

Література

1. Вовканич С., Копистянська Х., Риндзак О. Структура та особливості мотивації зайнятості. Економіка України. – 2002. - №3. –С.43-51.
2. Іванісов О.В. Управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 235 с.
3. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: Вид. Дім "Юридична книга", 2003. – 258 с.

Криволапов Е.С., Шилова Л.И.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Социально-трудовые отношения являются основным элементом экономических систем всех уровней: от предприятия до государства.

В Украине проблема развития социально-трудовых отношений современного типа и их регулирование требует поиска инновационных путей ее решения, поскольку охватывает интересы большинства слоев населения, социальную направленность экономических реформ и их результаты.

Социально-трудовые отношения характеризуются как система взаимных согласований, компромиссов, соглашений и договоров между работодателями и наемными работниками при участии государства, т.е включает разные аспекты взаимодействия работника, работодателя и государства: профориентацию и профессиональную учебу, прием и увольнение работников, нормирование и оплату труда, условия и качество труда, трудовую мотивацию, разрешение конфликтов, связанных с трудовой деятельностью и вопросы социального обеспечения.

Ситуация в сфере социально-трудовых отношений в Украине сложилась как нестабильная, что предопределено снижением спроса на труд в связи со значительным снижением параметров экономического развития. Существенным недостатком социально-трудовых отношений, который препятствует развитию трудового потенциала, считается значительный отрыв законодательно принятых трудовых прав, гарантий, требований от уровня их фактической реализации.

Современное состояние социально-трудовых отношений отображает противоречия между ценой и стоимостью рабочей силы, между интересами наемных работников и работодателей, а также отражает существующие деформации трудовых ценностей, уровень конфликтности в обществе в результате накопившихся в течение длительного периода времени социальных потерь. Определенные просчеты рыночных реформ, ориентированных сугубо на экономическую парадигму, без учета социальных ценностей, стали препятствием достижения роста производительности труда, как фактора экономического преобразо-

вания Украины в инновационное и развитое государство. В связи с этим сложилась объективная потребность в формировании нового экономического содержания взаимодействия работодателей и наемных работников, разработки новой концепции развития социально-трудовых отношений, направленных на существенное повышение производительности труда.

Среди основных направлений развития социально-трудовых отношений можно выделить: развитие производственной демократии, которая заключается в более широком привлечении работников к прямому участию в управлении производством, привлечении работников к разным формам коллективной организации труда с элементами самоуправления; обеспечение роста производительности труда за счет развития социально-трудовых отношений.

В сфере регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях преобладают государственные методы, которые, прежде всего, предусматривают регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы; внедрение единого процента налога на доходы физических лиц для работников всех форм собственности; снижение нагрузки начислений на заработную плату; координация оплаты труда работников, профессии которых единые для всех отраслей; уменьшение уровня безработицы.

Проблемы социально-трудовых отношений на любом этапе развития общества кроются в конфликте интересов работодателей и наемных работников, которые могут возникать в разных направлениях взаимоотношений и принимать форму отчуждения труда, результатом чего становится снижение его производительности. Решение этих проблем, независимо от степени их остроты, находится в плоскости согласования интересов работодателя и наемного работника; в рыночных условиях такое согласование нуждается в участии (регулировании) третьей стороны – государства.

Таким образом, поэтапная реализация методов регулирования социально-трудовых отношений на уровне предприятия позволит изменить взаимоотношения наемных работников и работодателей, что должно отражаться в основных показателях экономического развития: увеличение прибыли, заработной платы, производительности труда.

Література

1. Бабуров Р.В., - «Производительность труда в регулировании социально-трудовых процессов при переходе на рыночную экономику», Москва, 2002 .
2. Петров Ю.Д., - « Рада по вивченню продуктивних сил України», - К., 2004
3. Полонский О. Г., Саноцька А. И. , - «Регулювання соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки».
4. Цимбал О.І. «Регулювання зайнятості та ринку праці в контексті завдань стратегій подолання бідності в Україні», [електронний ресурс] <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=37>