

Мельниченко О. Б.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри психології та соціальної роботи
Тернопільського національного економічного університету

Melnychenko O. B.
PhD in Economics,
Associate Professor of the Department Psychology and Social Work
Ternopil National Economic University

РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

DEVELOPMENT OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS AS PREREQUISITES FOR ECONOMIC GROWTH

Анотація. У статті здійснено дослідження сучасного стану системи соціально-трудових відносин. Акцентовано увагу на розвитку системи соціально-трудових відносин як передумови економічного зростання країни. Надано рекомендації щодо напрямів збереження і розвитку трудового потенціалу. Обґрунтовано найістотніші чинники тінізації національної економіки.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, економічне зростання, механізм формування та розвитку системи соціально-трудових відносин.

Постановка проблеми. Нерозвиненість соціально-трудових відносин сьогодні гальмує процес забезпечення продуктивної зайнятості населення, який передбачає створення найбільш сприятливих умов для гармонійного розвитку і постійного професійного зростання працівників у процесі трудової діяльності. Соціально-трудові відносини практично не впливають на механізм стимулювання економічної активності населення через неналежне виконання державою своєї регулюючої функції, монопольне становище низки підприємств і навіть цілих галузей, збереження нерациональної диференціації розміру заробітної плати, слабкі профспілки. Існуюча модель соціально-трудових відносин в Україні має багато недоліків, серед яких: недосконалість законодавчої, нормативно-правової бази; низька мотивація обох сторін соціально-трудових відносин до участі в соціальному діалозі; формальний характер договорів і угод на різних рівнях економіки тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми аналізу процесів становлення та розвитку національної системи соціально-трудових відносин досить активно досліджують у своїх працях провідні учені: О.І. Амоша [1], С.І. Бандур [2], В.П. Антонюк, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова [3], В.М. Данюк, Т.А. Заяць, А.М. Колот [4; 5], Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, В.А. Савченко, М.В. Семикіна та ін.. Незважаючи на високий рівень активності досліджень у цьому напрямі, потребують системного наукового дослідження і вирішення велика кількість теоретичних і практичних проблем, адже механізм формування та розвитку соціально-трудових відносин залишається недостатньо розробленим.

Мета статті полягає в аналізі сучасного стану і визначенні напрямів розвитку системи соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Особливістю сучасного розвитку соціально-трудових відносин в Україні є те, що держава вже тотально не регламентує їх зміст, а інші регулятори, включаючи соціальне партнерство, ще не запрацювали на повну потужність. На думку С.І. Бандур, на відміну від колишньої патерналістської

моделі регулювання соціально-трудових відносин сформована одна із найгірших його моделей, для якої характерними є безсистемність, стихійність, зловживання службовим становищем, ігнорування норм вітчизняного законодавства, зокрема трудових прав працівників, та ін. [2, с. 8–9].

На сьогоднішній день поширені досить різні моделі відносин між працівниками та роботодавцями. Проте їхньою загальною характеристикою є домінування сторони роботодавців. Серед основних причин, що породжують домінування сторони роботодавців у соціально-трудових відносинах [6]:

1. Низькі обсяги пропозиції якісних робочих місць унаслідок депресивного стану вітчизняного ринку праці та наявних структурних диспропорцій.

2. Слабкість вітчизняних профспілок. За експертними оцінками, приблизно на половині всіх підприємств та установ, а також на переважній більшості підприємств (малих та середніх) приватного сектору профспілок взагалі немає.

3. Наявний рівень соціальної толерантності сучасного українського бізнесу, який в умовах нерозвиненості інститутів громадянського суспільства, недосконалості державних механізмів реалізації практики соціального діалогу здебільшого зорієнтований на реалізацію у сфері соціально-трудових відносин не стільки демократичного, скільки командно-авторитарного типу поведінки.

За рівнем регулювання соціально-трудових відносин розрізняють такі моделі [7]:

1. Перша група – моделі з домінуючим міжгалузевим рівнем, в яких найбільш значущим є загальнонаціональний рівень переговорів і угод (застосовуються у Бельгії, Ірландії, Фінляндії, Словенії, тобто у невеликих державах із відносно простою галузевою структурою).

2. Друга група – моделі з домінуючим рівнем компаній, в яких центр партнерства знаходиться на підприємствах, але за наявності певного регулятивного впливу галузевих та загальнонаціональних угод (застосовуються у Чехії, Естонії, Угорщині, Латвії, Польщі, на Мальті).

3. Третя група – моделі з домінуючим галузевим рівнем. Основну роль відіграють галузеві тарифні угоди, які значною мірою розповсюджуються на всі або на більшу частину підприємств галузі (використовуються в Австрії, Німеччині, Греції, Італії, Голландії, Португалії, Іспанії, Словаччині, Швеції, тобто у розвинених державах зі складною галузевою структурою).

Для української моделі соціально-трудова відносин характерною є друга група, де основним засобом регулювання взаємовідносин між працівником і роботодавцем є колективний договір, норми якого ґрунтуються на нормах законодавства України про працю, генеральних, регіональних та галузевих угод.

Соціально-трудова відносини в усьому світі нині переживають не кращі часи. Кризові явища в їх царині почали масово проявлятися від середини 80-х років минулого століття, тобто задовго до першої і другої хвиль світових фінансових криз. До цього починаючи з 60-х і до середини 80-х років ХХ ст. у розвинутих країнах світу йшов процес розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, соціальної держави, громадянського суспільства. Саме в цей період бізнес, політики, соціум у цілому нарешті розпочали масово усвідомлювати те, на чому багато десятиліть наголошували науковці, а саме: першість у формуванні загальної політики має належати соціальній політиці, адже людина – це не тільки і не стільки фактор виробництва, а найбільша цінність, мета економічного розвитку, й оптимізувати відносини між працею і капіталом, досягти балансу інтересів соціальних партнерств цілком можливо, використовуючи потенціал соціального партнерства. Проте парадокс і чи не основна суперечність, котра проявилася на рубежі двох тисячоліть, полягає в тому, що в час, коли економіка, здавалося б, нарешті може працювати в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього економічні, політичні, організаційні, інституціональні передумови, світ «перевернувся»: інститути суспільства, економіки почали віддаляти людину на другий план, економічна доцільність почала переважати соціальну спрямованість дедалі більше [4, с. 149].

На думку А.М. Колота, чинники, що дестабілізують соціально-трудова сферу у світовому її вимірі та породжують численні асиметрії в ній, мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Найбільш значущі з них такі:

- глобалізація світової економіки та зростання відкритості національних економік;
- трансформація в бік погіршення вікової структури населення в цілому й економічно активного зокрема;
- лібералізація соціально-економічної політики;
- уповільнення темпів економічного зростання;
- зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами;
- трансформація інституту зайнятості, різновекторність змін на ринку праці;
- низька, неадекватна потребам сьогодення роль держави в забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудова сфери.

Не можна залишити поза увагою й те, що нестійкість соціально-трудова сфери не залишає іншого варіанта вирішення наявних соціально-економічних проблем, як посилення соціальної відповідальності усіх інститутів суспільства, його членів і науковців. Імплементация соціальної відповідальності в загальну систему суспільного розвитку потребує як додержання законів, традицій, так і головного – високої загальної культури та моральності суб'єктів соціально відповідальної поведінки [5, с. 210].

Серйозною перепорою на шляху становлення досконалих, прозорих соціально-трудова відносин є значні

масштаби тіньового сектору економіки. Наявність його – це, з одного боку, свідчення недосконалості стратегії і тактики реформ, а з іншого – один із доступних та поширених способів своєрідної адаптації українського суспільства до ринкових умов.

Практика уникнення оподаткування, ведення «подвійної бухгалтерії» поширилася майже на всі сфери діяльності. Наслідком цього є не лише спотворення економічних показників, масові ненадходження до бюджетів різних рівнів, а й суттєвіше – деформація психіки та свідомості людей [4, с. 31].

За попередніми розрахунками Мінекономрозвитку, у I кварталі 2015 р. рівень тіньової економіки порівняно з відповідним періодом 2014 р. збільшився ще на 5 в. п., до 47% від обсягу офіційного ВВП [8].

Основними передумовами високого рівня тінізації національної економіки залишаються неефективний інституціональний базис регулювання підприємництва та незадовільні умови здійснення підприємницької діяльності. До найістотніших чинників тінізації національної економіки належать:

- 1) суперечливість та дублювання законодавчої та нормативно-розпорядчої баз в окремих секторах, що відтворює низький рівень структурних компонентів індексу економічної свободи та зростання тінізації;
- 2) недовіра організаційно-інституціональних механізмів антикорупційного законодавства;
- 3) недосконалість судової та правоохоронної системи;
- 4) неефективне адміністрування податків;
- 5) високий рівень злочинності. Налагоджені кримінальні зв'язки формують умови для поширення економічної злочинності та іншої протиправної діяльності;
- 6) відсутність історичної практики дотримання норм та моральних стандартів законослухняної поведінки під час провадження господарської діяльності та сплати податків у громадян [9, с. 16–18].

Крім того, занепадає трудова та підприємницька ініціативи, закріплюється уявлення про неможливість досягнення гідного рівня життя за допомогою легальної економічної діяльності, зникає мотивація до праці загалом і за набутою професією зокрема, підвищується готовність до участі в тішовій економічній діяльності, до отримання «легких» грошей, часто поза виробничою сферою і правовим полем. Базовою стає орієнтація на виживання, зневажається цінність освіти, інтелекту, професіоналізму та гідної праці, які не приносять швидкої вигоди. Коли вищий рівень професійної майстерності не супроводжується зростанням рівня заробітної плати, більшість працівників не бачать сенсу вкладати кошти у власний розвиток [10, с. 53].

Криза соціально-трудова відносин в Україні, яка обумовлена неспроможністю держави до застосування системних цілеспрямованих та послідовних заходів до подолання соціально-економічної кризи, за подальшого поглиблення може безповоротно зруйнувати трудові відносини, тому що вже й зараз велика частка населення не може відтворювати свій трудовий потенціал.

До речі, експертне опитування фахівців із праці та соціальної політики, профспілок України та держслужбовців, яке було проведено Інститутом економіки промисловості НАН України, засвідчило, що 79,7% респондентів пов'язують перешкоду розвитку трудового потенціалу з недотриманням законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій, а 64,6% – недосконалістю законодавства в соціально-трудова сфері [1, с. 200].

На даний час особливо гострою є проблема невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни, що

зумовлює необхідність вжиття державою системних заходів для підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу в умовах фінансової кризи та на етапі стабілізації економіки, – наголошується в Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р.

Відповідно до Концепції, передбачається, що збереження і розвиток трудового потенціалу забезпечуватиметься шляхом:

- поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення, зниження ризику нещасних випадків на виробництві;
- нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для безперервної освіти, здобуття знань, підвищення якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами;
- зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за кордон на розвиток трудового потенціалу, сприяння поверненню в Україну довгострокових працівників-мігрантів;
- удосконалення системи оплати та нормування праці;
- стабілізації зайнятості населення в умовах фінансової кризи;
- підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва;
- підтримки підприємницької ініціативи громадян і розвитку підприємництва, самостійної зайнятості населення;
- впровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві;
- проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу;
- вдосконалення трудового законодавства;
- підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики, забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників [11].

Домінуючою складовою частиною нової економіки є знання, якісний трудовий потенціал. Питання якісного кадрового забезпечення суспільно-політичних та соці-

ально-економічних сфер життєдіяльності України стало одним із пріоритетних завдань державної політики. Про це свідчать визначені пріоритети у Щорічному посланні Президента України до Верховної Ради, основним з яких є збільшення соціальних інвестицій у людський капітал як провідний чинник конкурентоспроможності будь-якої країни [12, с. 150–151].

У розвитку соціально-трудова відносин провідна роль належить державі на основі додержання принципу «трипартизму», як і рекомендує МОП. Це не означає, що в перспективі не будуть розвиватися соціально-трудова відносини на засадах «біпартизму», коли трудові взаємовідносини встановлюються самими роботодавцями і профспілками. Але збереження керуючої ролі держави у розвитку соціально-трудова відносин є гарантом її соціального устрою. Однак за умови необхідності підвищення конкурентоспроможності вітчизняної ринкової економіки форми трипартизму будуть змінюватися, поступово схиляючись до ролі незалежного регулятора двосторонніх переговорів між роботодавцями і профспілками. Але збереження керуючої ролі держави у розвитку соціально-трудова відносин є гарантом її соціального устрою. Однак за умови необхідності підвищення конкурентоспроможності вітчизняної ринкової економіки форми трипартизму будуть змінюватися, поступово схиляючись до ролі незалежного регулятора двосторонніх переговорів між роботодавцями і профспілками [13, с. 117–118].

Висновки. Загалом, функціонування механізму соціально-трудова відносин повинно забезпечити соціальну орієнтацію економіки і на цій основі – досягнення соціальної злагоди у суспільстві, зниження суспільної конфронтації, а також підвищення загального добробуту громадян. Усе помітнішим стає феномен – характер і форми соціально-трудова відносин, обтяжених фінансово-економічною кризою, стають вразливішими за своєю раптовістю і починають орієнтувати їх учасників не на забезпечення зростання благополуччя, а на формування соціальної незахищеності і невпевненості громадян у майбутньому. А це вимагає якнайшвидшого пошуку нових соціальних стратегій, таких форм соціально-економічної діяльності, які забезпечать реалізацію всіх очікувань найманих працівників і роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку: монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк [та ін.]. – Донецьк, 2008. – 468 с.
2. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудова відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 8–13.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [підручник] / О.А. Грішнова; 5-те вид., онов. – К.: Знання, 2011. – 390 с.
4. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: [монографія] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. Колот А.М. Асиметрії розвитку соціально-трудова сфери: прояви, причини, передумови подолання / А.М. Колот // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 6 (132). – С. 205–211.
6. Щодо стану соціально-трудова відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування: аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://niss.gov.ua>.
7. Крулько Є.Л. Моделі соціально-трудова відносин між працівниками і роботодавцями / Є.Л. Крулько [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua>.
8. Тенденції тіньової економіки в Україні, 1 квартал 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.me.gov.ua/Documents/Download.
9. Тіньова економіка в Україні: масштаби на напрями подолання: аналітична доповідь / Т.А. Тищук, Ю.М. Каразішівлі, О.В. Іванов; за заг. ред. Я.А. Жаліла. – К.: НІСД, 2011. – 96 с.
10. Кочемировська О.О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України: аналітична доповідь (Серія «Економіка», випуск 16) / О.О. Кочемировська. – К.: НІСД, 2014. – 108 с.
11. Про схвалення Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.06.2009 р. № 851-р. // Офіційний вісник України. – 2009. – № 56. – С. 21–22.

12. Арзамасова О.В. Побудова нової економіки: проблеми формування кадрового потенціалу України / О.В. Арзамасова // Наука й економіка. – 2014. – № 4 (36). – С. 150–156.
13. Йолкіна О.В. Удосконалення соціально-трудова відносин у сфері трудової мотивації / О.В. Йолкіна // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013 – Вип. 2 (49). – Ч. 1. – С. 116–122.

Анотація. В статті проведено дослідження сучасного стану системи соціально-трудова відносин. Акцентовано увагу на розвитку системи соціально-трудова відносин як передумови економічного зростання країни. Дані рекомендації по напрямках збереження і розвитку трудової потенціалу. Обґрунтовані суттєві фактори тенізації національної економіки.

Ключевые слова: соціально-трудова відносини, економічний зрост, механізм формування і розвитку системи соціально-трудова відносин.

Summary. The article deals the research of the modern state system of industrial relations. Attention is accented on the development of a system of industrial relations as a prerequisite for economic growth. Recommendations for preservation and development of labor potential are given. Grounded most significant factors shadowing the national economy.

Key words: social and labor relations, economic growth, the mechanism of formation and development of social and labor relations.

УДК 331.522

Мирвода С. І.
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри менеджменту
Міжнародного університету «Україна»

Mirvoda S. I.
PhD, Associate Professor,
Department of Management
International University «Ukraine»

ОЦІНКА ВПЛИВУ КАДРОВИХ ФАКТОРІВ НА РІВЕНЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

ESTIMATION OF INFLUENCE HUMAN RESOURCES FACTORS ON LEVEL COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE.

Анотація. У статті досліджено вплив кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності підприємства, представлено заходи щодо її підвищення. Визначені основні закономірності системи управління персоналом. Виявлено тенденції залежності системи управління персоналом від соціально-економічних умов ринкової економіки.

Ключові слова: кадрові фактори, конкурентоспроможність, закономірності, залежність, соціально-економічні умови.

Постановка проблеми. В умовах розбудови України дедалі більшого значення набувають проблеми управління підприємством. Об'єктивна необхідність створити управлінський механізм особливо назріла у теперішній період, коли ключовим завданням розвитку бізнесу є забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Отже, осмислення управлінських проблем, що виникають у процесі створення дієвого механізму управління персоналом, – одне з найважливіших завдань науки управління.

Сьогодні в Україні створення системи оцінки впливу кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності підприємства пов'язані з безперервним науковим пошуком оптимального розв'язання складних економічних та соціально-політичних проблем, радикального оновлення всіх ланок управління, стилю роботи управлінського корпусу країни. Особливо гостро стоїть завдання організації управління підприємствами – створення абсолютно нових сис-

тем управління або внесення прогресивних змін у побудову і порядок функціонування діючих. Організація управління здійснюється шляхом організаційного проектування, реорганізації або ліквідації одних діючих систем управління персоналом і створення інших, здатних самостійно і високоєфективно досягати цілей в умовах ринкових відносин.

Перехід від адміністративно-командних до організаційно-економічних методів управління персоналом вимагає від керівників усіх рівнів не просто виконання своїх функцій як виду діяльності по керівництву людьми, а досягнення поданих цілей, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. У цьому зв'язку оволодіння основами організації управління підприємством на основі оцінки впливу кадрових факторів набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми трудової діяльності персоналу та створення мотивацій-