

С.Р. ПАСЕКА, к.е.н., доц.

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

ДІАГНОСТИКА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЧЕРКАСЬКОМУ РЕГІОНІ

Представлено результати дослідження соціально-трудова відносин у Черкаському регіоні. Висвітлено результати оцінки співвідношення патерналістських та партнерських орієнтацій працівників. Зосереджено увагу на оцінці ефективності взаємодії профспілок і роботодавців. Визначено шляхи активізації соціального діалогу.

Ключові слова: соціально-трудова відносини, патерналізм, партнерство, соціальний діалог, профспілки, роботодавці.

Курс України на побудову високотехнологічної інформаційно-інноваційної моделі розвитку економіки зумовлює нагальну потребу зміни підходів до формування та використання соціально-трудова потенціалу. Особливо актуальним є подолання суперечливих тенденцій, що виникли у соціально-трудова сфері та зумовили появу низки проблем. Так, необхідним стає науковий пошук можливостей вдосконалення розвитку соціально-трудова відносин, його спрямування у русло гармонізації на тлі загострення протиріч між попитом і пропозицією на ринку праці, зростання необґрунтованої диференціації доходів, масштабів тіньової зайнятості, відбувається поглиблення соціальної нерівності, зростає експлуатація праці, соціальна незахищеність багатьох працюючих, погіршення якості трудова потенціалу населення. Результати соціологічного дослідження засвідчили, що практично чверть опитаних здійснюють свою трудову діяльність без документального оформлення соціально-трудова відносин, 30% респондентів не ознайомлені з соціальними гарантіями, які передбачено колективним договором на підприємстві і тільки 25% вважають, що роботодавець дотримується вимог щодо створення належних умов трудова діяльності. Накопичений людський капітал використовується в економіці неефективно і

нерационально, інноваційна і трудова активність належним чином не заохочуються, трудові права найманих працівників часто порушуються, колективні угоди ігноруються. В цих умовах зростає невпевненість у майбутньому, знецінюється значимість продуктивної праці, трудова цінностей, виникає недовіра до керівників будь-якої ланки, знижується авторитет профспілок і це зумовлює пошук шляхів ефективного використання соціально-трудова потенціалу через механізми регулювання соціально-трудова відносин.

В Україні теоретичний базис дослідження за напрямом соціально-трудова відносин і розвитку трудова потенціалу формують напрацювання таких вчених, як О. Амоші [5], В. Антонюк [5], Д. Богині [6], О. Герасименко [3], О. Грішної [1], А. Колота [3], В. Куценко [11], О. Новикової [5], М. Семикіної [12], І. Петрової [7] та інших. Учені зосереджують свою увагу як на загальних аспектах розвитку соціально-трудова відносин, так і на окремих зрізах формування, використання і розвитку трудова потенціалу з диференційованим територіальним, галузевим, структурним і функціональним підходами. Однак не зважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, недостатньо вивченими залишаються регіональні особливості соціально-трудова відносин, чинники гальмування розвитку соціального діалогу, становлення соціального партнерства як типу соціально-трудова відносин. В цьому контексті уявляється практично важливим з'ясування особливостей використання соціально-трудова потенціалу розвитку соціально-трудова відносин.

Метою статті є дослідження регіональних особливостей соціально-трудова відносин, діагностика співвідношення патерналістських та партнерських орієнтацій

© С.Р. Пасека, 2013

працівників на прикладі Черкаської області та шляхів ефективного використання соціально-трудового потенціалу.

Аналіз наукових джерел доводить, що соціально-трудові відносини в різні часи слугували дзеркалом ефективності реформ у країні, ступеню задоволеності працюючих, поширеності довіри і взаєморозуміння або, навпаки, конфліктності. Внаслідок приватизаційних процесів в Україні виникла поляризованість економічних інтересів власників капіталу й найманих працівників. Якщо раніше стосунки роботодавця й працівника склалися без явних протиріч (єдиним роботодавцем була держава), то нині їхній суперечливий характер на собі відчуває найманий працівник, особливо коли справа стосується економічних інтересів, нестачі зрілої соціальної відповідальності.

З літературних джерел відомо, що в залежності від економічних, соціальних, політичних, культурних, правових та інших умов розвитку соціально-трудових відносин формуються різні їх типи (партнерство, патерналізм, конкуренція, солідарність, дискримінація, конфліктність тощо). Найбільш прогресивним типом соціально-трудових відносин вважається партнерство, яке формується на засадах соціального діалогу, урахування прав та інтересів усіх його учасників (влади, бізнесу, профспілок) [1; 6].

В Україні найбільш поширеним є патерналізм – особливий вид соціально-трудових відносин, у межах яких один із соціальних партнерів постійно домінує, беручи на себе остаточне право вирішувати усі питання управління підприємством, зокрема, пов'язані зі сферою праці. З цього приводу М.В. Семикіна справедливо підкреслює, що поширена схильність трудової свідомості до патерналізму (як готовності до підкорення, підпорядкування, очікування прояву «батьківського піклування» з боку керівництва), що складалася в Україні протягом тривалого часу, слугує гальмом адаптації до ринкових умов. Глибинні витoki схильності українських працівників до патерналізму пояснюються не лише радянським минулим з притаманними тради-

ціями адміністративно-командної системи (державний патерналізм), а й впливами багатовікової історії кріпацтва, що формувала масову звичку до підкорення, віру у доброго хазяїна (царя, керівника). За радянських часів відбулося зміцнення патерналістських орієнтацій у сфері праці (адміністративно-командні методи управління визнавали пріоритет державних, а не особистих інтересів, де держава здійснювала активну опіку над добробутом працівників) [6, с. 72].

Разом з тим, як засвідчує досвід країн розвинутої ринкової економіки, перспективи розв'язання соціально-економічних проблем, передбачення та усунення трудових конфліктів пов'язані саме із налагодженням соціального діалогу, формуванням соціального партнерства. Сприяти активізації соціального діалогу можуть такі риси, притаманні українській ментальності, як колективізм, прагнення до співучасті у розв'язанні виробничих завдань, почуття соціальної справедливості. З нашої точки зору, прояв таких рис трудового менталітету у разі довготривалого позитивного впливу соціально-економічних чинників може сприяти розвитку соціального діалогу, формуванню ознак соціального партнерства у відносинах найманих працівників і роботодавців.

Як зазначають А.М. Колот, О.А. Грішнова, М.В. Семикіна та інші науковці, соціальне партнерство в Україні ще не сформувалося, тому його поодинокі прояви не відіграють вирішальної ролі у соціальному захисті працівників та регулюванні їхньої конкурентоспроможності. Серед причин вчені виокремлюють:

- неготовність зайнятого населення та безробітних відстоювати власні трудові права;
- пасивність найманих працівників, їхню слабку інформованість про свої трудові права й можливість їхнього захисту;
- поширеність явищ тінізації соціально-трудових відносин, корумпованості органів управління, застосування практики «подвійних стандартів» в оцінці соціально-трудових конфліктів;

- незацікавленість профспілкових лідерів конфліктувати з роботодавцями, представниками влади;

- слабкість державного впливу на процеси становлення соціального партнерства;

- відсутність реальної незалежності профспілкових організацій підприємств від волі роботодавців [12, с.148].

Ускладнює розвиток соціального партнерства внутрішня економічна криза, тінізація економіки, посилення соціальної нерівності. За даними Інституту соціології НАН України, якщо на початку 90-х років співвідношення доходів 10% самих багатих і 10% самих бідних українців становило 12/1, у 2002 р. зросло до 30/1, то у 2010 р. воно вже складало 40/1. Потенціал конфліктності в таких умовах істотно зростає. Між тим українці за характером масово не схильні до протестної поведінки, більше налаштовані на терпіння і сподівання на краще.

Зауважимо, що окреслене повністю підтверджується результатами діагностики стану соціально-трудових відносин на рівні регіонів. Проілюструємо результати нашого аналізу на прикладі Черкаського регіону.

Зауважимо, що упродовж останніх 20 років розвиток соціально-трудової сфери Черкаської області, як і інших регіонів України, відбувається у несприятливих умовах (загострення соціально-економічних, екологічних проблем, політична нестабільність, демографічна криза, безробіття, вкрай обмежене фінансування освіти, науки, культури, низькі доходи більшості працюючих тощо). За період з 1999-го по 2010 рр. Черкаська область за загальним індексом регіонального людського розвитку змістилася у рейтингу областей з 3-го місця на 11-е місце. Отже, за останні 10 років було втрачено колишні передові позиції, порівняно з іншими регіонами. Стали, загалом, менш сприятливими умови доступу населення до освіти, забезпечення добробуту населення, здорового і тривалого життя [9, с. 20-21].

Стосовно змін ситуації на ринку праці Черкащини, підкреслимо, що лише упродовж останніх 10 років відтік робочої сили з промисловості склав 35,9%, із сільського господарства, лісового, рибного гос-

подарства – 67,1%, чисельність тих, хто працює в будівництві скоротилася удвічі. При цьому в 1,6 рази зросла кількість тих, хто працює у фінансових структурах, в 1,2 рази – зайнятих торгівлею нерухомості, орендою, в 1,4 – в органах державного управління. В результаті структурних трансформацій в економіці на зміну кількісної концентрації робочої сили на великих підприємствах промисловості та АПК прийшло «розпорошення» робочої сили у сферах малого та середнього бізнесу. Як наслідок, зменшилися можливості для згуртованості трудових колективів, створення впливових профспілок. Відмітимо, що вивільнення працівників було пов'язано із закриттям багатьох підприємств, несприятливими умовами праці і його оплати, а не з автоматизацією або механізацією, що характерно для розвинених країн, де зростає зайнятість у сфері послуг.

Про недовикористання соціально-трудового потенціалу в економіці Черкаського регіону говорить наявність офіційного безробіття (більше 60 тис. осіб у 2010 р.), а також поширення вимушеної тіньової зайнятості (нелегальна робота без оформлення трудових книжок). Тому не зважаючи на зниження рівня офіційного безробіття у 2010 р. порівняно з 2009 р., що відображає позитивні зрушення у роботі служб зайнятості, все ще зарано говорити про реальне поліпшення реалізації трудових можливостей населення в Черкаській області. На багатьох підприємствах персонал знаходиться у стані «прихованого безробіття», що стало жорстким заходом менеджерів заради збереження кадрів в умовах кризи (вимушені відпустки без оплати, переведення на роботи з неповним робочим днем або на частку ставки). З іншого боку, така ситуація істотно ускладнює соціально-трудові відносини. Як і в більшості інших регіонів України, у Черкаській області є поширеною бідність серед працюючих. У 2011 р. середньомісячна заробітна плата у Черкаській області становила 2155 грн., що на 18% нижче від середньо українського показника (2542 грн.) [8].

Низький дохід від праці перешкоджає якісному людському розвитку в регіоні, негативно впливаючи на тривалість життя,

доступність освіти, рівень добробуту населення, накопичує конфліктність у взаємовідносинах роботодавців і найманих працівників. Проблеми заборгованості з виплат заробітної плати також негативно позначаються на стані соціально-трудових відносин: за даними Головного управління статистики у Черкаській області, у 2010 р. співвідношення заборгованості з виплат заробітної плати по відношенню до фонду оплати тут становило 3,4%. Іншими словами, на кожні 100 грн. зарплати у Черкащині припадає борг з її виплат у сумі 3,4 грн.

В регіоні гостро не вистачає робочих місць з гідною заробітною платою, у структурі доходів населення Черкаської області (особливо сільського) помітно зросла не роль трудових доходів, а соціальної допомоги, перш за все пенсій. Варто підкреслити, що такі зміни у структурі доходів свідчать, передусім, про дефіцит робочих місць з прийнятними умовами праці та її оплати. Умовою виживання багатьох родин стає отримання соціальної допомоги, пенсій окремими членами сімей. Поширюються випадки, коли працездатні особи, особливо на селі, зацікавлені працювати неофіційно і при цьому мати статус безробітного, отримуючи соціальну допомогу. З іншого боку, низькі доходи основної маси працюючих руйнують мотивацію до активного використання трудового потенціалу в легальному секторі економіки, як наслідок, працівники погоджуються працювати на умовах тіньової зайнятості. По причині тіньових трудових відносин часто втрачаються надії на колективно-договірне регулювання праці, створення профспілки, обмежується або повністю ігнорується соціальний захист.

Для діагностики стану соціально-трудових відносин у Черкаській області у взаємодії найманих працівників і роботодавців було проведено анонімне соціологічне обстеження «Проблеми гармонізації соціально-трудових відносин», яке охопило 720 найманих працівників (спеціалістів та робітників) 15 підприємств різних форм власності у Черкаській області [12, с.218-207].

Відповідно до програми обстеження

одним із його завдань було з'ясувати найважливіші правові і соціальні характеристики зайнятості населення Черкаської області, які відображають процеси відтворення та використання соціально-трудового потенціалу регіону.

Як показали результати обстеження правових характеристик (форми зайнятості та трудових відносин) досліджуваного об'єкту, кожен четвертий найманий працівник на підприємствах регіону (25%) перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на основі усної форми трудового договору (табл. 1), лише 10% опитаних найманих працівників регулярно проходять профілактичні огляди у закладах охорони здоров'я, 5% – регулярно відвідують заклади спортивно-оздоровчого характеру, а 3% – самостійно займаються спортом чи певною системою оздоровлення. Низькою є інноваційна активність носіїв СТП. Основними перешкодами цьому є деформації в освітній компоненті СТП (низька якість змісту фахової та післядипломної освіти, недостатній рівень стимулювання ініціативи та реалізації творчого потенціалу працівників з боку роботодавців).

Такий показник можна вважати однією з основних причини ще вищої частки зайнятих у статусі найманих працівників, які не ознайомлені із соціальними гарантіями, що мають бути передбачені колективним трудовим договором на підприємстві, або ознайомлені лише частково (відповідно 30 і 10%). Слід зауважити, що відповідно до міжнародних рекомендацій у галузі вивчення зайнятості у неформальному секторі економіки, до такої категорії зараховують також осіб, які працювали за усною домовленістю з роботодавцем в офіційному секторі, тобто без укладення офіційного трудового договору (контракту), що свідчить про можливу відсутність мінімальних соціальних гарантій.

За даними спеціальних обстежень органів державної статистики з питань економічної активності населення у неформальному секторі економіки Черкаської області у 2011 р. було зафіксовано 31,5% осіб від усіх зайнятих економічною діяльністю [2]. Тобто, щонайменше кожний третій

працівник Черкащини належить до категорії зайнятих з мінімальними або практично

відсутніми соціальними гарантіями.

Таблиця 1

Організаційно-правові характеристики соціально-трудових відносин на підприємствах Черкаської області*

Питання	Всього найманих працівників, %	Наймані працівники за статусом у зайнятості	
		керівники, всього	інші професійні групи, всього
1. Як юридично оформлені Ваші соціально-трудові відносини з роботодавцем за основним місцем праці?	100,0	100,0	100,0
трудоий договір (усна форма)	24,5	0,0	25,0
трудоий договір (письмова форма)	48,8	85	48,0
контракт	26,7	15	27,0
2. Чи ознайомлені Ви з соціальними гарантіями, що передбачені колективним договором на Вашому підприємстві?			
так	60,0	90,0	80,0
ні	30,0	7,0	16,0
частково	10,0	3,0	4,0
7. Чи дотримується роботодавець вимог щодо створення Вам належних умов праці та компенсацій за їх невиконання?			
так	25,2	35,0	25,1
частково	55,0	60,0	55,2
ні	19,8	5,0	19,7

* Складено автором

Міжрегіональний порівняльний аналіз проблем використання соціально-трудового потенціалу дає підстави стверджувати, що одним із їх ключових чинників є слабкий правовий механізм регулювання соціаль-

но-трудових відносин на ринку праці України, пов'язані з цим значні обсяги зайнятості у неформальному секторі економіки (рис. 1).

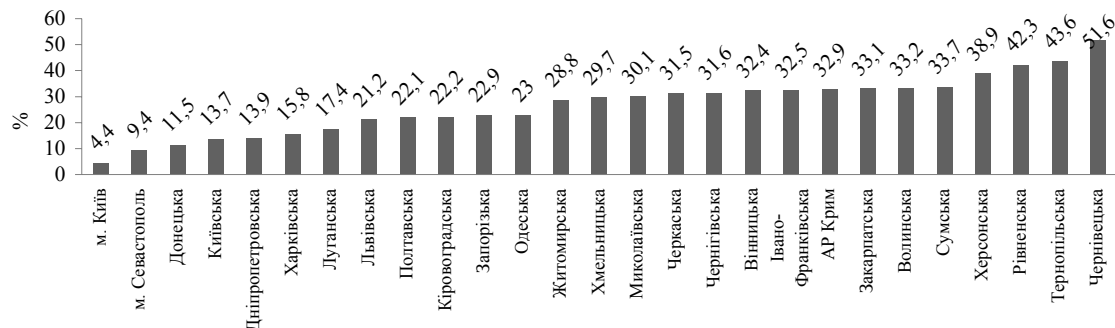


Рис. 1. Рівні участі населення у неформальному секторі економіки за регіонами України у 2011 р., у % до всього зайнятого населення*

* Складено автором на основі джерела: [4]

<http://www.donntu.edu.ua/> «Библиотека»/ «Информационные ресурсы»

<http://www.instud.org>, http://www.nbuy.gov.ua/portal/soc_gum/Npdntu_ekon/

Особливо помітним є вплив зазначених чинників у регіонах з високою часткою у галузевій спеціалізації регіону сільськогосподарства та суміжних галузей, а також сфери послуг.

Незважаючи на той факт, що переважна більшість найманих працівників (81,6% облікової кількості штатних працівників підприємств в Україні) охоплена колективними трудовими договорами [8])

низький рівень правової культури зайнятих, відсутність лідерів у трудових колективах, згуртованості у відстоюванні своїх законних інтересів, поруч із напруженою ситуацією на ринку праці та ризиками втрати роботи гальмують процеси трансформації трудових конфліктів на підприємствах в організовані колективні трудові спори (рис. 2).

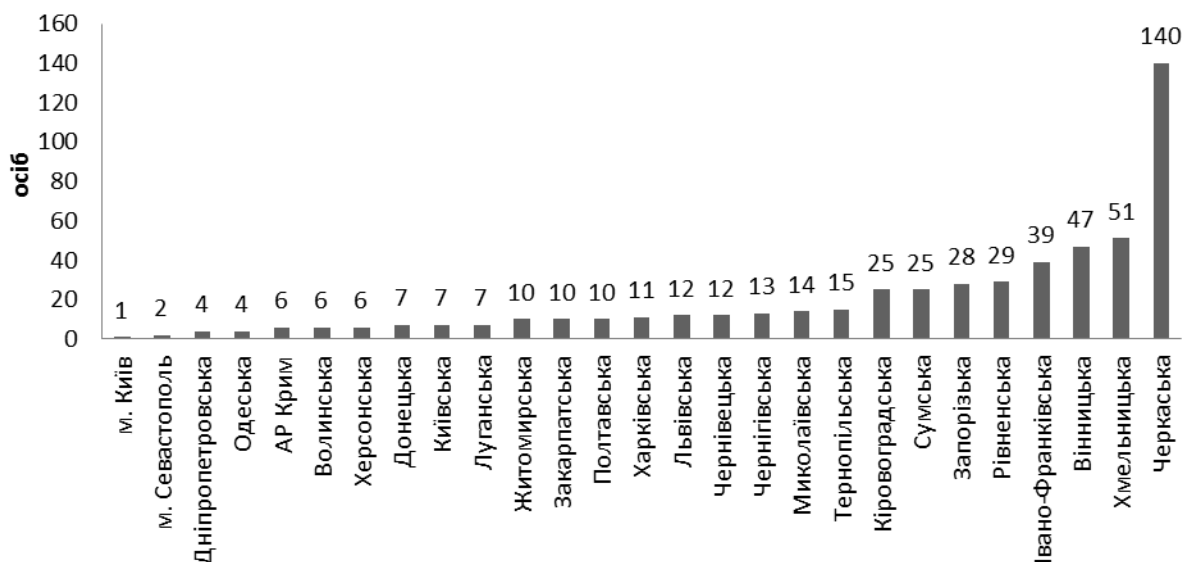


Рис. 2. Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець 2011 р. в Україні та її регіонах, осіб*

* Складено автором на основі джерела: [10]

Як видно з рис. 2 навантаження на 1 вакантне місце на Черкащині складає 14 осіб і це в свою чергу, зумовлює більшість негативних тенденцій і відносинах роботодавців до найманих працівників.

У результаті досліджень визначена сукупність питань, що впливають на стабільність соціально-трудових відносин, зокрема: з'ясовано проблеми, які найбільше хвилюють працівників підприємств та установ; визначено чинники незадоволеності працею, оцінено респондентами стан соціально-трудових відносин в організації, на підприємстві; вивчено можливості розв'язання соціально-трудових конфліктів, роль, яку відводять працівники профспілкам і роботодавцям у гармонізації соціально-трудових відносин; визначено завади прояву трудової та інноваційної активності, перешкоди в освітньо-професійному розви-

тку тощо. При цьому важливо було з'ясувати, на кого, передусім, покладаються працівники у розв'язанні таких проблем, якою мірою розвинені партнерські орієнтації у поведінці найманих працівників і роботодавців.

Незалежно від рівня успішності підприємства на ринку, ранжирування відповідей опитаних найманих працівників виявило, передусім пріоритетність проблем, пов'язаних із малим розміром оплати праці, який не відповідає існуючим в Україні цінам на товари і послуги першої необхідності, а також витраченим трудовим зусиллям. Не зважаючи на існуючі відмінності в оплаті та стимулюванні праці на досліджуваних підприємствах, переважна більшість респондентів однозначно вважає, що оплата праці не відповідає вартості життя в Україні (86,3% від усіх відповідей респондентів,

проблема за рангом №1); величина отриманої заробітної плати є вкрай малою порівняно з актуальними потребами сім'ї (64,0% опитаних, ранг №2).

Понад третину респондентів хвилює низка проблем справедливості стимулювання праці, віднесених до рангу №2: втрачений відчутний зв'язок між рівнем освіти і розміром оплати праці; не відчувається тісний зв'язок між трудовими зусиллями, трудовою активністю і отримуваним доходом; висока інтенсивність праці не відповідає рівню оплати.

Кожного шостого працівника турбує, що на підприємстві не приділяється належна увага освітньо-професійному навчанню (розвитку) працівників; кожен сьомий звертає увагу на байдужість адміністрації до нагальних потреб працівників; кожного восьмого з числа опитаних хвилює заборгованість з виплат заробітної плати, необхідність затримок за межами робочого дня, які ніяк не компенсуються (зауважимо, що такої думки більшою мірою дотримуються респонденти із підприємств третьої групи, які відчувають істотні фінансово-економічні труднощі).

За підсумками опитування, з'ясовано, що на більшості підприємств потребує покращення організація та умови праці, не все гаразд і з справедливістю розподілу трудових обов'язків та об'єктивністю оцінки трудових результатів. Кожен десятий респондент акцентує увагу на тому, що прояв трудової активності належним чином не заохочується, є поширеною зрівнялівка в оцінці праці; не стимулюється прояв ініціативи, науково-технічна творчість; має місце неповна зайнятість з вини адміністрації; різниця в доходах працівників підприємства не завжди є справедливою; до 2% опитаних вважає, що не є справедливим розподіл трудових обов'язків; є низьким рівень механізації та автоматизації праці, має місце «ігнорування роботодавцем умов колективних трудових угод та обіцянок».

Мало нагадують партнерські відносини ситуації, коли «небезпечно відстоювати власну думку у відносинах з керівництвом підприємства (2,3% опитаних), «кар'єра і

розмір заробітної плати часто залежить не від результатів праці, а від особистих відносин з керівництвом» (2,2% опитаних). Цікаво зазначити, що такі погляди мають місце і на підприємствах, що характеризуються економічною стабільністю та безконфліктністю соціально-трудова відносин.

З огляду одержаних даних, відносини між роботодавцями і найманими працівниками на досліджуваних підприємствах не переходять у сферу страйків. Не зважаючи на існування проблем, лише 9% респондентів назвали соціально-трудова відносини гостро конфліктними і 12% – переважно конфліктними (такі відповіді виявилися більш характерними для підприємств ТОВ «ЧеркасиЕлеваторМаш», ЗАТ «Черкаситара», ТОВ «Любава-Грація», ТОВ «Марелі»). 24% респондентів оцінили стан соціально-трудова відносин на підприємстві як відносини ділового співробітництва, з ознаками гармонійності, взаєморозуміння (така думка переважає на ВП «Черкаська ТЕЦ» ВАТ «Черкаське хімволокно», ЗАТ «Корсунь-Шевченківська швейна фабрика», ВАТ «Азот», ТОВ АПК «Maic», ТОВ «Урожай». 37% опитаних охарактеризували взаємовідносини роботодавця і найманих працівників як переважно стабільні (такий погляд найбільш поширений в анкетах працівників СТОВ «Птахоплемзавод «Коробівський», ВАТ «Золотоніський машбуд ім. І.І. Лепсе», ВАТ «Смілянське АТП 17128», ЗАТ «Черкаський шовковий комбінат», ВАТ «Канівський маслосирзавод» торгова марка «Клуб сиру», ВАТ «Уманьферммаш»).

Аналіз анкет показав, що у разі виникнення конфліктних ситуацій працівники найбільші надії покладають на керівників підрозділів, де працюють, та керівників підприємства, а також – безпосередньо на себе, родичів і близьких знайомих. Для захисту своїх трудових прав працівники вкрай рідко звертаються в органи профспілок, органи місцевого самоврядування, громадські організації, приймальні лідерів політичних партій, суди, що ілюструє як правовий нігілізм, так і глибоку кризу довіри до інститутів влади. Водночас, окреслене віддзерка-

лює особливості історично сформованої ментальності українців – неготовність проявити згуртованість у боротьбі за власні права, небажання довести свою принциповість і солідарність, звичка до безмежного терпіння, покори, віковична надія на прихід доброго і справедливого хазяїна.

Дослідження довело, що наявність профспілок на підприємствах не є гарантією захищеності працівників. Лише кожен шостий респондент висловив сподівання на допомогу профкому у складних ситуаціях. Виходячи з таких результатів досліджень, зрозуміло, що для розвитку партнерських відносин має бути більш помітною роль профспілки у трудовій діяльності трудових колективів, активізація соціального діалогу, неформальне ставлення учасників соціально-трудових відносин до укладання та виконання колективних договорів.

На прикладі результатів соціологічного опитування на підприємствах Черкащини можна було переконатися, що у взаємодії найманих працівників і роботодавців переважають не партнерські, а патерналістські орієнтації. Соціальне партнерство виявляє себе лише на ранній стадії розвитку. Про можливість його утвердження у соціально-трудових відносинах у найближчій перспективі важко говорити впевнено, оскільки це залежить від складних процесів перебудови свідомості, формування високої соціальної відповідальності, суспільної активності сторін соціально-трудових відносин, результативності соціального діалогу на усіх рівнях.

В умовах динамічного розвитку системи знань і побудованих на їх основі сучасних технологій у різних видах життєдіяльності суспільства, сфер економічної діяльності зокрема, одержати освіту, яка забезпечує конкурентоспроможність на ринку праці протягом тривалого часу практично неможливо. У зв'язку з цим відповідно до Концепції «Освіта протягом усього життя» серед економічно активного населення постіндустріальних країн активно поширюються різноманітні форми післядипломної освіти. В Україні такими тради-

ційними формами є перенавчання та підвищення кваліфікації. Можна відзначити, що деякі підприємства на Черкащині стимулюють впровадження цих знань у виробництво, стимулюють підвищення кваліфікації і підвищення освітнього рівня працівників. Зокрема це підприємство ПАТ «Звенигородський сирний комбінат», де щороку переглядається система оплати праці, і вона знаходиться у прямому зв'язку зі змінами компетенцій працівників. Там регулярно проводяться тренінги для менеджерського складу і за рахунок підприємства навчаються фахівці.

За даними офіційної статистики кожний десятий працівник з числа середньоблікової кількості штатних працівників у 2011 р. в Україні пройшов перенавчання або підвищення кваліфікації за рахунок коштів підприємства. Обсяги навчання працівників за період 2000-2011 рр. мають тенденцію до нестабільного зростання за рахунок тих працівників, які підвищують свою кваліфікацію. Частка останньої категорії персоналу зросла за досліджуваний період з 6,3% до 9,1% по Україні та з 4,1% до 6,5% у Черкаській області (рис. 3).

У той же, оцінюючи якість та ефективність підвищення своєї кваліфікації, 85% респондентів з числа найманих працівників підприємств різних видів економічної діяльності Черкащини, вказують на те, що таке підвищення має здебільшого формальний характер (рис. 4).

На підставі результатів анкетного опитування найманих працівників підприємств різних видів економічної діяльності можна зробити висновок, що основними перешкодами ефективного розвитку освітньої складової соціально-трудового потенціалу, що детермінує його інноваційне спрямування на етапі використання, є якість змісту фахової та післядипломної освіти, здебільшого формальний характер останньої, недостатній рівень стимулювання ініціативи та реалізації творчого потенціалу працівників зі сторони роботодавців.

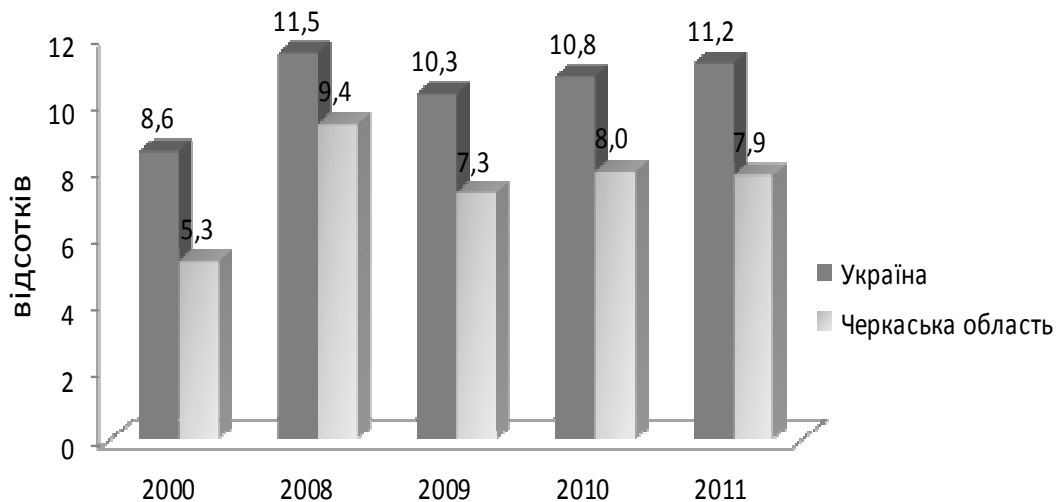


Рис. 3. Частка найманих працівників, які пройшли перенавчання та підвищення кваліфікації за рахунок коштів підприємств*

* Складено автором на основі джерела: [10, 318]

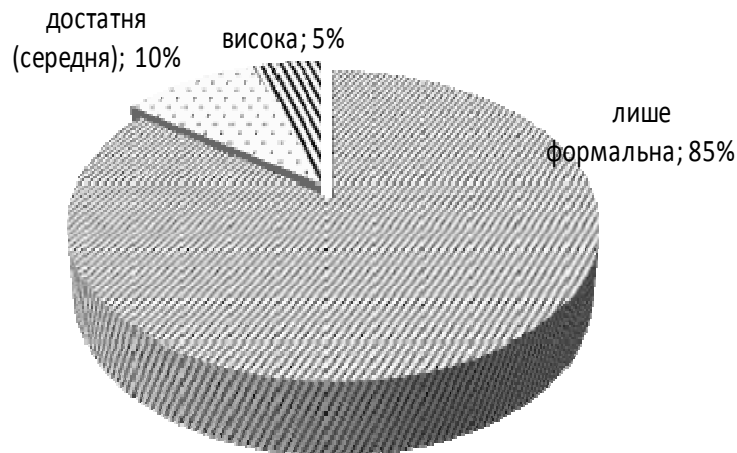


Рис. 4. Самооцінка працівниками якості підвищення своєї кваліфікації (за результатами анкетного обстеження найманих працівників Черкаської області)*

* Складено автором

Всього лише 11% респондентів з числа найманих працівників підприємств зазначили, що роботодавці часто заохочують їх до ініціативної праці та інновацій, 25% відповіли, що таке заохочення має епізодичний характер, і 64% працівників вказали на відсутність заохочень зі сторони роботодавців до інновацій. Слід також зауважити, що кращою виглядає ситуація у сфері заохочення до реалізації творчого потенціалу управлінських кадрів. 53% працівників вищого та середнього рівня управління на підприємствах зазначили, що роботодавець стимулює їх ініціативну працю.

Отже, оцінка змін у розвитку соці-

льно-трудових відносин за роки ринкових перетворень в Україні засвідчила, що трансформація суб'єктів і функцій СТВ не тільки не забезпечила їхню гармонізацію, а навпаки, загострила протиріччя між працею і капіталом. Стан соціально-трудових відносин характеризується нестабільністю, стихійністю, накопиченням конфліктного потенціалу в результаті неефективних механізмів регулювання СТВ, відсутності адаптованості найманих працівників та роботодавців до «нових правил гри» на засадах цивілізованого соціального діалогу та нестачі зрілої соціальної відповідальності. Сучасні СТВ віддзеркалюють кризу трудових цінностей у суспільстві, кризу довіри

до профспілок і влади будь-якого рівня. Соціально-економічними домінантами напруженості соціально-трудових відносин в Україні визначено: соціально несправедливу заробітну плату; незадовільні умови праці; слабкий соціальний захист; відчуження працівників від процесу управління; порушення та ігнорування умов колективних трудових угод роботодавцями, поширення недовіри працівників до роботодавців, лідерів профспілок, представників влади. За умов збереження такої ситуації забезпечення гармонізації СТВ залишатиметься в Україні вкрай проблематичним. Активізація соціального діалогу, його результативність залишається найскладнішою проблемою сьогодення. На нашу думку, головними цільовими орієнтирами у зміні ситуації на користь плідної взаємодії соціальних партнерів має бути перехід до соціально активного законодавства, що охоплює галузеву, територіальну, професійну мобільність робочої сили, підвищення її якості та створення нових робочих місць; піднесення соціальної відповідальності сторін за укладання і виконання трудових угод, порушення трудових прав на основі вдосконалення законодавства; повернення оплаті праці властивих їй функцій (відтворюючої, регулюючої, стимулюючої); посилення ролі держави у забезпеченні соціальних гарантій зайнятості, поширенні практики укладання колективних трудових угод, відновленні нормативної бази у сфері праці; посилення державного контролю і відповідних штрафних санкцій до роботодавців, які застосовують найм на роботу без трудових договорів.

Література

1. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грیشнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
2. Діяльність суб'єктів господарювання в Україні за 2010 рік: статист. зб. [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.]; за

наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

4. Економічна активність населення України у 2011 рік. Статистичний збірник Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

5. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: Монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. / НАН України. Ін-т економіки промст. – Донецьк, 2008. – 468 с.

6. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. Передмова І.Ф. Кураса. – К.: «Шторм», 2003. – 382 с.

7. Петрова І.Л. Економіко-правове забезпечення реформування соціально-трудових відносин в Україні. [V кн.]: Законодавче забезпечення сучасної економічної політики в умовах конституційної реформи / І.Л. Петрова. – К.: Парламентське видавництво, 2005. – С. 176-185.

8. Праця України у 2010 році: статист. зб. [Електронний ресурс]. – К.: Держкомстат, 2011. – 325 с. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

9. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень. Державний комітет статистики України. – К., 2010. – 43 с.

10. Ринок праці у 2011 році. Доповідь Державної служби статистики України. 20.04.2012 р. №09/2-26/129. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

11. Соціальна сфера в умовах трансформації економіки / В.І. Куценко, Л.Г. Богуш, Ю.М. Шевченко та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – 355 с.

12. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2012. – 300 с.

13. Статистичний щорічник Черкаської області за 2010 рік / за ред. В.П. Приймак. – Черкаси: Головне управл. статистики у Черкаській обл., 2011. – 543 с.

14. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія / [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]:

за ред. О.А. Грішної. – Черкаси: вид-во ТОВ «МАКЛАУТ», 2011.– 360 с.

Стаття надійшла до редакції 10.04.2013