

СЕКЦІЯ 6. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Однороз М. А.

*доцент кафедри економіки та економічної теорії
Білоцерківського національного аграрного університету*

Шуст О. А.

*професор кафедри економіки та економічної теорії
Білоцерківського національного аграрного університету*

Вовк Л. А.

*завідуюча економічного відділення
ВСП «Технологіко-економічного фахового коледжу»
Білоцерківського національного аграрного університету
м. Біла Церква, Київська область, Україна*

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ОСНОВНІ ПІДХОДИ І ВИЗНАЧЕННЯ

Економіка праці – розділ економічної науки, що вивчає проблеми праці та трудової діяльності людей. Соціально-трудова відносина є основним елементом системи суспільних відносин і характеризують відносини, що формуються між людьми в процесі трудової діяльності. Аналізуючи їх, необхідно спочатку розглянути окремо категорії «трудова відносина» і «соціальна відносина», так як взаємовідносина працівника і роботодавця є лише складовою частиною трудових відносин, які ряд авторів ототожнює з індустріальними відносинами. Однак, більшість сучасних українських дослідників визначають їх як самостійний вид відносин.

Трудова відносина представляють собою відносина, засновані на угоді між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за плату трудової функції (роботи за посадою відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності з вказівкою кваліфікації; конкретного виду дорученої працівникові роботи), підпорядкуванні працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні роботодавцем умов праці,

передбачених трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами [1, с. 4].

Трудові відносини також визначаються, з одного боку, як проблема трудового контролю, а з іншого – проблема зайнятості [1, с. 7]. Причому контроль має на увазі різні типи поведінки управлінців і працівників. Участь робітників в процесі трудового контролю – це, перш за все, різні форми опору працівників і пошук механізмів, які не дозволяють опору перерости в політичний руйнівний рух.

Недосконалість такого підходу полягає у відсутності соціального характеру, властивого реалізації трудових відносин. В даному випадку відносини зведені до взаємин між підлеглими і начальниками на окремо взятому підприємстві, а не працівниками і роботодавцями.

Проте навіть така взаємодія здійснюється не в режимі безпосереднього контакту, а під впливом набагато більш потужних регуляторів, ніж реальні трудові взаємовідносини. Перш за все це законодавча база, традиційна практика взаємодії працівників і роботодавців, форми державного регулювання трудових відносин і т.п.

Трудові відносини – це відносини між групами працівників підприємства (організації), що розрізняються специфічними інтересами в сфері праці, котрі в тій чи іншій мірі усвідомлюють ці інтереси як особливі (відмінні від інтересів інших груп) і здійснюють деякі організаційні дії для захисту і проведення в життя своїх інтересів [1, с. 9].

У цьому визначенні фіксується відмінність позицій різних груп працівників, але не згадується про інших суб'єктів, без яких трудові відносини неможливі. Також у визначенні не згадуються представники влади і держави, які фактично визначають основні параметри трудових відносин.

Кількість суб'єктів, залучених в трудові відносини, величезна. Взагалі ринок праці можна вважати одним з найбільших сегментів глобального українського ринку. Працівники представлені і як індивідуальні суб'єкти, і як суб'єкти, об'єднані в різноманітні групи та організації, в ті ж профспілки. Роботодавці теж можуть виступати як індивідуальні наймачі так і як представники

власників, а також можуть бути представлені в безособовій формі організації роботодавців.

Крім працівників і роботодавців, на ринку присутні ще цілий ряд суб'єктів. Перш за все, це держава і місцева влада, які виступають як інституційний суб'єкт, який визначає правила продажу використання робочої сили. Сьогодні вже неможливо уявити цивілізоване суспільство, де діяли б лише стихійні закони найму. По мірі розвитку суспільства держава все активніше вторгається в стосунки працівників і роботодавців. Суть цього втручання – створення рамок, за які не можна виходити учасникам трудових відносин. Держава легітимізує ті види відносин, які в даному суспільстві вважаються бажаними, і бореться з тим, що виходить за встановлені нею кордони.

Працівники, роботодавці і держава – це основні суб'єкти трудових відносин. Проте виділення трьох суб'єктів на національному та галузевому рівні (держава, асоціації працівників і роботодавців) і двох на рівні підприємства (роботодавець і працівники) недостатньо [1, с. 11]. І сторона роботодавців (куди слід відносити середніх і вищих управлінців), і працівники (де виділяються основні та допоміжні працівники, молоді і літні) мають більш складну внутрішню структуру. Тут же доцільним є питання і про те, чи можна вважати профспілки самостійним суб'єктом трудових відносин.

Пропонуємо розглядати окремо дії профспілкового апарату [2, с. 2], який як повноцінний суб'єкт надає послуги найманим працівникам, власникам, роботодавцям, владі.

Для працівників профспілковий апарат потрібен, тому що, по-перше, вони потребують того, щоб хтось захищав їх перед лицем сильніших і жадібних роботодавців, по-друге, їм потрібна правова допомога в умовах конфлікту, пов'язаного зі звільненням, покаранням і т.п. По-третє, розподільна практика профспілки допомагає їм отримати доступ до деяких благ (дитячий відпочинок, путівки і т.п.), які на вільному ринку їм недоступні через низький рівень життя [2, с. 5].

Також є ряд суб'єктів, які впливають на формування трудових відносин. Це ті, хто безпосередньо не залучені в трудові відносини, але впливає на їх формування. Наприклад, члени сімей працівників.

Їх потреби та інтереси здатні змінити трудові відносини або істотно вплинути на них. Найчастіше такий вплив проявляється в гострих трудових конфліктах.

Присутність таких суб'єктів дозволяє дивитися на трудові відносини ширше і називати їх соціально-трудовими. За цим розширеним терміном варто визнання визначального впливу трудових відносин для соціального життя в сучасній Україні.

Соціальні відносини представляють собою усталену, історично сформовану в конкретних умовах місця і часу систему нормативних взаємодій між окремими людьми і соціальними спільнотами, які мають різний соціальний статус, спосіб життя, рівень і джерела доходів і т.д.

Поняття соціальних відносин являє собою самостійні і відносно стійкі зв'язки між індивідами як представниками великих соціальних груп, обумовлені суспільно прийнятих норм або громадським порядком [2, с. 6], які класифікуються за суб'єктами, об'єктами, модальністю, стандартизацією, часом і функціональністю.

Соціальні відносини, будучи частиною соціально – трудових відносин, з'являються з взаємодій, зосереджених на досягненні різного роду цінностей, які умовно можна розділити на дві групи: цінності добробуту, до яких відносяться благополуччя, багатство, майстерність (кваліфікація), освіченість, і інші цінності: влада, повага, моральні цінності, ефективність.

Для ефективного функціонування система соціально-трудових відносин потребує управління і регулюванні на всіх рівнях (державному, регіональному, організації) на основі державної програмно-нормативної регламентації [2, с. 8], що охоплює всі напрямки соціально-трудової сфери: зайнятість, умови і оплата праці, демографічну і міграційну політику і т.д.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що економічна і політична нестабільність в країні негативно позначилася на якості життя населення. Пріоритетною метою розвитку суспільства в сформованих сучасних умовах має виступати розвиток людського потенціалу у всьому різноманітті його здібностей і потреб, внаслідок чого соціальне орієнтовання держави сьогодні має бути націлене на всебічний розвиток людини і формування її особистісного потенціалу, який повинен включати в

себе такі компоненти, як здоров'я, освіту, активність, моральність і вміння працювати в колективі, професійність, економічне мислення, організованість, творчий потенціал і інші, що неможливо без відповідного ефективного розвитку системи соціально-трудових відносин.

Новий етап технологічних і організаційних змін, якісні зміни в соціальній диференціації, зміна ролі людини в суспільстві, підвищення значущості в трудовій діяльності особистих якостей, які стають частиною загальних професійних компетенцій і професійних вимог, – все це актуалізує звернення економічної науки до генезису і еволюції праці та соціально-трудових відносин з тим, щоб усвідомити якісно нові процеси, що відбуваються в цій галузі, і позначити основний контекст, вектор розвитку соціально-трудових відносин.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Лібанова Е.М. та ін. Перехід на ринок праці молоді України / Міжнародне бюро праці. Програма молодіжної зайнятості. Департамент політики зайнятості. Женева : МОП, 2014. 79 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_302648.pdf (дата звернення: 15.12.2020).
2. Горбань Ю.М. Ринок праці в Україні: хто тут головний. Укрінформ. 20 вересня 2019. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2784512-rinokpraci-v-ukraini-hto-tut-golovnij.html> (дата звернення: 15.12.2020).