

РОЗДІЛ 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ,
СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКАЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ
В КОНТЕКСТІ ОЦІНКИ ЕКОНОМІКИ ВИРОБНИЧОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ
LABOR ECONOMICS AND SOCIO-LABOR RELATIONS
IN THE CONTEXT OF THE EVALUATION OF THE ECONOMICS
OF PRODUCTION INFRASTRUCTURE

УДК 338.242

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct49-42>**Однорог М.А.**

к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та економічної теорії Білоцерківський національний аграрний університет

Шуст О.А.

д.е.н., професор, професор кафедри економіки та економічної теорії Білоцерківський національний аграрний університет

Понедільчук Т.В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та економічної теорії Білоцерківський національний аграрний університет

Odnorog Maksym

Bila Tserkva National Agrarian University

Shust Olena

Bila Tserkva National Agrarian University

Ponedilchuk Tetiana

Bila Tserkva National Agrarian University

У статті розглянуто особливості економіки праці і соціально-трудова відносин у контексті оцінки економіки виробничої інфраструктури. Визначено, що система соціально-трудова відносин охоплює широке коло процесів і зв'язків між ними, що виникають із приводу участі людей у суспільному виробництві. Розглянуто елементи системи соціально-трудова відносин у ринковій економіці. Зроблено висновки, що соціально-трудова відносини складаються на трьох рівнях: на індивідуальному, якщо суб'єкти відносин представлені окремими індивідами; на колективному, якщо суб'єкти відносин представлені групами/об'єднаннями працівників і роботодавців; на змішаному, якщо одним із суб'єктів відносин виступає держава. Сформовано рівні соціально-трудова відносин, критерієм класифікації яких виступають суб'єкти відносин, котрі розрізняються цілями, яких суб'єкт праці прагне досягти у соціально-трудова відносинах, і характером цих відносин. Встановлено, що цілі, які вирішуються за допомогою соціально-трудова відносин, залежать від стадії життєвого циклу людини.

Ключові слова: економіка праці, виробнича інфраструктура, соціальні відносини, трудові відносини, оцінка економіки.

В статье рассмотрены особенности экономики труда и социально-трудовых

отношений в контексте оценки экономики производственной инфраструктуры. Определено, что система социально-трудовых отношений охватывает широкий круг процессов и связей между ними, возникающих по поводу участия людей в общественном производстве. Рассмотрены элементы системы социально-трудовых отношений в рыночной экономике. Сделаны вывод о том, что социально-трудовые отношения складываются на трех уровнях: на индивидуальном, если субъекты отношений представлены отдельными индивидами; на коллективном, если субъекты отношений представлены группами/объединениями работников и работодателей; на смешанном, если одним из субъектов отношений выступает государство. Сформированы уровни социально-трудовых отношений, критерием классификации которых выступают субъекты отношений, которые различаются целями, которых субъект труда стремится достичь в социально-трудовых отношениях, и характером этих отношений. Установлено, что цели, которые решаются с помощью социально-трудовых отношений, зависят от стадии жизненного цикла человека.

Ключевые слова: экономика труда, производственная инфраструктура, социальные отношения, трудовые отношения, оценка экономики.

The article considers the features of labor economics and social and labor relations in the context of assessing the economics of production infrastructure. It is determined that the system of social and labor relations covers a wide range of processes and relationships between them, arising from the participation of people in social production. Elements of the system of social and labor relations in a market economy are considered. It is concluded that social and labor relations are formed at three levels: at the individual level, if the subjects of relations are represented by individuals; on the collective, if the subjects of relations are represented by groups / associations of employees and employers; mixed, if one of the subjects of relations is the state. Levels of social and labor relations are formed, the criterion for classification of which are the subjects of relations, which differ in the goals that the subject of labor seeks to achieve in social and labor relations, and the nature of these relations. It is established that the goals, which are solved with the help of social and labor relations, depend on the stage of the human life cycle. It was found that in the Ukrainian economic consciousness, the concept of «human capital» is perceived as the sum of innate abilities of moral, psychological and physical health, acquired in the process of general and special education, knowledge and professional qualifications, creativity and motives income. It is investigated that the effective use of human potential presupposes the compliance of the national system of social and labor relations with the requirements of international labor standards, which are formulated by the International Labor Organization. It was found that in Ukrainian science the problem of settlement of social and labor relations is given great importance, because the system of social and labor relations includes the personal consumption of the employee, through which the factor «labor» is reproduced. It is confirmed that by becoming an entrepreneur, an individual forms employment relations at the collective level, represented by the personnel policy of his enterprise: requirements for personnel qualification, control and analysis of labor activity, labor efficiency assessment, labor productivity requirements, wage policy, ways to resolve labor conflicts, formation work motivation.

Key words: labor economics, production infrastructure, social relations, labor relations, economic evaluation.

Постановка проблеми. У сучасних українських теоретичних і прикладних дослідженнях економіки праці широко використовується термін «соціально-трудова відносини», яким відносно недавно, зі зміцненням ринкової економіки, описують взаємозалежну взаємодію людей у процесі

праці. Характеризуючи роль людини в розвитку економіки, можна визначити соціально-трудова відносини як складну систему взаємин, що виникають між людьми в процесі як виробничої, так і господарсько-економічної, соціальної, політичної та інших форм суспільної діяльності, націленої на

забезпечення високого рівня якості життя людини, трудового колективу і суспільства. Соціально-трудова відносина характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків індивідумів і соціальних груп у процесах, зумовлених трудовою діяльністю. Соціально-трудова відносина – це об'єктивно існуючі взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, націлені на регулювання якості трудового життя. На практиці трудові відносина – відносина між працею і капіталом, найманим працівником і роботодавцем – рідко існують у чистому вигляді, без соціального складника, і, навпаки, соціальні відносина, як правило, виникають у результаті трудових процесів, які супроводжують їх протиріччя, конфлікти і т. д. Усю соціально-трудова сферу визначають як сукупність соціально-економічних процесів і відносин, в якій домінують відносина з приводу громадських і виробничих умов праці, з приводу її здійснення, організації, оплати, дисципліни, з приводу трудової етики, формування та функціонування трудових спільнот і т. п.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням аспектів економіки праці, економіки виробничої інфраструктури, соціально-трудова відносина присвячено праці таких учених, як В. Близнюк [1], Е. Лібанова [2], О. Цимбал, О. Ярош [3], Ю. Горбань [4] та ін.

Постановка завдання. Метою дослідження є узагальнення аспектів соціально-трудова відносин та економіки праці щодо оцінки економіки виробничої інфраструктури.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система соціально-трудова відносин охоплює широке коло процесів і зв'язків між ними, що виникають із приводу участі людей у суспільному виробництві. Розглянемо елементи системи соціально-трудова відносин у ринковій економіці.

Очевидно, що відносина з приводу участі в суспільному виробництві виникають між суб'єктами цього виробництва. Такими суб'єктами в ринковій економіці виступають наймані працівники і підприємці (роботодавці). Створювані між учасниками суспільного виробництва соціально-трудова відносина в ринковій економіці регулюються на інституціональному, законодавчому рівнях, що означає, що ще одним суб'єктом цих відносин є держава. Держава визначає характер взаємин найманих працівників і підприємців, наприклад затверджений законодавчо договір найму визначає рамки соціально-трудова відносин між сторонами.

Наймані працівники можуть бути представлені як окремою людиною, так і групою людей, об'єднаних за будь-якою ознакою: за професійною приналежністю, рівнем освіти, віком, статтю, станом здоров'я, мотивацією праці та іншими особистісними характеристиками, що визначають трудові функції найманого працівника. Таким чином, соціально-трудова

відносина мають як індивідуальну, так і колективну форму прояву, що зумовлює існування різних форм об'єднання найманих працівників для подання їхніх інтересів. Деякі із цих форм стали стійкими інститутами, такими як профспілки або Міжнародна організація праці (МОП), створена раніше, ніж Організація Об'єднаних Націй, а саме в 1919 р., для вирішення економічних і соціальних проблем, що виникають між працівниками і роботодавцями [1, с. 60].

Підприємець (роботодавець) як суб'єкт соціально-трудова відносин, згідно з класифікацією МОП, – це людина, що працює самостійно і постійно наймає для роботи одного або багатьох осіб. У ринковій економіці підприємець є і власником факторів виробництва.

Таким чином, соціально-трудова відносина складаються на трьох рівнях: на індивідуальному, якщо суб'єкти відносин представлені окремими індивідами; на колективному, якщо суб'єкти відносин представлені групами/об'єднаннями працівників і роботодавців; на змішаному, якщо одним із суб'єктів відносин виступає держава.

Рівні соціально-трудова відносин, критерієм класифікації яких виступають суб'єкти відносин, розрізняються цілями, яких суб'єкт праці прагне досягти в соціально-трудова відносинах, і характером цих відносин. Цілі, які вирішуються за допомогою соціально-трудова відносин, залежать від стадії життєвого циклу людини. Психологи життя людини підрозділяють на кілька циклів. Існує п'ять фаз професійної діяльності людини:

– перша фаза – від народження до 16–20 років – період, що передує самовизначенню людини у професійній діяльності;

– друга фаза – з 16–20 до 25–30 років – спроби різних видів професійної діяльності, формування уявлень про цілі життєдіяльності;

– третя фаза – з 25–30 до 45–50 років – постійна професійна діяльність, реальна оцінка своїх можливостей, постановка відповідно до цього життєвих цілей і просування до них;

– четверта фаза – із 45–50 до 65–70 років – завершення професійної діяльності, підведення підсумків і перегляд цілей;

– п'ята фаза – із 65–70 років до смерті – відхід від професійної діяльності, відмова від здобуття не досягнутих цілей [2, с. 6].

Поставлені людиною на третій фазі життєвого циклу цілі досягаються за допомогою зайнятості в суспільному виробництві. Відносинам зайнятості передують самовизначення, професійна орієнтація, професійне навчання і т. п. На етапі професійної діяльності людина визначає себе й як суб'єкта соціально-трудова відносин, приєднуючись або до групи найманих працівників, або до групи підприємців.

Ставши найманим працівником, індивід втягується у відносина зайнятості, які на індивідуальному рівні розпадаються на наймання, звільнення,

професійну підготовку та перепідготовку, ступінь трудової активності, підвищення кваліфікації, оцінку праці та її винагороду та ін.

Ставши підприємцем, індивід формує відносини зайнятості на колективному рівні, представлені кадровою політикою його підприємства: вимогами до кваліфікації кадрів, контролем та аналізом трудової діяльності, оцінкою ефективності праці, вимогами до продуктивності праці, політикою заробітної плати, способами вирішення трудових конфліктів, формуванням мотивації праці.

Колективний рівень соціально-трудова відносин у ринковій економіці завжди є змішаним, тому що вони регулюються законодавчо. В українській економіці соціально-трудова відносини регулюються на таких рівнях законодавчої влади [3, с. 7]:

1. На державному рівні:

- визначаються конституційні права і свободи громадян у соціально-трудова відносинах;

- установлюються мінімальні соціальні нормативи та гарантії для працівників підприємств усіх форм власності;

- проводиться індексація тарифних ставок (окладів) працівників бюджетної сфери, встановлюється оптимальне співвідношення тарифної та надтарифної частин у структурі заробітної плати;

- формуються нормативна база оплати праці працівників різних галузей і національна система професійних стандартів;

- визначається прожитковий мінімум для населення;

- задається мінімальний рівень безробіття, реалізується політика розміщення і використання трудових ресурсів;

- здійснюється контроль над дотриманням основних прав працівників (право на справедливую оплату праці, право на захист від необґрунтованого звільнення, право на страйк і т. п.);

- установлюються норми соціального захисту;

- установлюються норми охорони праці, забезпечення екологічної безпеки та ін.

2. На регіональному рівні визначаються:

- розмір тарифної ставки першого розряду робітника основного професії базової галузі регіону та коефіцієнти, що визначають співвідношення тарифних ставок робітників основних професій інших галузей;

- перелік міжгалузевих (наскрізних) професій і посад та розміри єдиних тарифних ставок (окладів) цих працівників;

- порядок індексації тарифної ставки першого розряду робітника основної професії базової галузі регіону та ін.

3. На муніципальному рівні визначаються:

- розмір тарифної ставки першого розряду робітника основної професії підприємств;

- розміри єдиних тарифних ставок (окладів) робітників, професії яких не включені до переліку

міжгалузевих (наскрізних) професій, передбачених регіональною міжгалузевою тарифною угодою;

- розміри надбавок, що стимулюють приплив робочої сили на відповідну територію, умови їх виплат та ін.

4. На рівні підприємства (локальному рівні) визначаються:

- форми і системи заробітної плати;

- розміри окладів та додаткових виплат;

- співвідношення окладів окремих груп працівників;

- розмір допомог і компенсацій;

- умови зайнятості та вивільнення працівників, умови й охорона праці працівників;

- тривалість робочого часу і відпусток;

- відповідність кваліфікаційним вимогам до професійної діяльності, у тому числі до підвищення кваліфікації та перенавчання та ін.

Особливості регулювання соціально-трудова відносин зумовлені характером інституційного середовища, утвореного сукупністю формальних і неформальних інститутів.

Домінуюча роль держави в економіці проявляється в повній регламентації соціально-трудова відносин і формує патерналістський тип соціально-трудова відносин, за якого інтереси найманих працівників захищаються на рівні держави. Навпаки, домінанта особистої відповідальності формує субсидіарний тип соціально-трудова відносин, заснований на особистій відповідальності індивіда і його прагненні до самореалізації. Найбільш поширений у сучасній економіці солідарний тип соціально-трудова відносин, за якого протиріччя між інтересами найманих працівників і підприємців вирішуються на основі договорів. Якщо узгодження інтересів підприємців і працівників відбувається на основі співпраці й за участю держави, такий тип соціально-трудова відносин називається «соціальне партнерство». Така форма співпраці переважає в країнах із соціальною орієнтацією ринкової економіки й отримала назву «трипартизм». В Україні також створена тристороння комісія з регулювання соціально-трудова відносин, в яку надходять пропозиції від суб'єктів соціально-трудова відносин, наприклад від Українського союзу промисловців і підприємців, і після ретельного аналізу виносяться пропозиції щодо внесення поправок до Трудового кодексу.

Патерналістському, субсидіарному і солідарному типам соціально-трудова відносин, за яких інтереси працівників і підприємців вирішуються, протистоять конфліктний тип соціально-трудова відносин, за якого протиріччя інтересів не дозволяються, а загострюються, і дискримінаційний, за якого права найманих працівників відверто і необґрунтовано порушуються. Загострення протиріч викликається економічними, адміністративно-управлінськими, технологічними, соціально-психологічними чинниками макро- і мікрорівня.

Найбільш конфліктними елементами соціально-трудових відносин вважаються звільнення, оцінка якості праці, перешкоди для кар'єрного зростання, низький рівень оплати праці.

Виділені типи соціально-трудових відносин у чистому вигляді не існують. Реальні соціально-трудові відносини акумулюють властивості перерахованих вище типів. На характер соціально-трудових відносин впливає передусім інституційне середовище – сукупність формальних і неформальних інститутів, а також такі фактори, як структурні зміни в економіці, науково-технічний прогрес, темпи економічного розвитку, зміни у професійних і кваліфікаційних вимогах до робочої сили, інфляція і т. п. Усе більш активними суб'єктами соціально-трудових відносин у ринковій економіці стають держави і реалізована ними соціальна політика. Із кінця ХХ ст. домінуючим чинником, що впливає на соціально-трудові відносини, стала глобалізація економіки – зростання обсягів світової торгівлі та інвестицій, що формує національну макроекономічну політику.

Очевидно, що соціально-трудові відносини мають об'єктивний характер, оскільки в процесі суспільного виробництва люди неминуче вступають у взаємодію і взаємозалежність один від одного. Проте оскільки кожен учасник цих відносин прагне реалізувати свої суб'єктивні інтереси, соціально-трудові відносини водночас суб'єктивні, що відбивається у взаємних узгодженнях, угодах та договорах сторін. Термін «соціально-трудові відносини» замінив категорії «виробничі відносини» і згодом використовувався у радянській науці як «трудові відносини», відобразивши нову соціальну реальність – соціальне партнерство як прагнення до соціальної злагоди. У період становлення терміна дослідники намагалися відповідно до марксистської традиції поділити систему соціально-трудових відносин на надбудовні і базисні відносини. Система соціально-трудових відносин – це надбудовні явища, що протікають поза сферою праці, трудові відносини – базисні, що протікають у надрах виробництва товарів і послуг.

Хоча, на нашу думку, сучасна система соціально-трудових відносин має два боки: 1) реальні соціально-трудові відносини як об'єктивна система взаємовідносин суб'єктів суспільного виробництва; 2) сукупність інституційних актів, що регламентують ці відносини. Реальні соціально-трудові відносини представлені суб'єктами, рівнями і типами відносин, а їх регламентація – механізмом, принципами і нормами, що регулюють ці відносини. Від трудових відносин вони відрізняються тим, що включають у себе соціальні аспекти, наприклад соціальний захист працівників і т. д. У трудові відносини вступають працівники і роботодавці або їх об'єднання, а в соціально-трудові відносини ще й державні та муніципальні

органи влади і управління, інші особи, зацікавлені в урегулюванні цих відносин. Якщо в командно-адміністративній економіці використовувалося поняття «управління працею», то в ринковій воно змінилася поняттям «регулювання соціально-трудових відносин» на розглянутих вище державному і регіональному рівнях. На локальному рівні, тобто на підприємстві, можна говорити про управління працею або локальними соціально-трудовими відносинами.

В українській науці проблемі врегулювання соціально-трудових відносин надається велике значення, тому що в систему соціально-трудових відносин включено й особисте споживання працівника, за допомогою якого відтворюється фактор «праця». Відповідно до «Стратегії МОП у підтримку підприємств», урегулювання соціально-трудових відносин передбачає ефективну зайнятість, гуманізацію праці, зростання рівня оплати праці та соціальний захист працівників [4, с. 5]. Очевидно, що центральне місце в системі соціально-трудових відносин займає людина. Використання даної категорії відображає те, що сталося в економічній свідомості, – відмову від сприйняття людей як «трудових ресурсів», суб'єктів суспільного розвитку («людський фактор»), висування на центральне місце понять «індивідуум», «особистість».

В Україні система соціально-трудових відносин, властива ринковій економіці, тільки починає розвиватися. Існуючий тип соціально-трудових відносин характеризується як конфліктний і дискримінаційний. Професійні об'єднання працівників, ради трудових колективів існують формально; поняття «соціальна відповідальність бізнесу» знайоме лише великим транснаціональним компаніям, що здійснюють активну експансію на світовому ринку і вимушені дотримуватися стандартів міжнародної практики у цій галузі; держава не виробила ефективної політики в галузі соціально-трудових відносин. Нам необхідно запустити нову хвилю індустріального технологічного розвитку України, створити умови для припливу довгострокових, так званих «розумних» інвестицій і передових технологій. У нас немає іншого вибору, іншої альтернативи, якщо ми хочемо забезпечити конкурентоспроможність і затребуваність нашого людського потенціалу.

Ефективне використання людського потенціалу передбачає відповідність національної системи соціально-трудових відносин вимогам міжнародних трудових стандартів, які сформульовані Міжнародною організацією праці. Основоположним принципом, прийнятим у національних законодавствах країн із ринковою економікою, є принцип соціальної справедливості, виходячи з якого інтеграція можлива лише в тому разі, якщо система соціально-трудових відносин заснована на праві на працю за справедливою винагороду в здоровій обстановці

на робочому місці. Упровадження в національну систему соціально-трудова відносин найкращих міжнародних стандартів має на увазі ратифікацію ключових конвенцій МОП. У 2010 р. ратифіковано чотири конвенції МОП: «Про захист прав представників працівників на підприємстві (Конвенція 135)»; «Про сприяння колективним переговорам (Конвенція № 154)»; «Про оплачувані відпустки (Конвенція № 132)»; «Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (Конвенція № 187)». Потребує вдосконалення трудове законодавство, особливо в частині правового оформлення нових форм зайнятості, особливостей регулювання праці працівників у сфері послуг та інформатики, зміцнення інституту індивідуальних і колективних трудових договорів та угод, доступності ринку праці для найменш соціально захищених груп населення (молоді, інвалідів, матерів із дітьми) та ін.

Висновки з проведеного дослідження.

В українській економічній свідомості поняття «людський капітал» сприймається як сума вроджених здібностей морально-психологічного і фізичного здоров'я, придбаних у процесі загальної та спеціальної освіти, знань та професійної кваліфікації, творчого потенціалу і мотивів діяльності, орієнтованих на отримання доходу. Із другої половини ХХ ст. під впливом науково-технічної революції зростає роль науково-технічного прогресу в економічному розвитку, змінилися пропорції між матеріальними і нематеріальними галузями, що відбилося в структурних змінах у сукупній робочій силі. Це змінило ставлення до працівника: проблема відтворення робочої сили як одного з чинників виробництва стала витіснятися проблемою створення і розвитку людського капіталу як провідного фактора економічного зростання. На цьому тлі відбувається зміщення цілей суспільного розвитку – від збільшення темпів економічного зростання до сталого розвитку суспільства; приходить усвідомлення того, що економіка існує для людини, а не людина для економіки; що людина – головна цінність сучасного суспільства. І це нова соціальна реальність, що дає нам змогу доповнити вищенаведені визначення соціально-трудова відносин поняттям «людський капітал» і визначити систему соціально-трудова відносин ринкової економіки

як комплекс взаємин із приводу розвитку і ефективного використання людського капіталу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Близнюк В.В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання. *Український соціум*. 2016. № 3(58). С. 58–71.
2. Перехід на ринок праці молоді України / Е.М. Лібанова та ін. ; 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: 19.11.2020).
3. Цимбал О.І., Ярош О.М. Український ринок праці у дзеркалі офіційних та неофіційних джерел. *VoxUkraine*. 26 травня 2020 р. URL: <https://voxukraine.org/uk/ukrayinskij-rinok-pratsi-u-dzerkali-ofitsijnih-taneofitsijnih-dzherel> (дата звернення: 19.11.2020).
4. Горбань Ю.М. Ринок праці в Україні: хто тут головний. *Укрінформ*. 20 вересня 2019 р. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2784512-rinokpraci-v-ukraini-hto-tut-golovnij.html> (дата звернення: 19.11.2020).

REFERENCES:

1. Blyznjuk V.V. (2016) Ukrainskyj rynok praci: istorychni vyklyky ta novi zavdannja [Ukrainian labor market: historical challenges and new tasks]. *Ukrainskyj socium* [Ukrainian society], no. 3 (58), pp. 58–71.
2. Libanova E.M., Cymbal O.I., Lisogor L.V., Marchenko I.M., Iarosh O.M. (2014) Perekhid na rynok pratsi molodi Ukrainy [Labour market transitions of young women and men in Ukraine]. Geneva: ILO. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_302648.pdf (accessed 19 November 2020).
3. Cymbal O.I., Iarosh O.M. (2020) Ukrainskyi rynok pratsi u dzerkali ofitsiinykh ta neofitsiinykh dzherel [Ukrainian labor market in the mirror of official and unofficial sources]. Available at: <https://voxukraine.org/uk/ukrayinskij-rinok-pratsi-u-dzerkali-ofitsijnih-ta-neofitsijnih-dzherel> (accessed 19 November 2020).
4. Horban Yu.M. (2019) Rynok pratsi v Ukraini: khto tut holovnyi [The labor market in Ukraine: who is in charge here]. Available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2784512-rinok-praci-v-ukraini-hto-tutgolovnij.html> (accessed 19 November 2020).