

УДК 331

Ю.С. Наумко,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки і контролінгу,
Сумський національний аграрний університет

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В статті проведено аналіз сучасного стану соціально-трудоових відносин. Розглянуто соціальне партнерство як важлива умова успішної реалізації соціально-економічних перетворень. Визначено фактори становлення нових соціально-трудоових відносин у державі.

Analysis of modern condition of social and labour relations is carried out in the article. Social partnership as the important condition of successful realization of social and economic transformations is considered. Factors of formation of new social and labour relations in the state are determined.

Ключові слова: зайнятість, робоча сила, трудові ресурси, соціально-трудоові відносини, чисельність населення.

Keywords: employment, labor, labor, Labor Relations, population.

Вступ.

Формування ефективної зайнятості населення супроводжується свідомим ставленням громадян до вибору професії, тобто професійної орієнтації на ринку праці, що в свою чергу приводить до конкуренції на ринку вакантних місць відповідно до реальних потреб у професіях та створює умови для поліпшення якості трудових ресурсів і обмежує стресові ситуації з приводу втрати роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженню аналізу соціально-трудоових відносин присвятили свої роботи М. Чикуркової, О. Мартинюк, С. Белозерова, Л. Дорошенко, А. Колот, М. Жибак та інші. Разом з тим, це питання потребує подальшого дослідження, що і є метою статті.

Постановка завдання.

Проблема соціально-трудоових відносин в даний час є досить актуальною і посідає важливе місце серед проблем управління трудовими ресурсами як на державному, так і на регіональному рівні.

Результати дослідження. Структурні зміни у трудовій сфері сільського господарства пов'язані з тим, що продуктивна зайнятість приходить на зміну формальній зайнятості. Формування продуктивної зайнятості полягає в тому, що трудові ресурси використовуються якнайефективніше, а працівник одержує дохід, необхідний для задоволення власних потреб.

В той же час в сільській місцевості спостерігається стрімке падіння реальної заробітної плати, яка не забезпечує відтворення робочої сили. Як наслідок, суттєво скоротився обсяг споживання найважливіших продуктів харчування, зокрема м'яса, риби тощо. Не задовольняється також попит сільських мешканців і на непродовольчі товари, одяг, взуття, господарські товари та товари культурно-побутового призначення.

Рух робочої сили на ринку праці та її розподіл об'єктивно пов'язані з тим, що частина робочої сили резервується. Цей процес неминучий в зв'язку з тим, що на ринку існує конкуренція, а ринкова економіка постійно розвивається.

М. Чикуркова [10, с.111] відзначає, що соціальний етап розвитку економіки України характеризується формуванням принципово нових за змістом відносин у сфері праці, яка була і залишається головним елементом розробки й реалізації стратегії розвитку держави.

Важливою умовою успішної реалізації соціально-економічних перетворень є соціальне партнерство. Моделі соціального партнерства у різних країнах відрізняються організаційним механізмом; нормами, правилами регулювання соціально-трудоових відносин; участю держави в соціальному діалозі.

Зазначимо, що в проєкті Закону України «Про соціальне партнерство» від 09.06.98р. (який спрямований на здійснення співробітництва сторін соціально-трудоових відносин у процесі формування та реалізації соціально-економічної політики в Україні) проблема розвитку трипаратизму не вирішується.

В цих умовах необхідно визначити основні складові механізму управління трудовими ресурсами (рис. 1).



Рис.1 Складові механізми управління трудовими ресурсами

Джерело: розробка автора

Від раціонального використання та ефективного управління трудовими ресурсами залежить розвиток економіки країни.

О.П. Мартинюк [7, с.115] вважає, що основним завданням управління трудовими ресурсами є впорядкування і удосконалення процесу формування та ефективного використання трудових ресурсів в державі, регіоні та в кожному окремому суб'єкті господарювання.

Управління трудовими ресурсами на етапі ринкової трансформації економіки припускає їхній розгляд в якості підсистеми загального механізму функціонування народногосподарського комплексу. Наявність такого механізму передбачає здійснення стратегічного управління, що реалізує збалансоване багаторівневе територіальне й галузеве соціально-економічне управління відповідно до обраних критеріїв ефективності [11, с.111].

Однією з особливостей перехідного етапу на шляху до ринку в Україні є те, що держава вже не регламентує зміст соціально-трудова відносин, а соціальне партнерство (рис.2) ще не працює на повну потужність.



Рис. 2. Механізм соціального партнерства

Джерело: розробка автора

Так, аналіз сучасного стану соціально-трудових відносин повинен базуватися на вивченні характерних ознак їх історичного розвитку, тому що в системі відносин мають бути універсальні риси, які віддзеркалюють не лише закономірності загальносвітового розвитку, а й специфіку країни та регіону.

С.М. Белозерова [1, с.113] вважає, що соціальне партнерство забезпечує стабільність у суспільстві, оскільки попереджує та мінімізує наслідки соціально-трудових конфліктів, дозволяє формувати сприятливу соціально-економічну політику держави, стимулює роботодавців до оптимального управління підприємством і трудовими ресурсами, мотивує працівників до високопродуктивної праці.

Становлення нової системи соціально-трудових відносин у сільгосп підприємствах базується на принципі ігнорування успадкованих рис.

Обсяги й ефективність роботи щодо формування нового типу соціально-трудових відносин і нових методів їх регулювання є сьогодні недостатніми.

Формування системи соціально-трудових відносин повинно здійснюватися відповідно до потреб розбудови в Україні соціальної держави.

Програма уряду щодо соціально-економічного розвитку України передбачає курс на перехід до інноваційно-інвестиційної моделі економіки. В ході її реалізації неможливо залишити поза увагою такий важливий чинник економічного розвитку, як забезпечення підприємств, установ, організацій висококваліфікованою робочою силою, що здатна конкурувати за якістю виробленої продукції з іншими країнами - членами Світової організації торгівлі [9, с.139].

Завданням управління трудовими ресурсами є удосконалення, а головне ефективне використання трудових ресурсів на рівні держави.

У процесі реалізації соціально-економічних реформ не враховується наявний досвід щодо з'ясування причин економічної кризи в країні: низька мотивація до праці, загострення процесу відчуження працівників від праці й управління, зниження творчої активності та трудової дисципліни, формальний підхід до застосування форм і методів організації праці. Потрібно враховувати й досвід інших країн, які здійснювали подібні перетворення [6, с.120].

До основних характерних ознак розвитку соціально-трудових відносин у регіоні слід віднести:

- 1) залучення найманих працівників до управління;
- 2) застосування системи участі найманих працівників у прибутках підприємств;
- 3) підвищення ролі висококваліфікованої праці;
- 4) підвищення заробітної плати працівникам;
- 5) функціонування єдиної системи державних соціальних гарантій найманих працівників.

Управління розвитком трудових ресурсів перш за все передбачає профорієнтацію і адаптацію, навчання, атестацію, пониження, підвищення, переведення, звільнення як управлінського, так і виробничого персоналу [4, с.10].

Важливе значення на сучасному етапі становлення ринкових відносин в Україні має застосування міжнародних трудових норм про колективні трудові відносини, умови праці та соціальне забезпечення. Це норми, які відображають принципи укладення трудових угод, добровільного примирення і арбітражу, співпраці роботодавців і найманих працівників на рівні підприємства, галузі та країни, розгляду скарг, установлення мінімальної заробітної плати, захисту вимог працівників на випадок неплатоспроможності підприємця тощо.

Л.С. Дорошенко [2, с.16] висловлює думку, що управління трудовими ресурсами ґрунтується на таких функціях: планування, відбір, розстановка, призначення на посаду, навчання і розвиток, оцінка показників діяльності, кадрові дії (підвищення, переведення, пониження, звільнення).

Удосконалення системи соціально-трудових відносин повинно бути спрямоване на впровадження обов'язкового письмового укладення трудових і колективних угод, які б унеможливили недотримання роботодавцями соціальних обов'язків, зобов'язань стосовно оплати, безпеки та охорони праці.

А. Колот [6, с.25] наголошує, що саме соціально-трудова сфера зазнала

найбільших втрат у процесі ринкової трансформації. Проте можна відзначити й позитивні зміни в соціально-трудої сфері, а саме:

- розвиток приватної форми власності та різних форм господарювання, ліквідація монополії держави на використання робочої сили;
- розширення можливостей щодо вибору форм, видів трудової діяльності, ліквідація правових обмежень щодо мобільності робочої сили;
- зацікавленість найманих працівників у підтриманні та зростанні своєї конкурентоспроможності на ринку робочої сили;
- готовність найманих працівників до високоінтенсивної праці як наслідок загострення конкуренції між ними за робочі місця.

Відповідно до нової Конституції України всі міжнародні угоди, в тому числі й статті Конвенції МОП, що ратифіковані Україною, стають частиною чинного законодавства та створюють законодавчу базу для реалізації ефективної системи соціально-трудових відносин.

Особливо гостро постає питання стосовно гарантування рівних прав і пільг працівників, які перебувають у трудових відносинах за кордоном або на підприємствах, статутний капітал яких повністю складається з іноземних інвестицій. Враховуючи корисний закордонний досвід, в Україні необхідно впровадити міжнародні положення про тимчасову зайнятість; визначення максимальної тривалості тимчасового найму, соціальні гарантії і заробітну плату, щорічні оплачувані відпустки і виплати при звільненні [5, с.138].

Серед складних і визначальних для майбутнього країни проблем соціально-трудових відносин чільне місце займає проблема розвитку трудових ресурсів.

Головними чинниками відтворення населення та трудових ресурсів агропромислового виробництва вважаються умови природного та виробничого середовища, рівень споживання та пов'язаний з ним відповідний спосіб життя. Отже, на відтворення населення та трудових ресурсів агропромислового виробництва впливає все навколишнє середовище: і природні, і соціальні, і економічні його компоненти. Залежно від конкретного змісту ці чинники мають як позитивний, так і негативний вплив, зокрема, на природній, міграційний, соціальний рух населення, здоров'я людей.

Населення є одним з головних індикаторів соціального та економічного розвитку держави та її регіонів.

Регіональна політика об'єднує різні за пріоритетністю напрями, діяльність у цих напрямках повинна забезпечувати піднесення рівня соціально-економічного розвитку регіону, ефективне використання його трудових ресурсів та збалансованість територіального ринку праці. До стратегічних завдань слід віднести формування передумов високоефективної адаптації робочої сили відповідно до вимог і потреб ринкової економіки.

Виділяються такі тактичні цілі процесу управління трудовими ресурсами:

- удосконалення зайнятості працездатного населення;
- допомога населенню, що прагне працювати за наймом;
- сприяння зайнятості у сфері офіційної економіки;
- вирішення проблем регіонального безробіття;
- своєчасна перепідготовка кадрів, що підлягають вивільненню з підприємств виробничої сфери регіону;
- соціальна підтримка найбільш вразливих категорій працездатного населення.

Основним напрямом управління процесами відтворення трудових ресурсів у агропромислового виробництві є забезпечення належних умов продуктивної зайнятості населення [8, с.122].

Перетворення територіальних органів влади на справжніх суб'єктів регіонального управління і передусім на інститут державної влади, здатний конструктивно вирішувати нагальні проблеми трудових ресурсів, потребує відповідного фінансового забезпечення й розширення фінансової компетенції адміністративно-територіальних утворень.

М.М. Жибак [3, с.124] зазначає, про формування соціально-економічної політики держави, її реалізація у процесі генезису ринкових відносин потребує глибокого аналізу, визначення тенденцій динамічних соціальних перетворень, серед яких зайнятість населення на ринку праці та проблеми безробіття посідають одне з найважливіших місць. У будь-якому виробництві праця має вирішальне значення, оскільки саме в трудовій діяльності людина розвивається як особистість і має можливість забезпечити себе матеріальними та духовними благами.

Таким чином ми можемо зазначити, що основою розробки й реалізації вищезгаданої соціально-економічної політики регіону повинні стати науково обгрунтоване прогнозування й планування.

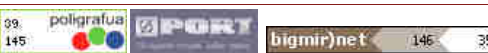
В умовах перехідної економіки її основні засади повинні ґрунтуватися на створенні змішаної регулюючої системи, переважання в ній методів економічного регулювання при постійному відновленні та активізації стимулів розвитку різноманітних форм господарювання. Саме тому особливого значення при цьому слід надавати збалансованості системи економічних важелів.

Висновки. На нашу думку, важливим фактором становлення нових соціально-трудових відносин у державі є створення й функціонування системи соціального партнерства як ідеології суспільства. Проте рівень суспільної свідомості, економічні труднощі та зниження життєвого рівня населення орієнтують суб'єктів договірних відносин швидше на конфліктну форму вирішення суперечок, ніж на злагоду й взаєморозуміння. Необхідно враховувати й ту обставину, що в економічно розвинутих країнах формування системи соціального партнерства відбувалося протягом десятиріч, і всі її елементи поступово відпрацьовувалися. В Україні, враховуючи потреби сучасного етапу економічного розвитку, така система повинна бути створена у досить стислі строки.

Література:

1. Белозерова С. М. Социальная политика в сфере труда / С. М. Белозерова. - М. : Московский гос. Университет, 1995. – С.112-115.
2. Дорошенко Л. С. Управление трудовыми ресурсами : учебное пособие / Дорошенко Л. С. - К. : Изд. МАУП, 1997. – С.16-21.
3. Жибак М. М. Організаційно-економічні проблеми зайнятості сільського населення / М. М. Жибак // Економіка АПК. - 2008. - № 11. - С. 124 – 128.
4. Іванюта С. М. Управління трудовими ресурсами за багатоукладної економіки АПК (на матеріалах Полтавської області) [Текст]: автореф. дис. канд. ек. наук: (08.06.02 – підприємство, менеджмент та маркетинг) / Іванюта С. М.; Національний аграрний університет. - Київ. - 2001.-18с.
5. Калиев Г. А. Социально - экономические проблемы села и пути их решения / Г. А. Калиев // Економіка АПК. - 2003. - № 10. - С. 138 – 142.
6. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. - К. : КНЕУ, 2004. - 230 с.
7. Мартинюк О. П. Управління трудовими ресурсами в сільському господарстві регіону [Текст]: дис. канд. ек. наук: (08.02.03 – організація управління, планування і регулювання економікою) / Мартинюк О. П.; Національний аграрний університет. - Київ. - 2003.-206с.
8. Суліма Н.М. Трудові ресурси та їх використання у сільському господарстві / Суліма Н.М. // Науковий вісник Національного аграрного університету. - К.: НАУ, 2000. - № 23. – С.122-125.
9. Удовиченко С.М. Кадровий потенціал в аграрній науці / Удовиченко С.М. // Економіка АПК.-2009.-№8.- С.138-142.
10. Чикуркова М. Формування і регулювання соціально-трудових відносин в Україні / Чикуркова М. // Економіка АПК.-2005.-№1.-С.111-116.
11. Юзефович В. Трудові ресурси регіону як багатомірною категорія управління / Юзефович В. // Вісник Української Академії державного управління, 2001.- №1. - с.111-114.

Стаття надійшла до редакції 06.10.2011 р.



ТОВ "ДКС Центр"