

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Современный этап социально-экономического развития отличается глобальной нестабильностью. Она охватила все стороны жизни общества и проявляется в огромных диспропорциях и дисбалансах, вызовах и противоречиях, обострение международной конкуренции и межнациональных конфликтов, расширении масштабов гибкой занятости и безработицы. Наиболее глубокое проявление нестабильности можно обнаружить в системе социально-трудовых отношений, о чем свидетельствуют: растущая безработица (включая молодежную), массовая миграция (включая трудовую), обострение противоречия между трудом и капиталом, проявляющееся в огромных имущественных и доходных разрывах между определенными слоями общества как внутри национальных экономик, так и между странами. Социально-трудовые отношения сталкиваются с новыми тенденциями, которые разрушают привычный мир труда: сетевая и дистанционная формы занятости, устный наем и заемный труд, нетрадиционные формы занятости.

Разнонаправленные трансформации социально-трудовых отношений носят как объективный характер, предопределенный научно-технической революцией, глобализацией и цивилизационными сдвигами, так и субъективный. Из всего многообразия происходящих изменений в социально-трудовых отношениях, следует обратить внимание как в теоретическом, так и в практическом плане на два основных направления, развитие которых в будущем способно влиять на градус глобальной нестабильности. Первое направление напрямую связано с развитием человека. Требования к человеческому развитию не ограничиваются сегодня только профессиональными качествами, а требуют целостного развития, всего многообразия человеческих качеств. Возрастает роль и значение ответственности за происходящее всех субъектов хозяйствования. Сложность принятия решений в условиях растущей неопределенности актуализирует интеллектуальную составляющую деятельности человека. Не случайно в вышедшей недавно книге «Через сто лет: ведущие экономисты предсказывают будущее» Э. Рот предполагает, что рост мировой экономики сохранится и число связей в экономической системе будет возрастать в геометрической прогрессии, что потребует более интенсивного умственного труда [2, с. 200].

В условиях глобализации меняется содержание труда, структура совокупного труда, возрастает социальная ответственность за последствия совершаемой деятельности. В свое время В. Вернадский предупреждал, что человек действует в планетном аспекте, т.е. глобально, неизбежно и непрерывно изменяя биосферу [1, с. 24]. В сфере труда человеческие качества востребованы не только как элементы новейших форм капитала – человеческого, социального, интеллектуального, культурного и др., но и как императив выживания, как механизм зрелости системы и ее способности генерировать те тенденции и тренды развития, которые равновесно и оптимально согласовано отражают экономическую, экологическую и социальную эффективность. Надо помнить, что развитие для нас не является самоцелью. Развитие, любой прогресс в его рамках имеет смысл лишь постольку, поскольку он выражается положительными переменами в человеке.

Социальное партнерство в новых условиях должно быть расширено за счет включения в него большего количества партнеров при одновременном росте их ответственности за общий результат. Однако ядром этого партнерства по-прежнему остается взаимодействие работодателей и работников наемного труда. К сожалению, мы вынуждены констатировать тот факт, что по-прежнему отсутствуют предпосылки для формирования эффективного социального диалога как на национальном уровне, так и в глобальном масштабе. Причины следует искать в сложившемся глобальном порядке, приведшем к высочайшему уровню неравенства и нестабильности. Никогда неравенство не достигало таких масштабов и не было столь вызывающим, как сейчас, когда на долю примерно 80 % населения мира приходится только 6% мирового богатства.

Происходящие перемещения капиталов, новейших технологий, рост международной конкуренции подрывают системы социальной защиты в богатых странах, ведут к разрушению традиционных систем, не создавая новых. Это порождает хаос, потоки беженцев, безработицу и деградацию. Система снятия неопределенности в этой сфере лежит на пути создания эффективной социальной среды. Вторым направлением, снижающим уровень глобальной нестабильности социально-трудовой сферы, являются качество институциональной среды и устойчивый институциональный режим, способный обезопасить социально-трудовые отношения от глобальных рисков и негативных воздействий внешней среды. Безусловно, наиболее эффективным является инклюзивный институциональный режим, который выступает не только механизмом вовлечения всех членов общества трудоспособного возраста в общественно-полезную деятельность, но и способом преодоления неравенства, инструментом обеспечения справедливости с акцентом на фундаментальное право человека – быть полноценным членом социума.

К сожалению, экстрактивный институциональный режим не только направлен на увеличение выгод для узкого круга людей, но и лишает

огромное число активного трудоспособного населения выбора сферы деятельности, формы занятости и др., изолируя и отчуждая его от прав и гарантий участия в социальной системе на правах равных. Ключом к преодолению глобальной нестабильности и разрешения проблем неравенства может стать только всеобщность для всех и каждого в развитии человеческого потенциала.

Литература

1. Вернадский В. И. Размышления натуралиста. Кн. 2. Научная мысль как планетное явление. – М.: Наука, 1977. – 191 с.
2. Через 100 лет: ведущие экономисты предсказывают будущее / Под ред. Игнасио Паласиоса-Уэрты; пер. с англ. - М.: Изд-во: Институт Гайдара, 2016. – 304 с.

УДК 314.17:331.5

Спасенко Ю.О.,

с. н. с.,

НДІ праці і зайнятості населення
Мінсоцполітики України та НАН України

СТАБІЛЬНІСТЬ У ЗБЕРЕЖЕННІ РОБОТИ ЯК СКЛADOVA ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

За Конституцією України, кожен громадянин має право на працю: працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємства, особистого селянського та фермерського господарств, іншого роботодавця або при безоплатному сприянні Державної служби зайнятості (ДСЗ).

Трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю, Цивільним кодексом України, Законом України „Про зайнятість населення” та іншими правовими актами [1; 2; 3].

Слабкість системи державного нагляду і контролю та недостатній рівень соціальної відповідальності бізнесу призводять до порушень трудового законодавства та низької захищеності від звільнення українських працівників.

Рух робочої сили залежить від загальної економічної ситуації в країні. Зокрема, у 2016 р. коефіцієнт обороту робочої сили по прийому становив 26,1%, а коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню – 29,2% (у тому числі у зв’язку зі скороченням штатів – 1,6%, з причин плинності кадрів – 25,3%) [8].

Загальний рівень безробіття серед населення віком 15-70 років (за методологією МОП) у 2016 р. дорівнював 9,3% до економічно активного населення відповідної вікової групи. Протягом останніх десяти років, за винятком кризових періодів, відбувалося і зменшення кількості населення