

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ СТАНУ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

М.С. Осійчук

Директор Департаменту роботи з
персоналом
Міністерства фінансів України

У статті досліджуються питання дієвості державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю. Пропонуються перспективні напрями покращання координації роботи з підвищення ефективності використання людських ресурсів з боку державного апарату.

Ключові слова: соціально-трудова відносина, людський капітал, праця, інспекція праці, наймані працівники, роботодавці, економіка знань, управління персоналом.

Постановка проблеми. Соціально-трудова відносина є ключовим елементом будь-якої економічної системи, оскільки економічно активне населення не може виробляти чи надавати послуги, не розвиваючись і не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці. Ці відносина є провідною складовою всієї системи суспільних відносин і, без перебільшення, утворюють свого роду ядро всієї парадигми соціально-економічного розвитку. Яскравим підтвердженням тому є те, що Нобелівську премію в галузі економіки за 2007 р. присуджено Леоніду Гурвіцу, Еріку Маскіну та Роджеру Маєрсону – вченим, які чимало сил і енергії присвятили вивченню питань модернізації суспільних відносин та вдосконаленню механізмів управління економікою в нових, постіндустріальних умовах. Тобто світова спільнота активно переймається дослідженнями в цьому напрямі.

За умов посилення глобалізаційних процесів *підвищення ефективності використання людських ресурсів* є стратегічною метою української держави для забезпечення сталих темпів економічного зростання, досягнення високих стандартів життя, піднесення добробуту громадян, усебічного розвитку суспільства. Ця проблема є актуальною для більшості країн світу, особливо

для тих, що перебувають у перехідному періоді, прагнуть забезпечити прогрес економіки, піднесення науки і технологій. Початок ХХІ століття характеризується тим, що високі технології, знання, інтелект, інформація стають визначальними у розвитку суспільств. Адаже нині, за американською статистикою, нематеріальні активи, і насамперед людський капітал, створюють до 85% доданої вартості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання структури та тенденцій формування і розвитку людського капіталу у вітчизняній науковій літературі останнім часом висвітлювалися у працях таких українських науковців, як А.М. Колот, Е.М. Лібанова, В.С. Марцин, Л. Шарок, Г. Лич, І. Бажан, Л.В. Шаульська [1-7] та ряд інших науковців. Незважаючи на велику кількість публікацій з цієї проблеми, актуальним завданням залишається пошук ефективних шляхів удосконалення соціально-трудова відносин.

Метою статті є аналіз дієвості державного нагляду за дотриманням законодавства про працю, розробка пропозицій щодо покращання координації роботи з підвищення ефективності використання людських ресурсів з боку державного апарату.

Виклад основного матеріалу. Становлення ринкової економіки та глобалізаційні процеси розширюють предмет регулю-

вання відносин у соціально-трудовій сфері. Його складовою відповідно до норм чинного законодавства та потреб практики стає державне регулювання відносин по лінії роботодавець-працівник, внутрішніх і зовнішніх ринків праці, системи соціального страхування, відносин, що пов'язані з залагодженням колективних трудових конфліктів тощо.

Основним нормативним документом у структурі чинного законодавства України, який визначає ключові аспекти трудових відносин, є Кодекс законів про працю України [8], головним завданням якого згідно зі ст. 1, є регулювання трудових відносин усіх працівників, з метою сприяння зростанню продуктивності праці, поліпшення якості роботи, підвищення ефективності суспільного виробництва і піднесення на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцнення трудової дисципліни і поступового перетворення праці на благо суспільства у першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Нагляд і контроль за реалізацією цієї статті, а також інших норм Кодексу законів про працю на практиці здійснюють:

- спеціально уповноважені органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу, зокрема Держнаглядпраці України і його Територіальні державні інспекції праці в областях;
- центральні органи державної виконавчої влади здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні;
- громадський контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання;
- вищий нагляд за дотриманням і правильним застосуванням законів про працю здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому системами прокуратури.

Головним обов'язком будь-якої соціальної держави є забезпечення основних прав людини. Проблема забезпечення цих прав й удосконалення механізму їх реалізації істотно активізувалась у складних умо-

вах реформування соціально-економічної та політико-правової системи України.

Нині в суспільстві вже нормально реагують на такі терміни, як «найманий працівник» та «роботодавець», з'являються нові норми трудового права. Усе це спонукало створити відповідний контролюючий орган – систему Держнаглядпраці, що спрямована на передбачення причин конфліктів і за допомогою різноманітних правових механізмів сприяє запобіганню їх виникнення у трудових колективах.

Це вимагає посилення дієвості державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, вироблення єдиного підходу в діяльності державних інспекторів праці до вивчення, аналізу й оцінки стану дотримання трудового законодавства на підприємствах, процедури оформлення відповідних документів, обґрунтованого і стандартного застосування нормативних актів.

Для життєзабезпечення людини держава і суспільство повинні здійснювати економічні, організаційні та правові заходи, які сприяли б визнанню трудових прав та їх ефективному захисту в разі порушення, що є об'єктом діяльності інспекції праці. На сьогодні інспекція праці – один із важливих інститутів соціальної політики. Від її ефективної діяльності залежить авторитет влади та ступінь довіри найманих працівників до державного органу, який покликаний захищати їх трудові права.

Якісне й комплексне інспектування підприємств, організацій, установ та фізичних осіб, які використовують найману працю, сприятиме покращанню стану соціально-трудових відносин – головного показника успішної діяльності Уряду, економічної стабільності країни та зростання добробуту людей.

Першочерговим завданням інспекції праці залишається докладання зусиль для досягнення істотних результатів щодо захисту трудових прав громадян. З метою прискорення погашення заборгованості з виплати заробітної плати інспекція праці зайняла жорстку позицію щодо порушників законодавства про працю.

Створення інспекції праці стало саме тією ланкою, що поєднала виконавчу владу,

роботодавців, профспілки та правоохоронні органи у взаємодоповнюючу систему, покликану забезпечити становлення в країні цивілізованих відносин у сфері праці та соціального страхування. Базою для створення в країні умов, коли кожен працездатний може повною мірою скористатися правом заробляти собі на життя, вільно розпоряджатися своїми здібностями, є трудове законодавство.

Існує безліч професій, по-своєму важливих і потрібних у суспільстві в цілому та необхідних кожному громадянину зокрема. Безумовно, однією з них є робота державних інспекторів праці. Їхні чинні права та обов'язки визначені Положенням про Державний департамент нагляду за дотриманням законодавства про працю, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 18.01.2003 за № 50.

Затвердження нової редакції Положення було обумовлено виведенням зі складу центрального апарату Держнаглядпраці функцій та, відповідно, працівників Державної експертизи умов праці. Функції Державної експертизи умов праці на центральному рівні виконує структурний підрозділ Мінпраці, на місцевому – відділи (сектори), які є структурними підрозділами управлінь праці та зайнятості населення головних управлінь праці та соціального захисту населення обласних державних адміністрацій та окремі фахівці у складі управлінь праці та соціального захисту населення районних державних адміністрацій.

Наша економіка за своїм характером є індустріальною, проте ми прагнемо і маємо прийти до вищого, постіндустріального рівня – економіки знань. Її основою є людський капітал, а це – зовсім інший рівень соціально-трудових відносин. Теорія людського капіталу стала основою для переосмислення ставлення до сучасних підходів в управлінні персоналом. Постає питання: у чому різниця між управлінням людськими ресурсами і управлінням людським капіталом? Більшість завдань і функцій схожі, проте стратегічна різниця полягає у тому, що людські ресурси розглядаються не просто як ключовий ресурс, який забезпечує конкурентну перевагу компанії, а як самостійний «капітал», тобто цілком вартісна величина,

управління яким стає безпосередньою головною турботою топ-менеджменту як основною складовою стратегічного розвитку бізнесу. Особливої ваги набувають такі поняття, як інвестиції у людський капітал і сумарна якість, стратегічна інтеграція, культура управління і відданість персоналу, унітарність філософії бізнесу (інтереси бізнесу і працівників збігаються), здійснюється перехід від систем мотивації персоналу до системи залученості персоналу, спрямованої на гармонізацію і збагачення життя співробітників тощо.

Зважаючи на це, особливої актуальності набуває питання координації роботи з боку державного апарату. У діяльності Міністерства праці та соціальної політики серед пріоритетів взагалі відсутній такий напрям, як розвиток людських ресурсів, у сфері реальної економіки виникає безліч проблем через відсутність належних трудових стандартів, кваліфікаційних характеристик, бо Класифікатор професій відстає від стрімких змін на ринку праці. Тому вкрай необхідно створити окремий підрозділ Міністерства, який би опікувався проблемами управління персоналом і займався б формуванням сучасної кадрової політики в державі, спрямованої на:

- удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази, що регулює насамперед соціально-трудова відносини та організацію роботи з управління і розвитку персоналу, законодавчо гармонізує регулювання трудових відносин відповідно до сучасних ринкових вимог (проект нового Трудового кодексу ще з грудня 2003 р. знаходиться у Верховній Раді України і готовий до другого читання (!!!), яке ніяк не відбудеться);

- модернізацію системи управління персоналом (кадрових служб), її інституційне осучаснення і демократизацію, підвищення результативності діяльності її суб'єктів, запровадження сучасних методів і механізмів управління людськими ресурсами;

- напрацювання сучасних систем мотивації і стимулювання праці персоналу, систем їх оцінювання й атестації, вдосконалення процедур їх відбору, просування та переміщення, кар'єрного зростання перспективної

молоді, формування позитивного іміджу роботодавця як соціально-відповідального бізнесу.

Висновки. Стійке економічне зростання і стабільний суспільний розвиток в умовах глобальної конкуренції можуть гарантувати тільки високоосвічені і висококваліфіковані людські ресурси. Ключова рушійна сила будь-якої організації – персонал, а держави – людський капітал. Це основа зростаючої і динамічної економіки, без цьо-

го не сформується громадянське суспільство та неможливим буде досягнення в Україні високих європейських стандартів життя.

Належне нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин дозволить наблизитись до європейських стандартів і вдосконалити механізми формування ринку праці і зайнятості, форм оплат та умов праці, змінити підхід до трудової мотивації.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. *Колот А.М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
2. Людський розвиток в Україні: 2003 рік: Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України, 2004. – 290 с.
3. *Марцин В.С.* Трансформація людського капіталу // Регіональна економіка. – 2007. – №1. – С. 290-296.
4. *Шарок Л.* Пути эффективного исследования человеческого капитала // Управление персоналом. – 2007. - № 21. – С. 53-56.
5. *Лич Г.* Соціально-економічні умови формування людського капіталу // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. - №3. – С. 160-168.
6. *Бажан І.* Складові відтворення людського капіталу // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. - №1. – С. – 153-156.
7. *Шаульська Л.* Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового капіталу // Актуальні проблеми економіки. – 2005. - №6. – С. 136-143.
8. Кодекс законів про працю України з постійними матеріалами (за станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України на 1 серпня 2000 р. / Відп. ред. О.П. Товстенко. – К.: Юрінком Інтер, 2000. – 1024 с.
9. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України: У 3 т. / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007.
10. Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. випуск. / Управління людськими ресурсами: проєблеми теорії та практики. – Т.1, Ч.1 – К.: КНЕУ, 2007. – 520 с.
11. *Шевчук П.І.* Соціальна політика. – Львів: Світ, 2003. – 400 с.