

## СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Хукаленко І. О., студ. (гр. ЛБ-21, ІХФ КПІ ім. Ігоря Сікорського);  
Ковтун А. І., к.т.н., ст. вик. (каф. ОППЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського)*

**Анотація.** Розглянуті питання соціальної відповідальності у сфері трудових відносин, нормативно-правові та законодавчі акти, які застосовуються для захисту прав працівників.

**Ключові слова:** бізнес, трудові відносини, держава, соціальна відповідальність, права, законодавчі акти, працівники, закон, безпека.

**Abstract.** Issues of social responsibility in the field of labor relations, legal and legislative acts that are used to protect the rights of employees are considered.

**Keywords:** business, labor relations, state, social responsibility, rights, legislative acts, employees, law, security.

**Вступ.** У сучасному світі, де дедалі більше уваги приділяється сталому розвитку та добробуту людей, питання соціальної відповідальності у сфері трудових відносин набуває особливої ваги. Це стосується як держави, так і роботодавців, адже саме від їхніх спільних зусиль залежить створення справедливих, безпечних та етичних умов праці для всіх.

**Аналіз стану питання.** Соціальна відповідальність у сфері трудових відносин ґрунтується на принципах справедливості, поваги до прав працівників, етики та турботи про їхнє благополуччя. Це означає, що роботодавці повинні не лише дотримуватися законодавства про працю, але й йти далі, створюючи сприятливі умови праці, забезпечуючи безпеку та здоров'я працівників, сприяючи їхньому розвитку та кар'єрному росту, а також поважаючи їхні особисті та сімейні обставини.

**Мета роботи:** запропонувати комплекс заходів соціальних прав працівників.

**Методики, матеріали і результати досліджень.** Як відомо, результат взаємодії соціального партнерства має багато позитивних наслідків, як для роботодавців, так й для працівників. Тому пропонуємо детально розглянути процес ефективної взаємодії соціальних партнерів на основі соціального партнерства з метою активізації відповідальної поведінки. Це дозволить краще зрозуміти основні напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності (у подальшому – КСВ) у трудових відносинах.

Алгоритм формування ефективної взаємодії соціальних партнерів на основі соціального партнерства наведено на рис. 1, а напрями реалізації корпоративної відповідальності та її головні складові показано на рис. 2.

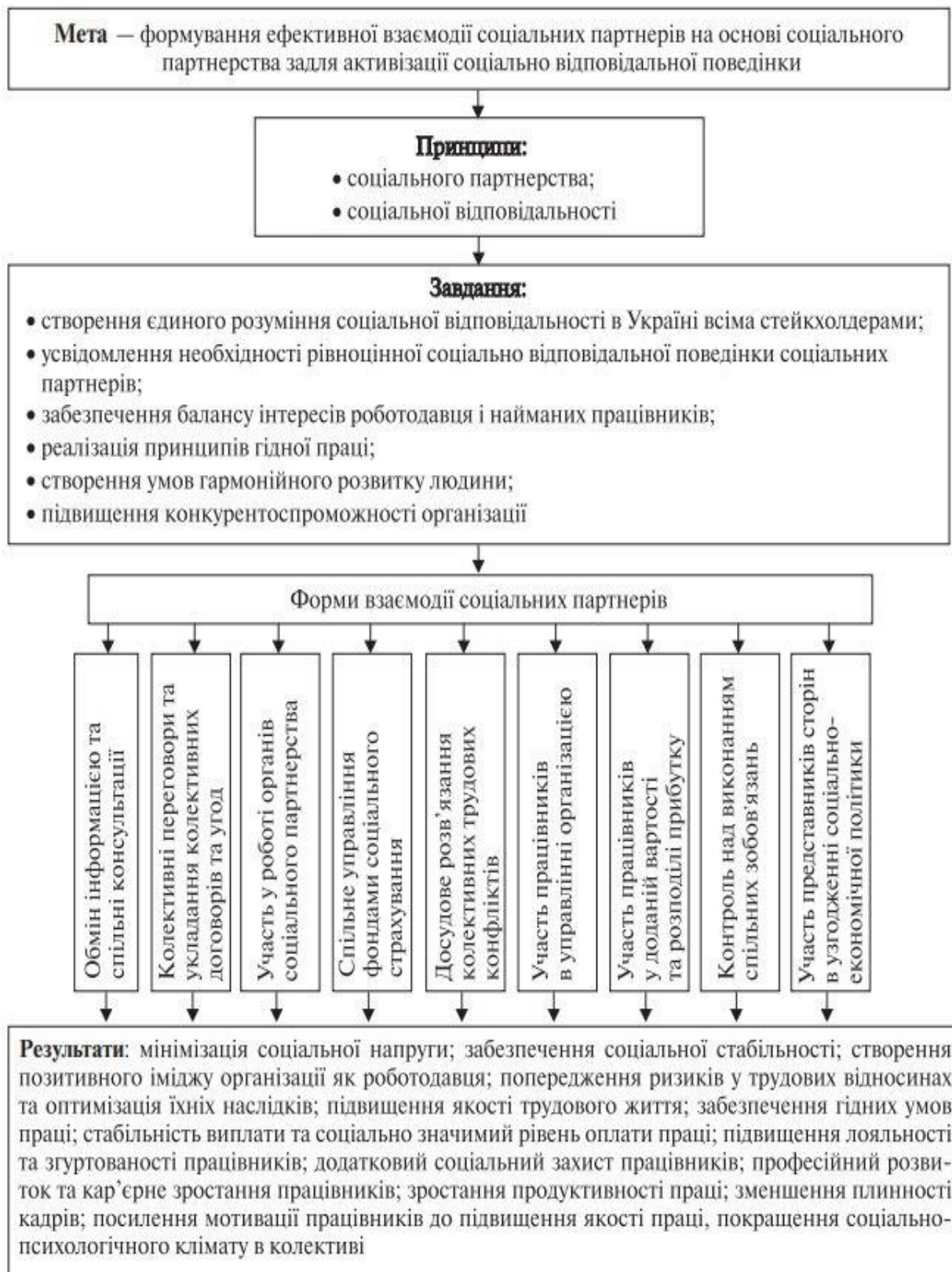


Рис. 1. Алгоритм формування ефективної взаємодії соціальних партнерів на основі соціального партнерства

Напрями реалізації КСВ у трудових відносинах	Складові реалізації КСВ у трудових відносинах
Заходи соціального захисту працівників	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ліквідація дискримінації за будь-якою ознакою;</li> <li>• підтримка гідної оплати праці;</li> <li>• застосування мотиваційних схем оплати праці;</li> <li>• надання соціального пакета;</li> <li>• участь працівників у доходах та розподілі прибутку</li> </ul>
Розвиток та підтримка персоналу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• підвищення рівня кваліфікації;</li> <li>• навчання та забезпечення професійного і кар'єрного зростання;</li> <li>• програми адаптації;</li> <li>• підтримка внутрішніх комунікацій у організації;</li> <li>• формування корпоративної культури;</li> <li>• надання допомоги працівникам в критичних ситуаціях;</li> <li>• забезпечення балансу між роботою та сім'єю;</li> <li>• створення можливостей трудової самореалізації представникам вразливих груп;</li> <li>• інформаційно-роз'яснювальна робота щодо участі в соціальних програмах організації;</li> <li>• навчання та інформування працівників у сфері соціальної відповідальності</li> </ul>
Охорона здоров'я та безпечні умови праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>• охорона праці та техніка безпеки;</li> <li>• підтримка належних санітарно-гігієнічних умов праці;</li> <li>• медичне обслуговування працівників та їх сімей;</li> <li>• профілактика професійних захворювань;</li> <li>• забезпечення лікувально-реабілітаційних заходів;</li> <li>• створення ергономічних робочих місць;</li> <li>• підтримка материнства та дитинства;</li> <li>• додаткове медичне страхування</li> </ul>
Розвиток соціально-культурного сервісу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• надання житла працівникам;</li> <li>• створення та підтримка власних творчих колективів;</li> <li>• створення мережі соціальних закладів;</li> <li>• створення умов для відпочинку працівників</li> </ul>
Соціально відповідальна реструктуризація	<ul style="list-style-type: none"> <li>• реорганізація трудових процесів;</li> <li>• зменшення рівнів ієрархії;</li> <li>• скасування структурних елементів за допомогою аутсорсингу і надання самостійності структурним підрозділам;</li> <li>• проведення інформаційних кампаній, які висвітлюють структурні зміни в майбутньому;</li> <li>• заходи з професійної перепідготовки кадрів;</li> <li>• сприяння у працевлаштуванні;</li> <li>• здійснення компенсаційних виплат працівникам, які потрапили під скорочення штату</li> </ul>

Рис. 2. Напрями реалізації корпоративної відповідальності та її головні складові

Як впливає з вищенаведених схем, здійснення цих заходів також підвищує ефективність праці працівників, що в свою чергу, позитивно впливає на їх подальшу роботу та значно знижує соціальну напругу або повністю її ліквідує.

### ***Нормативно-правова база***

В Україні питання соціальної відповідальності у сфері трудових відносин регулюється низкою нормативно-правових актів, зокрема:

- кодексом законів про працю України;
- законом України «Про охорону праці»;
- законом України «Про соціальний діалог»;

- іншими законами та підзаконними актами.

Крім того, Україна ратифікувала низку міжнародних конвенцій, які стосуються прав працівників, безпеки та здоров'я праці, а також соціального діалогу.

### ***Практичні аспекти реалізації соціальної відповідальності***

Реалізація соціальної відповідальності роботодавцями може здійснюватися в різних формах, наприклад:

- забезпечення гідної оплати праці та соціального пакету;
- створення безпечних та комфортних умов праці;
- запровадження програм навчання та розвитку персоналу;
- сприяння гнучкому графіку роботи та можливості роботи на дому;
- забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників;
- підтримка працівників з інвалідністю та інших вразливих груп;
- відповідальне ставлення до довкілля.

### ***Роль держави***

Держава відіграє важливу роль у стимулюванні та розвитку соціальної відповідальності у сфері трудових відносин. Це може бути досягнуто шляхом:

- розробки та впровадження відповідної законодавчої та нормативно-правової бази;
- створення сприятливого економічного клімату для ведення бізнесу, який ґрунтується на принципах соціальної відповідальності;
- забезпечення дотримання законодавства про працю та охорону праці;
- підтримки соціального діалогу між роботодавцями, працівниками та їхніми представниками;
- підвищення рівня обізнаності про важливість соціальної відповідальності серед роботодавців та працівників.

### ***Виклики та перспективи***

Одним із ключових викликів у сфері соціальної відповідальності в Україні є низький рівень обізнаності багатьох роботодавців про цю концепцію та її переваги. Крім того, існує потреба у вдосконаленні законодавства та посиленні контролю за його дотриманням.

Однак, існує й багато перспектив для розвитку соціальної відповідальності в Україні. Зокрема, зростає зацікавленість з боку споживачів та інвесторів у продукції та послугах компаній, які відповідально ставляться до своїх працівників та довкілля. Крім того, розвиток нових технологій, таких як штучний інтелект та автоматизація, може створити нові можливості для покращення умов праці та підвищення добробуту працівників.

**Висновки.** Отже, в наш час велику увагу приділяють соціальній відповідальності у трудових відносинах. Це означає спільну відповідальність

бізнесу, працівників і держави за створення справедливих, безпечних та комфортних умов праці. Права працівників забезпечує держава через законодавчі акти, а бізнес повинен дотримуватися тих самих законодавчих та соціально-етичних норм, що в свою чергу забезпечить розвиток суспільства. Забезпечення безпеки на робочому місці та захист прав працівників вимагає ефективних систем управління охороною праці, а також підтримки громадських об'єднань. Тому, соціальна відповідальність у трудових відносинах буде ключовим чинником прогресивного розвитку та покращення умов життя людей та суспільства в цілому.

## Література

1. Кодекс законів про працю України. – Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>.
2. Закон України «Про охорону праці». – Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
3. Закон України «Про соціальний діалог». – Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2862-17>.
4. Мітюк Л. О., Яворський Б. Ю. Соціальна відповідальність у сфері трудових відносин. Збірник наукових праць Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». 2020. № 1. С. 123-132. <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/11/154.pdf>.
5. Єсінова Н. І., Примаченко Д. О. Моніторинг соціально-трудова відносин в Україні. Економічна теорія та зовнішньоекономічна діяльність. 2015. Секція 3. С. 179-190. <https://www.kmu.gov.ua/>.
6. Жадан О. В. Соціально-трудова відносини як об'єкт державного регулювання. Економіка та держава. 2014. № 5. С. 112-115. <https://buklib.net/books/24530/>.
7. Міністерство освіти і науки України Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». О. О. Охріменко, Т. В. Іванова. Соціальна відповідальність. Навчальний посібник Київ – 2015. [http://socio-journal.kpi.kiev.ua/archive/2021/1/1\\_2021.pdf](http://socio-journal.kpi.kiev.ua/archive/2021/1/1_2021.pdf).
8. 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, 519 с.
9. Олійник О. О. Реалізація корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах // Демографія та соціальна економіка. – 2016. – №. 1. – С. 31-41.