

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-352-1-28>

**СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ
У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ**

**BUSINESS SOCIAL RESPONSIBILITY
IN THE FIELD OF LABOUR IN TIMES OF WAR**

Кучерява К.Я.

*кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри управління персоналом
та підприємництва*

*ННІ «Інститут державного управління»
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна
м. Харків, Україна*

Karina Kucheriava

*PhD in Public administration, Senior Lecturer
at the Department of Staff Management and Entrepreneurship
Educational and Scientific Institute
«Institute of Public Administration»
of V.N. Karazin Kharkiv National University
Kharkiv, Ukraine*

Коваленко Т.В.

*магістр
ННІ «Інститут державного управління»
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна
м. Харків, Україна*

Tetiana Kovalenko

*Master
Educational and Scientific Institute
«Institute of Public Administration»
of V.N. Karazin Kharkiv National University
Kharkiv, Ukraine*

Війна водночас зробила безробітними близько 4,8 людей – такі оцінки було надано Державною службою зайнятості щодо масштабів

падіння ринку праці з її початком [3]. Дані неурядових організацій, зокрема, соціологічної групи «Рейтинг» свідчать, що з усіх працюючих з роботою лишилися тільки 61% українців [4].

Тож, за приблизними даними, у перші місяці війни близько половини українців лишилися можливості працювати й забезпечувати своє життя. Очевидно, що в таких умовах, окрім швидких рішень від держави, значні сподівання покладаються і на бізнес, його готовність підставити своє плече, підтримати, по можливості, своїх співробітників і таким чином пом'якшити катастрофічні наслідки масової втрати робочих місць. Слід відміти, попри те, що підприємці самі опинилися у не менш скрутному становищі, масштаби їх допомоги з перших днів важко переоцінити. Заходи підтримки бізнес-спільнотою своєї країни включають: гуманітарну допомогу населенню (закупівля продуктів харчування, генераторів, одягу, спальних мішків; фінансування громадських організацій, що займаються гуманітарною допомогою біженцям та людям, котрі постраждали від війни); підтримку медичних закладів (пошук і закупівля ліків, засобів медичного призначення, медичного обладнання; забезпечення медичних закладів генераторами); евакуацію та розміщення населення з районів бойових дій (допомога з евакуацією, тимчасовим розміщенням, пошуком житла); організацію сховищ для населення (облаштування сховищ та тимчасових укриттів, зокрема, забезпечення бомбосховищ їжею, генераторами, медикаментами). Тільки малий бізнес разом з приватними особами, згідно даних Європейської бізнес асоціації Unlimit Ukraine, забезпечив близько 80 % донатів на потреби Збройних сил України [2].

Але, безумовно, один з ключових моментів – це поведінка бізнесу (роботодавців) по відношенню до своїх співробітників. Зважаючи на ті процеси, що наразі мають місце в контексті соціальної активності бізнесу у сфері праці, можемо говорити про наступні питання, які війна виносить на порядок денний, а саме: збереження і підтримка команди, соціальні цінності і майбутні виклики.

1. Збереження і підтримка команди. В перші, найкритичніші місяці війни, чимало підприємств і підприємців особисто займалися питаннями вивозу своїх співробітників на більш безпечні території, допомоги у пошуку житла, забезпечення речами першої необхідності тощо. Далі – це пошуки нових форматів роботи з метою збереження максимально можливої кількості робочих місць, зокрема дистанційна робота, часом зниження рівня оплати праці, але все ж забезпечення людей хоча б мінімальною занятістю і незначним, але все ж доходом. Саме наявність роботи і хоч якогось гарантованого рівня оплати праці давала і дає

багатьом людям відчуття відносної стабільності і є не тільки економічним, а й психологічним фактором підтримки. Є приклади роботодавців, що виплачували матеріальну допомогу тим своїм співробітникам, що постраждали внаслідок бойових дій [6] або ж виплачують підвищену заробітну плату тим працівникам, що виконують свою роботу поблизу небезпечних зон. Більше того, як зазначають у деяких компаніях, війна в значній мірі зміксувала робоче й особисте життя через більш тісну взаємодію й розуміння важливості взаємовиручки у ці часи, адже чимало особистих проблем працівників стали проблемами їх роботодавців.

Непоодинокі випадки, коли компанії всіляко підтримують своїх працівників, котрі захищають Україну на фронті, зокрема забезпечують необхідною амуніцією, продовжують нараховувати заробітну плату, допомагають їхнім сім'ям [4].

Важливим елементом підтримки співробітників стала психологічна допомога. Наразі чимало експертів та організацій у цій сфері пропонують свої безкоштовні послуги для населення. Підприємства та організації також користуються цим інструментом шляхом залучення відповідних фахівців й взяття на себе організаційних аспектів такої взаємодії, щоб допомогти співробітникам підтримати своє психоемоційне здоров'я. Допомагають і у випадках, коли співробітники або члени їх сімей зазнали фізичних поранень і потребують лікування.

З початком повномасштабної війни спостерігається черговий сплеск корпоративного волонтерства під яким розуміється підтримка і заохочення компанією зусиль співробітників із надання допомоги фізичним особам або організаціям, які цього потребують: допомога біженцям з облаштуванням на нових місцях, збір та доставка гуманітарної допомоги, приготування їжі, плетіння захисних сіток та багато іншого.

2. Соціальні цінності. Напевно, у ці дні як ніколи суспільство є пильним у питаннях громадянської позиції бізнесу, його цінностей і моральних орієнтирів. Все більше людей, і конкретні працівники та потенційні співробітники не виключення, звертають увагу на те, як їхня фірма себе позиціонує, як реагує на війну, яких вживає заходів. І якщо, скажімо, для жителів країн Європи соціальна відповідальність компанії вже тривалий час є важливим критерієм при виборі роботодавця, то в Україні особливо гостро це питання постає саме зараз.

3. Майбутні виклики. Ті процеси, що сьогодні мають місце у сфері праці вже закладають основи її післявоєнного «обличчя», структури й наповнення: починаючи від пропорцій ринку праці й закінчуючи

вимогами до умов і охорони праці. Але окремо хотілося б підкреслити, що через війну, як не боляче про це говорити, ринок праці поповниться потенційними працівниками, що отримали не тільки психологічні, а й фізичні травми. Тож дуже важливо подбати про формування інклюзивного професійного простору для цих працівників. Також європейський вектор розвитку означає адаптацію національного ринку праці до європейських та міжнародних стандартів у сфері праці за всіма можливими параметрами. А це, зокрема, передбачає впровадження чесних, прозорих практик по відношенню до персоналу.

Слід відмітити, що навіть в умовах війни неурядові організації здійснюють дослідження на предмет соціальної відповідальності бізнесу, зокрема, центр корпоративної соціальної відповідальності CSR Ukraine та Ernst & Young Ukraine. Свої рейтинги соціально відповідальних компаній склали і такі аналітичні видання, як «Ділова столиця», «Forbes». Серед згадуваних роботодавців, зокрема, такі компанії, як Genesis, JTI Україна, Syngenta, Philip Morris, «Українська оборонна промисловість», Sigma Software Group Sigma Software Group, «Біосфера», «BROCARD-Ukraine», Група ДТЕК, Київстар, 1+1 MEDIA [1; 6].

Втім, попри вражаючий спектр прояву соціально відповідальної позиції бізнесу у трудових відносинах, не варто ідеалізувати ситуацію. Не всі роботодавці надали підтримку своїм колективам, навіть якщо мали для цього певні можливості. Більше того, є випадки, коли роботодавець користується законодавчими змінами (так, згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022 року, спрощено процедуру звільнення працівників) з метою звільнення «незручних» співробітників у цей скрутний час [5].

Тим не менш, філософія соціальної відповідальності з кожним роком дедалі більше пронизує соціально-економічні відносини суспільства. І хоча питання соціально відповідальної поведінки бізнесу вже не є чимось новим, однак саме російська військова агресія стала в якійсь мірі індикатором рівня його реальної готовності розділяти тягар спільних проблем, бути готовим відстоювати базові цінності суспільства.

Література:

1. 50 роботодавців воєнного часу. Журнал Forbes Ukraine. 25.04.2023. URL: <https://forbes.ua/ratings/50-naykrashchikh-robotodavtsiv-voennogo-chasu-24042023-13221> (дата звернення: 10.09.2023).

2. Бойко О. Соціальна відповідальність бізнесу у період воєнного стану. Європейська Бізнес Асоціація. 25.03.2022. URL: <https://eba.com.ua/sotsialna-vidpovidalnist-biznesu-u-period-voynnogo-stanu/> (дата звернення: 05.09.2023).

3. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 01.09.2023).

4. Оцінка шкоди, завданої воєнними злочинами Росії в Україні (15–19 вересня 2022). Соціологічна група «Рейтинг»: веб-сайт. 04.10.2022. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/os_nka_shkodi_zavdano_vo_nnimi_zlochynami_ros_v_ukra_n_15-19_veresnya_2022.html (дата звернення: 18.08.2023).

5. Смуш-Кулеша М., Федорова А., Мойса Б. Соціальні права в Україні під час війни: звіт про оцінку потреб. Рада Європи, серпень 2022 р. 64 с.

6. Топ-15 компаній-роботодавців воєнної доби. Аналітичний інтернет-портал «Ділова столиця». 27.04.2023. URL: <https://www.dsnews.ua/ukr/reitingi/top-15-kompaniy-robotodavciv-voynnoji-dobi-27042023-478527> (дата звернення: 25.09.2023).