

ресурси займають важливе значення у розвитку країни і вимагають особливої уваги у державній політиці.

Література

1. Абакумова Н. Н., Подовалова Р. Я. Политика доходов и заработной платы : Учебное пособие / Н.Н.Абакумова, Р.Я.Подовалова. – Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – С. 28.
2. Введенский Б. А. Большая Советская Энциклопедия. Т. 34 / Под ред. Б.А. Введенского. – М. : Советская Энциклопедия, 1975. – 656 с.
3. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин : Монографія / О.М.Головінов. – Донецьк : Дон дует, 2004. – 161 с.
4. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала : Монография / И.О.Джаин. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
5. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект / М.Й.Малік, О.Г.Шпикуляк. – К. : ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
6. Мамедов О. Ю. Современная экономика. Общедоступный учебный курс / Под ред. О. Ю. Мамедова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 608 с.

УДК 364 (477.54)

ЧОВРІ Д.В., КОВАЛЬЧУК І.Є.
Мукачівський державний університет

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Поняття соціально-трудоових відносин торкається різних аспектів взаємодії працівника, роботодавця і держави. Крім безпосереднього процесу праці, воно охоплює різноманітні сторони трудової діяльності людини: профорієнтацію і професійне навчання, прийом та звільнення працівників, нормування й оплату праці, її умови та якість, трудову мотивацію, вирішення конфліктів, пов'язаних з трудовою діяльністю, питання соціального забезпечення тощо.

Ситуація у сфері соціально-трудоових відносин в Україні залишається нестабільною, що зумовлено зниженням попиту на працю істотним погіршенням параметрів її розвитку. Суттєвим недоліком соціально-трудоових відносин, який перешкоджає розвитку трудового потенціалу, є значний відрив законодавчо прийнятих трудових прав, гарантій, вимог від рівня їх фактичної реалізації.

Проте головна причина це послаблення регулюючої функції держави. Наслідком цих демоекономічних тенденцій особливо надмірної диференціації у рівнях доходу різних верств населення є неефективна зайнятість розширення межі бідності працюючого населення гальмування процесів відтворення середнього класу зниження мотивації допродуктивної праці [2, с. 489-594].

Роль держави в регулюванні соціально-трудоової сфери набуває якісно нового змісту за напрямками, які підвищують рівень мотивації працюючих до продуктивної праці.

Трудові відносини формуються під впливом соціального середовища, і знаходяться у залежності від дій управлінських структур, завдання яких полягає у забезпеченні дотримання принципів конструктивного партнерства,

побудові і постійній підтримці трудових зв'язків на основі взаємної ділової співпраці, допомоги і відповідальності (рис. 1).

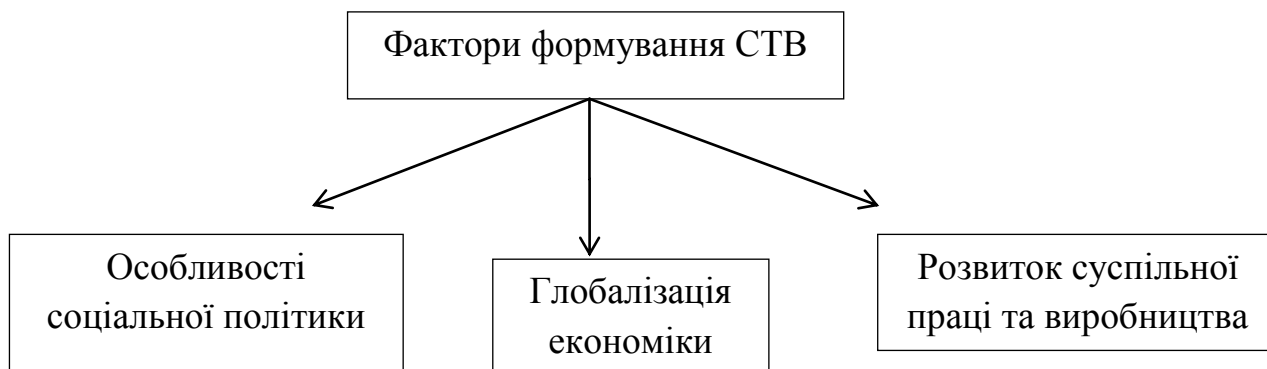


Рис. 1. - Фактори формування соціально-трудова відносин

Основною метою функціонування механізму регулювання соціально-трудова відносин є безконфліктне збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників і забезпечення ефективності праці та високої якості життя населення. Кожний суб'єкт трудових відносин є носієм певних інтересів, що потребують задоволення через реалізацію низки завдань [3, с.138-145].

Крім того йде наростаюча децентралізація та індивідуалізація соціально-трудова відносин посилюється деградація культури солідарності. В умовах лібералізації СТВ зростає індивідуалізація праці серед молоді працевлаштування за кордоном бажання одержати все і одразу а звідси невиконання зобов'язань відносно системи державного соціального страхування соціальна незахищеність значної частки населення його зубожіння.

Менеджерів сьогодні повинно турбувати те, що недовіра найманих працівників до своїх представницьких органів має більш глибоке коріння ніж зниження рівня охоплення трудящих профспілками. Так, експертна оцінка працюючими найкращого суб'єкта захисту їх інтересів, проведена Інститутом економіки промисловості НАН України, які у принципових моментах співпадають з соціологічними опитуваннями НДІ праці і зайнятості населення [3, с.22-40]: Федерація профспілок України – 2,7%; територіальні профспілки – 2,1%; галузеві – 8,4%; профспілки підприємств – 27,5%; інші – 0,5%; жодний не захищає – 22,9%; не знаю – 35,9%. [4, с.38-41] Найбільшу довіру працюючі висловлюють рівню підприємства.

В наш час у сфері СТВ склалася така ситуація коли навіть традиційні цінності (чесність додержання домовленостей співчуття толерантність милосердя товариство дружність і т.д.) все більше стають дефіцитом. Це положення ускладнюється відсутністю необхідної правової бази яка б орієнтувала поведінку суб'єктів СТВ на соціальну відповідальність.

Сьогодні залишається цупкою «тіньова економіка», яка має свою систему підтримки серед власних силових структур податкової інспекції, Пенсійного фонду тощо. Підготовка кадрів і профнавчання на виробництві проводяться в дусі минулого, без зв'язку з матеріальним стимулюванням та кар'єрним зростанням, залишається надмірна експлуатація працюючих при зниженні

питомої ваги витрат на заробітну плату в структурі операційних витрат [5, с. 46-51].

Прогресивний розвиток соціально-трудова відносин неможливий без суттєвого зниження тінізації, бо поширення «тіньових» економічних відносин у соціально-трудова сфері є причиною руйнування економічних відносин. Для цього необхідно створити умови для детінізації економіки України, шляхом: запровадження системи повного та чіткого обліку за здійснення усіх економічних операцій; створення системи економічної мотивації для всіх суб'єктів господарювання стосовно здійснення підприємницької діяльності виключно в межах діючого правового поля; посилення економічної, адміністративної, кримінальної відповідальності за здійснення тіньової економічної діяльності; підвищення правосвідомості і правової культури українців.

Для вдосконалення соціально -трудова відносин треба створити умови для розвитку комплексу заходів соціального партнерства, партнерських відносин. Соціальне партнерство є найприйнятнішим методом оптимізації досягнення балансу інтересів роботодавців та найманих працівників.

Формування і відтворення здатності до праці має важливе значення як для роботодавця, так і для працівника. Роботодавець зацікавлений у тому, щоб працівник повноцінно виконував покладені на нього трудові функції, виробничі завдання.

Працівник зацікавлений у тому, щоб роботодавець через зарплату або іншим чином надав йому змогу утримувати в належному стані здоров'я, забезпечити інші найперші власні потреби і потреби своєї сім'ї.

Таким чином, серед напрямів удосконалення соціально-трудова відносин досить важливими є:

- забезпечення оптимального поєднання державного та договірного їх регулювання, що потребує чіткого розмежування функцій держави, регіону і підприємства у соціально-трудова відносинах;
- розвиток виробничої демократії, що полягає у ширшому залученні працівників до прямої участі в управлінні виробництвом, залученні працівників до різних форм колективної організації праці з елементами самоуправління, розширенні участі персоналу в розподілі результатів діяльності підприємства;
- забезпечення органічної вбудованості соціально-трудова відносин в загальну структуру державної соціальної політики [4, с.150].

Оскільки соціально-трудова відносини охоплюють найважливіші сфери життєдіяльності людини, то подальше їх комплексне дослідження є актуальним завданням. Існує нагальна потреба дослідження проблем демократизації соціально-трудова відносин, підвищення рівня правосвідомості основних суб'єктів, зміни моделі поведінки найманих працівників і роботодавців в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової політики та правової держави.

Література

1. Бондарчук К. П. Механізм формування системи професійної орієнтації населення в Україні : дис. ... кандидата екон. наук: 08.00.04 / Катерина Петрівна Бондарчук. – К., 2006. – 190 с.
2. Вагнер А. М. Стратегія створення механізму мотивації праці на українських підприємствах. Формування ринкової економіки / А. М. Вагнер // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К. : КНЕУ, 2005. – Т. 3. – 646 с.
3. Винник О. В. Регуляторні механізми трудової мотивації в Україні: дис. кандидата екон. наук: 08.00.03 / Олена Володимирівна Винник. – Одеса, 2012. – 192 с.
4. Грішнова О.А. Соціальний розвиток як чинник економічного зростання / О.А.Грішнова // Социально экономические аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие: Сб. науч. тр. – Т. 2 / НАН Украины. Интекономикипромсти / Редкол. : Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2003. – С. 13–18.
5. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : Монографія / А.М.Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>