**ЛЕКЦІЯ 4 Формування відносин з працівниками на засадах корпоративної соціальної відповідальності**

1.     Права людини і трудові практики як предмет КСВ. Міжнародні стандарти соціальної політики у сфері праці.

2.     Законодавство України у сфері праці.

3.     Концепція гідної праці в сучасних системах регулювання соціально – трудових відносин.

4.     Соціальних діалог і КСВ.

5.     Етичні питання приватного життя (життя компанії).

**1.      Права людини і трудові практики як предмет КСВ. Міжнародні стандарти соціальної політики у сфері праці.**

Основні правила та принципи державної політики у сфері праці закріплені у:

1)                документах Організації Об’єднаних Націй (ООН);

2)                конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці;

3)                декларовані в актах Ради Європи та інших міжнародних і регіональних організацій.

*Міжнародний Білль* про права складається з таких документів:

1. Загальна декларація прав людини

2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права

3. Міжнародний пакт про громадянські та політичні  права

Стандарти соціальної політики Міжнародної організації праці (МОП). Основною метою діяльності МОП є встановлення загального та міцного миру на основі соціальної справедливості і забезпечення економічної і соціальної стабільності у світі.

За роки свого існування МОП ухвалила загальновизнаний звід міжнародних трудових *конвенцій та рекомендацій* з питань свободи об’єднання, зайнятості, соціальної політики, умов праці, соціального забезпечення, соціально-трудових відносин та адміністрації праці.

У Статуті МОП визначена чітка система контролю за дотриманням країнами-учасниками положень, зафіксованих у конвенціях. Ця система передбачає регулярне надання доповідей урядом держав-учасниць, а також спеціальні контрольні процедури, основані на розгляді цих доповідей і скарг.

**Європейські стандарти соціальної політики у сфері праці.**



Рис. 2. Європейські стандарти соціальної політики у сфері праці

Основні права передбачені Європейською соціальною Хартією (переглянутою), поділено на чотири тематичні групи:

1.                зайнятість, професійне навчання та рівні можливості;

2.                охорона здоров’я, соціальне забезпечення і соціальний захист;

3.                трудові права;

4.                діти, сім’я, мігранти.

**2.                Законодавство України у сфері праці**

Права на працю, задекларовані міжнародними та європейськими інституціями, ратифіковані Україною, гарантовані **Конституцією України.**

Досягнення мети державної політики у сфері праці забезпечення такими нормативними актами:

1.          Кодекс законів про працю України;

2.          Господарський Кодекс;

3.          Податковий Кодекс.

Реалізація державної політики у сфері праці в Україні покладена на органи виконавчої влади Кабінет Міністрів України як вищий орган в системі органів виконавчої влади, покликаний вирішувати найважливіші питання у сфері соціальної організації праці.

Для здійснення державної політики у сфері праці уряд України створює відповідні адміністративні структури – Міністерство праці і соціальної політики, а також Державна служба зайнятості.

**3.                 Концепція гідної праці в сучасних системах регулювання соціально – трудових відносин.**

Головна мета сучасної політики у сфері праці – створювати для чоловіків і жінок можливості гідної і продуктивної праці в умовах свободи, рівності, соціальних гарантій і поваги людської гідності.  Поняття гідної праці втілює у собі очікування людей, пов’язаних з їх трудовим життям. Гідна праця відіграє ключову роль у боротьбі з бідністю, забезпечення якості життя, сприяє благу всіх людей і т.д.

**4. Соціальний діалог і КСВ.**

За визначенням МОП, соціальний діалог включає всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників з питань, що становлять взаємний інтерес і пов’язані з соціально – економічною політикою.

В Україні соціальний діалог здійснюється на національному, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація, транснаціональна категорія) рівнях на тристоронній або двохсторонній основі.

Існують дві основні моделі соціального діалогу трипартизм і біпартизм.

«Найсильнішою» формою соціального діалогу є колективні переговори. Мета колективних переговорів – укладання колективних угод і договорів.  В Україні на національному рівні представники роботодавців, найманих працівників і держави укладають ***Генеральну угоду***, в якій скріплюють досягнуті домовленості щодо встановлення розмірів соціальних стандартів та гарантій їх забезпечення у сфері соціально – трудових відносин.

На галузевому рівні представники роботодавців, найманих працівників і держави укладають ***Галузеву угоду.***

Законом суттєво конкретизовано вимоги до змісту ***Колективного Договору***, який укладається безпосередньо на виробництві, організації, установі.

Переговори, орієнтовані на співробітництво, не виключають того, що у сторін можуть з’явитися серйозні розбіжності, і як наслідок, на цьому ґрунті виникає конфлікт.

Рекомендації МОП «Про добровільне примирення і арбітраж» (1952), «Про розгляд скарг» (1967), Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» регулюють питання мирних способів вирішення трудових конфліктів.

Примирна комісія складається із представників сторін і має на меті виробництво рішення, здатного задовольнити сторони трудового спору (конфлікту).

Трудовий арбітраж – це орган, який складається з залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і який приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).