

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Мітюк Л. О., к.т.н., доц. (каф. ОППЦБ ім. Ігоря Сікорського);
Яворський Б. Ю., студ. (гр. ОА-01, НН ІЕЕ ім. Ігоря Сікорського)*

Анотація. Розглянуті питання соціальної відповідальності у трудових відносинах, нормативні та законодавчі акти, які застосовують для захисту прав працівників.

Ключові слова: соціальна відповідальність, трудові відносини, законодавство, права, працівники, підприємство, бізнес, соціальна держава, персонал.

Abstract. Solutions to issues of social responsibility in labor relations, regulations and legislation that are used to protect the rights of employees.

Keywords: social responsibility, labor relations, legislation, rights, employees, enterprise, business, social state, personnel.

Вступ. Сучасний світ активно рухається у напрямку сталого розвитку та покращення умов життя кожного громадянина. Працівники, споживачі, громадські організації та приватні підприємці щодня ставлять вимоги корпораціям та урядам з питань справедливості, прозорості та етичності в бізнесі та трудових відносинах. Це все спонукає нас до обговорення та розглядання важливих аспектів соціальної відповідальності, які відіграють важливу роль у формуванні майбутніх трудових відносин, бізнес-середовища в суспільстві.

Мета роботи: ознайомитись з поняттям соціальної відповідальності у сфері трудових відносин, законодавством та нормативними актами, які застосовуються для захисту прав працівників та безпеки й здоров'я на підприємствах.

Методики, матеріали і результати досліджень. Соціальна відповідальність виступає невід'ємним елементом у макросистемі людина-держава-суспільство. З одного боку, люди за своєю суттю прагнуть до порядку, зазначеного, з іншого – своїми діями вони породжують безладдя. Категорії «порядок» і «безлад» є антиподами, і водночас перебувають між собою у взаємозв'язку та взаємозалежності. Тут можна спостерігати своєрідні прояви на рівні соціуму: 1) кожна складна соціальна структура прагне до самозбереження, зокрема, через упорядкування суспільних відносин; 2) кожна складна соціальна структура тяжіє до розпаду, дезінтеграції, зокрема, через розрив унормованих соціальних зв'язків. Для прикладу можна згадати Римську імперію, Київську Русь, Югославію, Чехословаччину, СРСР. Відносини між соціальною державою, суб'єктами підприємництва і свідомими громадянами мають формуватися на основі взаємної відповідальності. Це виявляється, зокрема, у взятті державою конкретних зобов'язань, спрямованих на забезпечення інтересів громадян, у реальній відповідальності державних органів та посадових осіб за виконання їхніх обов'язків перед суспільством і громадянами. Соціальна держава закріплює

в Конституції та гарантує природні права людини, котрі постійно розширюються, удосконалюються й суворо додержуються.

Водночас інституції, підприємства і громадяни в такій державі безумовно додержуються встановлених правил, виконують свої обов'язки перед суспільством, державою, іншими людьми, обмежують свою діяльність соціально етичними нормами. Однією з новітніх тенденцій у розвитку теорії і практики соціальної відповідальності загалом є становлення консолідованої (спільної, комунітарної) соціальної відповідальності. Консолідована (спільна) соціальна відповідальність заперечує домінування індивідуального і колективного егоїзму, натомість передбачає рівноцінну відповідальність усіх соціальних партнерів. Так, бізнесова структура, яка виконує свій обов'язок перед власним персоналом, державою, громадою та постійно прагне підвищити свій внесок у соціальний розвиток організації, регіону, держави, вправі очікувати адекватної соціальної поведінки від інших партнерів за суспільною коаліцією і, зокрема, від держави.

Для бізнесової структури як партнера за суспільною коаліцією неприйнятна поведінка державних структур, які реалізують політику державного рекету, спонукають до адміністративної корупції, вимагають платити податки наперед, чинять адміністративні перепони тощо. У цьому контексті зазначимо, що не можна визнати рівноцінними, соціально відповідальними і дії з боку профспілок, коли останні не сприяють підвищенню конкурентоспроможності організації.

Для захисту прав працівників та забезпечення безпеки й здоров'я на підприємствах існують різні законодавчі акти та нормативи. У різних країнах ці закони та норми можуть відрізнятися, але загальні принципи та стандарти, зазвичай, мають схожий характер. Роль держави полягає у сприянні розвитку соціальної відповідальності у трудових відносинах шляхом поєднання ініціативних заходів державної політики з застосуванням, у разі необхідності, засобів додаткового регулювання, як механізмів стимулюючого характеру. Система управління охороною праці організовується таким чином, щоб здійснювалось адекватне та постійне управління з урахуванням усіх факторів, що впливають на стан охорони праці і орієнтується на проведення запобіжних дій, що унеможливають виникнення небезпечних ситуацій, але при цьому, у випадку їх виникнення, вона повинна своєчасно реагувати на них та усувати їх. В організаційних заходах, що забезпечують функціонування системи, необхідно передбачити можливість впливу громадських об'єднань працівників підприємства (комісії з питань охорони праці, уповноважених найманими працівниками, профспілок тощо). Для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці на підприємствах створюється служба охорони праці, яка підпорядковується безпосередньо роботодавцю. робота служби охорони праці підприємства повинна здійснюватися відповідно до плану роботи та графіків обстежень, затверджених роботодавцем. Робочі місця працівників служби охорони праці

мають розміщуватись (як правило) в окремому приміщенні, забезпечуватись належною оргтехнікою, технічними засобами зв'язку і бути зручними для приймання відвідувачів. Для проведення навчання, інструктажів, семінарів, лекцій, виставок може створюватись кабінет з охорони праці. Роботодавець забезпечує стимулювання ефективної роботи працівників служби охорони праці.

Висновки. Отже, перераховуючи вищесказане можна зробити висновок, що соціальна відповідальність у трудових відносинах є невід'ємним аспектом сучасного суспільства. Вона включає в себе взаємну відповідальність працівників, бізнесу та держави за створення справедливих, комфортних і безпечних умов праці. Держава має гарантувати права працівників через законодавчі акти, а бізнес повинен дотримуватись соціально-етичних норм та сприяти соціальному розвитку. Захист прав працівників і забезпечення безпеки на робочому місці вимагає системи управління охороною праці та сприяння громадських об'єднань. Соціальна відповідальність в трудових відносинах є ключовим елементом сталого розвитку та покращення умов життя громадян.

Література

1. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. – 564 с. ISBN 978-617-511-230-4.
2. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2015. 519, с. ISBN 978-966-483-968-3.
3. Міністерство освіти і науки України Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» О.О. Охріменко, Т.В. Іванова Соціальна відповідальність. Навчальний посібник Київ – 2015 Соціальна відповідальність.
4. Єсінова Н. І., Примаченко Д. О. Моніторинг соціально-трудова відносин в Україні. Економічна теорія та зовнішньоекономічна діяльність. 2015. Секція 3. С. 179-190.
5. Жадан О. В. Соціально-трудова відносини як об'єкт державного регулювання. Економіка та держава. 2014. № 5. С. 112-115.
6. Жадан О. Моделі державного регулювання соціально-трудова відносин: загальна характеристика та порівняльний аналіз. URL: <http://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol1/64-70.pdf> (дата звернення: 19.11.2021).