

СЕКЦІЯ 3. ЕКОЛОГІЧНА ОСВІТА

Амелічева Л. П.

*кандидат юридичних наук, доцент
кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету
імені Василя Стуса,
м. Вінниця, Україна*

ЩОДО ЗМІНИ ЗМІСТУ СУСПІЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ВПЛИВОМ КОНЦЕПЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ЗЕЛЕНОГО ОФІСУ

Концепцію соціальної відповідальності підприємств – роботодавців як ідеї сталого розвитку було сформульовано у 1992 року на всесвітньому саміті ООН із захисту навколишнього середовища та розвитку у Ріо-де-Жанейро. Розвиваючи вказану ідею, у 1999 році Генеральна Асамблея ООН затвердила Глобальний договір, в якому проголошено 10 принципів, які мають наслідувати соціально відповідальні підприємства – роботодавці (щодо прав людини, в сфері праці, екології та боротьби проти корупції). Зокрема, до принципів в сфері екології віднесені три наступні, за якими ділові кола, в тому числі, роботодавці, повинні: 1) дотримуватись превентивного підходу до екологічних проблем; 2) здійснювати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан довкілля; 3) сприяти розвитку та поширенню екологічно безпечних технологій [1].

На сьогодні Світова Мережа Глобального договору ООН нараховує більш ніж 9,6 тис. підписантів із 163 країн світу [2]. Підписантами вказаного договору серед українських роботодавців виступають такі відомі з них, як: ДТЕК, ВАТ «Концерн Галнафтогаз», Група Компаній «Фокстрот», ТОВ «Тетра Пак», НАСК «Оранта», ПрАТ «Оболонь», ТОВ «Астеліт», ТОВ «Воля» й багато інших [3, с. 32–50].

На світовому та вітчизняному ринку праці все більше роботодавців України хочуть презентувати себе соціально відповідальними, зокрема, такими, що бережливо ставляться до навколишнього природного середовища. Зрозуміло, що ключову роль у підвищенні ділової репутації роботодавця у цьому напрямку, а також у розповсюдженні еко-мислення серед його рядових працівників відіграють працівники топ- і мідл-менеджменту. Отже, поява концепції управління організацією, яка має на меті зменшити негативний вплив діяльності компанії на навколишнє середовище та сприяти раціональному використанню ресурсів (концепції зеленого офісу) була своєчасною і стає дедалі більш затребуваною серед роботодавців.

За концепцією зеленого офісу будь-яке підприємство незалежно від розміру, сфери і фінансового стану може проявити екологічну відповідальність [3, с. 8]. І хоча кількість зекономлених ресурсів у невеликого підприємства може здаватися несуттєвою для покращення стану довкілля, включення принципів зеленого офісу до правил поведінки найманих працівників (в першу чергу, шляхом додавання норм екологічного характеру до правил внутрішнього трудового розпорядку як до основного локального документу, що регулює відносини з трудової дисципліни) допомагає досягнути одне з головних завдань – змінити ставлення працівників до збереження навколишнього середовища як на роботі, так і вдома.

Поширення концепції зеленого офісу на ринку праці змінює зміст сучасних суспільно-трудова відносин. Все активніша екологізація трудової діяльності формує нові права й обов'язки як роботодавця, так і найманого працівника, які відрізняються природоохоронною спрямованістю.

Сьогодні в колективних договорах роботодавець і наймані працівники нерідко беруть на себе зобов'язання складати та виконувати щорічні плани заходів щодо енергозбереження із забезпеченням зменшення витрат на оплату комунальних послуг та енергоносіїв. Як наслідок, роботодавець здійснює матеріальне стимулювання тих працівників, які забезпечили економію паливно-енергетичних ресурсів та води шляхом упровадження енергоощадних технологій та обладнання, вжиття водозберігальних заходів й ін. [4, с. 8].

На деяких підприємствах учасники соціального діалогу на локальному рівні затверджують окремий додаток до колективного договору «Стратегія розвитку підприємства», що передбачає запровадження і реалізацію програми зеленого офісу або дотримання роботодавцем і найманими працівниками принципів зеленого офісу. Для цього можуть створюватися нові окремі підрозділи на підприємстві, в яких працівники, виконують нові для них обов'язки щодо впровадження та реалізації вказаної програми, проведення пропаганди нового еко-мислення у працівників й відповідного навчання, організації екологічної сертифікації, що передбачає оцінювання відповідності організацій офісного типу на відповідність стандарту СОУ ОЕМ.08.036.067 «Адміністративні послуги (офіси). Екологічні критерії» [5, с. 8], що охоплює такі аспекти як ефективне управління матеріальними та природними ресурсами, енергозбереження, якість оточуючого середовища робочої зони, поводження з відходами, закупівлі товарів і послуг.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити наступний висновок. Сьогодні застосування принципів зеленого офісу дозволяє роботодавцям заощаджувати значні кошти на адміністративні видатки, покращує імідж і конкурентоспроможність їх на ринку. Однак, все це здійснюється завдяки проведеним змінам у внутрішньому трудовому розпорядку роботи підприємства в цілому, появою нових сучасних локальних норм (у колективних договорах, ПВТР й ін.). Вказане дозволяє докорінно змінити ставлення як керівників, так і рядових працівників до ресурсів і довкілля на підприємстві, зокрема, у зв'язку із появою у них нових трудових обов'язків природоохоронної спрямованості.

Література:

1. Корпоративное гражданство в мировой экономике. Организация объединенных Наций. Глобальный договор. [Електронний ресурс] Сайт Организации объединенных Наций. – Режим доступу: https://www.unido.org/fileadmin/media/documents/pdf/Procurement/Global_Compact/GC%20Brochure_Russian.PDF
2. 2017. Un Global Compact Progress Report: Business Solutions to Sustainable Development: United Nations Global Compact <https://www.unglobalcompact.org/>

3. Зелений офіс: з турботою про довкілля, з вигодою для бізнесу. / Представництво ООН в Україні. – Київ, ТОВ «Інжиніринг», ФОП Костюченко О. М. – 56 с.

4. Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом Національного фармацевтичного університету на 2017-2021 роки [Електронний ресурс] Сайт Національного фармацевтичного університету – Режим доступу: <http://nuph.edu.ua/publiczna-informaciya>

5. Екологічна сертифікація організацій офісного типу за програмою «Зелений офіс» [Електронний ресурс] Центр екологічної сертифікації та маркування ВГО «Жива планета». – Режим доступу: <http://www.ecolabel.org.ua/accredit.html>

Ганзуля Н. Л.

*методист інформаційно–методичного центру
відділу освіти Волноваської райдержадміністрації*

НАБУТТЯ ДІТЬМИ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ ЕКОЛОГІЧНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ В УМОВАХ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ

Базовим компонентом дошкільної освіти України визначено, що природнича освіченість дошкільників передбачає наявність у них уявлень про природне середовище, багатоманітність явищ природи, причинно-наслідкові зв'язки у природному довіллі та взаємозв'язок природних умов, позитивний і негативний вплив людської діяльності на стан природи. Ціннісне ставлення дитини до природи виявляється у її природодоцільній поведінці: виважене ставлення до рослин і тварин, готовність включатись у практичну діяльність, що пов'язана з природою, дотриманням правил природокористування. Держава повинна гарантувати підтримку в організації різних форм виховання і навчання, створення необхідних умов для набуття майбутніми громадянами екологічних компетенцій починаючи вже з дошкільного періоду.

Історично склалося так, що в Донбасі сконцентрована значна частина промислового виробництва України, причому в найбільш екологічно небезпечних галузях. Висока концентрація промислового і сільськогосподарського виробництва, транспортної інфраструктури, у