

СИСТЕМА ВПЛИВІВ НА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

В статті досліджено процес формування соціально-трудо­вих відносин як системного економіко-правового явища. На основі аналізу вертикально інтегрованих груп суб'єктів соціально-трудо­вих відносин зроблено висновки щодо системи впливів на трудові відносини, яка є характерною для сучасного стану українського суспільства і української економіки

Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини, роботодавець, найманий працівник.

Вступ. Трансформаційна економіка ставить свої задачі в сфері формування і розвитку соціально-трудо­вих відносин. В процесі ринкових перетворень має відбутися перехід від системи відносин в форматі *наймані працівники – держава*, в якому держава виступає єдиним роботодавцем і єдиним координаційним центром в сфері формування соціально-трудо­вих відносин одночасно. Цей процес є довготривалим і непростим. Свідченням цього є той факт, що до цього часу трудові відносини в Україні регулюються Кодексом Законів про працю від 1971 року [1]. Проект нового Трудового кодексу є предметом палких наукових і політичних дискусій. Термін *соціально-трудо­ві відносини* використовується науковцями відносно недавно. Науковою базою цього поняття є такі категорії як *праця, трудові ресурси* тощо. Дослідженню цих категорій присвячені роботи таких видатних економістів як А.Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс. Питання формування і розвитку соціально-трудо­вих відносин в сучасних умовах стало предметом наукової уваги таких науковців як академік А.А.Чухно. В своїх наукових роботах він охарактеризував соціально-трудо­ві відносини як комплекс взаємозалежностей і взаємодій між найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення високого рівня якості життя особистості, колективів і суспільства загалом. Російський професор Ю.Орловський наголошує, що трудові відносини є серцевиною відносин, які становлять предмет трудового права. М.Г. Акулов в своїх працях наполягає на двох формах соціально-трудо­вих відносин [2]: фактичних соціально-трудо­вих відносин і соціально-трудо­вих правовідносин. В працях О.І. Іляша [3] проведено детальний аналіз суб'єктів, видів, форм, рівнів соціально-трудо­вих відносин. Велика наукова робота зарубіжних і вітчизняних науковців проте не дає вичерпної відповіді щодо оцінки формальних соціально-трудо­вих

відносин в умовах трансформаційної економіки, характерною ознакою якої зокрема є тіньозація економіки. За таких умов держава втрачає контроль за соціально-трудовими відносинами, які існують в форматі звичаєвих відносин і не виходять на рівень правовідносин. Втрата можливості державного регулювання соціально-трудових відносин є великою проблемою і суттєвим гальмом соціально-економічного розвитку суспільства. Ця проблема потребує наукового осмислення. Тому дослідження системи впливів на формування соціально-трудових відносин є актуальним в науковому плані і може стати корисним в процесі формування і реалізації практичних заходів щодо здійснення державної політики в сфері соціально-трудових відносин.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз системи впливів на формування соціально-трудових відносин в Україні, їх структуризація, оцінка ефективності цих впливів в умовах тотальної тіньозації соціально-трудових відносин, надання рекомендацій щодо поліпшення якості соціально-трудових відносин в сучасних економічних умовах.

Результати дослідження. Сутність соціально-трудових відносин полягає у добровільному юридичному зв'язку між найманим працівником і роботодавцем, який покладає на них певне коло обов'язків, а саме: найманий працівник особисто виконує визначену трудову функцію з дотриманням внутрішнього розпорядку, а роботодавець виплачує заробітну плату і забезпечує гідні умови праці. Відповідно до теорії потенційних конфліктів роботодавець і найманий працівник знаходяться в стані потенційного конфлікту. Для запобігання переростання потенційного конфлікту у реальний держава формує правове поле, яке має забезпечити регулювання соціально-трудових відносин. Таким чином формальні соціально-трудові відносини перетворюються в соціально-трудові правовідносини. Цей процес має слугувати впорядкуванню соціально-трудових відносин в суспільстві, стати своєрідним запобіжником виникнення конфліктів між працівниками і роботодавцями. При цьому потрібно враховувати одну фундаментальну необхідну умову впорядкування соціально-трудових відносин шляхом переведу їх у формат правовідносин, а саме: і наймані працівники, і роботодавці мають мати довіру до цієї системи правовідносин, яка будується на очевидній перевазі здійснення соціально-трудових відносин у правовому полі. Якщо такої довіри немає, соціально-трудові відносини частково або повністю формуються в тіні за обопільною згодою найманого працівника і роботодавця. Саме такий стан є характерним для соціально-трудових відносин в сучасній Україні. Так, за заявою нині в.о. міністра економічного розвитку І. Прасолова рівень тіньової економіки в Україні, розрахований за методом «витрати населення – роздрібний товарообіг» в 2012 році склав 45% ВВП [4]. Використовуючи причинно-наслідковий метод можна зробити припущення, що для української економіки є характерним приблизно такий же рівень тіньозації соціально-трудових відносин. Це є серйозною соціально-економічною проблемою, і потрібно шукати шляхи її

подолання. Для вирішення цієї проблеми проведемо аналіз чинників, які впливають на формування фактичних соціально-трудова відносин.

Чинний Кодекс законів про працю 1971 р. використовує термін *трудова відносини*, проте не дає його трактування. Проект Трудового кодексу України містить ст.2, яка за назвою і змістом розкриває зміст відносин, що регулюються Трудовим кодексом. До таких відносин зокрема віднесено: застосування праці працівників, організація і управління працею, працевлаштування, забезпечення договірною регулювання умов праці, професійного навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації, відповідальності роботодавців і працівників, нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, розв'язування індивідуальних і колективних трудових спорів тощо.

Законодавче і практичне наповнення соціально-трудова відносин здійснюється через взаємодію суб'єктів соціально-трудова відносин. Цей процес носить системний характер, оскільки є не випадковим, таким що витікає із властивостей самої системи. Вертикальна структуризація суб'єктів соціально-трудова відносин дає можливість виокремити три основні групи суб'єктів соціально-трудова відносин, кожна з яких має свою систему інтересів в сфері цих відносин і впливає на них, виходячи із сформованої в суспільстві системи законодавчих і реалізаційних можливостей. Проведемо дослідження цих можливостей.

Перша група. До неї можна віднести найманих працівників, трудові колективи, профспілки, представництва найманих працівників в системі органів, покликаних вести соціальний діалог. До компетенції цієї групи впливу на формування соціально-трудова відносин можна віднести укладання колективних договорів на тих підприємствах, де є присутніми профспілкові організації. Слід зазначити, що інших можливостей прямого впливу на формування соціально-трудова відносин ця група не має.

Друга група. Її формують роботодавці, об'єднання роботодавців, представництва роботодавців в системі органів, покликаних вести соціальний діалог. Ця група є соціально неоднорідною тому, що включає до себе як представників малого і середнього бізнесу, власників великих промислових об'єднань. Не маючи юридичних можливостей прямого впливу, фактично власники великих фінансово-промислових об'єднань мають можливість впливати на систему соціально-трудова відносин через сформовану систему законодавчої влади в країні, за якої сформована більшість представляє малочисельну спільноту власників великих фінансово-промислових об'єднань. Таким чином, можна зробити висновок відносно практичної неможливості впливу малого і середнього бізнесу на формування соціально-трудова відносин на фоні широкого представництва великого бізнесу в законодавчих органах влади.

Третя група. До неї можна віднести органи державної влади, які діють на всіх рівнях управлінської вертикалі, а також органи місцевого самоврядування. Особливістю цієї групи є те, що вона одночасно виступає і як потужний роботодавець, і як арбітр в системі соціально-трудова відносин

відносин. Можна стверджувати, що саме ця група є найбільш впливовою в сфері формування соціально-трудових відносин в Україні. Використовуючи ще радянську практику формування правовідносин, виходячи із домінанти державної доцільності без дієвого контролю громадянського суспільства, держава створила таку систему соціально-трудових правовідносин, які стали загрозою економічної безпеки самої держави.

Оцінивши можливості впливу всіх трьох груп суб'єктів, що досліджувалися вище, можна зробити висновок, що існуюча система впливів на систему соціально-трудових відносин є асиметричною, суб'єкти впливів мають різні можливості впливу на формування і розвиток цієї системи. Внаслідок цього система соціально-трудових відносин, яка де-факто сформувалась в Україні, є деформованою і не виконує завдань, які б мала традиційно виконувати в умовах ринкової економіки. За великим рахунком, вона не влаштовує ані найманих працівників, ані роботодавців, ані державу, оскільки внаслідок тіньозації соціально-трудових відносин наймані працівники є відлученими від соціальних гарантій, роботодавці позбавлені багатьох важелів впливу на формування висококваліфікованого відповідального сталого персоналу, а держава має податкові і репутаційні втрати. виправлення цієї ситуації може відбутися виключно через ліквідацію деформації системи впливів. Для цього необхідно припинити практику формування системи соціально-трудових правовідносин виключно через призму вирішення поточних економічних проблем, нехтуючи розв'язком стратегічних завдань розвитку соціально-трудових відносин.

Висновки. В результаті проведеного дослідження було доведено те, що процес формування соціально-трудових відносин носить системний характер. Було проведено вертикальну структурування суб'єктів впливів на формування системи соціально-трудових відносин. Зроблено висновки відносно того, що основною проблемою перетворення системи формальних соціально-трудових відносин в систему соціально-трудових правовідносин є асиметрія системи впливів на формування і розвиток цієї системи. Зроблено рекомендації щодо ліквідації деформації системи впливів на формування системи соціально-трудових відносин, які полягають у відході від практики формування цих відносин, виходячи із вирішення поточних економічних проблем, натомість в основу формування цих відносин потрібно спиратись на формування і реалізацію стратегічних завдань розвитку соціально-трудових відносин.

Наукова новизна дослідження полягає у доведенні однієї з причин тіньозації соціально-трудових відносин, а саме деформованої, асиметричної системи впливів суб'єктів на формування системи трудових відносин. Практична цінність дослідження полягає в тому, що воно може стати основою для реалізації практичних кроків щодо подолання деформації системи впливів на формування системи соціально-трудових відносин в Україні.

Список використаних джерел

1. Кодекс Законів про працю України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України / Режим доступу : www.rada.gov.ua
 2. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини / Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Навч. посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
 3. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Іляш О.І., Гринкевич С.С. Навч. посібник + ком пакт лиск – К. : Знання, 2010. – 476 с.
 4. Інформаційне агентство УНІАН [Електронний ресурс] / режим доступу : <http://economics.unian.net/finance/791022->
-

Кожемяченко О.А.

старший преподаватель ФММ НТУУ «КПИ»

СИСТЕМА ВЛИЯНИЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

В статье исследован процесс формирования социально-трудовых отношений как системного экономико-правового явления. На основе анализа уровней, субъектов социально-трудовых отношений сделаны выводы относительно системы влияний на трудовые отношения, характерной для современного состояния украинского общества и украинской экономики.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, работодатель, наемный работник.

Kozhemiachenko O.

senior professor FMM NTUU «KPI»

SYSTEM INFLUENCES ON THE FORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN UKRAINE

This paper investigates the process of formation of social and labor relations as a system of economic and legal phenomena. Based on the analysis of levels and subjects of labor relations conclusions regarding impacts of the employment relationship, which is typical for modern Ukrainian society and the Ukrainian

Keywords: social and labor relations, employer, employee.

Петровская И.П.
ассистент ФММ НТУУ «КПИ»
Безуглая А.С.
студентка ФСП НТУУ «КПИ»

ОТХОДЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ ИХ УТИЛИЗАЦИИ

В статье рассмотрены проблемы утилизации мусора и переработки вторсырья. Проведен сравнительный анализ решения проблемы утилизации отходов в странах мира. В статье поданы материалы исследований: модели переработки отходов посредством рециклинга в контексте системы переработки и использования вторсырья; проблема загрязнения отходами больших территорий; проблемы воспитания экологического сознания населения; внедрения проектов по энерго- и ресурсосбережению для достижения устойчивого развития общества. Рассмотрены примеры по инновационным направлениям в сфере разделения бытовых отходов. Предложены пути решения «мусорной проблемы» для Украины, которые основываются на трех направлениях утилизации отходов: захоронении, переработке и сжигании.

Ключевые слова: утилизация, вторсырье, переработка отходов, рециклинг, экологическое сознание общества, бытовые отходы, ресурсосбережение.

Вступление. Деградация и разорение окружающей среды является в первую очередь индикатором низкого уровня экологического сознания общества. Загрязнение экологии порождает новый ряд проблем: вымирания целых видов флоры и фауны; раковые опухоли; возникновение новых модификаций заболеваний, что передаются генетически; проблемы репродуктивной функции; понижение общего уровня иммунитета и т. п.

Экологическая ситуация, которая зависит от решения проблемы по утилизации отходов в Украине достигла своей критической точки. Данная проблема сейчас очень актуальна и требует скорейшего решения. Исследованиями в этой области занимаются ряд отечественных и зарубежных ученых: Э. Байер, Г.П. Сапожникова, У. Рис, М. Уэкерэйджел, С.С. Юфит, П. Коннетт, Р. Мюррей, М. Джессен и др.

Постановка задания. Целью данного исследования является анализ и пути решения проблемы по переработке и утилизации отходов в Украине основываясь на опыте стран мира.

Результаты исследования. Опираясь на цифры статистики, в среднем, каждый человек планеты создает примерно 1 кг бытовых отходов за 24 часа. Проблема скапливания мусора порождает вторичную проблему – недостаток первичных ресурсов или полное их отсутствие. Заметим, что захоронение отходов на свалках требует обязательного наличия больших территорий. В Украине более 7 тыс. гектаров земли отданы под