

КОНФЛІКТИ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ.

Торба Наталія Григорівна

канд. пс. наук, доцент кафедри педагогіки,

психології та менеджменту

Білоцерківського інституту

неперервної професійної освіти

ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0001-5187-1111>

Війна вплинула на всі сфери життя українського суспільства. Повномасштабне вторгнення призвело до того, що ринок праці майже завмер. У березні 2022 року дослідження показували: половина українців, які до повномасштабного вторгнення були працевлаштовані, втратили роботу, зокрема через руйнування підприємств чи зниження обсягу їхньої діяльності. Значний “стрибок” безробіття на початку повномасштабного вторгнення – це типова ситуація для ринку праці в країнах, що перебувають у стані війни.

У 2022 році ключовим завданням було дати суспільству упевненість, що економіка буде працювати. Адже крім зарплати дуже важливий емоційний стан працівників і відчуття впевненості у майбутньому. У 2023 році великим викликом для України є нестача працівників. Державний економічний сектор маємо все більше вакансій. І справа не тільки в тому, що підприємства не встигаємо добирати нові кадри – проблема у відпливі тих, хто працював раніше. Змінюється і структура працівників на підприємствах: зростає частка жінок, здебільшого через те, що чоловіки вступили до лав ЗСУ. Для бізнесу це теж виклик, адже потрібно думати про те, як змінити процеси, щоб жінки могли їх виконувати, бо чоловіків немає.

Безробіття в умовах війни набуває ознак структурного. Зміни в економіці, які відбулися через руйнування виробничих потужностей, виїзд українців за

кордон та переїзд у межах України посилюють диспропорції на ринку праці. Тобто кваліфікації, які пропонують працівники, не відповідають потребам роботодавців.

Брак працівників із необхідною кваліфікацією тисне на зарплати відмічається, що почалося зростання зарплат і в бюджетному, й у приватному секторі. Проте за опитуваннями, станом на серпень більшість підприємств не збільшували кількість працівників. Є навіть такі, які скоротили кількість співробітників – наприклад, будівельні підприємства. Це скорочення не завжди бажане, адже багато підприємств водночас страждають на нестачі кадрів. Серед причин такої нестачі не лише міграція, а й мобілізація. Найбільший попит відчувається на робітничі спеціальності. Також нестача кадрів відчутна у роздрібній торгівлі. Раніше в цій сфері переважали жінки, багато з яких зараз за кордоном.

Складна ситуація в Україні слугує підставою до підвищення конфліктних форм взаємодії у різних сферах життя це торкнулось і сфери виробництва. Підходи до природу конфліктності у трудовій сфері неоднозначні.

На думку Г. Дмитренко природа конфліктності полягає у відчуженні працівника від результатів праці [1, с. 245], В. Юрчишин бачить проблему у відчуженні працівників від засобів виробництва і результатів своєї праці, а по відношенню до селян - і від землі” [2, с. 32]. К. Кривенко і В. Чернишук розглядають “відчуження праці” як комплексну проблему [3, с. 29],.

Різні підходи до проблеми конфліктів дозволяють розглядати зміст витоків соціально-трудових конфліктів: у будь-якому суспільстві, на будь-якому етапі розвитку суперечності у трудових відносинах криються у конфлікті інтересів роботодавців і найманих працівників. Такий конфлікт може виникати за різними напрямками взаємовідносин і приймати форму відчуження: з боку працівника - відчуження від власності, від управління підприємством, від участі в розподілі одержуваного прибутку, від реалізації продукту праці, як наслідок, від цілей організації, з боку роботодавця - відчуження від потреб та інтересів працівників.

Тобто виникнення конфлікту інтересів зовсім необов'язково пов'язувати з пануванням тієї чи іншої форми власності або її реформуванням.

Отже, подолання проблеми конфліктності соціально-трудових відносин та утвердження реального соціального партнерства є неможливим без реального переходу до соціально-орієнтованого сценарію розвитку економіки, який дозволить не тільки подолати явище відчуження у відносинах роботодавців і працівників, а й забезпечити формування й розвиток людського капіталу, його високу віддачу, оптимізувати регулювання соціально-трудової сфери в економіці перехідного типу з подальшою орієнтацією на побудову постіндустріального суспільства.

Література

1. Дмитренко Г.А. Механізм мотивації високопродуктивного праці в рамках системного управління трудовим колективом. К.: О-во «Знання» УРСР, 1991.- 250 с
2. Юрчишин В. Формування власності при різних формах господарювання // Економіка України. - 1993. - № 2. - С. 24 - 33.
3. Кривенко К., Чернишук В. Відчуження праці і його форми в перехідній економіці України // Науковий вісник ВДУ.- 1998. - № 12. - С. 28 - 32.