

---

# ЕКОНОМІКА Й УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

---

DOI: <http://doi.org/10.37734/2409-6873-2020-2-4>

УДК 331.101

## ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗМІН СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

**Л. В. СТЕПАНОВА**, кандидат економічних наук, доцент;

**О. В. ТУЖИЛКІНА**, кандидат економічних наук, доцент

(Вищий навчальний заклад Укоопспілки

«Полтавський університет економіки і торгівлі»)

**Анотація.** *Мета статті полягає у визначенні основних причин, тенденцій та орієнтирів перетворень соціально-трудових відносин у сучасних соціально-економічних умовах. Методика дослідження.* Для досягнення мети використано такі загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: спостереження, узагальнення, порівняння та аналіз, абстрактно-логічний метод. **Результати.** Сучасний розвиток суспільства та трансформації економіки обумовлюють необхідність оновлення соціально-трудових відносин. Авторами здійснено переосмислення сутності та функціонування системи соціально-трудових відносин з урахуванням міжнародних тенденцій, що дає змогу за допомогою узгодження економічних та соціальних інтересів учасників процесу праці сприяти досягненню необхідного балансу в сучасному суспільстві. Розглянуто основні тенденції змін соціально-трудових відносин в Україні з урахуванням міжнародних орієнтирів, що сприятиме формуванню перспективного вектору їх розвитку. **Практична значущість результатів дослідження.** У статті визначено динамізм процесів, які відбуваються в усіх сферах соціально-економічного життя країни, що потребує своєчасного реагування. Пропозиція авторів щодо врахування міжнародних тенденцій у сучасній трансформації соціально-трудових відносин сприятиме формуванню необхідного вектора їх розвитку. Реалізація пріоритетних напрямів трансформації соціально-трудових відносин має відбуватися на засадах концепції гідної праці. З метою уможливлення орієнтації на міжнародні стандарти, забезпечення високої якості трудового життя, слід визначитись із системою заходів, які необхідні для їх упровадження. Розповсюдження принципів концепції гідної праці для України є одним із першочергових завдань щодо формування сучасних соціально-трудових відносин, створення і функціонування ефективних робочих місць, розширення прав працівників, розвитку їхніх можливостей тощо.

**Ключові слова:** соціально-трудові відносини, соціалізація суспільства, компетентнісний підхід.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та зв'язок із найважливішими науковими чи практичними завданнями.** Трансформація соціально-трудової сфери, що

відбувається під впливом сучасних тенденцій постіндустріального розвитку, позначається на системі та механізмах регулювання соціально-трудових відносин. Головним вектором

трансформації відносин у сфері праці на всіх рівнях стає їх соціалізація.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження й обговорення сучасних трансформаційних процесів у соціально-трудої сфері знайшли своє відображення у працях українських учених: О. Грішнєвої, Т. Заяць, А. Колота, Т. Костишиної, Е. Лібанової, Л. Лісогор, І. Петрової, М. Семикіної та ін. Але незважаючи на численність публікацій, варто відмітити необхідність продовження досліджень даної проблеми з урахуванням динамізму процесів, що відбуваються по всіх сферах соціально-економічного життя країни з урахуванням міжнародних орієнтирів.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є визначення основних трансформацій у системі соціально-трудої відносин у сучасних умовах відповідно до світових тенденцій.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** У середині 90-х рр. ХХ ст. сформувався шостий технологічний уклад світової економіки [1]. Четверта промислова революція проявляється в застосуванні складних, наскрізних технологій, потребі поведінкових компетенцій, заснованих на всебічній ерудованості та критичному мисленні, проектній роботі та раціональному прийнятті рішень.

У якості найбільш важливих виділяють такі напрями роботи, як серйозні структурні перетворення, істотне збільшення продуктивності праці й забезпечення промисловості кваліфікованими кадрами, прискорення розробки та впровадження передових технологій, якісне поліпшення ділового клімату, формування умов для залучення інвестицій і створення нових робочих місць. Ці зміни стосуються всіх рівнів управління і проектується на соціально-трудої відносини.

Категорія «соціально-трудої відносини» вперше почала використовуватися на початку 1980-х рр. і міцно увійшла в сучасну термінологію. Методологія регулювання соціально-трудої відносин спирається на використання загальних і специфічних принципів, оцінку впливу факторів внутрішнього й зовнішнього впливу та передбачає застосування інструментарію, що дозволяє оцінити цей вплив. Регулювання розглядається як функція управління, яка забезпечує функціонування економічних процесів у

рамках заданих параметрів, тому регулювання соціально-трудої відносин, на нашу думку, – це цілеспрямований вплив, що забезпечує підтримку або зміну форм і методів взаємодії між учасниками цих відносин. Регулювання соціально-трудої відносин має здійснюватися на всіх рівнях управління (державному, регіональному, внутрішньофірмовому) і включати такі етапи: постановка мети, виходячи з виявленої проблеми; обґрунтування критеріїв регулювання; проведення аналізу фактичного стану для виявлення відповідності встановленим критеріям; оцінка виявлених відхилень і розробка заходів щодо усунення небажаних наслідків із контролем за їх виконанням.

Загальні принципи регулювання соціально-трудої відносин формуються на міжнародному рівні та проявляються в документах Міжнародної організації праці (МОП), що закріплюють основні права людини та принципи у сферах зайнятості, соціального захисту, прав працівників і соціального діалогу. Основним принципом, на нашу думку, є соціальне співробітництво, яке реалізується через систему угод і договорів. При цьому в частині соціального захисту населення важливий принцип патерналізму. Створення умов для активної участі працездатної частини населення у творчій діяльності пов'язується із принципом субсидіарності, який передбачає перенесення відповідальності за соціальне благополуччя суспільства із суспільства на самого працівника під час створення необхідних для цього умов. Поряд із загальними принципами важливі й такі специфічні, як принцип соціальної справедливості, соціальної відповідальності, соціально-економічної безпеки. Специфіка регулювання соціально-трудої відносин на різних рівнях управління пов'язана з особливістю впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища й обґрунтуванням критеріїв, відповідність яким закладається в основу управлінської діяльності в соціально-трудої сфері. Основні орієнтири розвитку соціально-трудої відносин формуються Міжнародною організацією праці (МОП). Відповідно до Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 рр. сформульовані такі основні пріоритети: сприяння зайнятості й розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання; сприяння ефективного соціальному діалогу; покращення соціального захисту й умов праці [2].

Усі основні пріоритети співробітництва між Україною та МОП є ключовими під час дослідження трансформації соціально-трудових відносин у нових економічних умовах, де економіка представлена трьома рівнями, які в тісній взаємодії впливають на соціально-трудоу відносини:

– ринки й галузі економіки, де здійснюється взаємодія конкретних суб'єктів;

– платформи й технології, де формуються компетенції для розвитку ринків і галузей економіки;

– середовище, яке створює умови для розвитку платформ і технологій та ефективної взаємодії суб'єктів ринків і галузей економіки.

Прямий зв'язок проявляється, якщо рівень економіки безпосередньо пов'язаний з основними пріоритетами співпраці між Україною і МОП. Непрямий зв'язок проявляється тільки під час розгляду взаємодії економіки із соціально-трудоу відносинами в рамках забезпечення дотримання норм на робочих місцях і гідних умов праці.

Кожен прояв зв'язку соціально-трудоу відносин зі змінами в економіці має широкий спектр проблем, які потребують вирішення. Соціально-трудоу відносини є інструментом комплексного впливу на їх учасників, орієнтовані на перспективні зміни, зумовлені новими соціально-економічними умовами. Це досягається в разі використання компетентного підходу, що реалізується під час розробки професійних стандартів (термін «професійний стандарт» з'явився в Кодексі законів про працю України та Законі «Про оплату праці» з 1 січня 2017 р.) [3].

Професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями та слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

Профстандарти будуть доповнюватися, що передбачає трансформацію як знань, умінь і навичок працівників, так і діючих соціально-трудоу відносин. Важливість володіння компетенціями проявляється на всіх рівнях реалізації соціально-трудоу відносин. Вплив нових економічних умов на трансформацію соціально-трудоу відносин має бути поданий так. Зміни в економіці базуються на використанні законодавчої бази, яка враховує сучасні міжнародні та вітчизняні тренди. Законодавча база повинна

бути спрямована на розширення можливостей зайнятості й підвищення продуктивності праці в ході використання компетентного підходу під час оцінки рівня професіоналізму, що слід відображати у професійних стандартах. Профстандарты впливають на попит на ринку праці, на пропозицію робочої сили, що формується освітніми установами, на внутрішньофірмове регулювання людських ресурсів. Попит і пропозиція робочої сили, внутрішньофірмове регулювання людських ресурсів формуються в умовах наявності гнучких форм зайнятості та гнучкої організації трудової діяльності. Гнучкість форм зайнятості та організації трудової діяльності передбачає специфіку оцінки результатів, що досягаються, продуктивності праці, використовуваних форм винагороди. Це вимагає зміцнення соціального діалогу та просування міжнародних трудових норм.

Основними причинами трансформації соціально-трудоу відносин у сучасних умовах є: посилення соціальної компоненти в соціально-трудоу відносинах; розвиток нових форм трудових відносин; розмивання меж між роботою і дозвіллям; відмінності в ціннісних перевагах поколінь; орієнтація освіти на ринок праці.

Посилення соціальної компоненти в соціально-трудоу відносинах ґрунтується на зростанні вимог до соціалізації суспільства, основи якої були закладені ще в Загальній декларації прав людини, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН у 1948 р.

У 2008 р. прийнята Декларація МОП про соціальну справедливість із метою справедливої глобалізації, що закликає здійснювати політику, спрямовану на досягнення чотирьох завдань [4]: сприяння зайнятості; розширення соціального захисту; сприяння соціальному діалогу; дотримання прав у сфері праці. Із 2017 року почався унікальний період, коли одночасно працюють представники відразу трьох поколінь, – х, у, з. Цінності, переваги й образ мислення цих поколінь різні, тому роботодавцям уже сьогодні слід усвідомити необхідність гнучкого підходу до побудови відносин у сфері праці.

На стадії формування соціально-трудоу відносин посилюється імовірнісний характер, який означає наявність невизначеності та ризику в досягненні сформульованої кінцевої мети, підвищується роль творчості й вимога

новизни. На стадії реалізації соціально-трудо-вих відносин домінує багатоопераційність трудових процесів, підвищуються вимоги до знання технологічних процесів, зростає частка контролюючих операцій, із підвищеним психологічним навантаженням, збільшується ступінь самостійності під час прийняття управлінських рішень.

Для України актуальним є впровадження принципів гуманізації праці, під якою розуміємо комплекс практичних інструментів, що використовуються роботодавцем, які максимально пристосовують до бажань і потреб працівників умови праці, режими та інші характеристики праці, не ущемляючи економічних інтересів власника. Основною метою гуманізації праці є прагнення максимізувати ефективність праці працівників за рахунок збагачення змісту їхньої праці. Створення нормальних умов роботи є базовою вимогою, яка закріплена в багатьох конвенціях МОП, що регламентує різні сфери трудової діяльності. Проблема незахищеності працівників на українських підприємствах актуальна. Гнучкий робочий час як форма гуманізації праці була регламентована 184 Рекомендацією МОП «Рекомендація про надомну працю». Окремим різновидом надомної праці є дистанційна робота як форма організації спільної трудової діяльності, за якої роботодавець і найманий працівник знаходяться на відстані один від одного, передаючи й отримуючи технічне завдання, результати праці та оплату за допомогою сучасних засобів зв'язку. Контингентна зайнятість – система зайнятості, яка передбачає залучення до роботи тимчасових працівників, зайнятих на неповну ставку, а також договірних працівників. Ця форма зайнятості активно використовується за кордоном, де вона досить докладно регламентована. У зв'язку з нерозвиненістю гнучких форм взаємодії роботодавця і працівників в Україні, багато позитивних аспектів гуманізації праці себе не проявляють, деякі її інструменти використовуються бізнесом для вирішення локальних оптимізаційних питань. Зворотною стороною гуманізації є прекарізація праці – зубожіння змісту праці, нівелювання прав із боку працівників та обов'язків із боку роботодавця. Підпорядкування традиційних сфер економіки вимогам сучасної економіки призводить до того, що працівники, зайняті в масовому виробництві або у сфері надання простих послуг, отримують

низьку заробітну плату, їм надається мінімальний рівень соціальних гарантій, одночасно від них вимагають, щоб вони віддавали праці всі свої ресурси: часові, фізичні, інтелектуальні, емоційні та ін. Змістовна сторона прекарізації полягає не в тому, що працівники позбавляються будь-яких прав, а в тому, що за неї фактично відбувається різке зниження насиченості змісту трудових відносин. До прекарізації можна зарахувати цілий комплекс проблем у сфері праці та трудових відносин. Ключовим негативним проявом прекарізації в системі трудових відносин є невизначеність щодо тривалості відносин зайнятості. Невизначеність породжує значні системні ризики для всіх суб'єктів праці, адже відносини між ними можуть закінчитися в будь-який момент. Слід зазначити нестійкість розміру заробітної плати. Роботодавець з урахуванням легкої замінності працівників може значно знизити її розмір до рівня, не обмеженого матеріально вимогами трудового кодексу в частині мінімального розміру праці. У силу відсутності повноцінних договірних трудових відносин із роботодавцем, працівники обмежуються в доступі до соціального захисту, передбаченого трудовим законодавством. Отже, обмежені в можливості відтворення професійних навичок, працівники позбавляються можливості приділити час для професійного саморозвитку, а роботодавці перестають вкладати гроші в навчання персоналу.

Соціально-трудо-ві відносини охоплюють усі покоління трудових ресурсів. Основну частину сучасних трудових ресурсів становлять покоління з і частково у, яким недостатньо високої зарплати. Також має місце нестандартність трудових договорів, нестандартність фактичних умов зайнятості (часткова, тимчасова, непостійна, неповна зайнятість, недозайнятість, свержзайнятість, вторинна зайнятість, самозайнятість, аутсорсинг, лізинг персоналу, дистанційна зайнятість). Розвиток нестандартних трудових відносин у вигляді трансформації форм зайнятості викликано змінами у формуванні ринку праці. Легалізація трудової діяльності дозволить збільшити надходження доходів до бюджету, а також сформуванню в людей усвідомлення, що від цього залежать соціальні гарантії і майбутнє пенсійне забезпечення. Поліпшення ситуації у сфері зайнятості значною мірою залежить від орієнтації освіти на ринок праці. Сфера освіти повинна бути клієнтоорієнтова-

ною, щоб вибудувати відносини зі споживачами освітніх послуг, що передбачає гнучкість освітніх програм. Нині посилюється роль поведінкових компетенцій, заснованих на всебічній ерудованості та критичному мисленні, проєктній роботі та раціональному прийнятті рішень, затребуваними є комунікативні навички.

**Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у поданому напрямі.** Отже, Україні необхідно адекватне реагування на динамізм процесів, що відбуваються в всіх сферах соціально-економічного життя країни та світу. Цьому сприятимуть трансформації соціально-трудова відносин у сучасних умовах з урахуванням міжнародних орієнтирів, що забезпечить формування перспективного вектору їх розвитку.

Теоретико-методологічні обґрунтування необхідності міжнародної орієнтації у трансформації соціально-трудова відносин, викладені у статті, слугують основою для подальших науково-прикладних досліджень щодо механізмів її забезпечення в умовах становлення нових економічних умов.

Реалізація пріоритетних напрямів трансформації соціально-трудова відносин має відбуватися на засадах концепції гідної праці. З метою уможливлення орієнтації на міжнародні стандарти, забезпечення високої якості трудового життя слід визначитись із системою заходів, які необхідні для їх запровадження. Розповсюдження принципів концепції гідної праці для України є одним із першочергових завдань щодо формування сучасних соціально-трудова відносин, створення і функціонування ефективних робочих місць, розширення прав працівників, розвитку їхніх можливостей тощо. Подальші дослідження мають бути спрямовані на визначення пріоритетних завдань і системи критеріїв та індикаторів відповідності соціально-трудова відносин в Україні міжнародним тенденціям.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця, акад. НАН України В. П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б. Є. Кваснюка. – Київ : Фенікс, 2007. – 539 с.
2. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS\\_470684/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang-en/index.htm) (дата звернення: 12.05.2020). – Назва з екрана.
3. Професійні стандарти в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kadrovik01.com.ua/article/3858-profesyn-standarti-v-ukran> (дата звернення: 10.05.2020). – Назва з екрана.
4. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf) (дата звернення: 12.05.2020). – Назва з екрана.
5. Всеобщая декларация прав человека : принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120805](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805) (дата звернення: 12.05.2020). – Назва з екрана.

#### REFERENCES

1. Gejc, V. M. (2007). *Strategichni vy'kly'ky' XXI stolittya suspil'stvu ta ekonomici Ukrayiny' [Strategic Challenges of the 21st Century to the Society and Economy of Ukraine]*. Kyiv: Feniks [in Ukrainian].
2. Programa gidnoyi praci MOP dlya Ukrayiny' na 2016–2019 roky [ILO Decent Work Program for Ukraine for 2016–2019]. Retrieved from [https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS\\_470684/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm) (accessed 12 May 2020) [in Ukrainian].
3. Profesijni standarty' v Ukrayini [Professional standards in Ukraine]. Retrieved from <https://www.kadrovik01.com.ua/article/3858-profesyn-standarti-v-ukran> (accessed 10 May 2020) [in Ukrainian].
4. Deklaratsiya MOT o sotsial'noy spravedlivosti v tselyakh spravedlivoy globalizatsii [ILO

Declaration on Social Justice for Equitable Globalization]. Retrieved from [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization) (accessed 12 May 2020) [in Russian].

5. Vseobshchaya deklaratsiya prav cheloveka :

prinyata Generalnoy Assambleey OON 10 dekabrya 1948 g. [Universal Declaration of Human Rights: adopted by the UN General Assembly from December 10, 1948]. Retrieved from [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120805](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805) (accessed 12 May 2020) [in Russian].

**Л. В. Степанова**, кандидат экономических наук, доцент; **О. В. Тужилкина**, кандидат экономических наук, доцент (Высшее учебное заведение Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»). **Основные тенденции изменений социально-трудовых отношений в Украине в современных социально-экономических условиях.**

**Аннотация.** Цель статьи заключается в определении основных причин, тенденций и ориентиров преобразований социально-трудовых отношений в современных социально-экономических условиях. **Методика исследования.** Для достижения цели использованы такие общенаучные и специальные методы исследования: наблюдение, обобщение, сравнение и анализ, абстрактно-логический метод. **Результаты.** Современное развитие общества и трансформации экономики обуславливают необходимость обновления социально-трудовых отношений. Авторами переосмыслена сущность и функционирование системы социально-трудовых отношений с учетом международных тенденций, что позволяет посредством согласования экономических и социальных интересов участников процесса труда способствовать достижению необходимого баланса в современном обществе. Рассмотрены основные тенденции изменений социально-трудовых отношений в Украине с учетом международных ориентиров, что будет способствовать формированию перспективного вектора их развития. **Практическая значимость результатов исследования.** В статье определен динамизм процессов, которых происходят во всех сферах социально-экономической жизни страны, что требует своевременного реагирования. Предложение авторов относительно учета международных тенденций в современной трансформации социально-трудовых отношений будет способствовать формированию необходимого вектора их развития. Реализация приоритетных направлений трансформации социально-трудовых отношений должна происходить на основе концепции достойного труда. С целью сделать возможным ориентацию на международные стандарты, обеспечить высокое качество трудовой жизни, следует определиться с системой мер, необходимых для их внедрения. Распространение принципов концепции достойного труда для Украины является одним из первоочередных заданий по формированию социально-трудовых отношений современного типа, созданию и функционированию эффективных рабочих мест, расширению прав работников, развитию их возможностей.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, социализация общества, компетентный подход.

**L. Stepanova**, Cand. Econ. Sci., Docent; **O. Tuzhilkina**, Cand. Econ. Sci., Docent (Poltava University of Economics and Trade). **The main tendencies of changes of social-labor relations in Ukraine in the present socio-economic conditions.**

**Annotation.** The purpose of the article is to identify the main causes, tendencies and orientations of transformations of social-labor relations in modern socio-economic conditions. **Methodology of research.** The following general scientific and special research methods were used to achieve the goal: observation, generalization, comparison and analysis, abstract-logical method. **Findings.** The modern development of society and the transformation of the economy necessitate the renewal of social and labor relations. The authors rethink the essence and functioning of the system of social and labor relations in the light of international tendencies, which allows, by reconciling the economic and social interests of participants in the labor process, to contribute to achieving the necessary balance in modern society. The basic tendencies of changes of social-labor relations in Ukraine are considered taking into account the international guidelines that will help to form a perspective vector of their development. **Practical value.** The article defines the dynamism of the social and economic life of the country, which takes place in all spheres, which requires timely response. The authors' proposal to

---

*take into account international trends in the contemporary transformation of social and labor relations will contribute to the formation of the necessary vector of their development. The implementation of priority areas for the transformation of social and labor relations should be based on the concept of decent work. In order to make it possible to focus on international standards, to ensure a high quality of working life, one should determine the system of measures necessary for their implementation. The dissemination of the principles of the concept of decent work for Ukraine is one of the priority tasks for the formation of social and labor relations of the modern type, the creation and functioning of effective jobs, the empowerment of workers, the development of their capabilities.*

**Keywords:** *social and labor relations, socialization of society, competence approach.*