

що їх поєднує, це поняття загрози, що виникає: при замаху на цілісність власності; на кримінальній основі; у процесі досягнення цілей; у процесі нормального і навіть оптимального функціонування; досягнення стратегічної стійкості.

Усе це показує, наскільки широкий спектр напрямів діяльності із забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства. А якщо розглядати лише загрози, що мають різне походження та спрямованість, то лише дії служби безпеки не можуть її забезпечити.

Таким чином, жоден із перелічених підходів не гарантує забезпечення економічної безпеки підприємства. Водночас необхідно наголосити, що залежно від економічної ситуації в країні, регіоні, населеному пункті найбільш актуальними можуть стати ті чи інші аспекти фінансово-економічної безпеки.

1. Штангрет А. М. Економічна безпека підприємства в умовах антикризового управління: концептуальне визначення та механізм забезпечення : моногр. / А. М. Штангрет, Я. В. Котляревський, М. М. Караїм. Львів : Укр. акад. друкарства, 2012. 288 с.

2. Кубецька О. М., Палешко Я. С., Санакоєв Д. Б., Неклеса О. В. Збірник актів нормативно-правового регулювання фінансово-економічної безпеки. ДДУВС. 2019. 251 с.

3. Кубецька О. М., Палешко Я. С., Сидорова Е. О. Фінансова безпека як пріоритетний напрям розвитку науки для забезпечення економічної стабільності України. *Розвиток науки і техніки: проблеми та перспективи*: збірник тез Всеукраїнської науковопрактичної інтернет- конференції з нагоди відзначення Дня науки-2020 в Україні (м. Київ, 21 травня 2020 р.). Київ: ДНДІ МВС України, 2020. С. 100–103.

Роман КАРПЕНКО

старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна),
кандидат юридичних наук

Тетяна ПОЛТАВЕЦЬ

приватний адвокат

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Визнання України державою з ринковою економікою, поступове входження до світового господарського простору актуалізують проблему формування соціально-трудових відносин економічної діяльності, особливо у сферах інфраструктурного та інституційного забезпечення. Реалії сьогодення свідчать, що у розвитку соціально-трудових відносин України

спостерігаються протиріччя, руйнівні процеси, які стали наслідками помилок у політиці реформ, пов'язаних з недооцінкою соціальних питань та надмірною захопленістю трансформаціями економічних відносин, що відбувалися, по суті, ціною значних соціальних втрат. Нагальним завданням є ретельне дослідження соціально-трудова відносин для подолання кризових явищ та оптимізації їхнього розвитку.

Соціально-трудова відносини відіграють провідну роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання. Ефективна діяльність будь-якого суб'єкта господарювання залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього економічного потенціалу, але й від компетенції персоналу. У сучасних умовах ринкових реформ в Україні вплив світової фінансової кризи суттєво підвищує значення соціально-трудова відносин у всіх сферах економічної діяльності. Е. Лібанова зазначає, що «...на сучасному етапі докорінно змінилося уявлення про рушійні сили та співвідношення різних чинників розвитку, про роль і місце людини в цивілізаційному прогресі. Досвід економічно розвинених країн, і – ще більшою мірою – країн, що здійснили економічний ривок (у різні періоди ХХ сторіччя: Японія, Корея, Німеччина, Ірландія, Чехія, Угорщина, Словенія), свідчить про вирішальне значення людського капіталу, якості робочої сили і мотивацію ефективної праці. Ця нова концепція, орієнтована на примат людського розвитку. Вона замінила застарілу, рушійною силою якої було накопичення матеріального багатства. Саме людський і соціальний капітал забезпечують нині найвищі темпи економічного зростання, і саме ті країни, політика яких спрямована переважно на забезпечення розвитку людського потенціалу, досягають на зламі тисячоліть найбільших успіхів. Необхідність швидкого економічного зростання в умовах скорочення чисельності населення потребує покращення умов і посилення стимулів формування трудового потенціалу та максимально ефективного його використання» [1, с. 11].

Досліджуючи проблеми глобального економічного розвитку, О. Сазонець вважає, що «...дослідження тенденцій соціально-трудова відносин є загальною проблемою сучасної глобалістики та одночасно інтеграції України в глобальний світ, і також потребує вирішення багатьох соціальних питань» [2, с. 65].

Розглядаючи державу як суб'єкт соціально-трудова відносин, О. Головінов зазначає, що «...згідно з Конституцією, Україна є соціальною державою, однак у законодавчому порядку це поняття не визначено, в зв'язку з чим спеціальним законодавством могли б бути названі інституціональні структури і фінансові джерела, що гарантують відповідність поточної ситуації в країні критеріям соціальної держави» [3, с. 32].

Н. Верхоглядова підкреслює значення державного регулювання сфери соціально-трудова відносин: «...з урахуванням курсу України на розбудову соціально-орієнтованої ринкової економіки, умови реформування останньої

мають створюватися переважно за рахунок суттєвого вдосконалення і поширення використання економічних важелів, що застосовуються органами державної виконавчої влади при виконанні регулюючої, захисної і контрольно-примусової функції держави» [4, с. 73]. Ж. Анпілогова зазначає, що «...у наш час у зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин, найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудої сфері, торкаючись інтересів мільйонів людей. Основні принципи державної політики в соціально-трудої сфері зроблені з урахуванням передового закордонного досвіду і закріплені в Конституції України і Законі України «Про зайнятість населення» [5, с. 24].

У своїх працях Н. Афендікова по-іншому формулює проблеми у сфері формування соціально-трудої відносин: «...об'єктивні причини диспропорцій національного ринку раці, посилені помилками законодавчої і виконавчої гілок влади, призвели до цілого ряду проблем. Зокрема, нестача робочих місць та висока їх частка з небезпечними умовами праці, невідповідність якості робочої сили сучасним вимогам виробництва, нераціональність галузевої структури зайнятості, низький рівень оплати праці» [6, с. 17]. Наприклад, В. Голубева підкреслює, що «...оскільки людина є однією з найважливіших складових соціального капіталу підприємства, яке у свою чергу, є соціально відповідальним перед працівниками, можна сказати, що його ефективне функціонування залежить від того, наскільки воно задовольняє потреби своїх працівників» [7, с. 87].

В. Онікієнко констатує, що «...динамічне економічне зростання країни дедалі більше залежить від сукупності «неречових» факторів (інтелектуальних, інформаційних, організаційних, управлінських), тому ефективне управління працею, загальноосвітня і професійна підготовка, безперервний і сталий розвиток економічно активного населення, мотивація праці, гідна людини якість життя розглядаються як головна умова забезпечення цього зростання. З модернізацією економіки на інноваційних засадах та соціалізацією економічного розвитку роль соціально-трудої відносин у відтворенні людського капіталу постійно зростає, що зумовлюється змінами, які відбуваються в характері, змісті і формах організації праці під впливом науково-технологічного прогресу, актуалізується проблема відтворення і нагромадження людського капіталу на якісно новому рівні» [8, с. 103–104].

Дослідження низки робіт вітчизняних та зарубіжних учених дозволяє зробити висновок, що сьогодні не існує єдиного загального визначення поняття «соціально-трудої відносини». Так, А. Колот, О. Грішнова та О. Герасименко характеризують соціально-трудої відносини як «...процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; що пов'язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили,

винагородою за працю та спрямований на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Соціально-трудові відносини характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків індивідумів і соціальних груп. Однак система соціально-трудова відносин має багаторівневий характер, що обумовлює велику кількість аспектів її дослідження та рівнів аналізу, вона, як і будь-яка інша система, містить основні елементи, зв'язки, мету та структуру, які перебувають у тісному взаємозв'язку та взаємовизначенні. Важливим аспектом соціально-трудова відносин у сучасних умовах є участь працівників в управлінні усіма сферами діяльності підприємств, зокрема, соціальною підсистемою. Це право вони реалізують через: загальні збори (конференції) трудового колективу; ради трудового колективу; професійні спілки; виробничі ради; спілки раціоналізаторів і винахідників; інші уповноважені трудовим колективом громадські організації (органи), шляхом внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, а також з питань соціально-виробничого, соціально-культурного характеру й побутового обслуговування.

Дослідження низки наукових джерел дозволило виявити думки цілого ряду авторів, що зазначають важливість інвестування для розвитку соціально-трудова відносин. Наприклад, О. Ястремська характеризує інвестування як суспільне і колективне благо та зауважує, що «...результати інвестиційної діяльності, впровадження інвестиційних проектів, безпосередньо самі проекти як товари та інвестування як процес їх реалізації – є одночасно суспільним (з позиції користування вигодою соціально-екологічного, техніко-технологічного спрямування (ефекту) від впровадження проектних пропозицій), колективним (з позиції економічного та фінансового ефекту для інвесторів та власників і наведених видів ефектів для найманих працівників, якщо ці здобутки розповсюджуватимуться тільки на внутрішнє середовище підприємства), й індивідуальним (якщо вигода від інвестування матиме не комплексне, а обмежене (фінансово-економічне) значення і належатиме одній особі (власнику-інвестору)) благом» [9, с. 123–124].

Отже, однією із нагальних поточних вимог посткризової України є перегляд та удосконалення ідеології, принципів і цілей соціально-економічного розвитку, переорієнтації ресурсів на всебічний людський розвиток, посилення гуманізації праці та утвердження суспільних цінностей.

1. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХ століття. *Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал*. Київ : ІДСД НАН України, 2008. Вип. 1(9). С. 9–22.

2. Сазонець О.М. Інформаційна складова глобальних економічних процесів : монографія. Донецьк : Юго-Восток, 2007. 360 с.

3. Головінов О.М. Соціальна політика та економічна безпека. Донецьк : Каштан, 2004. 335 с.

4. Верхоглядова Н.І. Соціально-ринковий вибір як основа економічного розвитку

суспільства. *Держава та регіони*. Серія: Економіка та підприємництво, 2007. Вип. 1. С. 72–75.

5. Анпілогова Ж.Д. Типи соціально-трудових відносин. *Держава та регіони*. Серія: Економіка та підприємництво. 2007. Вип. 1. С. 23–26.

6. Афендікова Н.О. Особливості трудових ресурсів та розвитку ринку праці в Україні. *Держава та регіони*. Серія: Економіка та підприємництво, 2006. Вип. 4. С. 16–19.

7. Голубева Т.В. Оцінка рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві. *Економіка розвитку*. 2005. № 1(33). С. 86–88.

8. Онікієнко В.В. Удосконалення соціально-трудових відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку. *Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал*. Київ : ІДСД НАН України, 2004. № 1–2. С. 102–109.

9. Ястремська О.М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. Харків : Вид-во ХНЕУ. 2004. 472 с.

Anna MAKSYMOVA

lecturer of the department of social
and humanitarian disciplines, PhD

Nadiya SLIVINSKA

first year student of the Dnipropetrovsk
State University of Internal Affairs

THE INFLUENCE OF THE RULE OF LAW ON THE EXERCISE OF HUMAN RIGHTS

According to the Secretary-General, the rule of law necessitates that procedural actions, the activities of institutions and basic norms be consistent with the concept of human rights, including the basic principles of equality before the law, accountability and justice in the protection and protection of rights (S / 2004 / 616, para. 6). It is impossible to ensure the rule of law in societies without the protection of human rights, and conversely, the protection of human rights cannot be ensured in societies without effective rule of law. The rule of law is a mechanism for the realization of human rights, which contributes to the implementation of the principle of human rights.

Ensuring the rule of law is an integral part of enshrining economic, social and cultural rights in national constitutions, laws and regulations. When rights are protected by law or other legal protection of such rights is provided, the rule of law, in case of non-observance of such rights or misuse of state resources, obliges to provide funds for legal aid.

The principle of the rule of law, together with the concepts of democracy and human rights (Council of Europe Statute (ETS No. 001), in particular its Preamble and Article 3), has been proclaimed as the three basic principles on which it was based. Council of Europe. Later, this concept was reflected in the