Література

1.Статистичний бюлетень «Соціальний захист населення України у 2005 році». — К.: Держкомстат, 2006. — 68 с.

2.Статистичний бюлетень «Соціальний захист населення України у 2004 році». — К.: Держкомстат, 2005. — 62 с.

3.Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко та ін. За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б. М. Данилишина. — Черкаси: Брама-Україна, 2006. — 760 с.

4.Проблеми зайнятості та розвитку ринку праці в гуманітарній сфері України / С. І. Дорогунцов, Б. М. Данилишин, В. І. Куценко, Е.М. Лібанова, С. І. Бандур // Гуманітарна сфера України: проблеми і шляхи формування. — К.: РВПС України НАНУ, 2000. — 64 с.

5.Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, М. В. Семикіна та ін. — К.: Інститут економіки НАНУ, 2001. — 300 с.

6.*Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2004. — 535 с.

7.*Петюх В. М.* Ринок праці: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 1999. — 228 с.

8.*Колот А. М.* Мотивація персоналу: підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2007

УДК 331

Л. Д. Збаржевецька, аспірант,
Кіровоградський національний технічний університет,
м. Кіровоград

ГАРМОНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОНТЕКСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ Й РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

АНОТАЦІЯ. Висвітлено результати вивчення особливостей соціально-трудових відносин в Україні і в Кіровоградській області зокрема. Визначено, що можливості соціального партнерства майже не використовуються для збереження й розвитку людського потенціалу. Запропоновано заходи щодо посилення впливу соціально-трудових відносин на розвиток людського потенціалу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціально-трудові відносини, людський потенціал, соціальне партнерство, патерналізм, колективні угоди.

У сучасному світі для ефективного розвитку кожної країни ключове значення мають збереження та розвиток людського потенціалу, оскільки саме людині належить центральне місце в сис-

© Л. Д. Збаржевецька, 2007

темі суспільного виробництва та економічних відносин [1, с. 10]. Постулатом теорії управління персоналом стали положення про те, що ставлення до людини є ознакою цивілізованості суспільства, а ставлення до людини на виробництві — індикатором зрілості соціально-трудових відносин, їх гармонізації. В Україні, поки передчасно констатувати реалізованість цих положень. Серед багатьох чинників, що гальмують збереження й розвиток людського потенціалу вітчизняних підприємств є наявність протиріч та деформацій у стані соціально-трудових відносин, що протидіє соціалізації та гуманізації праці в Україні.

Проблеми гармонізації соціально-трудових відносин останніми роками активно досліджували такі українські вчені, як Колот А. М., Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Довбня В. В., Керб Л. П., Семикіна М. В., Петюх В. М. та ін. Проте залишаються малодослідженими питання впливу соціально-трудових відносин на збереження й розвиток людського потенціалу.

Автор статті ставив за мету вивчити особливості соціально-трудових відносин у сфері промислового виробництва України і, зокрема, Кіровоградської області, можливості їх гармонізації в Україні з позицій якісного розвитку та збереження людського потенціалу у сфері виробництва.

Огляд літературних джерел засвідчив, що без вирішення проблем у соціально-трудовій сфері світову спільноту очікують значні потрясіння, що не знають національних кордонів. За думкою Колота А.М., «особливо актуальною є зазначена проблематика для країн з перехідною економікою, до яких належить і Україна» [2, с. 22]. Оскільки соціально-трудові відносини слугують базовими «системостворюючими відносинами у будь-якому суспільстві», як характеризує їх В.В. Довбня, то «їх реорганізація, вдосконалення необхідні і найважливіші чинники подолання трансформаційної кризи суспільства» [3, с.150], умова ефективного залучення у виробництво людського потенціалу з метою його ефективного використання.

Аналіз зарубіжного досвіду переконує в тому, що в розвинених країнах ринкової економіки у системі соціально-трудових відносин яскраво простежуються дві тенденції, які дозволяють кращим чином сприяти збереженню та якісному розвитку людського потенціалу на виробництві, — це соціалізація та гуманізація праці. Вважаємо, що саме в цьому напрямі мають відбуватися і зміни у соціально-трудовій сфері України. Однак, як свідчить аналіз, ці заходи поки залишаються поодинокими у сфері промислового виробництва.

В Україні все більше виявляють себе протиріччя між потребами працездатного населення і можливостями їх задоволення, необхідністю швидкого економічного зростання і політичною та соціальною нестабільністю, які мають негативні соціальні наслідки для процесів відтворення людського потенціалу, поступального економічного розвитку. Розв'язання цих проблем потребує пошуку ефективних засобів регулювання соціально-трудових відносин на регіональному ринку праці між їх основними суб'єктами — роботодавцями, найманими працівниками та органами державної влади.

Колективно-договірне регулювання праці, з огляду на державну статистику [4], охоплює з кожним роком все більше працівників (82,1% на кінець 2005 р.), проте це не означає, що зникають явища прихованого безробіття, коли частина людських ресурсів залишається не залученою до трудового процесу, трудовий потенціал руйнується. Праця в режимі неповного робочого часу або відпустки з ініціативи адміністрації стала найбільш поширеним явищем у промисловості порівняно з іншими галузями економіки. На початок 2006 р. у стані неповної зайнятості тут перебував, за нашими розрахунками, майже кожен п'ятий працівник. Упродовж 2005 р. неявки з поважних причин у промисловості склали 249 год. в середньому на одного працівника, а втрати робочого часу — 64 год.

Справедливо зауважити, саме у промисловості спостерігається найбільша частка працівників, охоплених колективними договорами — 93,9% [4, с.403]. Водночас, було б помилковим вважати, що у сфері промислового виробництва має місце більш високий рівень збереження й розвитку людського потенціалу завдяки впливу соціального партнерства: порівняно з іншими галузями економіки фонд робочого часу тут використовується найгірше: щорічне недовикористання табельного фонду робочого часу коливається в межах 19—15% (у 2002 р. — 19,6%, у 2004 р. — 15,8%, у 2005 р. — 15,7% [4, с. 399]. У розрізі галузей промисловості найменше значення коефіцієнту використання табельного фонду робочого часу у 2005 р. було у легкій промисловості — 0,79, в тому числі у текстильній — 0,79, шкіряній, хутровій та взуттєвій — 0,80 [4, с. 400]. На наш погляд, це значною мірою пов'язано з прихованим безробіттям. З іншого боку, ці дані говорять і про наявність зайвих, не функціонуючих робочих місць. Власників підприємств не турбують питання створення ефективних робочих місць, їм легше не виплачувати вихідну допомогу працівникам, що вивільнюються, підштовхуючи їх до рішень звіль-

нятися за власним бажанням. Профспілки, у свою чергу, послідовно не відстоюють право найманих працівників на гідну працю та її гідну оплату.

До актуальних проблем гармонізації соціально-трудових відносин слід віднести слабкий вплив соціального партнерства на стан розвитку людського потенціалу. Для більшості працівників галузей економіки гостро постає проблема неможливості професійно зростати через нестачу доходу для здобуття необхідного рівня освіти. Так, за даними моніторингу Держкомстату України та Інституту економіки промисловості НАН України, майже 89% опитаних респондентів у Закарпатській, 68% — в Івано-Франківській, 66% — в Одеській, 65% — у Донецькій областях вказали на нестачу отримуваного на підприємстві доходу як на істотну перешкоду у підвищенні власного рівня освіти, в інших регіонах такого погляду дотримується 52—63% респондентів [5, с.87]. Така ситуація негативно відбивається на загальному розвиткові і якості трудового потенціалу суспільства. Витоки такої ситуації ми бачимо у недоліках державного регулювання доходів, а також у недостатньому розвиткові реального соціального партнерства. Сьогодні у колективних угодах досить рідко приділяється увага питанням професійного зростання працівників, обов'язковості участі підприємства у піднесенні освітньо-професійного рівня персоналу, збереженні здоров'я, стабілізації кадрового складу.

Аналіз свідчить, що реально роботодавці і наймані працівники в Україні вкрай рідко стають на позиції соціальних партнерів. Більш поширеним є патерналізм, коли керівник однобічно вирішує питання, що стосуються розвитку або збереження людського потенціалу. Проведене в Кіровоградській області соціологічне обстеження на промислових підприємствах (АТЗТ «Санола», ВАТ «Гідросила», ВАТ «Червона зірка», ВАТ «Птахокомбінат» та ін.), засвідчило, що такий тип трудових відносин, як патерналізм, все ще залишається переважаючим для багатьох працівників та управлінців: кожен другий опитаний підкреслив залежність оплати праці від відносин з начальником, більш як третина респондентів вважають суттєвими сподівання працівників на одержання допомоги від керівництва у скрутних життєвих ситуаціях.

Цікаво відмітити, що орієнтація на підкорення будь-якому втручанню керівника у виконання професійних обов'язків більше простежується на приватних підприємствах Кіровоградської області (68%), значно менше це має місце на підприємствах колективної і державної форм власності (відповідно 18 та 14%), де

продовжують діяти профспілки, зберігаються окремі залишки соціальної інфраструктури і традиційної турботи про трудовий колектив.

Ми дійшли висновку, що інтереси розвитку людського потенціалу досить обмежено турбують кожного третього працівника. Це пов'язано з такими явищами, як відсутність трудового вибору в умовах зростання безробіття, нерозвинутість регіонального ринку праці, вкрай низька заробітна плата на підприємствах Кіровоградської області, яка є нижчою за середньоукраїнські показники, соціальна незахищеність більшості найманих працівників.

Викладене дозволяє зробити висновок, що у справі поліпшення збереження та розвитку людського потенціалу важливим резервом може слугувати використання можливостей колективно-договірного регулювання праці на рівні підприємств. Сьогодні на мікрорівні майже не використовується потенціал соціального партнерства з цією метою. Важливо забезпечити свідоме прагнення менеджерів і найманих працівників до рівноправного співробітництва на основі делегування повноважень і відповідальності, залучення персоналу до участі у розробці управлінських рішень, запровадження на практиці комплексного підходу до оцінки праці персоналу, його професійного розвитку, створення для цього відчутних стимулів на виробництві. Одночасно є нагальна потреба у відповідних заходах на рівні держави, для чого вважаємо за необхідне: повернення оплаті праці відтворюючої, стимулюючої функцій; підвищення ролі держави у поширенні практики укладання колективних угод, документального оформлення трудових відносин; посилення впливу держави на стимулювання роботодавців, які сприяють підвищенню професійної компетентності персоналу.

Література

1. *Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.* Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
2. *Колот А. М.* Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 5. — С.23—28.
3. *Довбня В. В.* Соціалізація та гуманізація соціально-трудових відносин — шляхи підвищення ефективності праці // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3—4. — С. 150—151.
4. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Державний комітет статистики України. — К.: Консультант, 2006. — 575 с.

5. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення: Монографія / О. Г. Осауленко, О.Ф. Новікова, О. І. Амоша, Н. С. Власенко та ін. — Донецьк; Київ: ІЕ НАНУ, 2003. — 440 с.

6. *Семикіна М. В.* Конфлікт інтересів та експлуатація праці: проблеми подолання // Матеріали другої міжнародної науково-теоретичної конференції «XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства» — К.: Фенікс, 2003. — С. 211—214.

Стаття надійшла до редакції 05.03.2007

УДК:331.101.262.(477)

Т. П. Збрицька, канд. екон. наук, ст. викладач,
Одеський державний економічний університет

ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядається проблема, як у нестабільній економічній ситуації, за загального дефіциту робочих місць привести у відповідність дедалі більше обсяги підготовки фахівців із потребою країни в працівниках високої кваліфікації. Перед автором статті стоїть питання про доцільність практичного використання всіх етапів відтворення трудових ресурсів, які б сприяли розв'язанню передусім територіальних проблем відтворення робочої сили на основі оптимального поєднання національних, реґіональних цілей і завдань економічного розвитку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Планування, підготовка, розвиток та використання трудового потенціалу; ринок праці; потреба у фахівцях; відтворення трудових ресурсів; реґіональне (крайове) відтворення трудового потенціалу.

Одним з найважливіших питань регулювання ринку праці в економіці країни є відтворення населення та трудових ресурсів. Динаміка чисельності всього населення визначає динаміку чисельності економічно активного населення, але ця залежність непроста. Тобто збільшення (зменшення) чисельності населення призводить до збільшення (зменшення) чисельності трудоактивного населення лише за інших однакових умов, а в реальному житті під дією різноманітних причин ці зміни відбуваються не одночасно і не в однаковому масштабі.

© Т. П. Збрицька, 2007