

БИР КООРДИНАТТАР СИСТЕМАСЫНДА ЭМГЕК ПРАКТИКАСЫ ИШКАНАБЫЗДЫН КООМДУК ЖООПКЕРЧИЛИК

Сухотская Екатерина Викторовна

katyaa.sukhotskaya@mail.ru

Борисова Нина Валерьевна

социология илимдеринин кандидаты

ninel_s@bk.ru

Орус Казан Cooperative институту (тармактык)

Кызматташтык University, Россия, Казан

Аннотация (кыргыз тилинде): макалада "Кадырлуу эмгек" түшүнүгүн талкууланат, коомдун коомдук жоопкерчилик Эл аралык эмгек маанилүү нерсени катары уюштуруу. Уюмдун негизги максаты - бирдей иш мүмкүнчүлүктөрүн камсыз кылуу, иштеп чыгуу, түзүү жана "Кадырлуу эмгек" түшүнүгү колдонуу азыркы уюмдар үчүн маанилүү болуп саналат. Ошондой эле, бул жагдайлар ички Юридикалык коомдук жоопкерчилик өнүктүрүү үчүн маанилүү болуп саналат. маселе болсо, анда ири компаниялардын иш жүзүндө адам укугун бузууну тапкан эмес. Башкача айтканда, ири компаниялар менен жаш балдардын эмгегин пайдалануу, басмырлоого, расалык, улуттук, жыныстык жана жаш; коопсуздук шарттарын урматтоо көрмөксөн; шарттарын баалоо боюнча иш берүүчүгө үнөмдөө. Учурда, компаниянын туруктуу өнүктүрүү боюнча кепилдик салым "татыктуу иш", өнөр жай коопсуздугу жана ден-соолук жана иш коопсуздугу боюнча түшүнүк колдонмо болуп калат.

Өзөктүү сөздөр (кыргыз тилинде): юридикалык коомдук жоопкерчилик, Эл аралык эмгек уюму, татыктуу иш.

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА В СИСТЕМЕ КООРДИНАТ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Сухотская Екатерина Викторовна

katyaa.sukhotskaya@mail.ru

Борисова Нина Валерьевна

кандидат социологических наук

ninel_s@bk.ru

Казанский кооперативный институт (филиал) АНО ОВО ЦС РФ «Российский университет кооперации», Россия, г. Казань

Аннотация (на русском языке): В статье рассмотрена концепция «Достойного труда» Международной Организации Труда, как важнейший фактор социальной ответственности компании. Главная цель данной организации - обеспечение равных возможностей труда, разработка, формирование и применение концепции «Достойного труда» важно для современных организаций. Также данные факторы являются важными для развития внутренней корпоративной социальной ответственности. Проблема в том, что даже в крупных корпорациях встречается нарушение прав человека в трудовой практике. А именно использование крупными корпорациями детского труда, дискриминации расовые, национальные, половозрастные; игнорирование соблюдения условий безопасности труда; экономия работодателем на оценке условий труда. В настоящий момент, гарантированными инвестициями в устойчивое развитие компании будут являться применение концепции «достойного труда», охрана труда и безопасность труда на производстве.

Ключевые слова (на русском языке): корпоративная социальная ответственность, международная организация труда, достойный труд.

LABOR PRACTICE IN THE COORDINATE SYSTEM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Sukhotskaya Ekaterina Viktorovna

katyaa.sukhotskaya@mail.ru

Borisova Nina Valerievna

Candidate of Social Sciences

*Kazan Cooperative Institute (branch) of the Russian University of Cooperation, Kazan,
Russia*

ninel_s@bk.ru

Annotation (in English): The article describes the concept of “Decent Labor” by the International Labor Organization, as the most important factor in the social responsibility of a company. The main goal of this organization is to provide equal opportunities for work, developing, shaping and applying the concept of “Decent Labor” is important for modern organizations. Also, these factors are important for the development of internal corporate social responsibility. The problem is that even in large corporations there is a violation of human rights in work practice. Namely, the use of large corporations of child labor, racial, national, sex and age discrimination; ignoring compliance with safety conditions; savings by the employer on the assessment of working conditions. At the moment, guaranteed investments in the company's sustainable development will be the application of the concept of “decent work”, occupational safety and health at work.

Keywords (in English): corporate social responsibility, international labor organization, decent work.

УДК 331.453

На сегодняшний день соблюдение прав человека в сфере охраны труда достаточно актуальный вопрос, многие компании очень ответственно подходят к этому вопросу, но, к сожалению, встречаются нарушения, и порой очень грубые, и даже закрепления этих прав на законодательном уровне не гарантирует их осуществление. Именно для того чтобы реализация работниками своих прав стала возможной, в 1999 году Международная Организация Труда (далее МОТ) разработала концепцию «Достойного труда», которая в свою очередь нашла поддержку во многих странах мира, включая Россию. Суть данной концепции состоит в регулировании занятости, в совершенствовании социальной защиты, а также социального партнерства.

МОТ была создана с целью установления международных стандартов, которые в свою очередь являются юридическими инструментами, устанавливающими базовые принципы и нормы права в сфере труда. Эти принципы относятся ко всем трудящимся во всем мире, независимо от типа организации, в которой они работают.

Одной из главных целей Международной Организации Труда является обеспечение равных возможностей для мужчин и женщин в отношении получения достойной и продуктивной работы, которая будет выполняться в благоприятных условиях труда, в условиях равенства и свободы, а также социальной справедливости и человеческого достоинства.

Достойный труд – высокоэффективный труд в комфортных и безопасных условиях, это труд, который дает работнику в полной мере проявить свои навыки и мастерство в той или иной сфере, а также это труд с достойной заработной платой.

Концепция «Достойного труда» призвана показать организациям, что достойная оплата труда, а также прочие компенсации для работников являются одними из наиболее важных факторов социальной ответственности компании [1].

Международная организация труда определяет основные права в сфере охраны труда, которые компании обязаны учитывать, в частности:

1. устранение всех видов обязательного или принудительного труда;
2. устранение дискриминации в отношении найма;
3. право на свободу объединений и коллективных переговоров;
4. устранение детского труда.

Не соблюдая установленные конвенциями Международной Организацией Труда требования, компания может заплатить высокую цену, например, игнорирование права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров (трудовых договоров) может повлечь за собой целый ряд последствий, таких как острое недовольство среди сотрудников компании, большую текучесть кадров, в крайних, но достаточно распространённых случаях — массовые забастовки на производстве [2].

Но, к сожалению, даже в 21-м веке трудовая практика показывает массу примеров нарушения прав человека, в частности использование детского труда, к которому прибегают именитые компании такие как «Nestle». По данным Госдепартамента США, на компанию «Nestle» в Африке в ужасных условиях работало свыше 109 тыс. детей. Хотя сама компания заявила, что использование детского труда прямо противоречит кодексу компании, и что предпринимаются все возможные меры по решению данной ситуации, также представители компании добавили, что не возможно проследить всю цепь поставок, и, соответственно, они не могут определить, откуда им поставляется какао, и в каких условиях его производят [3].

Ежегодно публикуются множество примеров грубейших нарушений прав человека, известны случаи, когда компании пользуясь кризисным положением страны, заставляли своих сотрудников работать сверхурочно без дополнительной оплаты, а также наказывали огромными штрафами за малейшую провинность. При этом довольно часто нарушается именно техника безопасности труда, что является просто краеугольным камнем социальной ответственности в области труда любой современной компании.

Кроме использования детского труда, в странах СНГ довольно часто встречается нарушение одного из основных прав МОТ, а именно дискриминации. Несмотря на это в российской практике, особенно в регионах, реальная реализация ее на практике встречается редко. Это нарушение выражается в том, что работодатель под любым предлогом старается уклониться от приема молодых замужних женщин, будущих матерей или тех, кто имеет несовершеннолетних детей. Связано это, прежде всего с наличием в трудовом праве достаточно большого количества норм, которые обеспечивают особую социальную защиту и охрану труда для женщин.

В России в 2017 году, были проведены различные проверки, в ходе которых Федеральная служба по труду и занятости выявила множество различных нарушений, в частности эти нарушения касались именно техники безопасности труда при эксплуатации оборудования.

К счастью, кроме горького опыта, можно также найти и позитивные примеры, корпоративные проекты, которые строго учитывают правила охраны труда и направлены на предотвращение несчастных случаев на производстве. Например, компания «Метинвест» поставила себе цель – определить условия, которые могут повлечь за собой аварию на производстве, или привести к несчастному случаю и предпринять меры по их предотвращению. Таких примеров множество.

Традиционно, нарушения охраны труда относятся к следующим сферам:

1. К работе допускаются сотрудники, которые должным образом не были обучены правилам безопасности и охраны труда.
2. Сотрудники не обеспечиваются должным образом индивидуальными средствами защиты.
3. Предприятия часто игнорируют оценку условий труда, которая предусмотрена на законодательном уровне.

По данным Федеральной службы по труду и занятости основными причинами производственного травматизма являются:

1. плохая организация труда;
2. нарушения работниками трудового порядка;
3. травмы, полученные по причине несоблюдения техники безопасности труда.

Охрана труда является понятием комплексным, и для решения подобных задач необходим системный подход. Именно развитие системного подхода к сфере

управления охраной труда, является одной из стратегических задач Международной Организации Труда.

Можно с уверенностью говорить, что компании, которые учитывают, как минимум, правила охраны труда, установленные конвенциями МОТ и национальным законодательством, обеспечивают право на свободу объединений, заключают справедливые коллективные договоры, приобретают целый ряд преимуществ [2].

Согласно вопросам охраны труда очень многие компании, к сожалению, не придают достаточного внимания этому, а именно из-за подобной халатности происходят травмы на производстве, иногда с летальным исходом. Часто причина игнорирования компаниями промышленной безопасности кроется именно в нежелании выделять дополнительные средства на повышения безопасности труда. А зря, инвестиции в безопасность труда – гарантированные инвестиции в устойчивое развитие компании.

Литература

1. *Куринько, Р. Осваиваем КСО: просто о сложном [Текст] / Куринько, Р. – К., Издательство «Журнал Радуга». - 2011. – 35 с.*
2. *Никитина, Л. М. Корпоративная социальная ответственность [Текст]: учебник/ Никитина Л. М., Борзаков Д. В – М., Феникс. - 2018. – 445 с.*
3. *Опыт корпоративной социальной ответственности международных компаний на рынке пищевых производителей [электронный ресурс]/ Козырева И.В. Гегечкори О.Н. // электрон. журн. – Режим доступа к журн.: <https://cyberleninka.ru>*