

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ У РЕГІОНІ

Розглянута роль соціально-трудоових відносин зайнятості у процесі розвитку трудового потенціалу. Запропоновано заходи щодо модернізації соціально-трудоових відносин, посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості.

In the article the role of sociallabour relations of employment is examined in the process of development of labour potential. Offered measures in relation to modernisation of sociallabour relations, strengthening of motivation to legal productive employment.

Ключові слова: модернізація, трудовий потенціал, розвиток трудового потенціалу, соціально-трудоові відносини

Key words: modernisation, labour potential, development of labour potential, sociallabour relations.

Постановка проблеми дослідження. В умовах ринкової економіки соціально-трудоові відносини зайнятості потрібно модернізувати на засадах демократії, вільної конкуренції та соціальної держави. Ці умови необхідні для розвитку трудового потенціалу як рушійної сили економічного зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Теоретичним та прикладним аспектам модернізації соціально-трудоових відносин зайнятості в процесі розвитку трудового потенціалу присвячені праці відомих вітчизняних і зарубіжних науковців: Д. П. Богині, В. М. Гейця, Б. М. Генкіна, О. О. Герасименко, О. А. Грішнєвої, Р. П. Колосової, А. М. Колота, В. М. Лича, О. М. Левченко, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лук'янченко, О. Ф. Новікової, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, У. Я. Садової, Л. К. Семів, М. В. Семикіної, Л. В. Шаульської, Л. Чижової та ін.

Окреслення завдання. В сучасних умовах потреба комплексного вивчення проблеми модернізації соціально-трудоових відносин зайнятості значно посилюється. Актуальність теми дослідження зумовлена суттєвими соціально-економічними змінами в процесі функціонування ринкових відносин, а також підвищенням ролі трудового потенціалу як визначального національного капіталу, від розвитку та ефективності використання якого залежать, насамперед економічна могутність держави, рівень життя її населення і соціальний прогрес.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нині необхідне розроблення стратегії модернізації соціально-трудоових відносин зайнятості, яка передбачатиме збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників з метою підвищення рівня та якості життя, економічного зростання і на цій основі – забезпечення розвитку трудового потенціалу, досягнення соціального миру, стабільності й злагоди.

Ця стратегія має ґрунтуватися на усвідомленні визначальної ролі людини в підвищенні ефективності виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей у процесі праці, досягненні соціальної та економічної безпеки і злагоди.

Важливим аспектом у стратегії модернізації соціально-трудових відносин є зайнятість населення, особливо її функціонування в двох сферах: формальній та неформальній. Кількість зайнятих у неформальному секторі залишається високою, що загалом не відповідає цілям і завданням сучасної соціально орієнтованої економіки. Процеси перерозподілу робочої сили між секторами економіки відображають зростаючу тенденцію її деформалізації. На неформальній зайнятості, особливо її нелегальних і нерегламентованих видах, сьогодні зосереджена значна частина працездатного населення, що відповідно змінює трудову мотивацію цих осіб, систему соціальних і професійних орієнтацій працівників, обмежує можливості розвитку трудового потенціалу в офіційному секторі економіки.

Продовжують деформуватися галузева і професійно-кваліфікаційна структури зайнятості, відображаючи тенденцію якісної деградації трудового потенціалу регіону. Високою є чисельність безробітних із середньою спеціальною і вищою освітою, вивільнених з пріоритетних галузей економіки, науки, культури, освіти, що призводить до стійких соціально-економічних втрат. Отже, чинна система соціально-трудових відносин загалом потребує оновлення нормативно-правової бази регулювання питань зайнятості [1].

На нашу думку, на підприємствах з метою модернізації відносин зайнятості варто насамперед запровадити заходи, спрямовані на розвиток трудового потенціалу. Основними з них є такі:

- диференціювання умов контрактів щодо питання зайнятості для різних категорій працівників;
- коригування розмірів заробітної плати працівників на основі моніторингу цін на ринку праці (альтернативної заробітної плати за професіями і видами зайнятості, цін на споживчі товари, послуги, розміру допомоги у зв'язку з безробіттям та ін.)
- забезпечення доступності інформації для працівників про перспективи розвитку підприємства (створення нових робочих місць), можливості кар'єрного зростання, збільшення заробітної плати при підвищенні ефективності та продуктивності праці [4, с. 116].

Значної модернізації потребує контрактна форма найму та оплати праці. В сучасних умовах контракти не можуть бути однорідними за змістом, тривалістю і якістю. Для підвищення ефективності виконання контрактів слід враховувати ці обмеження і дотримуватися засади гнучкої зайнятості при розробленні заходів політики зайнятості на регіональному та корпоративному рівнях, розвивати різні форми й види контрактів зайнятості у межах удосконалення трудового законодавства. Соціально-трудові відносини доцільно модернізувати за рахунок зменшення неформальної («тіньової») зайнятості, яка в Тернопільській області становить, за підрахунками фахівців становить 70–100 тис. осіб. У таких умовах необхідно розробити систему заходів заохочення роботодавця за надання об'єктивної інформації про конкретне робоче місце, його економічний потенціал.

Підприємництво за умов модернізації соціально-трудових відносин безпосередньо впливає на розвиток трудового потенціалу, що відповідно зумовлює проблеми щодо найму робочої сили, оформлення трудових договорів (угод), використання професійних знань. Працівників на малих підприємствах наймають переважно з найближчого середовища підприємців (або за рекомендаціями). При цьому основні канали пошуку як постійних, так і тимчасових працівників є сімейно-спорідненими, дружніми чи професійними.

На більшості приватних малих підприємств трудові відносини оформляють у вигляді типових трудових договорів, хоча також є факти порушення вимог трудового законодавства та укладення атипових угод. Низький рівень правової культури найманих працівників, з одного боку, не дає їм змоги захистити свої трудові права, і роботодавці, піклуючись про власні інтереси, отримують надприбутки, а з іншого – працівники погоджуються на неформальні відносини через матеріальну скруту чи небажання отримувати легальні доходи. Розвиток та утвердження нелегальних форм трудових відносин є наслідком недосконалості трудового законодавства, що призводить до обмеження трудових прав найманих працівників.

Отже, розвиток трудового потенціалу за умов модернізації соціально-трудова відносин у підприємницькій діяльності, на наш погляд, передбачає:

- легальність відносин роботодавців та найманих працівників і вибір форм взаємних зобов'язань для їхнього виконання;
- відповідність наявних соціально-трудова відносин у сфері малого підприємництва сучасному трудовому законодавству;
- зменшення соціальної напруги між роботодавцем і найманими працівниками, що часто спричиняє зайву ротацію кадрів.

Враховуючи важливу роль підприємництва для розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин органам місцевого самоврядування спільно з обласною радою профспілок та організацією роботодавців регіону, на нашу думку, доцільно:

- по-перше, відстежувати виконання основних норм трудового законодавства за умов гнучкості форм оплати праці;
- по-друге, врегулювати відносини підприємств малого бізнесу з державою, розглянути можливість поетапного зменшення обсягів відрахувань до соціальних фондів, надавати кредити і позики для підприємств, що використовують працю соціально вразливих груп населення;
- по-третє, узагальнювати і пропагувати досвід керівників малих підприємств, які використовують демократичний стиль управління, та здійснювати відповідну підготовку фахівців з управління персоналом;
- по-четверте, підвищувати роль профспілок у виконанні функції захисту прав працівників малих підприємств, у т. ч. в сфері регулювання заробітної плати;
- по-п'яте, створювати групи інспекторів, які не лише постійно вивчатимуть діяльність підприємства щодо дотримання законодавчих норм і норм колективних та індивідуальних трудових договорів, а й здійснюватимуть прийом найманих працівників, надаючи їм юридичну допомогу в захисті власних трудових і соціально-економічних прав.

Необхідність модернізації соціально-трудова відносин пов'язана зі зміною професійно-кваліфікаційної структури зайнятості.

Високі витрати на робочу силу, зокрема сплата єдиного соціального податку, спонукають роботодавців до приховування фактів найму на роботу. Така ситуація завдає збитків як найманому працівникові, так і державі, яка недоотримує податкових надходжень, котрі можна було б використовувати в інтересах усіх членів суспільства, відображається на відтворенні робочої сили в таких галузях, як освіта, охорона здоров'я, пенсійне забезпечення, а також загрожує економічному становищу працівника в майбутньому.

Відсутність документації та звітності про реальний розмір заробітної плати і стаж роботи може спричинити низький рівень пенсійного забезпечення працівника.

За умов економічної нестабільності державі, органам місцевого самоврядування доцільно запровадити програму організації самозайнятості населення, оскільки вона відповідатиме як державним, так і приватним інтересам. Мета програми організації самозайнятості – розв'язання проблеми працевлаштування безробітних на основі використання їхнього потенціалу до праці, вмінь і навичок.

Отже, забезпечуючи самозайнятість можна вплинути як на рівень зайнятості, так і на реалізацію та розвиток трудового потенціалу в регіоні, що є актуальним в умовах економічної нестабільності.

У Тернопільській області потрібно визначити кількість економічно ефективних нових робочих місць, які можна створити при впровадженні гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу. За допомогою цих заходів можна вирішити деякі важливі питання розвитку й ефективного використання трудового потенціалу:

- по-перше, наймані працівники зможуть вибирати час роботи та відпочинку;
- по-друге, роботодавці матимуть можливість залучати необхідну кількість найманих працівників відповідно до реальних виробничих потреб;
- по-третє, можна працевлаштувати більшу кількість жінок, пенсіонерів, студентів, які прагнуть працювати;
- по-четверте, забезпечується зростання (чи збереження при зменшенні обсягів виробництва) чисельності зайнятих без збільшення при цьому кількості робочих місць.

Ці заходи певною мірою врівноважують дисбаланс, що виник у регіоні внаслідок зменшення обсягів зайнятості в суспільному виробництві осіб старшого віку і загального обмеження тривалості робочого періоду.

Крім цього, гнучкі форми зайнятості та режими робочого часу дають змогу працівникам періодично поновлювати власні знання, проходити перепідготовку та підвищення кваліфікації, регулювати режим робочого часу різних вікових груп, тобто забезпечують сприятливі умови для розвитку і використання трудового потенціалу.

Вважаємо, що трудовий потенціал регіону можна розвинути за допомогою:

- 1) впровадження гнучких форм зайнятості, що забезпечить працездатному населенню оптимальний режим праці з урахуванням потреб найманих працівників;
- 2) застосування нестандартних форм зайнятості (дистанційна зайнятість), що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини між найманим працівником і роботодавцем у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій;
- 3) створення умов для широкого розвитку малого та середнього бізнесу, самозайнятості;
- 4) вдосконалення системи захисту безробітних через удосконалення системи загального соціального страхування на випадок безробіття.

Висновки. Отже, важливими напрямками вдосконалення соціально-трудових відносин, посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості та детінізації відносин у регіоні мають бути, на нашу думку, такі:

- оптимізація параметрів заробітної плати (необхідно визначити такий розмір мінімальної заробітної плати, який дав би змогу забезпечувати гідний рівень життя працівника та членів його сім'ї);
- посилення соціальної відповідальності роботодавців за незабезпечення захисту трудових та соціально-економічних прав найманих працівників і несвоєчасне та не в повному обсязі отримання заробітної плати працівниками бюджетної сфери;
- усунення диспропорції та дотримання міжпосадових та міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери;
- посилення соціальної відповідальності бізнесу шляхом підвищення витрат на робочу силу в структурі вартості продукції;
- посилення державного контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері зайнятості населення;
- детінізація статусу зайнятості осіб, які провадять діяльність на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності або користуванні, та посилення їхнього соціального захисту.

Література

1. *Модернізація України: визначення пріоритетів реформ (проект до обговорення).* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://parlament.org.ua/upload/docs/Modernization.pdf>.
2. *Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: [моногр.] / А. М. Колот.* – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
3. *Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: [моногр.] / А. М. Колот.* – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
4. *Прохоровська С. А. Модернізація соціально-трудових відносин у контексті розвитку трудового потенціалу / С. А. Прохоровська: Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: [наук. журнал].* – Тернопіль: Економічна думка, 2011. Вип. 16. – С. 114–118.