



ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

УДК 364-78:331.104

DOI: 10.31499/.3.2019.190391

СОЦІАЛЬНА РОБОТА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Албул Ірина, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.

ORCID: 0000-0001-7056-3157

E-mail: alirvol@i.ua

Стаття присвячена питанню ефективності практичної соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці, розглянуто залежність соціальної безпеки у трудовому колективі від комфортних соціально-трудоових відносин; представлено кваліфікаційні характеристики професій в галузі соціальної роботи, які відіграють суттєву роль у формуванні соціально-трудоових відносин, визначено домінуючі функції працівників. Обґрунтовано, що активну роль у формуванні та корекції соціально-трудоових відносин можуть відігравати спеціалізовані соціальні працівники, які обіймають певні посади.

Ключові слова: соціальна робота, соціально-трудоові відносини, соціальний працівник, керівник, професіонал, фахівець, соціальна безпека, ринок праці.

SOCIAL WORK IN THE SPHERE OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Albul Iryna, PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University.

ORCID: 0000-0001-7056-3157

E-mail: alirvol@i.ua

The article is devoted to the question of the effectiveness of practical social work in the sphere of employment and in the labor market, considering the dependence of social security in the labor collective on comfortable social and labor relations. It presents the qualification characteristics of professions in the field of social work and the dominant functions of employees, which play a significant role in the formation of social and labor relations.

It is substantiated that specialized social workers who occupy certain positions can play an active role in the formation and correction of social and labor relations: chief expert on regulation of social-labor relations, chief trade consultant, analyst in the sphere of employment, social-labor expert occupational adaptation engineer, labor inspector (legal), labor instructor, professional consultant, insurance expert on occupational safety, instructor on labor adaptation, etc. The article shows a rather wide range of professional functions of social workers engaged in the field of social and labor relations adjustment. In particular, it is stated that the chief expert on regulation of social and labor relations is called to carry out organizational, analytical, research, consultative, coordination functions; to keep records and to adjust the social and psychological climate in the team.

The main functions of an expert in the regulation of social and labor relations are executive, analytical, advisory, and mediation. The professional consultant provides the implementation of organizational, analytical, advisory, correction, training, information and educational functions. The professional duties of the analyst require the implementation of a professional research-analytical function, communicative, predictive, methodological, informational and educational functions.

Keywords: social work, social and labor relations, social worker, manager, professional, specialist, social security, labor market.

Наразі соціальне замовлення суспільства спрямоване на формування засад нової соціальної політики, що, в свою чергу, визначає розвиток соціальної сфери України. Державна соціальна політика орієнтована на створення сприятливих умов для життєдіяльності людини, її сім'ї, громади, тобто на соціальне облаштування суспільства, що є завданням соціальної роботи. Саме соціальна робота як практична діяльність сприяє суспільним змінам, вирішенню проблем людських взаємовідносин; допомагає людям підвищувати їх здатність до функціонального існування у суспільстві та самостійно приймати рішення з метою підвищення рівня добробуту, набуття соціальної безпеки. Серед важливих складових соціальної безпеки виокремимо можливості повної та продуктивної зайнятості населення.

Ефективність надання соціальних послуг з працевлаштування слід розглядати як один з індикаторів ефективності практичної соціальної роботи у сфері зайнятості, а налагодження комфортних соціально-трудових відносин сприятиме встановленню соціальної безпеки у трудовому колективі.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами – найманими працівниками, роботодавцями (суб'єктами) і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує значну увагу науковців щодо питання соціально-трудових відносин, зокрема: у контексті проблем західної регіональної політики (Дж. Кейнс, Л. Роббінс, М. Фрідмен, Ф. Хайек та ін.); серед теоретичних та прикладних проблем розвитку національного ринку праці, регулювання зайнятості населення (С. Бандур, М. Долішній, Л. Коваль, Е. Лібанова); у руслі різних аспектів управління соціально-трудовими відносинами (А. Колот, О. Макарова, Л. Транченко, О. Фоміна); з огляду на специфіку підготовки соціальних працівників до виконання певних професійних функцій та до роботи з різними категоріями клієнтів (Г. Локарева, С. Пашенко, С. Харченко). Разом з тим доцільним буде визначення ролі соціального працівника у формуванні соціально-трудових відносин, що і є метою даної статі.

Завдання дослідження: на основі аналізу кваліфікаційних характеристик фахівців соціальної сфери виявити можливості для формування продуктивних соціально-трудових відносин у колективі; виокремити основні функції професіоналів та фахівців з огляду на їх посадові обов'язки; визначити специфіку діяльності соціального працівника у розвитку соціально-трудових відносин.

Методи дослідження: вивчення та узагальнення нормативно-правових документів (для визначення кола професійних обов'язків соціальних працівників); структурно-функціональний аналіз (для обґрунтування основних функцій соціального працівника з огляду на специфіку посади, вироблення висновків щодо ролі фахівця соціальної сфери у формуванні соціально-трудова відносин).

Активну роль у формуванні та корекції соціально-трудова відносин можуть відігравати спеціалізовані соціальні працівники, які обіймають певні посади: головний експерт з регулювання соціально-трудова відносин, головний профконсультант, аналітик у сфері професійної зайнятості, експерт з регулювання соціально-трудова відносин, інженер з профадаптації, інспектор праці (правовий), інструктор з праці, профконсультант, страховий експерт з охорони праці, фахівець з аналізу ринку праці, інструктор з трудової адаптації, фахівець з найму робочої сили та ін.

Зупинимось перш за все на кваліфікаційних характеристиках головного експерта з регулювання соціально-трудова відносин (категорія «керівники») та експерта з регулювання соціально-трудова відносин (категорія «професіонали»).

Так, серед завдань та обов'язків головного експерта з регулювання соціально-трудова відносин виокремлюються: керівництво згідно з чинним законодавством роботою з проведення аналізу та встановлення причин колективних трудових спорів, стану соціально-економічних умов праці та виробничого побуту в установі; розгляд питань укладання чи внесення змін до колективного договору, виконання законодавства про працю; стану, динаміки соціально-трудова відносин; аналіз результатів заходів, що вже вживалися сторонами соціально-трудова відносин; розгляд заяв, пояснення сторін та їх представників; відповіді власника або уповноваженого ним органу на вимоги найманих працівників або профспілки при вирішенні соціально-економічних, організаційних та господарчо-правових питань діяльності підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів; аналіз підготовлених експертами з регулювання соціально-трудова відносин висновків про причини колективного трудового спору (конфлікту) та підготовка пропозицій для їх усунення; організація та участь у проведенні заходів: нарад для обміну інформацією, повідомлень для окремих груп працівників, залученні засобів масової інформації, а також соціологічних досліджень; вивчення висунутих вимог під час проведення зборів, мітингів, страйків і пікетів з метою розв'язання спірних питань; консультування роботодавців, представників адміністрації, які уповноважені приймати рішення з питань колективних та індивідуальних трудових відносин; координація роботи експертів з регулювання соціально-трудова відносин; сприяння розв'язанню розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, запобіганню виникненню колективних трудових спорів; організація проведення примирно-переговорних процедур, сприяння реалізації заходів у взаємодії з іншими заінтересованими органами та організаціями з метою запобіганню виникненню таких спорів, керівництво роботою з розроблення рекомендацій щодо шляхів їх вирішення [2 с. 15]. Таким

чином, головний експерт з регулювання соціально-трудових відносин покликаний реалізувати організаційну, аналітичну, науково-дослідницьку, консультативну, координаційну функції. Серед основних видів діяльності чільне місце займають документознавство та налагодження соціально-психологічного клімату у колективі.

Професія експерта з регулювання соціально-трудових відносин належить до категорії «професіонали», полягає у кваліфікованій практичній реалізації стратегії, розробленої головним експертом і передбачає надання послуг посередництва; здійснення аналізу з метою встановлення об'єктивних або суб'єктивних причин колективних трудових спорів (конфліктів), стану соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; питань укладення чи внесення змін до колективного договору, виконання законодавства про працю; вивчення стану, динаміки соціально-трудових відносин; аналіз заяв, пояснень сторін та їх представників; підготовка висновків про причини колективного трудового спору (конфлікту) та пропозиції для їх усунення; сприяння розв'язанню розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, запобіганню виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); участь у проведенні примирно-переговорних процедур, реалізації заходів у взаємодії з іншими заінтересованими органами та організаціями з метою запобігання виникненню таких спорів, розробленні рекомендацій щодо шляхів їх вирішення. Звідси, основними функціями експерта з регулювання соціально-трудових відносин є виконавська, аналітико-дорадча, посередницька.

Кваліфікаційні вимоги щодо головного експерта та експерта з регулювання соціально-трудових відносин мають спільні та відмінні ознаки. Спільними є необхідність вищої освіти другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань. Відмінними є вимоги стажу роботи у відповідній сфері діяльності на керівних посадах нижчого рівня – не менше ніж 2 роки (для головного експерта) та підвищення кваліфікації; стаж роботи у сфері соціально-трудових відносин – не менше ніж 3 роки (для експерта).

Обов'язковими знаннями для головного експерта з регулювання соціально-трудових відносин є знання Конституції України, законів України, актів Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, наказів Міністерства соціальної політики України, які стосуються його професійної діяльності; Конвенції про сприяння колективним переговорам; Положення про Національну службу посередництва і примирення, інших нормативно-правових актів, інструкцій та методичних документів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); правил ділового етикету; правил та норм охорони праці, виробничої санітарії; засобів протипожежного захисту; державної мови (відповідні регіональні мови або мови національних меншин), основних принципів роботи з комп'ютером та відповідні програмні засоби [2, с. 16–31].

Великою мірою соціально-трудова відносина залежать від кваліфікованої праці головного профконсультанта, який організовує, контролює заходи з профконсультування та роботу щодо найму, визначення професії, подальшого навчання та освіти персоналу, робота якого пов'язана з наданням консультацій



отримувачам соціальних послуг. Забезпечує надання індивідуальних та групових профконсультацій, проведення співбесід з отримувачами соціальних послуг. Організовує надання допомоги отримувачам соціальних послуг у професійному самовизначенні з використанням профдіагностичних методик та профконсультаційних засобів. Аналізує та узагальнює інформацію щодо намірів отримувачів соціальних послуг, їхніх побажань до майбутньої роботи, рівня мотивації до навчання. Розробляє рекомендації щодо застосування методик професійного самовизначення отримувачів соціальних послуг. Спрямовує діяльність профконсультантів на активізацію мотивації людей до праці із використанням психологічних механізмів впливу, раціональної та емоційної аргументації, засобів вербального та невербального спілкування, тестових методик. Контролює здійснення поглибленого профдіагностичного обстеження отримувачів соціальних послуг з метою професійного відбору за визначеним переліком професій та спеціальностей. Відповідно до професійно-кваліфікаційних вимог роботодавця забезпечує проведення професійного відбору і добору із числа претендентів. Організовує надання індивідуальних профконсультацій неповнолітнім. Забезпечує розміщення та використання інформаційного матеріалу в профінформаційних підрозділах підприємств (установ, організацій). Взаємодіє в межах виконання функціональних обов'язків із соціальними партнерами, які займаються питаннями працевлаштування та соціального захисту різних категорій населення. Готує та формує базу нормативних, інформаційних, професіографічних, методичних матеріалів, необхідних для профорієнтаційної роботи. Бере участь в організації та проведенні групових і масових профінформаційних заходів, спеціалізованих профінформаційних семінарів і соціально-психологічних тренінгів для окремих категорій населення з питань сприяння зайнятості та надання психологічної підтримки. Організовує навчальні семінари зі спеціалістами щодо форм та методів ефективного спілкування, запобігання та розв'язання конфліктних ситуацій, підвищення мотивації до пошуку роботи. Веде встановлену документацію [2, с.16]. Узагальнюючи вище зазначене, основними функціями профконсультанта є організаційна, аналітико-дорадча, корекційна, навчальна, інформаційно-просвітницька.

Задля ефективної роботи профконсультант повинен опиратися на дані аналітика у сфері професійної зайнятості, який здійснює комплексне дослідження ринку праці, збір, перевірку та систематизацію інформації щодо стану ринку праці на державному та регіональному рівнях. Вивчає та узагальнює тенденції зайнятості, готує відповідні висновки. Аналізує економічні, соціальні, політичні, географічні, демографічні та інші чинники, що визначають ситуацію на ринку праці. Проводить оцінку цих чинників для подальшого урахування у державних і регіональних концепціях, програмах зайнятості населення. Вивчає та аналізує стан зайнятості населення у суб'єктів економічної діяльності на території, яка досліджується. Проводить моніторинг поточної ситуації на ринку праці у кількісному та якісному розрізі. Підтримує постійні зв'язки з підприємствами, установами, організаціями, закладами освіти, громадськими організаціями,



засобами масової інформації. Організовує періодичні опитування серед роботодавців регіону, аналізує потребу роботодавців у працівника та їх вимоги до кваліфікації претендентів. Складає перспективні прогнози щодо балансу попиту та пропозиції робочої сили, переліку випитаних професій на регіональному ринку праці у найближчій та середній перспективах. Бере участь у заходах, щодо вирішення проблем професійної зайнятості (ярмарки вакансій, засідання «круглих столів», форуми тощо) [2, с. 22]. Отож, професійні обов'язки аналітика вимагають реалізації професіоналом дослідницько-аналітичної функції, комунікативної, прогностичної, методичної та інформаційно-просвітницької функцій.

Для забезпечення соціально-трудових відносин інженер з профадаптації розробляє проекти поточних і перспективних планів підготовки кадрів і підвищення кваліфікації працівників. Виконує профорієнтаційні роботи. Здійснює організацію та проводить роботу з професійної адаптації. Організує професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників. Установлює контакти із центрами зайнятості, навчальними закладами. Виконує завдання з питань професійної орієнтації молоді. Забезпечує взаємне пристосування та поступове входження працівника в соціально-економічні та виробничі умови. Організовує індивідуальні бесіди керівника, наставника з новим співробітником; інтенсивні короткострокові курси для керівників, які вступають на посаду; спеціальні курси підготовки наставників, семінари, курси з різних питань професійної адаптації. Супроводжує процес заміни співробітників при ротації кадрів. Бере участь у розробці навчально-методичної документації. Займається підготовкою до видання та розповсюдженням довідкових матеріалів з професійної діяльності. Бере участь у навчально-методичній роботі за всіма видами та формами професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві. Застосовує сучасні активні методи навчання [2, с. 32]. Тобто, серед основних видів діяльності інженера з профадаптації виокремимо планування та організацію, навчання та комунікації, просвітництво та налагодження соціально-психологічного клімату.

Контроль за додержанням чинного законодавства з праці на підприємствах, в установах, організаціях здійснює інспектор праці (правовий). Даний професіонал проводить роботу з перевірки питань щодо укладення та припинення трудових договорів, а також заповнення і зберігання трудових книжок працівників. Здійснює контроль за станом: нормування праці; планування робочого часу та відпочинку; застосування форм і систем заробітної плати, матеріального та морального стимулювання працівників; надання гарантій та компенсацій згідно з чинним законодавством; укладення та виконання галузевих, регіональних угод, колективних договорів. Перевіряє відшкодування збитків, спричинених працівникові через ушкодження здоров'я на виробництві, працю жінок та осіб з інвалідністю відповідно до умов Колективного договору. Розглядає звернення та заяви працівників. Таким чином, саме інспектування та систематичний контроль і є основними видами діяльності інспектора праці.

Забезпеченню правових соціально-трудових відносин сприяє і професійна



діяльність страхового експерта з охорони праці, який надає страхувальникам консультативну, методичну та інформаційну допомогу, сприяє у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці. Проводить перевірки стану профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах. Вносить роботодавцям обов'язкові для виконання подання про порушення законодавства про охорону праці. Бере участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань. Здійснює контроль за виконанням заходів щодо усунення причин нещасних випадків. Одержує та подає документи для розгляду справ про страхові виплати. Готує проекти відповідей, листів, розпорядчих документів. Бере участь: у навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці; в організації та проведенні нарад, семінарів на підприємствах. Надає допомогу у: розробленні актів з охорони праці, що діють у межах підприємства; розробленні комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення стану умов безпеки праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання. Інформує страхувальників про ефективність профілактичної роботи, результати перевірок стану умов та безпеки праці, заходи щодо усунення виробничих небезпек і ризиків. Здійснює облік страхових випадків. Веде пропаганду безпечних і нешкідливих умов праці.

Варто акцентувати увагу на професійній діяльності інструктора з трудової адаптації, який організовує адаптацію до трудової діяльності осіб з інвалідністю. Обирає ефективні форми, методи й засоби трудової адаптації осіб з інвалідністю. Сприяє їх повноцінній інтеграції та реінтеграції в суспільство. Виконує завдання щодо надання послуги соціальної адаптації у відповідності до вимог державних соціальних стандартів. Планує та аналізує роботу щодо професійної орієнтації осіб з інвалідністю. Спрямовує роботу на відновлення набутих або придбання нових професійних навичок і знань з подальшим працевлаштуванням. Бере участь у розробленні індивідуальних програм з трудової адаптації та забезпечує ефективність процесу трудової адаптації. Готує засоби та предмети праці, необхідні для здійснення трудової діяльності (інструменти, заготовки, матеріали). Визначає індивідуальні диференційовані завдання з урахуванням фізичного стану осіб з інвалідністю. Проводить інструктаж щодо дотримання правил і норм охорони праці, виробничої санітарії, технічної експлуатації устаткування та інструменту, контролює їх додержання під час трудового процесу. Аналізує чинники, що впливають на якість процесу трудової адаптації осіб з інвалідністю, їх підготовленість до самостійного трудового життя. Дотримується етичних норм, поважає гідність осіб з інвалідністю. Постійно вдосконалює свій професійний рівень. Веде встановлену документацію, готує звіти [2, с. 34–54].

Отже, проблематика трансформації соціально-трудова відносин є об'єктом дослідження суспільних наук і практикою соціальної роботи; професійне коло питань соціально-трудова відносин вирішуються низкою керівників, професіоналів та фахівців соціальної роботи, зокрема: головний експерт з регулювання соціально-трудова відносин, головний профконсультант, аналітик

у сфері професійної зайнятості, експерт з регулювання соціально-трудових відносин, інженер з профадаптації, інспектор праці (правовий), інструктор з праці, профконсультант, страховий експерт з охорони праці, фахівець з аналізу ринку праці, інструктор з трудової адаптації, фахівець з найму робочої сили та ін. Спектр функцій вказаних посадових осіб достатньо широкий: від організаційно-управлінських, науково-дослідницьких та прогностичних до виконавських, аналітико-дорадчих та інформаційно-просвітницьких, доцільність активізації яких визначається наявними соціально-трудовими відносинами, станом та перспективами виробництва, запитамі суспільства. Перспективним буде дослідження особливостей комплектування кадрового складу трудового колективу з врахуванням необхідності досягнення комфортних та продуктивних соціально-трудових відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 80 «Соціальні послуги». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0518739-17#n11>
2. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Звереві. Київ, Сімферополь: Універсум, 2013. 536 с.
3. Коваль Л. А. Особливості розвитку соціально-трудових відносин в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2015. № 2.

REFERENCES

1. Dovidnyk kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv. Vypusk 80 «Sotsialni posluhy». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0518739-17#n11> [in Ukrainian].
2. Entsyklopediia dlia fakhivtsiv sotsialnoi sfery. (2013). I. D. Zvierievoi (Ed.). Kyiv, Simferopol: Universum [in Ukrainian].
3. Koval L. A. (2015). Osoblyvosti rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn v suchasnykh umovakh. *Efektivna ekonomika*, 2 [in Ukrainian].