

УДК 331.45

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-260-4-76-80

ОЛІЙНИК О. О.

Національний університет водного господарства та природокористування

СУЧАСНИЙ ФОРМАТ РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

В статті проаналізовано динаміку основних показників виробничого травматизму та зайнятості в шкідливих умовах праці в Україні. Визначено сутність та особливості реалізації корпоративної соціальної відповідальності в сфері охорони праці. Проаналізовано підходи вітчизняних компаній до закріплення вимог з управління охороною та безпекою праці в корпоративних документах.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, охорона праці, виробничий травматизм, промислова безпека, ризики.

OLIYNYK O.

The National University of Water and Environmental Engineering

CONTEMPORARY FORMAT FOR IMPLEMENTING CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE FIELD OF OCCUPATION SAFETY AND HEALTH

The article examines indicators and their benchmarks, which Ukraine defined for its development up to 2030 with regard to achieving Target 8.5 (achieving full and productive employment and decent work for all employees) within the framework of the national system of Sustainable Development Goals. The author analyses the dynamics of the key indicators of occupational injuries and employment in unsafe or potentially harmful working conditions in Ukraine. The researcher identified the types of economic activity, which employees are most exposed to the risk of employment in unsafe working conditions. The paper substantiated the necessity of improving the occupational safety and health (OSH) management to achieve the Sustainable Development Goals. The research also determined the essence of corporate social responsibility in the field of OSH and industrial safety. The author also investigated the peculiarities of implementing corporate social responsibility in the field of OSH at Ukrainian enterprises. The article analyses approaches of domestic companies to the consolidation of OSH management requirements in corporate documents. Moreover, the scholar determined the scheme of managing work health and safety risks within a workplace in order to reduce the number of cases of occupational injuries and their consequences, the role of continuous trainings, seminars, conferences on OSH for maintaining a high professional level of employees. Besides, the paper substantiated the potential advantages obtained by the companies while implementing corporate social responsibility in the field of OSH, in particular these include the following: reduction of the probability of the occurrence of accidents and occupational diseases; reduction of working time losses due to morbidity and occupational injuries; savings due to the reduction of funds for the payment of temporary disability (TD) benefits; savings due to the reduction of privileges and compensations for work in unsafe working conditions, etc.

Key words: corporate social responsibility, occupational safety and health, working conditions, occupational injuries, industrial safety, risks.

Постановка проблеми. Персонал будь-якої компанії – найбільш динамічний та складний в управлінні ресурс. Однак саме завдяки йому можуть бути досягнуті поставлені цілі та завдання, виконана місія господарської діяльності. З метою збереження та примноження трудового потенціалу корпоративному менеджменту слід впроваджувати систему соціального захисту працівників, в якій заходи з охорони та безпеки праці займають найбільш важливу та відповідальну частину. Сучасні тенденції конкурентної боротьби висувають нові вимоги і до організації виробництва, і до якості продукції, і до системи соціально-трудова відносин. Відтак пошук нових методів та принципів управління персоналом загалом та організації безпеки праці зокрема, є актуальним напрямком досліджень.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням дослідження реалізації корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) в сфері праці присвячені роботи багатьох вчених, зокрема: А. Василик, О. Брінцевої, О. Грішнєвої, В. Звонаря, А. Колота, О. Левченко, О. Новікової, М. Саприкіної та ін. Науково-прикладні засади, обґрунтовані в роботах цих науковців, забезпечують основи використання концепції соціальної відповідальності як інструменту регулювання ризиків у соціально-трудова відносинах. Водночас специфіка розвитку соціально-трудова сфери, нові виклики та загрози вимагають деталізації сутності та можливостей реалізації корпоративної соціальної відповідальності в системі управління персоналом. Відтак дослідження сучасного досвіду реалізації КСВ в сфері охорони праці та промислової безпеки в Україні є актуальним науковим завданням.

Метою роботи є дослідження сутності та особливостей реалізації корпоративної соціальної відповідальності в сфері охорони праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Створення гідних умов праці на кожному робочому місці, забезпечення охорони праці відповідно до найвищих стандартів набувають все більшої актуальності поміж міжнародної спільноти. Ці питання знайшли своє відображення і в Глобальних цілях сталого розвитку. Так, Ціль 8 стосується гідної праці та економічного зростання. Вона, зокрема, передбачає сприяння всезагальному та сталому економічному розвитку, зайнятості населення та запровадженню гідних умов

праці для усіх верств населення; досягнення загальної повної та продуктивної зайнятості, встановлення гідних умов праці та оплати для усіх жінок та чоловіків; забезпечення охорони трудових прав та сприяння встановленню безпечних та гарантованих умов праці для всіх працівників [1].

Україна приєдналась до даної ініціативи та розробила власну національну систему Цілей Сталого Розвитку, в межах якої завдання 8.5 передбачає сприяння забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих. З метою оцінювання рівня її досягнення запропоновано три індикатори та їхні бенчмаркінгові орієнтири до 2030 року (табл. 1).

Таблиця 1

Індикатори та їхні цільові значення

Завдання 8.5.	Індикатори	Роки			
		2015	2020	2025	2030
Сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки	8.5.1. Кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, % до рівня 2015 року	100	75	60	55
	8.5.2. Кількість загиблих від нещасних випадків на виробництві, % до рівня 2015 року	100	70	50	45
	8.5.3. Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у загальнообліковій кількості штатних працівників, %	26	22	17	12

Джерело: складено за даними [2].

Динаміка статистичних показників виробничого травматизму дозволяє говорити про певні позитивні поступи на шляху досягнення визначених орієнтирів. Поступово зменшується кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, та від нещасних випадків зі смертельним наслідком. Так, темп росту зазначених показників в 2017 році відносно 2015 року становив 97,07% та 93,86% відповідно.

Таблиця 2

Кількість потерпілих та нещасних випадків на виробництві¹

	Усього		
	2015	2016	2017
Кількість потерпілих від нещасних випадків, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, та від нещасних випадків зі смертельним наслідком – усього, осіб	5851	5815	5680
з них кількість потерпілих від нещасних випадків зі смертельним наслідком	831	879	780
Кількість днів непрацездатності потерпілих (включно з померлими) від нещасних випадків, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, тимчасова непрацездатність яких закінчилася у звітному році, днів	234067	247640	269249
Кількість нещасних випадків – усього, од.	5653	5667	5510
у т. ч. зі смертельним наслідком	811	862	764

¹ Пов'язаних та не пов'язаних з виробництвом. Джерело: складено за даними [3, с. 10-11].

Водночас негативною тенденцією характеризуються наслідки виробничого травматизму. Впродовж досліджуваного періоду кількість днів непрацездатності потерпілих (включно з померлими) від нещасних випадків постійно збільшується. Приріст в 2017 році відносно 2015 року становив 35182 дні або 15% відповідно. Зростання кількості днів непрацездатності призводить не тільки до соціально-психологічних, організаційних наслідків, а й до значних економічних збитків як для працівника, так і для роботодавця. Загальні витрати підприємств, зумовлені нещасними випадками в 2017 році склали 19496,9 тис. грн. При цьому 7871,3 тис. грн. було витрачено на оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, згідно з листком непрацездатності [3, с. 28].

Серед багатьох факторів, які зумовлюють високий рівень травматизму на виробництві в Україні та тяжкість його наслідків, найбільш важливим є зайнятість в шкідливих умовах праці. За даними Державної служби статистики України станом на 31 грудня 2017 року 1189,5 тис. осіб, що становить 28,4% облікової кількості штатних працівників, працювали в несприятливих умовах праці (рис. 1).

Рівень ризику зайнятості в шкідливих умовах праці різниться залежно від виду економічної діяльності. Особливо складна ситуація з умовами праці відмічається на підприємствах добувної промисловості і розробленні кар'єрів: більше 2/3 працівників виконували роботи в шкідливих умовах праці. В сфері водопостачання; каналізації та поводження з відходами; постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; на підприємствах промисловості близько 35% зайнятих працювали під впливом одного або декількох небезпечних та шкідливих виробничих факторів.



Рис. 1. Питома вага працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, за окремими видами економічної діяльності (на 31 грудня 2017 року)

Джерело: складено за даними [4].

Таким чином, все ще значна кількість нещасних випадків на виробництві (в 2017 р. – 5510 од.), поширення ризику зайнятості в несприятливих умовах праці свідчить про необхідність пошуку та запровадження нових інструментів управління охороною та безпекою праці. В цьому контексті варто виділяти та враховувати сучасні детермінанти розвитку взаємодії у соціально-трудої сфері, де все більшого поширення набуває концепція корпоративної соціальної відповідальності, що сприяє позитивним змінам взаємовідносин соціальних партнерів. У модернізованій системі соціально-трудої відносин, де з новою актуальністю постає проблема забезпечення не тільки цивілізованого формату та змісту домовленостей, але й рівня їх виконання сторонами, роль концепції соціальної відповідальності полягає в наступному:

- соціальна відповідальність у якості особливого підходу до управління, надає можливість переосмислити перелік першочергових цілей та завдань;
- соціальна відповідальність дозволяє виробити кодекс принципів управлінської поведінки, якими підприємство буде неухильно керуватися при прийнятті рішень будь-якого рівня;
- соціальна відповідальність являє собою систему менеджменту, яка функціонує за допомогою використання розробленого інструментарію, що дозволяє координувати процес соціально відповідального регулювання ризиків в сфері праці та контролювати його результати шляхом оцінки [5].

Категорія «корпоративна соціальна відповідальність» не є новою для вітчизняного бізнес-середовища. Перший звіт із корпоративної соціальної відповідальності був підготовлений та опублікований ще у 2005 році компанією «Систем Капітал Менеджмент» (СКМ). Створено мережу Глобального договору ООН в Україні, все більше українських компаній стають підписантами цієї міжнародної ініціативи. Активно розвиваються громадські організації, діяльність яких орієнтована на поширення ідеї соціальної відповідальності. Це, зокрема, Центр «Розвиток КСВ» – провідна незалежна експертна організація з КСВ в Україні, що надає консультації з питань розробки стратегії, програм та комунікацій з КСВ, проведення моніторингу та оцінки ефективності проектів, підготовки і верифікації соціальної звітності. Тож сьогодні концепція корпоративної соціальної відповідальності надійно укріплюється на українському ринку.

Відповідно до загальноприйнятих підходів корпоративна соціальна відповідальність включає зовнішню та внутрішню складову. Охорона та безпека праці належить до внутрішньої КСВ, тобто такої, що стосується працівників підприємства. Соціальна відповідальність підприємства в сфері охорони праці та промислової безпеки можна визначити як відповідальність за створення системи правових, соціально-

економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності, яка передбачає не тільки дотримання норм вітчизняного та міжнародного законодавства, а й забезпечення додаткових гарантій в сфері промислової безпеки [6, с. 274].

Слід відмітити, що ці компоненти є невід'ємною складовою КСВ передових соціально відповідальних компаній України. Для прикладу, Металургійний комбінат «Азовсталь», що входить до Групи компаній METINVEST, визначає охорону праці одним з глобальних пріоритетів свого розвитку та розглядає її у якості важливої складової для підвищення довіри до якості продукції і підвищення її конкурентоспроможності. При цьому діюча на комбінаті система керування промисловою безпекою і охороною праці побудована на принципах залучення персоналу всіх рівнів до зниження виробничих ризиків. Система передбачає організацію профілактичної роботи з попередження виробничого травматизму, професійних захворювань, а також практичні заходи з покращення умов праці. Першочергова увага приділяється підвищенню рівня промислової безпеки, покращенню умов праці, організації та проведенню навчання працівників з питань безпеки праці [7].

ПАТ «УКРТРАНСГАЗ» усвідомлює відповідальність за збереження життя, здоров'я і працездатності працівників у процесі трудової діяльності. Одним з основних принципів політики Товариства є пріоритет життя і здоров'я працівників та повна відповідальність керівників підприємств за створення безпечних і нешкідливих умов праці. При цьому Товариство прагне забезпечити впровадження 7 «Золотих правил», якими керується Європейський Союз:

- 1) відповідальність та лідерство у забезпеченні охорони праці;
- 2) виявлення небезпек та ризиків (систематична ідентифікація небезпек та ризиків: оцінка ризиків та аналіз нещасних випадків і професійних захворювань);
- 3) визначення цілей щодо охорони праці (визначення пріоритетних ризиків та цілей профілактичних програм);
- 4) створення безпечної системи (системна організація безпеки та гігієни праці);
- 5) використання безпечної та справної техніки;
- 6) підвищення кваліфікації (основні кваліфікаційні вимоги, навчання без відриву від виробництва та регулярний інструктаж керівників і робітників);
- 7) інвестиції в персонал (мотивація працівників до формування та ефективного функціонування системи управління охороною праці, зміна ролі працівників з пасивної на активну, закладення стимулюючої основи для безпечної поведінки) [8].

Зазначені правила є пріоритетними і для Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України». Керівництво компанії намагається постійно покращувати показники реалізації Політики у сфері охорони праці, екологічної та промислової безпеки шляхом встановлення чітких цілей, досягнення яких підтримується системою управління охороною праці, екологічною та промисловою безпекою. Це вимагає віддачі кожного співробітника та культури, у якій у людей є стимул та відчуття, що вони мають змогу щось змінити та повідомити про проблеми у сфері охорони праці [9].

Закріплення вимог у сфері управління охороною праці в окремих корпоративних документах набуває все більшого поширення на теренах вітчизняного бізнес-середовища. Так, в Агропромхолдингу АСТАРТА існує Стратегія зниження рівня виробничого травматизму шляхом ідентифікації небезпек, оцінювання ризиків та визначення заходів реагування. Це безпосередньо сприяло зниженню рівня виробничого травматизму з 0,25% у 2010 році до 0,059% у 2015 році (від 100% працюючих за кожним роком) [10].

Для зменшення випадків виробничого травматизму та наслідків від них, Агропромхолдинг АСТАРТА йде шляхом керування ризиками та небезпеками під час виконання робіт за наступною схемою:

- 1) визначення небезпек та ризиків;
- 2) визначення неприйнятних небезпек та ризиків;
- 3) розробка заходів, направлених на мінімізація неприйнятних небезпек та ризиків;
- 4) впровадження заходів;
- 5) визначення небезпек та ризиків після впровадження заходів.

Робота щодо підвищення безпеки праці та діяльності ПАТ «Запоріжжкран» ґрунтується на Політиці з охорони праці та здоров'я (редакція 2.0), яка декларує:

- принципи в сфері охорони праці та здоров'я;
- цілі реалізації політики в сфері охорони праці та здоров'я;
- принципи побудови безпечного оточення;
- обов'язки в сфері охорони праці та здоров'я [11].

Важливою компонентою підтримки високого професійного рівня працівників є постійне проведення тренінгів, семінарів, конференцій з охорони праці. В Агропромхолдингу АСТАРТА основними видами навчань є:

- навчання у відповідності до національних вимог – для всіх працівників;
- навчання з OHSAS – впровадження та визначення ризиків – спеціалісти з охорони праці;
- перша долікарська допомога – для всіх працівників;
- пожежна безпека – для всіх працівників [10].

Керівництво ПАТ «Запоріжжкран» у якості основних підходів до навчання з питань охорони праці та техніки безпеки використовує засоби візуалізації при проведенні навчальних занять (демонстрація

навчальних фільмів та слайдів); диференціацію працівників за рівнем кваліфікації та спеціалізації; багаторівневий контроль знань. Для навчання використовуються тренажери, сучасні засоби та техніка. З їхньою допомогою працівників навчають правилам охорони праці, пожежної безпеки.

Висновки. Результати проведеного дослідження дозволяють зробити висновки, що дотримання принципів корпоративної соціальної відповідальності в сфері охорони праці сприяє створенню безпечних і здорових умов праці та забезпечує інноваційний ефективний підхід, що дозволяє послідовно ідентифікувати й контролювати ризики для здоров'я та безпеки працівників. Соціально відповідальне управління охороною праці надає підприємствам такі переваги:

- зниження ймовірності настання нещасних випадків і професійних захворювань;
- скорочення втрат робочого часу з причин захворюваності та виробничого травматизму;
- економія за рахунок зменшення коштів на виплату допомоги з тимчасової втрати працездатності;
- економія від зменшення пільг та компенсацій за роботу в несприятливих умовах праці;
- покращення позитивного ділового іміджу в результаті прихильності до охорони праці та забезпечення виробничої безпеки;
- підвищення лояльності працівників тощо.

Література

1. Глобальні Цілі Сталого Розвитку 2030 [Електронний ресурс] / Представництво ООН в Україні. – Режим доступу : [http://www.un.org.ua/images/documents/3615/%D1%86%D1%96%D0%BB%D1%96_web\(2\).pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/3615/%D1%86%D1%96%D0%BB%D1%96_web(2).pdf)
2. Цілі Сталого Розвитку: Україна : національна доповідь» [Електронний ресурс] / Представництво ООН в Україні. – Режим доступу : http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf
3. Травматизм на виробництві в Україні у 2017 році : статистичний збірник / [ред. О. О. Кармазіна] / Державна служба статистики України. – Київ, 2018. – 132 с.
4. Умови праці працівників у 2017 році : статистичний збірник / [ред. І. В. Сенік] / Державна служба статистики України. – Київ, 2018. – 39 с.
5. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : монографія / Грішнова О.А., Міщук Г.Ю., Олійник О.О. – Рівне : НУВГП, 2014. – 216 с.
6. Брінцева О.Г. Соціальна відповідальність в сфері охорони праці та промислової безпеки / О.Г. Брінцева // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2013. – Вип. 28, т. 1. – С. 271–277.
7. Охорона праці [Електронний ресурс] / Металургійний комбінат «Азовсталь». – Режим доступу : <https://azovstal.metinvestholding.com/ua/responsibility/safety/labor>
8. Кодекс корпоративної етики [Електронний ресурс] / Публічне акціонерне товариство «УКРТРАНСГАЗ». – Режим доступу : http://utg.ua/img/news/2015/9/Cod_corp_etyc.pdf
9. Кодекс корпоративної етики [Електронний ресурс] / НАК «Нафтогаз України». – Режим доступу : <http://www.naftogaz.com/files/HR/Naftogaz-Code-Ethics.pdf>
10. Агропромхолдинг «Астарт-Київ» : звіт зі сталого розвитку «До духовного – через земне». – 2015. – 24 с.
11. Охрана труда OHSAS 18001 [Электронный ресурс] / ПАО «Запорожкран». – Режим доступа : http://www.kran.zp.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=297&Itemid=404

References

1. Hlobalni Tsili Staloho Rozvytku 2030 [Elektronnyi resurs] / Predstavnytstvo OON v Ukraini. – Rezhym dostupu : [http://www.un.org.ua/images/documents/3615/%D1%86%D1%96%D0%BB%D1%96_web\(2\).pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/3615/%D1%86%D1%96%D0%BB%D1%96_web(2).pdf)
2. Tsili Staloho Rozvytku: Ukraina : natsionalna dopovid» [Elektronnyi resurs] / Predstavnytstvo OON v Ukraini. – Rezhym dostupu : http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf
3. Travmatyzm na vyrobnyctvi v Ukraini u 2017 rotsi : statystychnyi zbirnyk / [red. O. O. Karmazina] / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. – Kyiv, 2018. – 132 s.
4. Umovy pratsi pratsivnykiv u 2017 rotsi : statystychnyi zbirnyk / [red. I. V. Senyk] / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. – Kyiv, 2018. – 39 s.
5. Hrishnova O.A. Sotsialna vidpovidalnist u trudovykh vidnosynakh: teoriia, praktyka, rehuliuвання ryzhykiv : monohrafiia / Hrishnova O.A., Mishchuk H.Iu., Oliinyk O.O. – Rivne : NUVHP, 2014. – 216 s.
6. Brintseva O.H. Sotsialna vidpovidalnist v sferi okhorony pratsi ta promyslovoi bezpeky / O.H. Brintseva // Teoretychni ta prykladni pytannia ekonomiky. – 2013. – Vyp. 28, t. 1. – S. 271–277.
7. Okhorona pratsi [Elektronnyi resurs] / Metalurhiynyi kombinat «Azovstal». – Rezhym dostupu : <https://azovstal.metinvestholding.com/ua/responsibility/safety/labor>
8. Kodeks korporatyvnoi etyky [Elektronnyi resurs] / Publichne aktsionerne tovarystvo «UKRTRANSHAZ». – Rezhym dostupu : http://utg.ua/img/news/2015/9/Cod_corp_etyc.pdf
9. Kodeks korporatyvnoi etyky [Elektronnyi resurs] / NAK «Naftohaz Ukrainy». – Rezhym dostupu : <http://www.naftogaz.com/files/HR/Naftogaz-Code-Ethics.pdf>
10. Ahropromkholdynh «Astarta-Kyiv» : zvit zi staloho rozvytku «Do dukhovnoho – cherez zemne». – 2015. – 24 s.
11. Okhrana truda OHSAS 18001 [Elektronnyi resurs] / PAO «Zapozozhkran». – Rezhym dostupa : http://www.kran.zp.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=297&Itemid=404

Рецензія/Peer review : 20.07.2018
Надруковано/Printed : 12.09.2018
Рецензент: д. е. н., проф. Міщук Г.Ю.