

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ПРОЦЕСУ ПРАЦІ

Сургай К. П.

Науковий керівник – Михайлова Є. О., доцент кафедри природоохоронних технологій, екології та безпеки життєдіяльності, к.т.н., mykhailova.e@ukr.net

Харківський національний університет імені Семена Кузнеця

У процесі праці люди вступають в певні соціальні відносини, взаємодіючи один з одним. Соціальні взаємодії в сфері праці – це форма соціальних зв'язків, яка реалізована через обмін діяльністю і взаємні дії. Об'єктивною основою взаємодії людей є спільність або розбіжність їх інтересів, близьких або віддалених цілей, поглядів. Постійна взаємодія окремих індивідів або спільнот в процесі трудової діяльності в певних соціальних умовах утворює специфічні соціальні відносини.

Соціально-трудова відносини дозволяють визначити соціальну значимість, роль, місце, суспільне становище індивіда і групи. Вони є сполучною ланкою між робочим і майстром, керівником і групою підлеглих, певними групами працівників і окремими їх членами. Жодна група працівників, жоден член трудової організації не можуть існувати поза таких відносин, поза взаємних обов'язків щодо один до одного, поза взаємодій [1].

Соціальна сутність праці розкривається через такі поняття як умови праці, його зміст і характер, структура і види праці, задоволеність працею. Якщо умови праці визначаються в більшій мірі об'єктивними характеристиками виробничого середовища і трудового процесу, то задоволеність працею має емоційно забарвлену, суб'єктивну оцінку працівником своєї трудової діяльності.

Багаторічні дослідження соціальних проблем праці встановлюють тісний взаємозв'язок між ступенем зацікавленості людей у продуктивній діяльності з характером і темпами змін, що відбуваються в різних сферах суспільного життя. Зацікавленість в роботі породжує сприятливі установки по відношенню до всієї сукупності суспільних цінностей, а відсутність зацікавленості і задоволеності роботою, навпаки, стає соціально-психологічною основою різних форм негативної поведінки індивіда.

Соціальна якість праці полягає у впливі трудової діяльності працівника на його соціальні ролі, соціальний стан, інтереси, освітній і професійно-кваліфікаційний рівень, інші соціальні характеристики. Визначальна роль людини на виробництві обумовлена, по-перше, тим, що людина – організуючий початок виробництва. Якщо не буде людини – всі компоненти виробництва перетворяться в купу заліза, металу, деяких будівель та споруд. Людина – не просто учасник, елемент виробничого життя, він являє собою компонент, який об'єднує всі без винятку фактори і умови виробництва. Без спонукаючої сили людини неможливо не тільки очікувати зміни у функціонуванні техніки і технології, а й привести в дію соціальні резерви, які приховані в праці. Інакше кажучи, все виходить і залежить від працівника. Яким би досконалыми не були знаряддя праці, без людини вони не вирішать проблеми, що стоять перед виробництвом [2].

Соціально-економічні аспекти охорони праці є складовою частиною громадської безпеки. Це є надзвичайно важливим фактором, адже відповідає Концепції безпеки людини, що була розроблена Організація Об'єднаних Націй [3]. З цього боку, ми розглядаємо безпеку як відсутність небезпеки, загроз, відсутність травмування та збереження не тільки майна, а також фізичного та психологічного здоров'я людини.

Питання соціальної безпеки є найбільш актуальними під час виконання людиною певних видів професійної діяльності. Найчастіше це відбувається на фірмах та підприємствах приватного або державного характеру, що забезпечують зайнятість населення. Роботодавці повинні враховувати умови

праці, які вони надають працівникам. За цим процесом наглядає та регулює держава відповідними законами, зокрема Законом України «Про охорону праці» [4].

Як показує практика, забезпечення комфортних та безпечних умов праці частіше може виявитися дешевшим ніж відшкодування робітнику травм, отриманих під час виконання їм службових обов'язків. Фінансові розподіли бюджету потрібно використовувати раціонально: не лише для модернізації виробництва, а й для забезпечення відповідних умов праці співробітників організації. Роблячи подібні дії, підприємство/компанія підвищує продуктивність праці, заохочує до кращих результатів. Також не менш важливим є створення престижного іміджу компанії, як всередині серед робітників, так і за їхніми межами.

Тому, роботодавці та держава повинні брати до уваги умови надання праці для своїх робітників, турбуватися про дотримання всіх пільг, компенсацій, виплат заробітної плати та інформування про можливі небезпеки або зміни.

Список використаних джерел

1. Романів Л. В. Охорона праці в Україні: проблеми, досвід, перспективи / Л. В. Романів, І. Б. Бабух // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2014. – Вип. 4. – С. 222-228.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2017. – 189 с.
3. Ткачук К. Н. Охорона праці та безпека життєдіяльності у концепції розвитку людини / К. Н. Ткачук, Д. В. Зеркалов // Проблеми охорони праці в Україні. – 2013. – Вип. 26. – С. 32-44.
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 №2695-ХІІ / Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.