

Стрембіцька Л. Л.

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

ЗАГРОЗИ СОЦІАЛЬНІЙ СПРАВЕДЛИВОСТІ У СФЕРІ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ

Проблема соціальної справедливості є центральною в громадянському суспільстві, однак її розуміння значно різнилося в різні часи та у різних народів. Кожне суспільство намагається впорядкувати складну багатофакторну модель соціальних відносин, які складаються в результаті суперечливої взаємодії основних соціальних класів та груп, та забезпечити всім його членам рівні можливості щодо практичної реалізації їх індивідуальних інтересів і цілей. Ідея соціальної справедливості найчастіше розглядається в аспекті її співвідношення з такою економічною категорією як „ефективність” та потребує особливої уваги в умовах розбудови основних елементів соціально ринкової економіки, оскільки цей процес характеризується збільшенням частки приватної власності, і як наслідок - збільшення частки найманої праці. Стосовно України, яка формально має статус країни з ринковою економікою, недосконалість ринкового механізму сприяє поширенню вкрай якісно спотворених відносин між основними соціальними партнерами як з точки зору економічної науки, так і практики розвинутих країн. Дослідження стану соціально-трудової сфери в Україні в аспекті досягнення принципів соціальної справедливості у взаємовідносинах між основними соціальними партнерами є вкрай

актуальним в контексті досягнення усіх критеріїв економічної безпеки держави.

Саме завдяки трудовій діяльності людина отримує можливість забезпечувати себе матеріальними благами та вирішує проблему самореалізації себе як особистості, а переважаючою формою трудової діяльності є наймана праця. Що стосується змісту поняття „наймана праця”, то С. В. Мочерний [1, с. 509] в економічній енциклопедії подає наступне її визначення: "Наймана праця – це процес під контролем капіталіста, що супроводжується реальним підкоренням праці, привласненням власниками засобів виробництва зростаючих обсягів її результатів та відтворенням відносин капіталістичної власності й одночасним збільшенням частки особистої власності...Формою економічної реалізації найманої праці для найманих працівників є отримання заробітної плати, для капіталіста результатом такої праці є привласнення прибутку." Це визначення є слушним з точки зору класичних поглядів економічної теорії, проте предмет нашого дослідження в переважній більшості стосуватиметься практичної площини, тому ми розглядатимемо "найману працю" як таку, що передбачає працю, здійснювану на основі добровільно укладеної угоди з роботодавцем та пов'язану з виконанням певної роботи на його вимогу, за яку найманий працівник отримуватиме певну винагороду, матеріальною основою якої виступає заробітна плата.

З точки зору економічної науки заробітна плата по суті має відповідати індивідуальній частці працівника при розподілі фонду споживання у відповідності з його трудовим внеском. Недотримання цього принципу є

яскравим прикладом порушення соціальної справедливості та є проявом нееквівалентного обміну, при якому праця оплачується за ціною, що не відповідає реальній вартості її результатів, і є одночасно виразною ознакою посилення експлуатації найманої праці.

Виходячи з цього, дотримання принципів соціальної справедливості в сфері праці найтісніше пов'язане з забезпеченням справедливої оплати праці та її гідного рівня. Питання оплати праці є чи не найболючішим для України, особливо в умовах, коли вартість усіх виробничих ресурсів практично зрівнялась з світовим рівнем цін, в той час як вартість ресурсу праця - заробітна плата продовжує залишатись на досить низькому рівні у порівнянні зі світовими стандартами.

Останнім часом в Україні за ініціативою Міжнародної організації праці дедалі ширше пропагується Концепція Гідної праці. Гідна праця, за визначенням МОП, означає продуктивну працю, що приносить достатній дохід, за якої права працівників є захищеними й забезпечений адекватний соціальний захист. В цілому основоположною метою цієї концепції є забезпечення дотримання прав громадян у трудовій сфері та оптимізація відносини між найманими працівниками та роботодавцями.

Найактуальнішими загрозами у сфері праці, що є результатом нееквівалентних відносин між найманими працівниками та роботодавцями на користь останніх, залишаються наступні проблеми:

- невиконання заробітною платою соціальної функції, оскільки сучасний її рівень не відповідає частці живої праці в новоствореному доході;

- невиконання заробітною платою відтворювальної функції; значне поширення бідності серед працюючого населення;
- невиконання значної кількості положень, задекларованих генеральною та галузевими угодами, колективними договорами на рівні підприємства;
- наявність значної тінізації відносин у соціально-трудої сфері, тінізація виплати заробітної плати;
- відсутність обґрунтованого рівня оплати праці, чітко мотивованої та зрозумілої системи винагороди за працю;
- наявність елементів експлуатації найманих працівників, що виражається неналежною оплатою роботи у наднормовий, нічний час, у вихідні та святкові дні;
- пристосовницька поведінка найманих працівників, прагнення утриматися на робочому місці за мізерну плату;
- дискримінація при прийомі на роботу за різними ознаками.

Удосконалення змісту відносин між власниками ресурсу праці та власниками капіталу в сучасних умовах знаходить вираження в запровадженні так званого соціального пакета, під яким розуміють надання роботодавцем працівнику благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад розмір його основної заробітної плати. На думку І. Новака [2, с. 9], соціальний пакет виступає як альтернативний механізм підвищення загальної винагороди працівника замість підвищення заробітної плати; крім того, через соціальний пакет реалізується функція соціальної відповідальності бізнесу, яка набуває популярності в найуспішніших та

найпрогресивніших компаніях в Україні, особливо тих, які мають частку іноземного капіталу. Соціальний пакет виконує функцію ефективної взаємодії основних соціальних партнерів, що базується на побудові з найманими працівниками партнерських стосунків, спрямованих на підвищення їх задоволеності діяльністю представників бізнесу, реалізації стратегії співпраці, збалансуванні інтересів основних соціальних партнерів, та здатний протистояти сукупності загроз соціально-трудової сфери у існуючих соціально-економічних умовах.

Вважаємо, що пріоритетним напрямом досягнення соціальної справедливості у сфері праці є розвиток корпоративної соціальної відповідальності. Дослідження практики реалізації корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах суб'єктів господарювання підтверджує достатньо високу заробітну плату, нормальну тривалість робочого дня, повагу до працівника, соціальні гарантії, безпеку на виробництві та ін. Складові реалізації корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах поєднують дотримання зобов'язань у сфері праці, що передбачені чинним законодавством, а також носять додаткові добровільні зобов'язання роботодавців перед працівниками, що мінімізуватиме негативні наслідки у трудових відносинах для соціальних партнерів [3, с. 34-36] .

Література:

1. Економічна енциклопедія: Т. 2/ Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр "Академія", 2001. – 848 с.

2. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – №2. – С. 6-12.

3. Олійник О. О. Реалізація корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах / О. О. Олійник // Демографія та соціальна економіка / – 2016. – №1(26). – С. 31-41.