

УДК 005.35

РОЛЬ ПЕРВИННИХ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Холодний Геннадій Олександрович к.е.н, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, Україна,

Василик Сергій Костянтинович, к.е.н, доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — Розглянуті повноваження первинних профспілкових організацій в компаніях. Визначена роль та потенціал профспілкових організацій в реалізації соціальних програм на підприємствах.

Ключові слова — первинна профспілкова організація, соціальна відповідальність, стейкхолдери.

Формування стратегії корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) розпочинається з визначення ключових заінтересованих сторін, організації діалогу і співпраці з ними. Згідно стандарту ISO 26000, заінтересована сторона (або «стейкхолдер») – «це особа, або група осіб, яка має інтерес у будь-яких рішеннях, або діях організації» [5].

Залучення стейкхолдерів – це діяльність щодо створення можливостей для діалогу між компанією та одним або кількома її стейкхолдерами з метою надання інформаційної бази для рішень компанії [5].

Серед усіх груп стейкхолдерів компанії найважливіше місце мають персонал, співробітники та їх родини. Зобов'язанням компанії-роботодавця є надання безпечних і сприятливих умов праці і відповідного винагородження.

Також зазначимо, що діяльність компаній в галузі соціальної відповідальності починається при безумовному виконанні і дотримання вимог законодавства, тобто це дії, заходи та зобов'язання, які компанії беруть на себе понад вимог законодавства. Тому в компаніях з нерозвинутою КСВ саме профспілки мають відповідати за контролем дотримання законодавства, а в компаніях з

розвинутою – ініціатором і провідником КСВ.

Згідно Закону України «первинна організація профспілки – добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі» [2].

Розглянемо деякі з повноважень профспілки на підприємствах [3].

1. Виконання колективного договору, відповідних звітів.
2. Питання запровадження, перегляду та змін норм праці.
3. Питання оплати праці, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій.
4. Питання робочого часу і відпочинку.
5. Питання соціального розвитку підприємства, соціальних пільг, пенсій, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників.
6. Участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку.
7. Представлення інтересів працівників при розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів.
8. Громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці.
9. Визначення спільно з роботодавцем розміру коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, здійснення обліку громадян, які

потребують поліпшення житлових умов та інші.

Таким чином, профспілкові організації виконують функції із захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників і контролю над дотриманням норм трудового законодавства.

Наведені повноваження фактично відповідають двом із семи сфер соціальної відповідальності згідно стандарту-керівництву [2]: права людини і трудові практики. Цілком логічно було б передбачити, що залучення профспілкових організацій до реалізації програм КСВ має забезпечити їх найбільшу ефективність і дотримання інтересів працівників. Однак, співпраця керівництва компанії з профспілковими організаціями характерна тільки для великих підприємств. На малих і середніх підприємствах профспілки вирішують питання укладання колективного договору, соціального захисту працівників, покращення умов праці, навчання працівників та інформування співробітників [3]. При цьому, профспілкові об'єднання існують тільки на кожному третьому середньому за розміром підприємстві, і лише на кожному десятому міні-підприємстві, як свідчать результати опитування Центру «Розвиток КСВ в Україні» [3].

Експертне опитування з проблем соціальної відповідальності особистості, суспільства, бізнесу та держави, проведене Інститутом економіки НАН України [1], показало, що потенціал впливу профспілок на соціальну відповідальність особистості є незадіяним. Експерти, оцінили такий вплив як невисокий – 10,7%, в результаті за цим показником профспілки опинились серед усіх інститутів (родина, ЗМІ, органи влади та ін.) на остатньому, 17 місці.

Виправити такий стан речей можливо при залученні профспілкових організацій до розробки стратегії КСВ, а також налагодження комунікації і інформування про соціальні ініціативи компанії.

При аналізі стейкхолдерів компанії профспілки, як правило, не виділяють як окрему заінтересовану сторону (оскільки вони є представниками інтересів працівників). Разом з тим, залучення профспілок як консолідованого представника

до розробки і реалізації програм КСВ сприяє найбільш повному забезпеченні діалогу стосовно узгодження реалізації інтересів та бажань працівників з можливостями компанії при безумовному дотриманні вимог законодавства.

Список використаної літератури

1. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О. Ф. Новікова, М. Є. Дейч, О. В. Панькова та ін. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2013. – 296 с.
2. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
3. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика: підручник / (за наук. ред. О. С. Редькіна). – К.: Фарбований лист, 2011. – 480 с.
4. Миклашук І. Профспілки як суб'єкти соціального партнерства на боці працівників: досвід Республіки Польща / І. Миклашук // Віче. – 2013. - № 20 (Жовтень). – С. 16–19. (УДК 331.105.44).
5. Міжнародний стандарт із соціальної відповідальності ISO 26000. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://csr-ukraine.org/ISO_26000.html.
6. Саприкіна М. Діалог зі стейкхолдерами: рекомендації компаніям / М. Саприкіна, Д. Каба. – К.: Фарбований лист, 2011 – 40 с.
7. Beaujolin F. European trade unions and Corporate Social Responsibility. Final report / F. Beaujolin. – Brussels: European Trade Union Confederation, 2004. – 56 p.
8. Rees C. Corporate social responsibility and trade unions: Perspectives across Europe / C. Rees, M. Gold, L. Preuss. – London: Routledge, 2014. – 256 p.

Автори

Холодний Геннадій Олександрович, професор кафедри економіки та маркетингу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (serhii.vasylyk@hneu.net).

Василик Сергій Костянтинович, доцент кафедри менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (serhii.vasylyk@hneu.net).

Тези доповіді надійшли 05 лютого 2016 року.

Опубліковано в авторській редакції.