Н.І. Котова

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Загострення демографічної, соціально-економічної, екологічної ситуації в Україні потребує пошуку ефективних заходів щодо відтворення та розвитку якісних продуктивних сил суспільства. Важливим елементом, який впливає на відтворення продуктивних сил і реалізацію здібностей працюючих до праці, є умови та охорона праці, які значною мірою є несприятливими й обумовлюють негативний вплив на стан здоров'я працюючих. Негативні наслідки небезпечних умов праці виявляються у високому рівні виробничого травматизму, зростанні кількості інвалідів, зменшенні чисельності чоловіків у працездатному віці. Значною мірою ці процеси залежать від розвиненості соціально-трудових відносин, соціальної відповідальності за додержання балансу між суспільством, сталим навколишнім середовищем і життєздатною економікою. Потреба в розв'язанні цих складних проблем, забезпеченні дієвості інституту соціального діалогу та визнанні соціальної відповідальності у сфері охорони праці як інституту соціального розвитку визначає актуальність теми.

Теоретичну основу загальних питань щодо формування механізму соціальної відповідальності закладено у працях Д. Богині, О. Грішнової, А. Колота, І. Новак, В. Новікова, Г. Осового, Л. Шаульської та ін. Актуальні проблеми охорони праці досліджуються О. Амошею, О. Новіковою, О. Мартяковою, Л. Логачовою, Є. Котовим, Г. Лесенком, М. Миленьким. Але відсутній комплексний підхід до вирішення визначеної проблематики.

Метою даної статті є формування напрямів запровадження соціальної відповідальності для забезпечення реалізації законодавства про охорону праці.

Дослідження фахівців із соціального управління та регулювання в соціально-трудовій сфері свідчать, що вітчизняний бізнес характеризується як корпоративний егоїзм[1]. Вирішення проблем регулювання соціально-трудових відносин відбувається за принципом забезпечення пріоритетності одержання максимального прибутку за умов дотримання лише мінімальних державних соціальних гарантій. У сфері охорони праці роботодавці трансформують навіть цей принцип; їх неправова діяльність базується на пріоритетності отримання прибутку перед життям та здоров'ям. Безвідповідальність за створення належних, безпечних і здорових умов праці призвела до того, що на сьогодні в Україні кількість працюючих у несприятливих умовах у галузях економіки коливається в межах від 30 до 70%. Рівень виробничого травматизму зі смертельним наслідком є найвищим у Європі. Якщо, за даними МОП, у країнах із ринковою економікою один смертельний нещасний випадок припадає на 23,5 тис. працівників, то в Україні – на 11 тис. працівників. Щодня травмується понад 60 працівників, три з чотирьох виробничих травм відбуваються із втратою працездатності, а кожна друга – спричиняє втрату працездатності більш ніж на 50%. Профзахворюваність за останні шість років зросла в 4 рази.

Удосконалення державного управління охороною праці неможливео без запровадження соціальної відповідальності.

Соціальна відповідальність має багаторівневий характер:

базовий рівень, який передбачає виконання зобов'язань щодо своєчасної сплати податків, виплати заробітної плати, створення безпечних умов і забезпечення

[1] За даними дослідження з питань оцінки стану соціальної відповідальності вітчизняного бізнесу, проведеного фахівцями КНЕУ на 38 великих і середніх підприємствах Мінпромполітики.

© Котова Наталія Іллівна – кандидат економічних наук.
Донецький науковий центр НАН і МОН України.

охорони праці, створення нових робочих місць, розширення штату співробітників тощо;

другий рівень (корпоративна відповідальність), який передбачає забезпечення працівникам якісних умов життя, підвищення кваліфікації персоналу, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної сфери;

третій рівень – благодійна діяльність.

Слід зазначити, що у сфері охорони праці третій рівень практично не реалізується.

Передумовою запровадження та розвитку соціальної відповідальності у сфері охорони праці є ратифікація відповідних Конвенцій МОП, орієнтація на запровадження міжнародних норм, гарантій і стандартів у цій сфері. Це можливо через формування відповідних зобов'язань у розділі з охорони праці Генеральної угоди. У цьому документі необхідно дати перелік конвенцій, що потребують ратифікації Україною, визначити терміни подання їх до Верховної Ради України. Найбільш актуальними серед них є: № 155 про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище; № 174 про запобігання великим промисловим аваріям; № 176 про безпеку і гігієну праці на шахтах. Необхідно також зафіксувати положення щодо розробки державних соціальних гарантій і стандартів з охорони праці з орієнтацією на міжнародні норми та стандарти, забезпечення можливого рівня їх досягнення завдяки здійсненню комплексу профілактичних заходів, введення соціальних стандартів відповідальності бізнесу за охорону праці (стандарт SA8000 "Social Accountability 8000 – Соціальна відповідальність" і стандарт із менеджменту охорони праці OHSAS 18001). Вони мають бути диференційовані для кожної галузі залежно від техніко-організаційних, технологічних та інших факторів. Відповідна позиція має знайти місце також і в угодах на галузевому та регіональному рівнях і в колективних договорах підприємств. За рахунок можливостей договірного регулювання, спільних дій і домовленостей сторін можливе розширення й упровадження державних соціальних стандартів і гарантій з охорони праці. Такий комплексний підхід сприятиме забезпеченню захисту працюючих від впливу шкідливих та небезпечних виробничих факторів.

Потреба в запровадженні соціальної відповідальності у сфері охорони праці обумовлена необхідністю створення на виробництві умов, сприятливих для життя та здоров'я працюючих, відсутністю механізму зацікавленості, системи стимулів та суворої відповідальності роботодавця витрачати кошти на їх забезпечення, значними витратами на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків, що лягають на суспільство через компенсацію шкоди від них за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Кінцевою метою соціальної відповідальності є створення ефективної системи попередження й усунення соціальних ризиків у сфері охорони праці. При цьому під соціальними ризиками у сфері охорони праці слід розуміти можливі небезпеки, реалізація яких має негативні наслідки для життя, здоров'я, працездатності, матеріального добробуту, психологічного стану працюючої людини, її сім'ї та нащадків. Імовірність реалізації соціальних ризиків зменшується з поліпшенням показників стану умов та охорони праці.

На рівні підприємства запровадження соціальної відповідальності роботодавця передбачає надання працівнику соціального пакета, який є інструментом вирішення ряду завдань, зокрема з питань забезпечення безпеки, охорони праці та здоров'я працівника. Його структура та зміст мають відбивати заходи щодо реалізації потреби в забезпеченні законодавчих і наданні додаткових пільг і гарантій з охорони праці, які формуються як зобов'язання роботодавця. Зобов'язання роботодавця розкриваються через конкретні приклади їх забезпечення відповідному працівнику. До соцпакета включаються й обов'язки працівника щодо виконання вимог з охорони праці, які встановлено законодавством і висунуто роботодавцем.

З метою інформованості працівника про наявні на підприємстві гарантії у сфері охорони праці й у разі необхідності забезпечення йому безпечних умов праці, що

реалізуються через колективні заходи, до соціального пакета можуть включатися зобов'язання, передбачені в розділі з охорони праці колективного договору. Обов'язковим є перелік індивідуальних пільг і гарантій, що надаються працівнику у сфері охорони праці. Таким чином, наявність на підприємстві колективного договору не дає підстави роботодавцю відмовляти працівнику в наданні соціального пакета. Соціальний пакет надається як за умов відсутності, так і наявності на підприємстві колективного договору. У другому випадку в ньому дублюються зобов'язання роботодавця, що містяться в розділах з охорони праці.

Зміст соціального пакета та його наповнення з питань охорони праці визначаються як законодавством, так і роботодавцем. Як інструмент управління безпекою на робочому місці він має містити зобов'язання щодо:

додержання законодавчих прав і гарантій у сфері охорони праці; забезпечення реалізації зобов'язань, взятих у колективному договорі (у разі його укладання на підприємстві), які стосуються конкретного працівника;

забезпечення безпеки технологічних процесів, основних і допоміжних матеріалів, напівфабрикатів, заготовок, комплектуючих, інструменту, приладів, засобів технологічного оснащення, з якими працює працівник, електробезпеки, пожежовибухобезпеки на робочому місці;

забезпечення працівника спецодягом, спецвзуттям та іншими ЗІЗ;

наявності знаків безпеки і сигнальних кольорів на робочому місці;

забезпечення пільг і гарантій, санітарно-побутового, медичного і лікувально-профілактичного обслуговування, задоволення потреб працівника в безпечних умовах праці, мінімізації ризиків втрати ними працездатності;

забезпечення відповідності працівника вимогам охорони праці (відповідність здоров'я працівника, його фізичних, психофізичних якостей характеру виконуваної роботи, критерії щодо навчання працівника тощо);

забезпечення та реалізації додаткових пільг і гарантій у сфері охорони праці.

До соціального пакета входять, з одного боку, зобов'язання роботодавця щодо реалізації законодавчих і надання додаткових пільг і гарантій з охорони праці, конкретні приклади їх забезпечення відповідному працівнику, з іншого – обов'язки працівника щодо виконання вимог з охорони праці, які встановлено законодавством і висунуто роботодавцем. У такий спосіб забезпечується всебічність охоплення проблем охорони праці та комплексність їх вирішення.

Соціальний пакет обов'язково має містити базові заходи, які представляють мінімальні соціальні стандарти та гарантії у сфері охорони праці: права, гарантії, норми тощо, установлені законодавством з охорони праці, що забезпечують прийнятний ризик, існування якого не створює загрози руйнування трудового потенціалу. До базових заходів належать: стандарти соціальної відповідальності бізнесу з питань охорони праці: SA8000 "Social Accountability 8000 – Соціальна відповідальність" і стандарт із менеджменту охорони праці OHSAS 18001; атестація робочого місця відповідно до нормативних актів; заходи щодо приведення робочого місця, машин, механізмів тощо до нормативних вимог; забезпечення проходження медично-профілактичних оглядів за встановленим графіком із визначеною періодичністю; установлення знаків безпеки і сигнальних кольорів на робочому місці; забезпечення працівника спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами тощо, обов'язковість надання яких регламентується чинними законодавчими та нормативно-правовими актами.

Потреба в компенсації втрачених фізіологічних зусиль працівника й робота в небезпечних та шкідливих умовах праці обумовлюють необхідність розробки компенсаційного соціального пакета (або відповідних заходів, які додаються до базового пакета). Зобов'язання, що містяться в ньому, мають на меті забезпечення відповідності гарантій і пільг втраченим зусиллям та відшкодування шкоди (її частки), заподіяної небезпечними та шкідливими умовами праці. До компенсаційного пакета можливим є включення заходів щодо: установлення

періодичності надання путівок на лікування та оздоровлення в разі травмування працюючого і професійного захворювання; конкретизація розміру матеріальної допомоги на оздоровлення під час відпустки працюючим у шкідливих і небезпечних умовах праці; умови надання послуг із недержавного пенсійного та медичного страхування; установлення за кожною спеціальністю строку, небезпечного для профпатології, та після його закінчення переведення працівника на робоче місце, яке не містить шкідливих та небезпечних для здоров'я чинників; надання для окремих категорій працівників додатково до встановлених законодавством пільг і компенсацій тощо.

Стимулювання здорового способу життя, позитивного ставлення працюючих до питань безпеки праці та дотримання вимог охорони праці, підвищення оплати праці за роботу без травм, аварій, захворювань – усі ці питання мотивують працівників на виконання вимог охорони праці та формують так званий мотиваційний соціальний пакет (або відповідну складову соціального пакета). Зобов'язання, що включаються до такого пакета, спрямовані на запобігання порушенням, створення невигідних та незручних небезпечних умов праці. До зобов'язань роботодавця, що мають мотиваційний характер забезпечення безпеки й охорони праці, належать: установлення надбавки до заробітної плати переможцям конкурсу на краще вирішення питань у сфері охорони праці; часткова оплата путівок на оздоровлення працівникам за сприяння впровадженню організаційної та корпоративної культури у сфері охорони праці тощо.

Формування зобов'язань, що включаються до соціального пакета, передбачає дотримання таких принципів:

надання пріоритетності заходам організаційного характеру, які не потребують значних витрат;

додаткові пільги, компенсації, гарантії мають на меті відтворення життєвих сил і здоров'я тим, кому завдається шкода, і надаються в такій послідовності: спочатку – для працюючих в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, потім – у важких і шкідливих умовах праці, і в останню чергу – для працюючих, які не належать до цих груп, але умови праці яких не відповідають нормативним.

Соціальна відповідальність передбачає формування поведінки й обов'язків робітників щодо забезпечення власного життя, здоров'я та працездатності на виробництві. Тому необхідно за працівниками встановити такі обов'язки: дотримання правил безпеки та норм охорони праці; дотримання здорового способу життя та визнання його як цінності трудового колективу; сприйняття працівниками своєї відповідальності за створення безпечних і нешкідливих умов праці; участь в управлінні виробничим середовищем, конкурсах, гуртках з охорони праці тощо; дотримання трудової та технологічної дисципліни, принципів організаційної та корпоративної культури у сфері охорони праці щодо створення атмосфери, коли неможливе порушення норм законодавства з охорони праці, пов'язаних із даним видом робіт (роботою за конкретною професією).

Соціальна відповідальність, яка відображає ініціативну взаємодію всіх суб'єктів соціального діалогу, рівень їх готовності виконувати свої обов'язки, передбачає не тільки дотримання національного законодавства, міжнародних норм і стандартів, а й готовність прийняття організації (підприємства) суспільством. Практичні рекомендації щодо соціальної відповідальності має дати міжнародний стандарт ISO/WD 26000 «Керівництво щодо соціальної відповідальності», що розробляється міжнародною спільнотою. Його запровадження в Україні стане реальною підставою для вдосконалення соціально-трудових відносин у сфері праці та забезпечення відповідальності роботодавців за реалізацію соціальної політики.

Література

1. Хохлявин С.А. Социальная ответственность: контуры будущего стандарта в его рабочем проекте ISO/WD 26000 / С.А. Хохлявин, С.Ю. Дайман // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mev-riz.ru/articles/2008/1/4782.html.

2. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III // Офіційний вісник України. – 2001. – № 44. – Ст. 1876.

3. Сторчак С. Головне наше завдання – довести рівень промислової безпеки на підприємствах України до рівня розвинених країн світу / С. Сторчак // Урядовий портал 28 квіт. 2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.geonews.com.ua/index.cgi?a=20596.