

А. Ю. Цина, д-р пед. наук
(Полтавський національний педагогічний університет
імені В. Г. Короленка)

ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В СТРУКТУРІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Головним завданням суспільства Конституція України визначила розбудову суверенної, незалежної, демократичної, соціальної, правової держави [2, 3]. Засобом (умовою) досягнення цих соціальних цілей є соціальна відповідальність як узагальнюючий фактор самоорганізації суспільства [6, с. 119]. В умовах поглиблення світової фінансово-економічної кризи актуалізується потреба у формуванні та розвитку соціальної відповідальності суспільних суб'єктів, а саме: держави, роботодавців і громадянського суспільства. Небажання одних, неготовність інших у критичній ситуації надати переваги соціально значущим інтересам і цілям, відійти від вузькогрупових, корпоративних, тимчасових пріоритетів призводить до швидкого накопичення протестного потенціалу у суспільстві, зростання соціальної напруженості, конфліктів.

Необхідність розвитку соціальної відповідальності в сфері охорони праці зумовлено, низкою факторів, зокрема:

- фінансовою та економічною слабкістю значної частки підприємств, організацій та установ в Україні, коли на тлі постійної нестачі коштів ускладнюється поширення ідей та принципів соціальної відповідальності у сфері охорони праці;

- правовим нігілізмом і деформацією правової свідомості, коли переважно панує прагнення обійти закон, що частково пояснюється нестабільністю та вибірковістю застосування законів в Україні;

- термінологічною (нормативною) невизначеністю, що зумовлює елементарне нерозуміння як роботодавцями, так й іншими суб'єктами господарської діяльності основних завдань і механізмів реалізації стратегій соціальної відповідальності в сфері охорони праці.

У такій ситуації на перший план виступає проблема підвищення рівня соціальної відповідальності всіх суб'єктів господарської діяльності – держави, роботодавців, працівників і споживачів продукції та послуг відповідно до своїх повноважень. Здатність відчувати відповідальність не лише за власне життя, але і за життя тих, хто знаходиться поруч – доволі непросте завдання. Але якщо ми дійсно хочемо стало розвиватись за декларованими європейськими стандартами, то маємо щоденно діяти за найвищими соціальними принципами толерантності, взаємодопомоги

та ініціативності [3].

Із подальшим зростанням масштабності завдань реформування суспільства та зростанням вимог до його членів зростає й роль відповідальної поведінки та діяльності всіх суб'єктів суспільних відносин як громадян, які відчують та здатні брати на себе відповідальність за необхідності.

Із соціологічної точки зору «соціальне» слід розглядати як характеристику відносин, що складаються між соціальними суб'єктами, які мають різні статусні позиції в соціальній ієрархії. В цьому аспекті «соціальне» віддзеркалює специфіку взаємодії різностатусних соціальних суб'єктів, які мають неоднакові соціальні позиції, статус, мають різний доступ до соціальних ресурсів, беруть різну участь в управлінні, внаслідок чого розрізняються за джерелами та величиною доходів, структурою особистого споживання, рівнем і якістю життя [1]. Такий методологічний підхід дає можливість розглянути соціальну відповідальність як складне системне явище, що розкриває сутність соціальних суб'єктів як представників тієї чи іншої соціальної групи, прошарку, міру прийняття, інтеріоризації останніми соціально-значущих цінностей суспільства.

Природно, що при тлумаченні категорії *соціальної відповідальності* слід виходити із сутності родового поняття, а саме – «відповідальність». Як філософська категорія, відповідальність відображає об'єктивний, історично-конкретний характер взаємовідносин між особистістю, спільнотами, соціальними групами з точки зору усвідомленого виконання взаємних вимог, обов'язків, що до них висувуються. За різними критеріями можна визначити різні принципи відповідальності, які система управління охороною праці висуває перед суспільством. За змістом – це економічні, політичні, юридичні, моральні, соціальні тощо. За суб'єктами ми визначаємо індивідуальну, групову, колективну відповідальність.

Таким чином, концепція соціальної відповідальності у сфері охорони праці ґрунтується на визнанні існування тісних взаємозв'язків суб'єктів господарської діяльності із суспільством. В умовах ринку в їх роботі з охорони праці великого значення набувають такі принципи відповідальності як:

- економічна зацікавленість роботодавців у зменшенні витрат на штрафні санкції, ремонт пошкодженого устаткування, відшкодування шкоди потерпілим;

- необхідність постійного підвищення якості та конкурентоспроможності продукції та послуг, що є можливим лише за сприятливих і безпечних умов праці;

- моральна та юридична відповідальність роботодавця за нещасні випадки та відшкодування збитків потерпілим та їх сім'ям;

- моральна відповідальність роботодавця перед трудовим

колективом і споживачами товарів та послуг за створення гуманних умов праці;

- необхідність зміцнювати позиції організацій-роботодавців на ринку товарів і послуг серед вітчизняних і зарубіжних конкурентів;

- необхідність підвищувати ефективність технологічних процесів і віддачу від кожної затраченої людино-години, підвищувати ефективність використання людських, матеріальних і фінансових ресурсів;

- забезпечення досягнення перспективних цілей організацій-роботодавців, що неможливо без підвищення рівня охорони праці.

Названі принципи чинять певний моральний і матеріальний тиск на роботодавця, що змушує його постійно та систематично займатися питаннями охорони праці. Однак цей тиск, як і приписи державних інспекцій та численні нормативні акти, самі по собі не дадуть ефекту, якщо власник не буде створювати особливу атмосферу довіри, чесності, порядності у стосунках, вірність слову, поваги до законів і традицій, тобто певних неписаних правил поведінки та дій.

Комплексний підхід до розв'язання проблем у сфері охорони праці реалізується на основі принципу економічної мотивації та обопільної відповідальності всіх працівників (адміністрації, посадових осіб і працівників) – суб'єктів господарської діяльності – за створення та дотримання нормативних умов, забезпечення професійної та екологічної безпеки.

Соціальна відповідальність виступає певним рівнем добровільного реагування організації-роботодавця на проблеми соціального захисту потерпілих від існуючих умов виробництва та створення безпечних умов праці. При втраті працездатності роботодавець забезпечує потерпілому відшкодування у випадках і порядку, передбачених чинним законодавством. Роботодавець зобов'язаний не завдавати шкоди навколишньому середовищу, не порушувати прав та інтересів суб'єктів освітньої діяльності, що охороняються законом.

Водночас, коли йдеться про соціальну відповідальність, пріоритет має надаватися соціально значимим інтересам суспільства перед груповими, корпоративними, особистими. Саме це надає можливість досягти консенсусу, забезпечити соціальну стабільність суспільства, його усталений розвиток, що відповідає потребам теперішнього часу та забезпечує майбутнім поколінням можливість задовольняти їх власні потреби.

Однак для того, щоб цей механізм діяв, необхідно створити не тільки об'єктивні умови, сформувавши правову соціальну державу, демократичне суспільство, але й привести у відповідність суб'єктивні чинники, а саме – сформувавши у соціальних суб'єктів, представників держави, роботодавців, громадянського суспільства соціальні настанови діяти соціально відповідально. У зв'язку з цим виникає актуальне

завдання забезпечити формування соціальної відповідальності як особистісної якості соціального суб'єкта. Тільки в цьому разі механізм соціальної відповідальності запрацює, оскільки ніякими наказами або законами не можна сформувавши внутрішню мотивацію соціально відповідальної поведінки.

Соціальна відповідальність є системною соціальною якістю особистості, що визначає особливості як свідомості, так і діяльності. Соціальна відповідальність – це не тільки розуміння та прийняття соціально значущих інтересів суспільства, але й готовність, уміння не спричинити своєю діяльністю збитків соціуму, враховувати інтереси інших, не нанести їм шкоди. Люди мають передбачати наслідки своєї діяльності та регулювати свою поведінку не тільки на основі своїх потреб та інтересів, але й на основі вимог суспільства, тому у людини об'єктивно виникає відповідальність за свою поведінку та діяльність.

Основними характеристиками соціальної відповідальності в сфері охорони праці є добровільність, інтегрованість до стратегії організації-роботодавця, системність, користь для всіх зацікавлених сторін: роботодавців, працівників, споживачів товарів і послуг, громади тощо; внесок до процесу сталого розвитку.

Традиційно виокремлюються такі принципи сучасної концепції соціальної відповідальності організацій-роботодавців.

Перше. Більше не можна покладатися на концепцію особистої вигоди, оскільки вона не обов'язково приведе до блага суспільства. У тих випадках, коли між приватним і суспільним благом існують конфлікти, перше має підпорядковуватися другому.

Друге. Система господарської діяльності має спиратися більшою мірою на принципи плюралізму та конституціоналізму.

Третє. Добробут суспільства не можуть забезпечити виключно уряд або організації роботодавців, працівників нарізно. Тому необхідно покінчити з протистоянням уряду, роботодавців і працівників підприємств, організацій та установ.

Четверте. Організаціям-роботодавцям потрібно врівноважувати конкуруючі інтереси та встановлювати пріоритети, що враховують інтереси як інвесторів, працівників, споживачів товарів і послуг, постачальників і конкурентів, так і національних та місцевих громад, інших добровільних громадських організацій і навіть неорганізованих груп.

Підвищенню ролі соціально-відповідальної поведінки, зменшенню негативних соціальних наслідків діяльності суб'єктів господарювання сприяють міжнародні настанови з соціальної відповідальності. У цьому сенсі соціальна відповідальність розглядається як механізм регулювання взаємодії підприємств, організацій та установ із навколишнім соціальним середовищем, територіальними спільнотами.

Європейська Комісія розглядає соціальну відповідальність роботодавців як частину внеску до сталого розвитку та Стратегію європейського економічного зростання та зайнятості, оскільки соціальна відповідальність сприяє досягненню різноманітних цілей, зокрема, суспільній згуртованості, економічній конкурентоспроможності та більш раціональному використанню ресурсів. У Європейському Союзі соціальну відповідальність роботодавців включено до політики в сфері охорони праці. Міжнародні норми в сфері охорони праці ґрунтуються на превентивних підходах, які передбачають залучення та соціальну відповідальність усіх учасників, у тому числі працівників, з метою розвитку культури попередження ризиків засобами освіти, обізнаності та профілактики.

Свої пріоритети Європейський Союз поширює також у відносинах із партнерами, країнами програми.

Політика [Європейського Союзу](#) (ЄС), має на меті зміцнення стосунків зі східними сусідами ЄС і є продовженням східного напрямку існуючої [Європейської політики сусідства](#) за участі шести країн Східної Європи, до яких належить і Україна. У затвердженому в 2009 році Порядку денному щодо укладення Угоди про Асоціацію України та Європейського Союзу передбачається виконання завдань, що стосуються соціальної відповідальності.

У 1997 році Консультативною Народою Ради Агентства по Економічних Пріоритетах Акредитації (СЕРАА), членами якої є підприємства та організації-роботодавці, професійні спілки, неурядові організації, органи з сертифікації, академічні організації, було розроблено та введено в дію стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність» [4]. Він призначений для використання в системі контролю третьою стороною за застосуванням роботодавцями соціально-відповідальних підходів в сфері охорони праці з метою поліпшення умов наймання та здійснення трудової діяльності для оцінки таких аспектів діяльності підприємств і організацій-роботодавців. Критерії стандарту SA 8000 щодо охорони праці:

- з урахуванням специфіки сфери, у якій вони працюють, і визначених факторів небезпеки створити безпечні умови праці та вживати відповідні заходи для запобігання нещасним випадкам та ушкодженню здоров'я, що є наслідком роботи або стаються в процесі її виконання, шляхом скорочення, у можливих межах, факторів небезпеки, характерних для виробничого середовища;
- призначити представника вищого керівництва відповідальним за охорону праці персоналу та виконання положень цього стандарту в частині, що стосується охорони праці;
- надавати персоналу, включаючи новий персонал, можливість пройти регулярне та задокументоване навчання з техніки безпеки та охорони праці;

- організувати системи, що дадуть змогу виявляти потенційні загрози здоров'ю та безпеці всього персоналу, та запобігати їм;
- надавати всьому персоналу для використання чисті туалетні кімнати, доступ до питної води, а також, за необхідності, створити санітарні умови для збереження продовольства;
- забезпечувати чистоту та безпеку наданих персоналу місць відпочинку, а також сприяти, щоб вони відповідали основним потребам персоналу.

Використання передбаченої стандартом SA 8000 системи контролю за використанням роботодавцями соціально-відповідальних підходів у сфері охорони праці сприяє чіткому визначенню порядку господарської діяльності, встановленню соціальної відповідальності при її здійсненні, постійному удосконаленню умов праці, незалежній перевірці соціальної орієнтованості підприємств, установ та організацій, обумовлює появу чітких і доступних для користування рекомендацій з охорони праці.

На універсалізацію соціальної відповідальності, як механізму підвищення значущості оцінки соціальних наслідків діяльності організацій-роботодавців, спрямовано розроблений у 2007 р. Міжнародною Асоціацією з стандартизації (ISOTMB), що являє собою всесвітню федерацію національних організацій зі стандартизації, проект міжнародного стандарту ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності» [5]. Згідно ISO 26000 організація включає такі компоненти, як захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих общин, а також організаційне управління та етику бізнесу. Велике значення приділяється діям організації відносно впливу на навколишнє середовище як здатності до продовження її ефективного функціонування.

Положення цього стандарту дають змогу організаціям добровільно упорядкувати свою діяльність в сфері соціальної відповідальності, шляхом надання їй єдиного розуміння та детальної інструкції для всіх організацій. Важливо зауважити, що стандарт ISO 26000 розроблений не тільки для організацій-роботодавців, але також і для профспілок, громадських організацій та державних органів. Він визначає зони відповідальності для кожної організації у взаєминах усіх зацікавлених сторін.

Соціальна відповідальність вимагає розуміння широких інтересів та очікувань суспільства і базується на повазі правових норм і виконанні юридично обумовлених обов'язків. Однак усвідомлення соціальної відповідальності вимагає також визнання обов'язків по відношенню до інших зацікавлених сторін, причому ці обов'язки не є юридично обов'язковими та виходять із загальних цінностей, переконань та етики. Незважаючи на те, що очікування відповідальної поведінки відрізняються між країнами та культурами, організації варто визнавати

та застосовувати універсальні цінності. Ці очікування відображені в міжнародних конвенціях і нормах поведінки, установлених в міжурядових інструментах, таких як Загальна декларація прав людини.

Існують два аспекти визнання організацією своєї соціальної відповідальності. Перший аспект полягає в тому, що організація розуміє, як її діяльність впливає на інших і на довкілля. Другий – в тому, що організація розуміє суспільні очікування своєї соціально відповідальної поведінки.

Відповідальність трудових відносин, зокрема, полягає у відповідальності щодо питань найму, умов праці, навчання та підвищення кваліфікації працівників, охорони праці, а також представництва працівників та їх участі у колективних договорах, соціальному діалозі та тристоронніх взаєминах.

Використання міжнародного стандарту ISO 26000 підтримує кожну організацію-роботодавця у прагненні стати більш соціально відповідальною, брати до уваги інтереси всіх суб'єктів господарської діяльності, відповідати вимогам чинного законодавства та поважати міжнародні норми охорони праці в галузі.

Україна з листопада 2007 року приєдналася до роботи міжнародної групи експертів з питань розробки проекту міжнародного стандарту ISO 26 000 «Настанова по соціальній відповідальності». Протягом трьох років українські експерти працювали над проектом зазначеного міжнародного стандарту. У 2010 році Україна в числі багатьох інших країн світу висловила за прийняття міжнародного стандарту ISO 26000.

Очікуваними результатами реалізації стратегії соціальної відповідальності для національної економіки є забезпечення сталого розвитку України та полегшена інтеграція до європейського економічного та соціального простору і, зрештою, поступова інтеграція до Європейського Союзу.

Сучасні вимоги до забезпечення охорони праці в структурі соціальної відповідальності стосуються всіх суб'єктів господарської діяльності. Коли йдеться про *відповідальність роботодавців*, слід погодитись з тим, що не можна економити на охороні праці. Урядом має бути визначено перелік заходів у сфері охорони праці, які потрібно фінансувати за рахунок роботодавців. Коли працівники зустрічаються з несправедливістю у сфері охорони праці, вони відповідним чином ставляться до виконання професійних обов'язків, а продуктивність їх праці є меншою. Якщо відбуваються небажані події з точки зору охорони праці, потім доводиться вкладати набагато більше коштів, ніж можна було б це зробити під час поточної роботи. Тому найкращим є своєчасне вжиття заходів з охорони праці відповідно до визначених стандартів.

Відповідальність працівників і споживачів товарів та послуг містить такі позиції:

- додержання зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, організації або установи;

- співробітництво з роботодавцем у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисте здійснення у міру можливості заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, що створює загрозу життю чи здоров'ю людей та довкіллю, повідомлення про небезпеку своєму безпосередньому керівнику чи іншій посадовій особі.

Підприємства, організації та установи, що застосовують соціально відповідальні трудові відносини, безумовно, мають розраховувати на отримання відповідних потенційних переваг. Соціально відповідальні трудові відносини в сфері охорони праці можуть позитивно впливати на можливість щодо найму на роботу, покращити мотивацію та збереження кадрів і виконання зобов'язань з охорони праці, позитивно позначитися на репутації організації-роботодавця, скоротити витрати, підвищити ефективність господарської діяльності, підтримувати моральний стан персоналу, впливати на думку інвесторів, донорів, спонсорів і фінансового співтовариства, впливати на взаємини з урядом, засобами масової інформації, постачальниками, аналогічними за рівнем підприємствами, організаціями та установами, споживачами товарів і послуг та співтовариством, у якому вони функціонують, розвивати взаємну довіру з усіма зацікавленими сторонами.

Список літератури

1. Андрющенко А. І. Соціальна відповідальність: теоретико-методологічний аспект аналізу / А. І. Андрющенко, І. М. Рябець // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. – 2009. – № 844. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 133–135.

2. Конституція України. – Харьков : Парус, 2005. – 64 с.

3. Криворучко Н. Соціальна відповідальність як основа розвитку українського суспільства [Електронний ресурс] / Н. Криворучко. – Режим доступу: <http://politiko.ua/blogpost59132>.

4. Міжнародний стандарт SA 8000:2001 «Соціальна відповідальність». SAI SA 8000 : 2001 Social Accountability International / [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07/print1373544689693624>.

5. Руководство по социальной ответственности. Международный стандарт. ISOMB/WCSR № 113, 2007, ISO/WD 2600 / Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://uadocs.exdat.com/docs/index-388768.html?page=3>.

6. Шибко О. І. Соціальні принципи, закони і норми як система соціальної відповідальності / О. І. Шибко // Схід. – 2009. – № 4 (95). – С. 117–121.

Дата подання статті до збірника – 22.07.2013.