

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ДО ПРОЦЕСУ ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЇ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ

Кучма О.О.,

*викладач кафедри цивільних та господарських дисциплін
Донецького державного університету внутрішніх справ*

Кучма О.О. Сучасні тенденції до процесу індивідуалізації в соціально-трудої сфері.

Наукова стаття присвячена дослідженню процесів індивідуалізації в соціально-трудої сфері, які є важливим аспектом справедливого визначення особливостей правового статусу особи. У статті проаналізовано сучасні трансформаційні процеси, які прогресують та змінюють облік економіки та суспільства, розглянуто теоретичні аспекти сутності, наслідків формування й розвитку сучасних тенденцій щодо формування індивідуалізованого суспільства соціальна пріоритетність в якому належить індивідуалізованим особистостям.

Проводячи наукове дослідження, автором було встановлено, що під час поширення процесів індивідуалізації відбувається послаблення залежності людини від соціального середовища, соціальних груп та жорстких суспільних обставин. Суспільне життя наповнюється можливостями самоствердження й самореалізації, утвердженням пріоритетності інтересів особистості. Індивідуалізована особистість стає все більш самостійною, самобутньою в поведінці, мисленні, пріоритетах, цінностях та способі життя.

Охоплюючи чимраз більше представників соціуму, зазначені процеси впливають на всі складові як суспільно-економічної сфери, так і сфери праці. Під їх впливом змінюється зміст, структура та характер соціально-трудої відносин: підвищується гнучкість ринку праці; відбувається трансформація сфери зайнятості, зміна її основних форм, видів та змісту, інтенсивно впроваджуються нові прогресивні технології, передусім інформаційно-комунікаційні; формуються нові моделі організації робочого часу на підприємствах, установах та організаціях; збільшується значимість інтелектуальної та творчої компоненти праці.

Проведене дослідження переконує у тому, що розгортання процесів індивідуалізації в соціально-трудої сфері є об'єктивним чинником, який для досягнення високих стандартів якості трудового життя, повинен враховувати не тільки технологічний, економічний, організаційний, а й соціальний характер праці.

В результаті дослідження було зроблено висновок, що перед соціально-трудою сферою за умов індивідуалізації трудових відносин, постають проблеми та виклики, які потребують оновлення та вдосконалення нормативно-правової бази щодо врегулювання новітніх змін в сфері зайнятості та умовах праці, а також пошуку механізмів забезпечення соціального захисту працівників, зайнятих у нестандартних формах праці та режими праці яких є гнучкими.

Ключові слова: індивідуалізація, індивідуалізація суспільства, індивідуалізація особистості, гнучкі форми зайнятості, індивідуальний робочий час.

Kuchma O. Modern trends in the process of individualization in the social and labor sphere.

The scientific article is devoted to the study of the processes of individualization in the social and labor sphere, which are an important aspect of the fair determination of the peculiarities of the legal status of a person. The article analyzes the modern transformational processes that are progressing and changes the accounting of the economy and society, the theoretical aspects of the essence, the consequences of the formation and development of the modern trend towards the formation of an individualized society in which social priority belongs to individualized individuals are considered.

Conducting a scientific study, the author found that during the spread of individualization processes, the dependence of a person on the social environment, social groups and rigid social circumstances is weakened. Social life is filled with opportunities for self-affirmation and self-realization, confirmation

of the priority of individual interests. Individualized personality becomes more and more independent, original in behavior, thinking, priorities, values and way of life.

Covering more and more representatives of society, these processes affect all components of both the socio-economic sphere and the sphere of work. Under their influence, the content, structure and nature of social and labor relations changes: the flexibility of the labor market increases; there is a transformation of the sphere of employment, a change in its basic forms, types and content, new progressive technologies, primarily information and communication, are being intensively implemented; new models of working time organization are being formed at enterprises, institutions and organizations; the importance of the intellectual and creative component of work increases.

The conducted research convinces that the deployment of individualization processes in the social and labor sphere is an objective factor that, in order to achieve high standards of the quality of working life, must take into account not only the technological, economic, organizational, but also the social nature of work.

As a result of the study, it was concluded that the social and labor sphere, under the conditions of individualization of labor relations, faces problems and challenges that require updating and improving the legal framework for regulating the latest changes in the sphere of employment and working conditions, as well as finding mechanisms for ensuring social protection of workers employed in non-standard forms of work and whose work regimes are flexible.

Key words: individualization, individualization of society, individualization of personality, flexible forms of employment, individual working time.

Постановка проблеми. На сьогодні, одною з домінуючих тенденцій трансформації сучасного суспільства можна вважати процес індивідуалізації суспільства соціальна пріоритетність в якому належить індивідуалізованим особистостям.

На думку А.Колога, яка солідаризується з висновками багатьох учених, реальність є такою, «що в суспільстві кінця ХХ – початку ХХІ століття соціальна пріоритетність належить вже не групам, партіям, класам, а персоніфікованим, автономізованим, індивідуалізованим особистостям.

Індивідуалізація особистості, формування індивідуалізованого суспільства – глобальні тренди, які за глибиною і масштабами соціальних трансформацій претендують на статус загально-цивілізаційних. Вони охоплюють зміни в основних складових життєустрою людини і суспільства, формуванні та функціонуванні нової багатовимірної тканини суспільних відносин, у системі пріоритетів та ієрархії цінностей» [1, с. 6–10].

У суспільному житті зазначені зміни є складовими таких процесів як динамічність, інформатизація суспільства, підвищення рівня урбанізації, міграції та мобільності людських ресурсів, здатність адаптуватися до нових умов середовища та до глобальних змін сучасності, невизначеність, нестабільність і непередбачуваність наслідків суспільних змін, зростання масштабів економічної не активності та безробіття.

В сфері економіки відбуваються зміни щодо збільшення масштабів використання інформаційних та комунікаційних технологій; виникнення нових технологічних процесів та інновацій; цифровізація та впровадження інших проривних технологій; автоматизація робочих місць; зниження частки матеріального виробництва й зростання сфери послуг; зміни в організації виробництва на підприємствах, установах та організаціях; структурні зрушення в процесі переходу від сфери матеріального виробництва у сферу виробництва знання.

За таких зазначених змін в суспільстві та економіці, цілком очевидним є розгортання процесів індивідуалізації і у соціально-трудовій сфері, що супроводжуються появою нових нестандартних форм зайнятості, які відрізняються, на протигагу зайнятості стандартній, своєю організацією, гнучкістю, масовим використанням інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ), впровадженням нових моделей організації робочого часу на підприємствах, установах та організаціях та збільшенням значимості творчої компоненти праці.

Охоплюючи чимраз більше представників соціуму, зазначені процеси впливають на всі складові як суспільно-економічної сфери, так і сфери праці. Під їх впливом змінюється зміст, структура та характер соціально-трудових відносин, що потребує, на нашу думку, більш детального дослідження.

Стан опрацювання цієї проблематики теоретичних аспектів сутності, наслідків формування та розвитку двох феноменів сучасності індивідуалізації особистості, а також формування індивідуалізованого суспільства досліджував А. Колог, питання застосування гнучких форм зайнятості в

сучасних умовах досліджували такі вітчизняні вчені, як Р.Б. Шишка, І.С. Каленюк, В.М. Андрійв, Л.В. Шаульська, В.П. Кохан, Л.П. Гук, гнучкий режим робочого часу та індивідуалізація режимів праці Я.В. Свічкарьова, С.Г. Рудакова, Л.В. Щетініна та ін.

Дослідження впливу процесів індивідуалізації в соціально-трудовій сфері на зміни як структури, так і змісту соціально-трудових відносин залишилося поза увагою, саме тому звернення до зазначеної проблематики є особливо актуальною, оскільки вона відповідає реаліям сьогодення та потребує наукового опрацювання.

Метою статті є дослідження впливу процесів індивідуалізації в соціально-трудовій сфері на зміни структури та змісту соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. У сучасній науці поняття «індивідуальність» й «індивідуалізація» пов'язують з поняттями «людина», «організм», «індивід», «суб'єкт», «фізична особа», «особистість» тощо. Змістовно ці поняття переплетені між собою.

Гносеологічно «індивідуалізація» визначена через її корінь – індивід (з лат. *individuum* перекладається як неподільний). Поняття «індивід» та «індивідуальність» за своїм обсягом співпадають, бо означають одну і ту саму істоту, тобто людину. Поняття «індивід» підкреслює, що мова йде про одиницю, яка належить певному цілому (в даному випадку – людському роду). Людський індивід, з одного боку, є соціально універсальним, а з іншого – особистісний.

Людина виступає як індивідуальність при наявності особливих, своєрідних властивостей та різноманітних особистісних якостей, що надають людині дійсну неповторність.

Поняття «індивідуальність» означає те, що соціальні, загальні для людей риси, виявляються у кожного індивіда у своєрідній, унікальній формі. Тобто індивідуальність – це єдність неповторних особистісних властивостей конкретної людини, що виокремлює конкретну особистість від інших суб'єктів соціальних відносин та розкриває форму і засіб буття людини.

Індивідуальність людини реалізується через її індивідуалізацію, яка формується у процесі життєдіяльності людини та адаптації до умов життя суспільства.

Відповідно словнику іншомовних слів «індивідуалізація (франц. *individualisation*, від лат. *individuum* – неподільне) виділення однієї особи або особини (індивідуума) за їхніми характерними властивостями, врахування особливостей кожної одиниці при вивченні сукупності предметів чи явищ» [2].

Під час поширення процесів індивідуалізації відбувається послаблення залежності людини від соціального середовища, соціальних груп та жорстких суспільних обставин. Суспільне життя наповнюється можливостями самоствердження й самореалізації, утвердженням пріоритетності інтересів особистості. Індивідуалізована особистість стає все більш самостійною, самобутньою в поведінці, мисленні, пріоритетах, цінностях та способі життя.

Глибоких змін зазнає і особистісна компонента сучасної людини, Підвищується значущість особисто набутих персоніфікованих характеристик – освіти, навичок, якостей, можливостей, досвіду, особистісних компетенцій конкретної людини, які необхідні для ефективного виконання соціальної ролі.

Індивідуалізація обіцяє людині очевидні переваги на підставі того, що забезпечує їй соціальну активність, можливість творчої самореалізації, розширення особистого простору свободи та індивідуального вибору визначення місця проживання, навчання, роботи, а також врахування соціально значущих особистих інтересів, потреб, здібностей конкретної людини.

Так, на думку Р.Б. Шишки, «індивідуалізації притаманні такі певні ознаки:

- набуваються людиною і відрізняють її з-поміж інших людей. Одні з них присвоюються в установленому порядку (ім'я), інші відображають офіційні ознаки чи характерні особливості даної особи;
- визначають індивідуальне правове становище цієї особи (одружений);
- зумовлюють участь у правовідносинах приватного характеру. Зокрема, вид дієздатності, становище у суспільстві (VIP-персона, особа духовного сану, державний службовець), професія, вид дозвілля тощо;
- мають розрізняльну здатність;
- є інформацією про особу та її можливості участі у правовідносинах;
- підлягають охороні та правовому захисту в разі їх порушення» [3, с. 53].

Таким чином, кожна людина наділена особливими та неповторними ознаками, властивостями та якостями, але будучи «персоніфікованою, автономізованою, індивідуалізованою особистістю» вона є невід'ємним механізмом функціонування суспільства.

Охоплюючи чимраз більше представників соціуму, процеси індивідуалізації впливають на всі складові як суспільно-економічної сфери, так і сфери праці. Під їх впливом змінюється зміст, структура та характер соціально-трудових відносин: підвищується гнучкість ринку праці; відбувається трансформація сфери зайнятості, зміна її основних форм, видів та змісту, інтенсивно впроваджуються нові прогресивні технології, передусім інформаційно-комунікаційні; формуються нові моделі організації робочого часу на підприємствах, установах та організаціях; збільшується значимість інтелектуальної та творчої компоненти праці.

Найпоширенішими видами нестандартної зайнятості на сьогодні є: тимчасова, непостійна зайнятість; зайнятість на умовах неповного робочого часу (або неповна зайнятість); зайнятість на умовах строкових трудових договорів; вторинна зайнятість (або робота за сумісництвом); зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; запозичена праця (лізинг, аутсорсинг, аутстафінг персоналу); дистанційна зайнятість (зокрема телеробота); неформальна зайнятість, зокрема самозайнятість, фрілансова діяльність; незареєстрована зайнятість у формальному секторі тощо.

Як зазначає І.С. Каленюк, «сьогодні зменшуються обсяги стандартної зайнятості, а традиційна практика закріплення робочого місця за працівником на тривалий термін втратила актуальність, розвиток інформаційних технологій створив передумови для утвердження новітніх режимів праці» [4, с. 169].

На теперішній час формується цілковито нова модель режиму праці – «індивідуальний робочий час», що враховує як потреби підприємства, установи та організації так і специфічні особисті потреби та побажання кожного працівника.

В.М. Андріїв стверджує, що «робочий час, який багато років розглядався, як «власність» керівництва компанії, сьогодні набуває стійких тенденцій до сприйняття його «власністю» працівника, а отже, надмірний контроль за ним може розглядатися як дискримінаційний захід» [5, с. 250].

Тому буде доцільним переглянути та осучаснити такий інститут трудового права, як робочий час, встановлення індивідуального підходу визначення режиму роботи конкретному працівникові, для врахування пріоритетності життя та здоров'я людини відповідно до європейських та міжнародних стандартів прав людини у сфері праці, а також специфіку особистості (вік, сімейний стан, психіка, особисті схильності, біологічний ритм конкретного працівника) та відповідності життєвим потребам кожного працівника.

Безумовним плюсом індивідуалізації, на думку А. Колота, «є зростаюча свобода, послаблення соціального контролю, уникнення жорстких групових нормативів поведінки, більш висока загальна інноваційність поведінки» [1, с. 11].

З огляду на наведене та обраний європейський курс розвитку, Україна не може залишатись осторонь і не враховувати сучасні тенденції до гнучкості умов (режимів) праці. Так, на сьогодні ст. 60 Кодексу законів про працю України визначено такі форми організації праці, як гнучкий режим робочого часу, дистанційна та надомна робота [6].

Можливість встановлення зазначених форм організації праці на підприємствах, установах, організаціях та визначення порядку, а також умови їх застосування регулюються на колективно-договірному та індивідуально-договірному рівнях, оскільки вони є більш гнучким елементом правового регулювання, ніж державне, та надає можливість враховувати специфіку праці працівників конкретної галузі, а також конкретні психофізіологічні особливості та життєві потреби кожного працівника.

На думку С.Г. Рудакової, Л.В. Щетініної, «використання гнучких форм зайнятості допомагає реалізовувати головний принцип відносин зайнятості в ринковій економіці – виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями, на свій розсуд» [7, с. 18].

Нові форми зайнятості, які є більш конкурентними внаслідок своєї гнучкості й адаптивності, дозволяють отримати як економічні, так і соціальні переваги для працівників, а саме: підвищення якості трудового життя, можливості для організації своєї трудової діяльності відповідно до власних потреб і досягнення балансу між роботою та відпочинком, навчанням, виконанням сімейних обов'язків – вихованням дітей, доглядом за дітьми та людьми похилого віку.

Окрім цього, пропозицію на нестандартну зайнятість підвищують такі категорії працівників, як жінки, які мають неповнолітніх дітей; молодь, яка бажає вчитись і працювати; особи передпенсійного та пенсійного віку, що бажають отримати додатковий дохід; особи, які бажають збільшити рівень матеріального добробуту; особи з обмеженими можливостями; внутрішньо переміщені особи.

Також треба зазначити, що перехід до «економіки знань» (або інформаційно-інтелектуальної економіки) посилив роль «людського фактора», який є центральним елементом нової моделі постін-

дустріального розвитку та спричинив поступове перетворення «людини економічної» на «людину креативну, творчу, інноваційно-орієнтовану», а також підвищив реалізацію інтелектуального і творчого потенціалу населення у сфері праці.

На думку А. Колота, «інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним чинником економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом» [8, с. 73].

Важливою умовою зайнятості, на теперішній час, стає функціональна гнучкість і самого працівника. Сучасні підприємства, установи, організації потребують мобільних, освічених, кваліфікованих працівників, які постійно займаються самоосвітою, беруть особисту відповідальність за результати діяльності, мають високий рівень працездатності, стійкі до нервово-психічних перевантажень, володіють внутрішньою гнучкістю та готові працювати в нестандартних і мінливих (під впливом зовнішнього середовища) ситуаціях.

Зміни у структурі та формах зайнятості впливають і на систему цінностей сучасного працівника, які стають більш різноманітними. Зростає значення таких цінностей, як саморозвиток, самовдосконалення, самореалізація та самостійність щодо прийняття рішень.

Проведене дослідження переконує у тому, що реалізація процесів індивідуалізації в соціально-трудовій сфері є об'єктивним чинником, який повинен враховувати не тільки технологічний, економічний, організаційний, а й соціальний характер праці, з метою досягнення високих стандартів якості трудового життя.

Висновки. Підсумовуючи вищенаведене можна зробити висновок, що: за умов процесів індивідуалізації суспільства та особистості, які прогресують, змінюють облік суспільства, перед соціально-трудовою сферою постають проблеми та виклики, які потребують оновлення та вдосконалення нормативно-правової бази щодо врегулювання новітніх змін в сфері зайнятості та умовах праці, а також пошуку механізмів забезпечення соціального захисту працівників, зайнятих у нестандартних формах праці та режими праці яких є гнучкими.

Для об'єктивної диференціації правового регулювання відносин у соціально-трудовій сфері, необхідно враховувати як потреби підприємства, установи та організації так і специфіку праці працівників конкретної галузі, конкретні психофізіологічні особливості та життєві потреби кожного працівника, за умови одночасного збереження єдиного державного підходу до рівності громадян та їх права на достатній та достойний рівень життя.

У ст. 3 Конституції України зазначається, що «людина, її життя, здоров'я, честь, гідність, недоторканність і безпека є найвищою соціальною цінністю у державі», а в ст. 46 передбачено відповідне право громадян на соціальний захист [9]. Інакше кажучи, держава, у широкому розумінні її сутності і призначення, відповідальна за свою діяльність насамперед перед людиною, яка є найвищою суспільною цінністю.

Список використаних джерел:

1. Колот А. Глобальні трансформації індивідуалізованого суспільства: наслідки та уроки. *Міжнародна економічна політика*. 2014. № 1 (20), С. 5–21.
2. Словник іншомовних слів онлайн. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Article=8370&action=show>.
3. Шишка Р.Б. Індивідуалізація людини в умовах інформаційного суспільства. *Legal Bulletin*. 2020. № 1. С. 49–56.
4. Каленюк І.С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні. *Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління*. 2012. № 1(3). С. 168–172.
5. Андріїв В.М. Міжнародне трудове право: навч. посіб. Київ: Данкор, 2017. 574 с.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 20.08.2023).
7. Рудакова С.Г., Щетініна Л.В. Гідна праця: індивідуалізація режимів праці та відпочинку. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 2. С. 15–19.

8. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.
9. Конституція України: від 28. 06. 1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#-Text>.