

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН КРАЇНИ

У статті визначено причини руйнування трудового потенціалу, пов'язані з недосконалістю сучасних соціально-економічних відносин, що мають місце в нашій країні. Запропоновано напрями вдосконалення соціально-економічних відносин та шляхи вдосконалення трудового потенціалу.

Ключові слова: соціально-економічні відносини, трудовий потенціал, державне регулювання, трудові відносини, соціальна політика.

I. Вступ. В умовах переходу економіки України до ринкових засад питання всебічного дослідження трудового потенціалу, його структури, чинників та рівнів розвитку, кількісної та якісної визначеності є надзвичайно важливим. Необхідною умовою функціонування економіки України є встановлення більш тісної залежності між формуванням ринкових відносин та ефективним використанням матеріальних ресурсів і трудового потенціалу працюючих. Поняття соціально-трудова відносин на сучасному етапі розвитку економіки країни торкається різних аспектів взаємодії працівника, роботодавця і держави. Крім процесу праці, воно охоплює також інші різноманітні сторони трудової діяльності людини, зокрема прийом і звільнення працівників, їх навчання і перенавчання, оплату та якість праці, трудову мотивацію, соціальне забезпечення працюючих тощо. Дослідженню проблеми розвитку соціально-економічних відносин присвячено багато публікацій, зокрема таких вчених як Бандур С, Бажан І., Богиня Д., Долішній М., Заяць Т., Злупко С., Колот А., Новікова О., Шаульська Л. та інші.

II. Постановка завдання. Метою даного дослідження є обґрунтування цілісної наукової концепції реалізації трудового потенціалу, встановлення її основоположних детермінант та визначення сучасних умов розвитку соціально-економічних відносин. Із широкого кола питань проблеми в рамках даної статті

розглянуті лише найважливіші.

III. Результати дослідження. Питання про соціальні результати ринкових трансформацій – одне з найбільш складних як із погляду об'єктивної оцінки, так і ефективного впливу на них. Але саме соціальні індикатори відображають взаємодію макро- і макrorівнів економіки.

Рівень розвитку соціально-економічних відносин безпосередньо визначає шляхи використання трудового потенціалу. Д.П. Богиня вважає, що така ситуація є нестабільною і зумовлюється зниженням попиту на працю, погіршенням параметрів її розвитку [1,24]. Суттєвими недоліками соціально-трудова сфери є: недосконалість нормативно-правової бази регулювання; мала роль профспілок у процесі регулювання соціально-економічних та соціально-трудова відносин; відсутність інформаційного забезпечення та банків даних (як державного, так і регіональних) щодо формування та вдосконалення трудової сфери на різних рівнях.

Трудовий потенціал України на сучасному етапі зазнає негативного впливу цілого ряду чинників, які призводять до руйнувань його параметрів. Експерти визначили, що соціально-економічні умови є головною причиною деградації та руйнування трудового потенціалу [4,18]. Дитинство і юність – важливі періоди розвитку трудового потенціалу, проте на цей час припадають такі негативні фактори, як низький рівень якості освіти і життя. Крім того розвиток соціально-економічних відносин в процесі ринкових перетворень не формує мотивацію населення до здорового способу життя, культури самозбереження, ініціативності до праці серед молоді. В результаті чого серед працюючих спостерігаємо незнання своїх прав та невміння їх захищати, недостатній соціальний захист, низький рівень народжуваності, висока смертності, ігнорування профілактики ряду захворювань, що веде до деградації як нації, так і її трудового потенціалу.

Забезпечення закріплених законодавством прав і гарантій працюючих значною мірою залежить від діяльності профспілок. Проте лише 43% опитаних працівників вважають себе реальними членами профспілок, а близько 42% опитаних взагалі не довіряють їм [2,57-58]. Натомість в Європі профспілки становлять невід'ємну частину будь-якого підприємства і мають високий рівень довіри серед трудового населення, а головне є джерелом покращення життя й умов праці робітників. Тому прагнення України долучитися до світового економічного простору вимагає відходу від існуючих стереотипів. Адже шлях до позитивних змін для працівників, а отже і для підвищення якості трудового потенціалу, повинна створювати саме держава, вдосконалюючи трудове законодавство, оскільки на сучасному етапі дуже часто порушуються права людини, з'являються конфліктні ситуації в процесі праці.

Непослідовність політичних рішень щодо законодавчого забезпечення економічної діяльності, неготовність до використання механізму саморегулювання ринкової діяльності, високий рівень корумпованості державного апарату призвели до збільшення масштабів тіньової діяльності. На думку більшості населення, наявність «тіньової*» економіки в державі є найбільш вагомою причиною поширення «тіньових» відносин у трудовій сфері [3,138-139]. Масштаби тіньового сектору в 2006 році становлять від 20% до 35% ВВП. У сучасній Україні тіньова економіка швидко пристосовується до будь-яких навколишніх змін і, абстрагуючись від недосконалого законодавства, породжує корупцію, організовану злочинність, хабарництво.

Слід відзначити, що саме тіньова економіка була чи не єдиним джерелом доходів значної кількості населення з часів проголошення України незалежною державою. Тому порушення, які чинить «тіньова» економіка для багатьох вже стали звичним явищем.

Ще одним недоліком соціально-трудової сфери є відсутність інформації та банків даних як на державному, так і на регіональному рівнях. Маємо на увазі створення банків даних з попитом і пропозицією робочої сили, вимогами стосовно конкретної вакансії, даними про роботодавців. Це значно скоротило б

рівень безробітного населення, адже не всі роботодавці на сьогоднішній день звертаються по допомогу з підбору кадрів до Державної служби зайнятості.

Введення таких інформаційних банків певною мірою скоротило б хабарництво, підкуп при спробі влаштуватися на роботу, і претендувати на певну посаду виключно за своїми інтелектуальними і трудовими здібностями.

Не потрібно також забувати про систему освіти в нашій державі. Адже, беручи до уваги те, що у 2006 році у структурі всіх осіб, котрі навчаються у системі професійної освіти, частка студентів вищих навчальних закладів складала 74%, порівняно з попередніми роками (у 2003 році – 63%) вона суттєво зростає, важко говорити про якість вищої освіти та позитивні характеристики трудового потенціалу молоді. На думку авторів монографії [4,28-29], це зумовлено:

- різким збільшенням кількості студентів, яке відбулося при майже не змінній матеріально-технічній базі, що зменшило забезпеченість студентів навчальними і лабораторними площами;
- зниженням конкурсу серед абітурієнтів, погіршенням відбору молоді у вузи. У більшості приватних вузів конкурс взагалі відсутній, що не забезпечує відбору найбільш талановитої молоді;
- низьким рівнем відсіву студентів, які вчаться на платній основі, але не засвоюють знань, умінь і навичок, передбачених навчальною програмою. Це дає змогу отримати диплом без відповідних знань;
- поширенням у системі вищої освіти корупції та ненормативних стосунків. За результатами опитування викладачів вузів, 77% з них вважають цю проблему дуже серйозною й такою, що потребує більшої уваги;
- низьким рівнем працевлаштування значної частини випускників вузів на роботу за тією спеціальністю, яку здобули під час навчання.

Освіта формує трудовий потенціал. Серед його якісних характеристик перші сходинки посідають професійна компетентність і комп'ютерна грамотність. Без такого рівня освіти різко знижується конкурентоспроможність працівника на ринку праці, по-

гіршується якісний рівень трудового потенціалу країни в цілому, і кожного регіону зокрема.

Проблема здоров'я в наш час стоїть дуже гостро. У населення відсутня мотивація до праці, до здорового способу життя, профілактики та попередження захворювань. Здоров'я людей є першоджерелом для ефективного використання його трудового потенціалу, вмінь і здібностей працівників.

Державне регулювання всього соціально-економічного процесу реалізації трудового потенціалу повинно бути регламентованим і мати послідовний характер втручання.

IV. Висновки. Таким чином, ми можемо сказати, що на сьогоднішній день в Україні склалася негативна ситуація щодо формування, реалізації та збереження трудового потенціалу в сучасному соціально-економічному просторі. Безумовно важко передбачити всі варіанти, які можуть виникати в процесі деградації трудового потенціалу. Проте соціально-економічні умови сучасності вимагають підвищення рівня та якості життя населення, його соціальної захищеності, відновлення мотивації до праці (особливо молоді), до здорового способу життя, подолання демографічної кризи, покращення якості освіти всіх професійних рівнів, профілактики захворювань, забезпечення гідної охорони здоров'я населен-

ня, і насамкінець – підвищення правової грамотності населення і вдосконалення нормативно-правової бази держави.

Перспективами подальшого дослідження є проведення моніторингу формування та реалізації трудового потенціалу областей Галичини.

1. *Богиня Д.П.* Сучасні проблеми соціально-трудових відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні //Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудові відносини у сучасних економічних умовах: 36. Наук. Праць. – Т. 1. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2003. – С. 23-31.

2. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003.

3. *Шаульська Л.В.* Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового потенціалу. – Актуальні проблеми економіки, № 6, 2005. – С. 136-143.

4. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін. / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк. 2006. – 208 с.

In this article the reasons of labour potential breakdown caused by the shortcomings of the socio-labour relation in our country. The directions of enhancement of social and labour relations are offered.