

Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика
УДК 331:349.2

Скриньковський Руслан Миколайович

кандидат економічних наук, професор, професор кафедри

Львівський університет бізнесу та права

Скрыньковский Руслан Николаевич

кандидат экономических наук, профессор, профессор кафедры

Львовский университет бизнеса и права

Skrynkovskyu Ruslan

PhD in Economics, Professor, Professor of the Department

Lviv University of Business and Law

ORCID: 0000-0002-2180-8055

Тиркало Юрій Євгенійович

аспірант

Національного університету «Львівська політехніка»

Тыркало Юрий Евгениевич

аспирант

Национального университета «Львовская политехника»

Tyrkalo Yuriy

Postgraduate Student of the

Lviv Polytechnic National University

ORCID: 0000-0003-2535-4238

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І ТРУДОВЕ ПРАВО: МЕТОДОЛОГІЧНІ
АСПЕКТИ СПІВВІДНОШЕННЯ
ЭКОНОМИКА ТРУДА И ТРУДОВОЕ ПРАВО:
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СООТНОШЕНИЯ
LABOR ECONOMICS AND LABOR LAW: METHODOLOGICAL
ASPECTS OF CORRELATION**

Анотація. У статті розкрито особливості вирішення проблем трудової діяльності, виходячи із дослідження основ економіки праці (як напряму економічної науки, що безпосередньо займається такими проблемами) та положень трудового права (якими регламентується процес забезпечення кожного права на працю), враховуючи методологічні аспекти співвідношення. Встановлено, що трудова діяльність – це особлива форма професійної активності індивідів, яка зумовлена через застосування науково-технічних засобів. Визначено, що однією із головних проблем економіки праці є проблема низького рівня продуктивності праці, вирішення якої можливе за рахунок розробок науково-технічного прогресу, удосконалення існуючих або/чи розроблення і впровадження нових ресурсозберігаючих технологій, покращення процесу виробництва продукції, автоматизації виробничого процесу, врахування аспектів соціальних процесів та передбачення гарантій забезпечення оптимального рівня оплати праці і належного рівня соціального захисту, розвитку освіти і науки, забезпечення належного рівня охорони здоров'я, гарантування безпеки праці, постійного підвищення працівниками кваліфікації та професіоналізму. Доведено, що ефективність трудової діяльності індивіда залежить від рівня його мотивації. З'ясовано, що однією із проблем, яка лежить в основі економічної науки про працю, є проблема урегулювання особистого життя і трудової діяльності молодих професіоналів на ринку праці, зокрема – за рахунок забезпечення гідних умов праці і права на належний рівень оплати праці. Визначено, що у реалізації стратегічно установлених завдань та пріоритетів розвитку трудової діяльності особливу роль виконує дотримання положень трудового права. За трудовим правом повинно бути передбачено належне упорядкування взаємовідносин у трудовій діяльності, базуючись при цьому на уявленнях суспільства про такі аспекти, як справедливість та рамки свободи. Встановлено, що зміни трудового права на краще у відповідності

до потреб ринку праці сприятимуть підвищенню рівня продуктивності праці, зростанню рівня зайнятості серед населення, впливатимуть на підвищення рівня та ефективності виробництва, підвищення рівня оплати праці тощо. Зазначено, що перспективами подальших досліджень у цьому напрямі мають бути дослідження особливостей і практичних аспектів співвідношення професіоналізму, професійної культури, професійної компетентності і професійної підготовки у трудовій діяльності.

Ключові слова: економіка праці, трудова діяльність, соціально-трудова відносина, трудове право, продуктивність праці.

Аннотація. В статье раскрыты особенности решения проблем трудовой деятельности, исходя из исследования основ экономики труда (как направления экономической науки, непосредственно занимающейся такими проблемами) и положений трудового права (которыми регламентируется процесс обеспечения каждому праву на труд), учитывая методологические аспекты соотношения. Установлено, что трудовая деятельность – это особая форма профессиональной активности индивидов, которая обусловлена применением научно-технических средств. Определено, что одной из главных проблем экономики труда является проблема низкого уровня производительности труда, решение которой возможно за счет разработок научно-технического прогресса, усовершенствование существующих или разработки и внедрения новых ресурсосберегающих технологий, улучшение процесса производства продукции, автоматизации производственного процесса, учета аспектов социальных процессов и гарантий обеспечения оптимального уровня оплаты труда и надлежащего уровня социальной защиты, развития образования и науки, обеспечения надлежащего уровня здравоохранения, гарантирование безопасности труда, постоянного повышения работниками квалификации

и профессионализма. Доказано, что эффективность трудовой деятельности индивида зависит от его мотивации. Выяснено, что одной из проблем, лежащей в основе экономической науки о труде, является проблема урегулирования личной жизни и трудовой деятельности молодых профессионалов на рынке труда, в частности – за счет обеспечения достойных условий труда и права на надлежащий уровень оплаты труда. Определено, что в реализации стратегически установленных задач и приоритетов развития трудовой деятельности особую роль выполняет соблюдение положений трудового права. По трудовому праву должно быть предусмотрено надлежащее упорядочение взаимоотношений в трудовой деятельности, основываясь при этом на представлениях общества о таких аспектах, как справедливость и рамки свободы. Установлено, что изменения трудового права к лучшему в соответствии с потребностями рынка труда будут способствовать повышению уровня производительности труда, росту уровня занятости среди населения, влиять на повышение уровня и эффективности производства, повышение уровня оплаты труда и т. д. Отмечено, что перспективами дальнейших исследований в этом направлении должно быть исследование особенностей и практических аспектов соотношения профессионализма, профессиональной культуры, профессиональной компетентности и профессиональной подготовки в трудовой деятельности.

Ключевые слова: *экономика труда, трудовая деятельность, социально-трудовые отношения, трудовое право, производительность труда.*

Summary. *The article reveals the features of solving the problems of labor activity, proceeding from the study of the foundations of labor economics (as a direction of economic science, directly dealing with such problems) and*

the provisions of labor law (which regulate the process of ensuring everyone the right to work), taking into account the methodological aspects of correlation. It has been established that labor activity is a special form of professional activity of individuals, which is due to the use of scientific and technical means. It has been determined that one of the main problems of labor economics is the problem of a low level of labor productivity, the solution of which is possible through the development of scientific and technological progress, improvement of existing or development and implementation of new resource-saving technologies, improvement of the production process of product, automation of the production process, taking into account aspects of social processes and guarantees of ensuring the optimal level of remuneration and an appropriate level of social protection, the development of education and science, ensuring an adequate level of health care, guaranteeing labor safety, continuous improvement of qualifications and professionalism by employees. It has been proved that the efficiency of an individual's labor activity depends on his motivation. It was found that one of the problems underlying the economic science of labor is the problem of regulating the personal life and work activities of young professionals in the labor market, in particular – at the expense of ensuring decent working conditions and the right to an adequate level of remuneration. It was determined that in the implementation of strategically established tasks and priorities for the development of labor activity, a special role is played by the observance of the provisions of labor law. Labor law should provide for the proper regulation of relations in labor activity is provided, based on society's perceptions of aspects such as fairness and the framework of freedom. It has been established that changes in labor law for the better in accordance with the needs of the labor market will contribute to an increase in the level of labor productivity, an increase in the level of employment among the population, influence an increase in the level and efficiency of production, an increase in the level of wages, etc. It is noted that

the prospects for further research in this direction should be the research of the features and practical aspects of the correlation of professionalism, professional culture, professional competence and professional training in labor activity.

Key words: *labor economics, labor activity, social and labor relations, labor law, labor productivity.*

Постановка проблеми. Трудові ресурси є невід’ємною складовою системи розвитку економічної діяльності. Ефективне використання трудових ресурсів позначається на економічному стані держави і добробуті суспільства загалом. Якщо говорити про те, що соціально-економічний розвиток держави є досить слабким, то на думку фахівців першочерговою проблемою цього є низький рівень продуктивності праці, низький рівень оплати праці, високий рівень безробіття тощо. А подолання цих проблем вимагає чималих зусиль у багатьох сферах, включаючи належну реалізацію положень утвердженого трудового права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми праці і трудової діяльності у контексті дотримання положень трудового права є предметом досліджень багатьох вчених-економістів і практиків. Так, ґрунтовні дослідження у цьому напрямку здійснили такі науковці і практики: С. Вишновецька [1], О. Грішнова [2], М. Джаман [3], В. Дієсперов [4], М. Іншин [5], О. Коваленко [6], А. Колот [7], О. Костюченко [8], О. Кошій [9], А. Несевра [2], М. Семикіна [10], Л. Семів [11], О. Середа [12] та інші.

Так, А. Колот [7] дотримується думки, що однією із головних методологічних та міждисциплінарних засад наукового вчення про працю і соціально-трудова відносина має стати проведення комплексного і системного дослідження у напрямку формування сталих концептуальних позицій до вирішення проблем праці та проблем, пов’язаних із соціально-трудова діяльністю. В основі вирішення соціально-трудова проблем має

лежати, насамперед, виявлення і вивчення основних проблемних аспектів та здійснення ґрунтового аналізу підходів до вирішення таких проблем.

Важливу роль у вирішенні проблем трудової діяльності посідає забезпечення права на працю. Акцентуючи увагу на цьому, О. Коваленко [6] стверджує, що державою мають надаватись гарантії кожній людині на створення їй належних умов для реалізації нею своїх можливостей. Так, держава, гарантуючи право на працю, надає кожному можливість здійснювати трудову діяльність, а також забезпечує кожному рівноцінні умови для реалізації цього права. Праця, за дослідженнями науковця [6] – це процес реалізації кожним природної здатності. Працею (через проявлення людської особистості) визначається рівень якісного внеску кожного у розвиток держави тощо.

Водночас тут також потрібно зазначити, що сьогодні не до кінця розкритими є деякі аспекти вирішення проблем трудової діяльності, які лежать в основі досліджень економічної науки про працю та положень трудового права.

Мета статті. Метою статті є розкрити особливості вирішення проблем трудової діяльності, виходячи із дослідження основ економіки праці (як напряму економічної науки, що безпосередньо займається такими проблемами) та положень трудового права (якими регламентується процес забезпечення кожному права на працю), враховуючи методологічні аспекти співвідношення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Складні соціально-економічні умови, які сформувались в Україні протягом останніх років, негативно позначаються на розвитку економіки української держави. Не менш негативним є вплив таких умов і процесів на добробут та рівень життя населення. Для вирішення зазначених проблем виникає потреба у пошуку нових шляхів стимулювання населення до здійснення трудової діяльності, до впровадження на практиці удосконалених і/або нових форм

зайнятості, підвищення рівня зайнятості тощо.

Практика вирішення проблем трудової діяльності свідчить про те, що однією із головних проблем економіки праці є проблема низького рівня продуктивності праці [4]. Аналіз результатів дослідження [4] дозволяють стверджувати, що над вирішенням цієї проблеми починають працювати лише тоді, коли рівень продуктивності праці вже є надто низьким. Водночас також з'ясовано, що коли керівнича ланка починає аналізувати про те, а чому виникають проблеми у процесі діяльності, та результатом аналізу здебільшого є низький рівень продуктивності праці.

Перш ніж приступити до визначення напрямків вирішення проблем низького рівня продуктивності праці, доцільно розкрити зміст поняття «трудова діяльність». З огляду на те і згідно інформації, яка представлена у науковій праці [11], трудова діяльність – це особлива форма професійної активності індивідів, яка зумовлена через застосування науково-технічних засобів. Трудова діяльність є чітко зафіксована у часі та просторі, і нею передбачено виконання ряду функцій та операцій, виконувати які мають безпосередньо індивіди.

Поряд з тим, за результатами аналізу досліджень [10] з'ясовано, що продуктивність праці є однією із суперечливих економічних категорій. Так, продуктивність праці, з однієї сторони (у вузькому сенсі), характеризує продуктивність конкретного виду трудової діяльності, який, виходячи із мікрорівневого чи індивідуального аналізу, розраховується як співвідношення між обсягом виробленої продукції (послуг) та витратами тільки одного із факторів виробництва, тобто живої праці. Ці витрати, як показник розрахунку індикатора продуктивності праці, можуть бути обчислені як за годину, так і за день, квартал чи рік.

Що стосується більш ширшого трактування (або у ширшому сенсі) поняття «продуктивність праці», то індикатор продуктивності праці на макроекономічному рівні характеризує суспільну продуктивність праці як

результативність здійснення виробництва (виробничого процесу) за кожним із видів економічної діяльності. Цей індикатор продуктивності праці на такому рівні обчислюється як співвідношення між загальним обсягом виробленої продукції (послуг) та сумою загальних витрат, що були понесені на реалізацію такої праці [10].

Основними інструментами вирішення проблем, пов'язаних із підвищенням продуктивності праці, є [10]: 1) науково-технічний прогрес; 2) удосконалення існуючих або/чи розроблення і впровадження нових ресурсозберігаючих технологій; 3) покращення процесу виробництва продукції. У багатьох розвинених країнах світу витрати на науку і розробку інноваційних (високих) технологій є доволі значними. Ці витрати себе окупляють, оскільки впровадження нових інноваційних технологій у виробництво дозволяє зробити виробничий процес більш ефективним, а вклад людської праці – мінімальним.

Автоматизація виробничого процесу, перш за все, вимагає залучення трудових ресурсів, які мають доволі високий рівень знань і належний рівень кваліфікації. Завдяки використанню таких якісних характеристик трудових ресурсів процес виробництва є більш ефективним і результативним, а обсяг ресурсів, який залучається у виробництво – оптимальним.

Акцентуючи увагу на такому правилі, багато економічно розвинених країн світу вкладає значні кошти у розвиток науки і високих технологій. Однак в Україні до таких вкладів є досить далеко, тому наслідки себе проявляють. Можливо тому українське виробництво сьогодні є не настільки конкурентоспроможним, як у економічно розвинутих країнах.

З огляду на зазначене вище, потрібно також наголосити на тому, що підвищення продуктивності праці не повинно бути самоціллю, цей процес має стати одним із пріоритетних завдань держави. Вирішення наявних проблем щодо підвищення продуктивності праці має не тільки враховувати

окремі аспекти соціальних процесів, а й обов'язково передбачати гарантії забезпечення оптимального рівня оплати праці і належного рівня соціального захисту. Також одним із напрямів підвищення рівня продуктивності праці має стати розвиток освіти і науки, забезпечення належного рівня охорони здоров'я, гарантування безпеки праці, постійне підвищення працівниками кваліфікації та професіоналізму. Водночас тут, враховуючи інформацію у наукових працях [13–15], доцільно дослідити особливості і практичні аспекти співвідношення професіоналізму, професійної культури, професійної компетентності і професійної підготовки.

Поряд з тим, ще однією проблемою, яка суттєво знижує продуктивність праці, є проблема низької мотивації працівників, що зумовлена, як правило, низьким рівнем оплати праці. Беззаперечно тут треба відзначити проблему низької оплати тих працівників, які безпосередньо беруть участь у розробленні нових інноваційних (високих) технологій. Недостатня мотивація таких працівників стає причиною низького рівня технологічності продукції тощо.

Важливою засадою вирішення проблем трудової діяльності також є професійна спрямованість трудової діяльності індивідів. Так, професійна спрямованість трудової діяльності індивіда, на думку фахівців, має бути вузькоспеціалізованою, оскільки так можна досягти більш високого рівня продуктивності праці. Індивід має бути професіоналом своєї справи і відповідальним. Маючи значні професійні здібності і навички, індивід може їх використовувати у процесі здійснення трудової діяльності, включаючи інноваційну працю тощо. Наприклад, трудова діяльність може бути здійснена у напрямку виробництва нової продукції згідно потреб ринку.

Як зазначалось вище, ефективність трудової діяльності індивіда залежить від рівня його мотивації. У цьому контексті доцільно також

вказати, що мотивація забезпечується багатьма факторами, зокрема макроекономічними і особистісними. За фактом трудова діяльність не чинить прямого впливу на досягнення всіх потреб і не забезпечує реалізацію всіх потреб індивіда, зокрема – не забезпечує у сукупності його фізичних, соціальних, інтелектуальних та інших потреб. Тому, враховуючи зазначене, може виникнути криза трудової мотивації. Це пояснюється тим, що окремі індивіди, які здійснюють трудову діяльність здебільшого у сфері виробництва, не можуть у більшій мірі задовольнити свої життєві потреби. Тому, враховуючи такі умови, деякі індивіди вимушені шукати додатковий заробіток. Ще однією причиною незадоволеності індивіда трудовою діяльністю може бути затримка виплати заробітної плати. Негативний вплив на ефективність здійснення трудової діяльності чинить також застаріле обладнання, яке часто використовується у виробничому процесі, і/або неналежні санітарно-гігієнічні умови здійснення трудової діяльності тощо. Незадоволення інтелектуальних і/або моральних потреб індивідів також є причиною низького рівня ефективності здійснення трудової діяльності індивідами [3].

Задоволення вищезазначених потреб та вирішення проблем вимагає належного матеріального забезпечення. Якщо у індивідів немає ресурсів матеріального забезпечення і можливості їх здобути, здійснюючи трудову діяльність, то більшість із них вдаються до вкрай негативних діянь. За таких умов зростає рівень окремих груп і видів злочинів. Тут потрібно також відзначити і те, що індивіди, маючи неналежні матеріальні умови життя, часто керуються такими негативними рисами характеру, як страх і гнів. Поряд з тим з'ясовано, що є індивіди, які мають нормальне (належне) матеріальне забезпечення, але прагнуть ще більше збагатити свої блага і, проявляючи свій особистий егоїзм, можуть відкидати на другий план трудову діяльність. Враховуючи таку ситуацію на ланці управління державою, все це у перспективі може призвести до негативних наслідків

розвитку держави, зокрема – до виникнення нових соціально-економічних та іншого роду проблем. Криза мотивації трудової діяльності досить часто провокується потребами вищого рівня, а не потребами нижчого рівня.

Однією із визначальних проблем, вирішення якої лежить в основі економіки праці, є проблема урегулювання особистого життя і трудової діяльності молодих професіоналів на ринку праці.

Забезпечення гідних умов праці і права на належний рівень оплати праці – це дві із найважливіших аспектів трудової діяльності кожного індивіда. Ці аспекти є тісно взаємопов'язані між собою і ними заздалегідь керуються сьогодні молоді професіонали. Проте, їм не завжди вдається ефективно поєднати ці два аспекти, оскільки існують фактори, через які таке поєднання гальмується. Наприклад, це може бути досить високий рівень конкуренції на ринку праці, малий досвід трудової діяльності, безвідповідальність окремих роботодавців або бездіяльність окремих чиновників зі сторони органів державної влади. За таких обставин молоді спеціалісти часто працюють понаднормово, у шкідливих умовах, отримують низьку заробітну плату тощо, що негативно позначається на їх людському розвитку і здоров'ї.

Тому, враховуючи інформацію, представлену у праці [2], досягти балансу між процесами забезпечення професійного і особистого життя кожного індивіда, зокрема молодих спеціалістів, можна за рахунок:

- 1) чіткого формування цінностей і пріоритетів життя, зокрема того, на що має бути витрачений час;
- 2) того, що індивіди не мають керуватись завданнями виконати всю свою і іншу (або за когось іншого) роботу та у найближчий час, тому що зазвичай життя не є ідеальним, його не можна повністю контролювати;
- 3) того, що не треба взаємопов'язувати роботу і особисте життя;
- 4) того, що для полегшення і покращення трудової діяльності потрібно намагатися і застосовувати наявні новітні здобутки науково-

технічного прогресу тощо.

Практика показує, що сьогодні в Україні виникає безліч проблем у напрямку управління трудовими ресурсами. Однією із таких проблем є зниження кількості населення в Україні, високий рівень трудової міграції, старіння нації, низький рівень оплати праці, низький рівень продуктивності праці, невтримання на робочих місцях талановитої молоді тощо. Вирішення зазначених вище проблем вимагає негайних дій у напрямку управління трудовими ресурсами із прийняттям на цій основі виважених рішень та впровадження ряду заходів на підтримку політики у цій сфері.

Водночас тут необхідно зауважити, що якщо вчасно не вирішити проблему управління трудовими ресурсами, то розвиток національної економіки не тільки буде неефективним сьогодні з негативними наслідками, а й у недалекій перспективі держава не зможе вже ефективно і повноцінно розвиватись, оскільки, як відомо, трудові ресурси – це пріоритет соціально-економічного розвитку будь-якої держави.

З ціллю підвищення ефективності нарощування обсягів трудових ресурсів та ефективності їх використання в Україні потрібно першочергово реалізувати ряд основних стратегічно установлених завдань, а саме: а) підвищити рівень оплати праці; б) сформувати дієву систему мотивації індивідів до ефективного здійснення ними трудової діяльності; в) забезпечити сприятливі умови для здійснення трудової діяльності; г) сформувати належні умови для підвищення рівня народжуваності; д) забезпечити сприятливі умови для самореалізації і розвитку талановитих індивідів, зокрема молодих професіоналів; е) залучати молодих професіоналів з інших країн до трудової діяльності в Україні [9].

У реалізації зазначених вище стратегічно установлених завдань і пріоритетів розвитку трудової діяльності особливу роль виконує дотримання положень трудового права.

Трудове право в Україні за своєю соціальною специфікою призначення є досить дискусійним. За роки незалежності України трудове право потребує пошуку шляхів його соціального призначення та реалізації таких шляхів на практиці [8].

Удосконалення норм трудового права та формування на цій основі нових взаємовідносин між роботодавцями і працівниками, впровадження та підтримання на належному рівні принципів соціального діалогу і принципів соціального партнерства – це на сьогодні одні із головних вимог, які ставляться до держави з ціллю формування у ній ознак демократичності, правової орієнтованості та соціальності [12].

Трудове право у контексті соціалізації повинно передбачати належне упорядкування взаємовідносин у трудовій діяльності, базуючись при цьому на уявленнях суспільства про такі аспекти, як справедливість та рамки свободи. З огляду на ці аспекти, важливим пріоритетом трудового права повинен бути пріоритет дотримання учасниками трудового права правильної моделі поведінки, якою би за жодних обставин не відбувалось порушення прав, свобод і законних інтересів інших учасників цього права. Реалізація такого підходу на практиці дозволить на законних засадах здійснювати трудову діяльність кожному, тому не матиме місце негативний вплив на свідомість і волю інших учасників трудових правовідносин [8]. Тому, враховуючи зазначене вище, в основі трудового права в Україні має бути закріплений принцип соціалізації, за яким відбуватиметься належне упорядкування взаємовідносин у трудовій діяльності.

Варто також зауважити, що проблеми трудової діяльності, перш за все, виступають суспільними проблемами держави, вирішити які – це одне із головних завдань України. Сьогодні в умовах впливу економічних криз і нестабільності функціонування ринку праці ефективна реалізація права кожного індивіда на працю у різних видах трудової діяльності має

базуватись виключно на положеннях трудового законодавства і бути пріоритетним напрямком держави. Попри те, трудове законодавство, враховуючи постійні зміни, що прослідковуються на ринку праці, та нові пріоритети трудової діяльності індивідів має постійно доповнюватися і удосконалюватися. За рахунок таких дій можна значно покращити не тільки наявні умови працевлаштування, а й умови подальшої трудової діяльності індивідів [5].

Зміни трудового права на краще у відповідності до потреб ринку праці сприятимуть підвищенню рівня продуктивності праці, зростанню рівня зайнятості серед населення, впливатимуть на підвищення рівня та ефективності виробництва, підвищення рівня оплати праці тощо. Ефективне правове регулювання соціально-трудова відносин є одним із визначальних напрямків зниження рівня соціальної і політичної напруги в суспільстві. Трудові відносини зможуть вийти на новий рівень їх формування. Все це є важливим пріоритетом розвитку трудового права у напрямку вирішення проблем трудової діяльності.

Розкриваючи тему методологічних засад трудового права у контексті вирішення проблем трудової діяльності, необхідно також торкнутися процесу соціології праці. Так, соціологія праці – це процес вивчення трудової діяльності через соціальний аспект цієї категорії. Основними елементами соціології праці є поняття «інтерес» та поняття «потреби» [1].

Соціально-трудова відносини, які формуються у суспільстві, є об'єктом економічного вчення про працю. Ці відносини займають вагомим місце у системі суспільних відносин, оскільки на їх основі формується рівень життя населення, рівень продуктивності праці, рівень задоволеності трудовою діяльністю тощо. У сукупності вони визначають комплекс інструментів досягнення соціально-економічного розвитку в країні. Належний рівень правового регулювання таких відносин відбувається за допомогою пропозицій ринку праці. Не менш важливий вплив на такі

відносини має безпосередньо держава, адже саме держава виступає головним суб'єктом соціально-трудових відносин. Комплексне поєднання процесів регулювання як зі сторони ринку праці, так і зі сторони держави як головного регулятора, забезпечить оптимальне становлення і ефективний розвиток соціально-трудових відносин у перспективі.

Свою чергою, акцентуючи увагу на трудовій діяльності, як головному аспекту економіки праці, потрібно відзначити такі основні ознаки цієї категорії:

1) трудова діяльність є дуже тісно взаємопов'язана із технологічним процесом, оскільки рівень ефективності здійснення індивідами трудової діяльності прямо залежить від рівня використання у процесі трудової діяльності різних науково-технічних розробок та досягнень освіти, науки і техніки;

2) трудова діяльність індивіда у більшій мірі враховує професійні якості індивіда та обумовлюється його посадовими обов'язками, аніж враховує особистісні якості індивіда;

3) трудова діяльність є регламентованою як у часі, так і у просторі, оскільки повинна здійснюватися за спеціально установленим алгоритмом.

Висновки і перспективи подальших досліджень. За результатами опрацювання наукових праць та джерел [1–15] можна стверджувати, що:

– трудова діяльність – це особлива форма професійної активності індивідів, яка зумовлена через застосування науково-технічних засобів;

– однією із головних проблем економіки праці є проблема низького рівня продуктивності праці, вирішення якої можливе за рахунок розробок науково-технічного прогресу, удосконалення існуючих або/чи розроблення і впровадження нових ресурсозберігаючих технологій, покращення процесу виробництва продукції, автоматизації виробничого процесу, врахування аспектів соціальних процесів та передбачення гарантій забезпечення оптимального рівня оплати праці і належного рівня

соціального захисту, розвитку освіти і науки, забезпечення належного рівня охорони здоров'я, гарантування безпеки праці, постійного підвищення працівниками кваліфікації та професіоналізму;

– ефективність трудової діяльності індивіда залежить від рівня його мотивації;

– однією із проблем, яка лежить в основі економічної науки про працю, є проблема урегулювання особистого життя і трудової діяльності молодих професіоналів на ринку праці, зокрема – за рахунок забезпечення гідних умов праці і права на належний рівень оплати праці;

– у реалізації стратегічно установлених завдань та пріоритетів розвитку трудової діяльності особливу роль виконує дотримання положень трудового права;

– трудове право у контексті соціалізації повинно передбачати належне упорядкування взаємовідносин у трудовій діяльності, базуючись при цьому на уявленнях суспільства про такі аспекти, як справедливість та рамки свободи;

– зміни трудового права на краще у відповідності до потреб ринку праці сприятимуть підвищенню рівня продуктивності праці, зростанню рівня зайнятості серед населення, впливатимуть на підвищення рівня та ефективності виробництва, підвищення рівня оплати праці тощо.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі мають бути дослідження особливостей і практичних аспектів співвідношення професіоналізму, професійної культури, професійної компетентності і професійної підготовки у трудовій діяльності.

Література

1. Вишневецька С. В. Методологічні проблеми забезпечення права на працю // Вісник Академії адвокатури України. 2012. Число 3(25). С. 166–168. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vaau_2012_3_28 (дата

звертання: 01.10.2021 р.).

2. Грішнова О. А., Несевра А. І. Молоді професіонали на ринку праці: проблеми гармонізації особистого життя та трудової діяльності // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2017. № 1(13). С. 49–60.
3. Джаман М. О. Проблеми мотивації трудової діяльності в Україні // Сучасна соціально-економічна динаміка: реалії та перспективи для України: Матеріали XIII Пленуму Правління Спілки економістів України. Київ, 2021. С. 137–152. URL: http://seu.org.ua/wp-content/uploads/2021/06/13_пленум.pdf (дата звертання: 01.10.2021 р.).
4. Дієсперов В. С. Економіка сільськогосподарської праці // Економіка АПК. 2016. № 6. С. 110–117. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/E_apk_2016_6_14 (дата звертання: 01.10.2021 р.).
5. Іншин М. І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід // Соціальне право. 2017. № 1. С. 10–17. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/9/2> (дата звертання: 01.10.2021 р.).
6. Коваленко О. О. Актуальні проблеми сучасного розуміння права на працю // Університетські наукові записки. 2016. № 59. С. 39–51. URL: <http://old.univer.km.ua/visnyk/1559.pdf> (дата звертання: 01.10.2021 р.).
7. Колот А. М. Розвиток наук про працю та соціально-трудова відносина на засадах міждисциплінарності // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2014. № 1(7). С. 7–26.
8. Костюченко О. Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практики: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля. Сєверодонецьк, 2018. 449 с. URL: <http://ir.nusta.edu.ua/handle/doc/3873> (дата звертання: 01.10.2021 р.).

9. Коцкій О. В. Проблеми та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні // Економічний форум. 2020. Т. 1, № 1. С. 140–147. doi: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-1-20>
10. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 457–463. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2010_17_72 (дата звертання: 01.10.2021 р.).
11. Семів Л. К., Гузар У. Є. Модифікація категорії «трудова діяльність» в умовах розвитку економіки знань // Економічний форум. 2017. Вип. 1. С. 238–242.
12. Серета О. Г. Право на працю в умовах цифрової трансформації суспільства // Science and practice, problems and innovations: Abstracts of VII International Scientific and Practical Conference (Ottawa, February 25-27, 2021). 2021. Рр. 99–104. doi: <https://doi.org/10.46299/ISG.2021.I.VII>
13. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів ХХІ століття // Ринок праці та зайнятість населення. 2012. № 2. С. 41–46. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2012_2_14 (дата звертання: 01.10.2021 р.).
14. Романов А. Асиметрії ринку праці та механізми їх регулювання в умовах досягнення цілей сталого розвитку // Економічний аналіз. Тернопіль. 2019. Том 29. № 4. С. 58–66. doi: <https://doi.org/10.35774/econa2019.04.058>
15. Гриньова В. М. Про співвідношення понять «професіоналізм», «професійна культура», «професійна компетентність», «професійна підготовка» // Педагогіка та психологія. 2014. Вип. 45. С. 74–84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ped_2014_45_10 (дата звертання:

01.10.2021 p.).

References

1. Vyshnovetska S. V. Metodolohichni problemy zabezpechennia prava na pratsiu // Visnyk Akademii advokatury Ukrainy. 2012. Chyslo 3(25). S. 166–168. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vaau_2012_3_28 (data zvertannia: 01.10.2021 r.).
2. Hrishnova O. A., Nesevra A. I. Molodi profesionali na rynku pratsi: problemy harmonizatsii osobystoho zhyttia ta trudovoi diialnosti // Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. 2017. № 1(13). S. 49–60.
3. Dzhaman M. O. Problemy motyvatsii trudovoi diialnosti v Ukraini // Suchasna sotsialno-ekonomichna dynamika: realii ta perspektyvy dlia Ukrainy: Materialy XIII Plenumu Pravlinnia Spilky ekonomistiv Ukrainy. Kyiv, 2021. S. 137–152. URL: http://seu.org.ua/wp-content/uploads/2021/06/13_пленум.pdf (data zvertannia: 01.10.2021 r.).
4. Diiesperov V. S. Ekonomika silskohospodarskoi pratsi // Ekonomika APK. 2016. № 6. S. 110–117. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/E_apk_2016_6_14 (data zvertannia: 01.10.2021 r.).
5. Inshyn M. I. Sutnist ta zmist prava na pratsiu: teoretyko-pravovyi pidkhid // Sotsialne pravo. 2017. № 1. S. 10–17. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/9/2> (data zvertannia: 01.10.2021 r.).
6. Kovalenko O. O. Aktualni problemy suchasnoho rozuminnia prava na pratsiu // Universytetski naukovi zapysky. 2016. № 59. S. 39–51. URL: <http://old.univer.km.ua/visnyk/1559.pdf> (data zvertannia: 01.10.2021 r.).
7. Kolot A. M. Rozvytok nauk pro pratsiu ta sotsialno-trudovi vidnosyny na zasadakh mizhdystsyplinarnosti // Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. 2014. № 1(7). S. 7–26.
8. Kostiuchenko O. Ye. Sotsialne pryznachennia trudovoho prava: problemy

- teorii ta praktyky: dys. ... dok. yuryd. nauk: 12.00.05 / Skhidnoukrainskyi natsionalnyi universytet im. Volodymyra Dalia. Sievierodonetsk, 2018. 449 s. URL: <http://ir.nusta.edu.ua/handle/doc/3873> (data zvertannia: 01.10.2021 r.).
9. Koshchii O. V. Problemy ta perspektyvy rozvytku trudovykh resursiv v Ukraini // Ekonomichnyi forum. 2020. T. 1, № 1. S. 140–147. doi: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-1-20>
 10. Semykina M. V. Produktyvnist pratsi: metodolohiia vymiriuvannia, peredumovy zrostannia // Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnogo tekhnichnogo universytetu. Ekonomichni nauky. 2010. Vyp. 17. S. 457–463. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2010_17_72 (data zvertannia: 01.10.2021 r.).
 11. Semiv L. K., Huzar U. Ye. Modyfikatsiia katehorii «trudova diialnist» v umovakh rozvytku ekonomiky znan // Ekonomichnyi forum. 2017. Vyp. 1. S. 238–242.
 12. Sereda O. H. Pravo na pratsiu v umovakh tsyfrovoi transformatsii suspilstva // Science and practice, problems and innovations: Abstracts of VII International Scientific and Practical Conference (Ottawa, February 25-27, 2021). 2021. Pp. 99–104. doi: <https://doi.org/10.46299/ISG.2021.I.VII>
 13. Libanova E. M. Problemy rozvytku rynku pratsi v konteksti sotsialnoi polityky Ukrainy, zahroz ta vyklykiv KhKhI stolittia // Rynok pratsi ta zainiatist naseleattia. 2012. № 2. S. 41–46. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2012_2_14 (data zvertannia: 01.10.2021 r.).
 14. Romanov A. Asymetrii rynku pratsi ta mekhanizmy yikh rehuliuвання v umovakh dosiahnennia tsilei staloho rozvytku // Ekonomichnyi analiz. Ternopil. 2019. Tom 29. No 4. S. 58–66. doi: <https://doi.org/10.35774/econa2019.04.058>
 15. Hrynova V. M. Pro spivvidnoshennia poniat «profesionalizm», «profesiina

kultura», «profesiina kompetentnist», «profesiina pidhotovka» // Pedahohika ta psykholohiia. 2014. Vyp. 45. S. 74–84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ped_2014_45_10 (data zvertannia: 01.10.2021 r.).