4. *Грішнова О., Поливяна Н.* Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 5. — С. 37—41.

5. *Жеманюк А. П.* Взаимосвязь механизмов стратегии управления с развитием человеческих ресурсов // Економіка розвитку. — 2003. — № 1(25). — С. 14—16.

6. *Кір'ян В. А.* Формування інноваційної моделі підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств з позицій антропосоціального підходу // Економіка і держава. — 2005. — № 10. — С. 11—15.

7. *Люльчак Л. А.* Активизация человеческого фактора для достижения эффективности и конкурентоспособности организаций // Вестник Харьковского национального университета имени В.Н. Каразина. Экономическая серия. — Харьков, 2005. — № 708. — С. 86—92.

Стаття надійшла до редакції 15.06.2010 р.

УДК 331.105.6.(477)

Є. П. Качан, канд. екон. наук, проф.,
С. А. Прохоровська, викладач,
Тернопільський національний
економічний університет

ВПЛИВ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НА ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

АНОТАЦІЯ. У статті вивчено рівень розвитку колективно-договірного регулювання у регіоні та його вплив на ефективне використання трудового потенціалу найманих працівників, виявлено недоліки та запропоновано положення, які підвищать змістовність колективних договорів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Найманий працівник, колективний договір, колективно-договірне регулювання, роботодавець, профспілка, соціально-трудові відносини.

АННОТАЦИЯ. В статье изучен уровень развития коллективно договорного регулирования в регионе и его влияние на эффективное использование трудового потенциала наемных работников, выявлены недостатки и предложены положения, которые повысят содержательность коллективных договоров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Наемный работник, коллективный договор, коллективно договорное регуляция, работодатель, профсоюз, социально-трудовые отношения

ANNOTATION. The level of development of the influence of collectively-contractual ruling is studied in the article is studied. There were errors found out during the studies. Also there were offered the positions which will promote the richness of content of collective agreements.

KEY WORDS. Hired worker, collective agreement, collectively-contractual adjusting, employer, trade union, social-labour relations

© Є. П. Качан,
С. А. Прохоровська, 2010

Вступ. Забезпечення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу регіону визначаються станом соціально-трудових відносин та рівнем розвиненості їх колективно-договірного регулювання. Застарілість нормативно-правової бази є перешкодою для розв'язання сучасних проблем у соціально-трудових відносинах, не сприяє забезпеченню конкурентоспроможності робочої сили на внутрішніх та зовнішніх ринках праці.

На сьогоднішній день економічного зростання можна досягти в основному за рахунок інвестиції в людину праці, що розглядається як найефективніший спосіб примноження капіталу. Але і формування, і ефективна реалізація трудового потенціалу в системі соціально-трудових відносин вимагають сучасних засобів виробництва, впровадження інноваційних технологій. Тому ефективне фінансове забезпечення економічного зростання регіону залежить від оптимального розподілу фінансових ресурсів між складовими людського та уречевленого капіталу, накопиченням та споживанням, між поточними та перспективними пріоритетами [3, 8].

Аналіз останніх досліджень і публікацій у яких започатковано розв'язання проблеми. Значний внесок у розробку теоретичних і практичних проблем ефективного використання трудового потенціалу, формування та регулювання соціально-трудових відносин здійснили вчені України: Данюк В. М., Грішнова О. А., Колот А. М., Купалова Г. І, Лібанова Е. М., Онікієнко В. В., Петрова І. Л., Саєнко Ю. І., Семикіна М. В., Чухно А. А., Шаульська Л. В., Уманський О. М. та ін.

Постановка завдання. Проблема розвитку колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та її вплив на ефективне використання трудового потенціалу залишається в Україні та регіонах все ще не вирішеною та недостатньо вивченою. Дослідження шляхів її розв'язання в умовах ринкової економіки набули пріоритетного значення, оскільки мова йде про інтереси більшості верств населення, соціальну спрямованість економічних реформ в країні та їх результативність.

Результати. На ринку праці регулює соціально-трудові відносини між суб'єктами конкуренція, яка, з одного боку, має прояв суперництва, що виникає між роботодавцями, за можливість вибору на ринку праці найбільш, висококваліфікованої робочої сили, з іншого, як суперництво між найманими працівниками, які шукають роботу, яка дозволить їм реалізувати свої знання, вміння, професійні навички й отримати відповідний трудовий дохід та інші соціальні блага. У такій боротьбі у вигіднішому станови-

щі будуть ті наймані працівники, які є найбільш конкурентоспроможними. Держава на ринку праці визначає правила поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин. Залежно від ефективності функціонування економіки, поведінки суб'єктів ринку праці, ролі держави у регулюванні відносин залежить попит та пропозиція на робочу силу, її ціна.

Слід відзначити, що найманий працівник в умовах ринкової економіки має обмежені можливості для повноцінного відтворення та реалізації власного трудового потенціалу через підвищення ризиків втратити роботу та невміння бути рівноправним партнером у діалозі з роботодавцем. Роботодавець же прагне отримати якомога більший прибуток з найменшими витратами, тому найманий працівник визначається ним як ресурс виробництва, який він прагне максимально використати для ефективного функціонування та розвитку виробництва.

Результатом соціальної взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин є колективно-договірне регулювання, що сприяє поєднанню їх потреб та інтересів і спрямовує їх розвиток на забезпечення соціального миру, партнерства, та злагоди.

Слід зазначити певні позитивні зміни в практиці укладання колективних договорів на підприємствах Тернопільської області. Це особливо стосується тих підприємств, які зайняли свій сегмент на ринку, змогли адаптуватися до вимог ринкової економіки і мають задовільний фінансовий стан. На таких підприємствах розширюється зміст колективного договору, в якому закріплюються основні складові предмету соціально-трудових відносин на рівні підприємства (структурного підрозділу).

Сьогодні ще залишається низьким рівень охоплення працівників Тернопільської області колективними договорами: у 2002 р. — 60 %, 2008 р. — 70,8 % (табл. 1), незадовільним також є стан виконання спільних домовленостей, що є змістом колективних договорів.

Оскільки в соціальному партнерстві центральним інститутом виступає механізм переговорів найманих працівників в особі профспілок з роботодавцями, то важливо приділити увагу аналізу кількісної сторони таких відносин. Згадані зміни, які торкалися соціально-трудових відносин, знайшли відображення у темпах, масовості та змістовності укладання колективних угод у сфері праці. Так, на кінець 2008 року в Тернопільській області було укладено 2249 колективних договорів, які охопили 138157 працівників (у 2003 р. таких договорів було укладено дещо менше — 2096, проте кількість охоплених була більшою — 151589 осіб) (табл. 1).

У результаті аналізу тенденцій розвитку колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин за період 2002—2008 рр. нами виявлено, що найбільшу кількість колективних договорів укладено у галузі освіти (862 одиниць), державному управлінні (389 одиниць) та сільському господарстві (208 одиниць), найменшу — у діяльності готелів та ресторанів (14 одиниць), рибному господарстві (2) .

Таблиця 1

СТАН УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ У ТЕРНОПІЛЬСЬКІЙ ОБЛАСТІ *

Показники	Рік						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Кількість укладених колективних договорів	1786	2096	2123	1866	2023	2208	2249
Відсотків до попереднього року	122,5	117,4	101,3	87.9	108,4	109,1	101,9
Чисельність працівників, охоплених колективними договорами	135396	151589	147660	126265	129259	136774	138157
У % до загальної кількості працівників	60,0	69,0	70,2	61,7	64,4	69,0	70,8

* Розраховано за даними Головного управління статистики в Тернопільській області

Утім, простежується спільна риса для усіх галузей економіки — ріст згаданого показника з року в рік, що свідчить про зростання уваги до колективного договору як правового поля соціально-трудових відносин у сучасних умовах господарювання. Виняток складає лише сільське господарство, мисливство та лісове господарство, для якого показник упродовж останніх років (2005—2008 рр.) зменшився із 286 угод до 208 [4, с. 318].

На тих підприємствах, де колективні договори не укладені, найманих працівників найчастіше турбують такі проблеми: низький рівень заробітної плати та несвоєчасна її виплата; завищенні норми виробітку, що не відповідають організаційно-технічним умовам виробництва; недосконала організація праці та відсутність

нормування праці; відсутність можливостей щодо підвищення кваліфікації та зростання трудової активності працівників тощо.

За результатами соціологічного опитування, проведеного авторами у 2009 році[1] майже 70 % респондентів зазначили, що на їхніх підприємствах, в організаціях, установах укладений колективний договір. З його змістом добре ознайомлені та скоріше ознайомлені 64 % опитаних. Стан виконання зобов'язань, зазначених у колективних договорах щодо оплати праці, становить 68,9 %, з охорони праці — 63,3 %, зайнятості — 52,1 %, соціального захисту — 46,8 % (враховані відповіді респондентів цілком виконуються і скоріше виконуються). Найбільш високою є невдоволеність рівнем заробітку, доплат та надбавок, моральною винагородою за працю, режимами праці та відпочинку. Розмір заробітної плати повністю задовольняє лише 6,7 % опитаних, частково задовольняє — 34,7 %; частково не задовольняє — 22 %; зовсім не задовольняє — 22 %. Найбільше не задоволені розміром заробітної плати працівники державного управління, медицини та охорони здоров'я. Розмір доплат та надбавок повністю задовольняє лише 3,5 % опитаних, частково задовольняє — 18,3 %. Найбільше незадоволених розміром доплат і надбавок працівників, зайнятих у галузях транспорту, зв'язку, будівництва, у наданні колективних, особистих та громадських послуг. Моральною винагородою за працю повністю задоволені лише 6,4 % опитаних.

Важливим мотивом до високопродуктивної праці є стан матеріального та морального стимулювання. Результати, проведеного опитування показали, що найбільш прийнятною формою заохочення до праці є премія (44,6 %), друге місце за ступенем важливості займає можливість кар'єрного зростання (14,9 %), третє — виділення коштів на оздоровлення працівників (11,1 %).

Оскільки можливість вирішення спільних задач трудової діяльності визначальною мірою залежить від рівня задоволеності чи невдоволеності працею в цілому та її окремими елементами, тому формувати орієнтири розвитку соціально-трудових відносин необхідно знижуючи невдоволеність: від більшої до меншої. У даному випадку розвиток соціально-трудових відносин слід було б орієнтувати в першу чергу на задоволення рівнем заробітку й доплат та надбавок, потім (краще одночасно) — створення оптимальних режимів праці та відпочинку, удосконалення нор-

[1] Соціологічне опитування проведено у 2009 році, квотною вибіркою охоплено 404 респонденти

мування праці, посилення механізму дії нематеріальних стимулів до праці, поліпшення медичного обслуговування.

Особливе занепокоєння викликає той факт, що майже половина працівників дотримується думки, що оплата праці є комерційною таємницею (така думка свідчить про існування тіньової "подвійної бухгалтерії» в питаннях оплати праці), а також те, що п'ята частина респондентів не має уявлення про те, як саме регулюється їх заробітна плата — на підставі колективного договору, трудової угоди, і чи мають до цього відношення профспілки.

Недоліки колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (або його повна відсутність) породжують соціальну напругу в суспільстві, є причиною виникнення трудових конфліктів, страйків.

Колективний договір покликаний регулювати соціально-трудові відносини на підприємствах, установах, організаціях. Тому важливо підвищити змістовність багатьох колективних договорів та угод, запровадити необхідні санкції у випадку невиконання умов договору (розірвання) з боку роботодавців. та виключити положення, що порушують права й інтереси найманих працівників, гарантовані нормативно-правовими актами.

На нашу думку, для підвищення ефективності спільної діяльності соціальних партнерів необхідно уточнити і розширити зміст трудових угод, важливо обов'язково передбачати у них наступні питання:

— своєчасне забезпечення найманих працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання безпосередніх функціональних обов'язків, виробничих завдань відповідно до організаційно-технічних умов виробництва;

— підвищення мотивації до високоефективної праці, включаючи конкретні розміри тарифних умов оплати праці з урахуванням галузевих і територіальних угод (мінімальні тарифні ставки, диференціацію розмірів заробітної плати відповідно до складності, умов праці, застосування гнучких форм оплати праці;

— запровадження системи матеріального і морального стимулювання найманих працівників до високопродуктивної праці;

— удосконалення механізму регулювання оплати праці з врахуванням рівня і темпів інфляції, індексація заборгованості із виплатою заробітної плати;

— сприяння продуктивній зайнятості і захисту від безробіття, організації перенавчання, перекваліфікації, підвищення кваліфікації, перерозподілу робочої сили, створення нових робочих місць з використанням праці інвалідів, молоді;

— виділення фінансових ресурсів для забезпечення професійного зростання різних категорій працівників підприємства. Забезпечення професійного навчання, підвищення кваліфікації працівників та управлінських кадрів підприємства відповідно до потреб виробництва та вимог законодавчих актів у цій сфері та виділити на ці цілі кошти (з урахуванням виконання положень галузевої та Генеральної угод);

— забезпечення розвитку трудового потенціалу у виробничій сфері з реалізацією відповідної ініціативи з боку роботодавця, профспілок та членів трудового колективу;

— застосування раціональних режимів праці та відпочинку, які відповідають організаційно-технічним умовам виробництва; надання щорічних оплачуваних відпусток;

— застосування нормування праці для всіх категорій промислово-виробничого персоналу*;*

— проведення атестації робочих місць та працівників, за результатами якої розробляти та запроваджувати організаційні заходи щодо підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства.

У колективному договорі більше уваги треба приділяти зростанню трудової, творчої та інноваційної активності найманих працівників. Тому до основних положень колективного договору треба включати такі:

— підвищувати творчу та інноваційну активність найманих працівників підприємств (організацій). Адже саме завдяки інноваційному розвитку та впровадженню науково-технічних нововведень, раціональних прийомів та методів праці підприємства досягають високої ефективності виробництва та конкурентоздатності продукції (послуг);

— забезпечувати умови для розвитку трудової активності та науково-технічної творчості найманих працівників, надавати їм відповідну фахово-консультаційну та фінансову допомогу;

— залучати науково-дослідні інститути до розв'язання проблем підвищення ефективності використання трудового потенціалу у виробничій та управлінській сферах.

До основних положень колективного договору доцільно включити зобов'язання профспілок щодо виробничо-економічної діяльності та розвитку підприємства (поліпшення охорони та умов праці, медичного страхування; зміцнення трудової і виробничої дисципліни; розвитку виробничої демократії, забезпечення можливостей участі та співучасті працівників в управлінні підприємством та розподілі прибутку; здійснення контролю за вико-

нанням колективного договору, порядком внесення в нього змін і доповнень) та щодо забезпечення продуктивної зайнятості на підприємстві (контроль за дотриманням нормативно-правових актів з питань зайнятості, ефективного використання трудового потенціалу підприємства, контроль за порядком визначення оплати праці за час простою не з вини працівника; запобігання необґрунтованого скорочення чисельності працівників).

В інших розділах колективного договору більш акцентовано повинні визначитись зобов'язання із забезпечення ефективного використання та реалізації трудового потенціалу, а також з підвищення якості трудового життя через високі можливості задоволення соціальних потреб.

Висновки. Для подолання існуючих проблем у розвитку колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у регіоні необхідно:

— підвищити змістовність колективних договорів та трудових угод, запровадити необхідні санкції у випадку невиконання умов договору (розірвання) з боку роботодавців;

— посилити ефективність діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців;

— створити дієвий механізм контролю за дотриманням трудового законодавства та посилити відповідальність за його порушення;

— розробити механізми, що забезпечують "прозорість» господарсько-фінансової діяльності для всіх учасників колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці.

Література

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.; За ред. Є. П. Качана. — К.: Знання, 2008. — 407 с.

2. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.

3. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. — К.: НВУ НБУВ, 2009. — 687 с.

4. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2008 рік / За ред. В. Г. Кирича. — Тернопіль, 2009 . — 476 с.

Стаття надійшла до редакції 25.05.2010 р.