

МЕТОДИ ОЦІНКИ СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Проаналізовано стан соціально-трудо­вих відносин та розглянуто методи оцінки ефективності їх формування на підприємстві.

Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини, ефективність, якість трудового життя, методи, оцінка.

Проанализировано состояние соци­ально-трудо­вых отношений и рассмотрены методы оценки эффективности их формирования на предприятии.

Ключевые слова: соци­ально-трудо­вые отношения, эффективность, качество трудовой жизни, методы, оценка.

Analyzed the state of social and labor relations and discussed methods for evaluating the effectiveness of their formation in businesses.

Key words: socio-economic relations, efficiency, the quality of life in work, methods, valuation.

Постановка проблеми. *В будь-якій економічній системі соціально-трудо­ві відносини є найважливішим елементом всього комплексу суспільних відносин, тому що саме від їх характеру та досконалості залежать якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, звісно ж, соціально-економічний прогрес. Рівень розвитку соціально-трудо­вих відносин показує міру соціалізації відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства та соціальної орієнтованості економічної системи, рівень життя населення країни. Саме тому кожному підприємцю слід, в першу чергу, звертати свою увагу на стан трудо­вих відносин на своїй фірмі, та підвищувати їх ефективність, застосовуючи відомі принципи, правила та засоби.*

Зв'язок проблеми із важливими науковими і практичними завданнями. *Сучасний етап розвитку науки передбачає суттєві зміни в економіко-трудо­вих дослідженнях, що обумовлено розгляданням людини як багатогранного суб'єкту соціально-трудо­вих відносин, проведенням в Україні соціально-економічної реформи, становленням соціально-орієнтованої ринкової економіки в нашій країні. Тому, при виконанні наукових і науково-практичних досліджень соціально-трудо­вих відносин, необхідно враховувати, що формування системи СТВ, адекватної моделі соціально-орієнтованої економіки є найважливішим завданням економіки праці та трудо­вих відносин.*

Аналіз останніх досліджень і публікацій. *Шляхи підвищення соціально-економічної ефективності трудо­вих відносин розглядаються в роботах Генкіна Б.М., Городецької Л.О., Грішиної О.А., Єсінової Н.І., Уманського О.М., Колесова В.П., Колота А.М., Шемавньова С.В., Моторної І.І. та інших.*

Не вирішені раніше частини загальної проблеми. В опублікованих працях недостатньо досліджені методи оцінки ефективності СТВ, особливості їх застосування українськими підприємствами.

***Постановка завдання (цілі статті).** Задачею дослідження є аналіз стану СТВ на підприємстві та методів оцінки їх ефективності.*

***Викладення основного матеріалу.** Важливим завданням є аналіз та оцінка стану соціально-трудоових відносин на підприємствах.*

Метою аналізу соціально-трудоових відносин на підприємстві є вивчення стану соціально-трудоових відносин у трудоових колективах.

Оцінка стану і ступеня розвитку соціально-трудоових відносин — складне і важливе завдання, виконання якого досягається за допомогою моніторингу соціально-трудоової сфери.

Основні проблеми, пов'язані з соціально-трудоовою сферою підприємств, проявляються у характері трудоових відносин. Найбільша напруга у трудоових колективах спостерігається у той час, коли відбувається падіння заробітної плати, затримки з її виплатою, простої, масові звільнення.

Моніторинг соціально-трудоової сфери — це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудоовій сфері [1].

Основні його завдання — це постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудоових відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній проходять, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері.

При здійсненні моніторингу соціально-трудоової сфери, система показників, що аналізуються, характеризує: структуру зайнятості, рух зайнятих, тенденції щодо розвитку безробіття, умови та охорону праці, доходи і рівень життя населення.

На рівні підприємств мають аналізуватися показники, які характеризують:

— зайнятість – рух персоналу, підготовку і перепідготовку кадрів, зміну чисельності та структури зайнятих;

— умови та охорону праці – стан виробничого середовища на підприємстві, масштаби зайнятості на шкідливих і тяжких роботах, рівень виробничого травматизму;

— оплату праці та форми соціальної підтримки працівників, рівень середньомісячної зарплати, форми премій та матеріальної допомоги;

— стан трудоових відносин – кількість трудоових спорів, їх причини, стан страйкового руху.

Моніторинг соціально-трудоової сфери на підприємстві показав, що половина робочого персоналу незадоволена умовами своєї праці (табл.1).

Таблиця 1

Результати моніторингу трудових відносин на підприємстві

<i>Назвіть причину, чому Ви не задоволені своєю роботою</i>	<i>Відповіді респондентів, %</i>	<i>Відповіді респондентів, чол.</i>
<i>Низька заробітня плата</i>	<i>31,1</i>	<i>62</i>
<i>Несвоєчасна виплата зарплатні</i>	<i>25,5</i>	<i>51</i>
<i>Незабезпеченість гідними умовами праці</i>	<i>10,3</i>	<i>21</i>
<i>Незабезпеченість необхідними засобами праці</i>	<i>8,5</i>	<i>17</i>
<i>Неповна оплата лікарняного та відпустки</i>	<i>6,1</i>	<i>12</i>
<i>Несприятливий мікроклімат в колективі</i>	<i>12,3</i>	<i>25</i>
<i>Важко відповісти</i>	<i>6,2</i>	<i>12</i>
<i>Разом</i>	<i>100</i>	<i>200</i>

Взагалі, оцінка стану і ступеня розвитку СТВ на підприємствах дуже складне і важливе завдання. Адже від вирішення виявлених проблем залежить майбутній добробут та стабільність суспільства.

Але для ефективного процесу моніторингу стану СТВ слід використовувати низку методів, які поділяються на такі групи:

Таблиця 2

Методи оцінки стану соціально-трудова відносин

<i>Методи оцінки стану соціально-трудова відносин</i>	<i>Опис методів</i>
<i>Нормативно-правові</i>	<i>Є результатом діяльності органів законодавчої, виконавчої влади та місцевого самоврядування.</i>
<i>Програмно-цільові</i>	<i>Передбачають розробку та використання програм у соціально-трудова сфері.</i>
<i>Адміністративно-розпорядчі. Організаційно-впорядкувальні</i>	<i>Застосовуються на рівні підприємств та організацій.</i>
<i>Договірні</i>	<i>Мають за мету проведення консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладанням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудова відносин.</i>
<i>Погоджувально-арбітражні</i>	<i>Мають на меті запобігання трудовим конфліктам та залагоджування їх без соціальних потрясінь та руйнівних процесів.</i>
<i>Партисипативні</i>	<i>Мають на меті впровадження сучасних форм й методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом.</i>

Для кількісної оцінки гідної праці фахівці МОП пропонують застосовувати таку систему індикаторів (показників), які дають можливість оцінити: можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати; прийнятність форми зайнятості; рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку; справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві; задоволеність тривалістю робочого часу; рівень стабільності та захищеності роботи; безпечність умов роботи та особистого життя; стан соціального захисту; гармонічне поєднання умов роботи та особистого життя; досконалість соціального діалогу.

Тривалі наукові дослідження щодо розробки адекватної системи критеріїв для такої оцінки дозволяє вченим зробити висновок про доцільність використання показників якості трудового життя як індикаторів розвиненості соціально-трудова відносин.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві [2].

Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини.

Основні положення, концепції якості трудового життя такі: отримання працівником в ході самореалізації задоволення від досягнень у праці як головний мотив порівняно з заробітною платою та кар'єрою; трудова демократія (демократія на виробництві), що на рівні підприємства означає розширення можливостей його участі в управлінні підприємством та у власності; постійне професійне зростання працівника, розвиток його найрізноманітніших здібностей.

Якість трудового життя можна підвищити шляхом зміни на краще будь-якого з цих показників. Мотивування впливу якості трудового життя полягає не стільки у її рівні, скільки у напрямку її зміни. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в найширшому розумінні цього слова постійно змінюється на краще.

Практично за всіма показниками якість трудового життя абсолютної більшості найманих працівників України не відповідає сучасним вимогам, що є наслідком глибокої економічної кризи. Це свідчить передусім про невисоку дієвість та незадовільний стан СТВ в країні в цілому і на підприємствах зокрема і, відповідно, про необхідність вирішення проблеми підвищення їх ефективності.

Для орієнтованої оцінки взаємозв'язку факторів якості життя Н. Єсінова пропонує використовувати індекс трудового потенціалу:

(де індекси характеризують відповідно: здоров'я, моральність, творчий потенціал, активність (пасіонарність), організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу [4].

На основі індексу життя можна порівнювати фактори соціально-економічного розвитку різних країн і регіонів

На досліджуваному підприємстві було проаналізовано стан трудових відносин та оцінена їх ефективність. За використанням викладених вище методів було покращено якість трудового життя (табл.3).

Таблиця 3

Ефективність вдосконалення СТВ на підприємстві

Заходи вдосконалення СТВ на підприємстві	Результати вдосконалення СТВ		
	Підвищення продуктивності праці, %	Відносна економія чисельності, осіб	Економія фонду зарплати, грн
1. Впровадження нового обладнання або використання нової технології	2,0	4	6000
2. Вдосконалення системи оплати праці	1,5	3	4500
3. Поліпшення використання робочого часу	1,0	2	3000
4. Підвищення кваліфікації робітників	0,5	1	1500
Разом	5	10	15000

Висновки: За умов ринкової трансформації економіки в Україні досить важливим питанням стало регулювання СТВ, тому що останнім часом добробут населення країни залежить саме від нього. Тому слід моніторити стан трудових відносин на підприємствах та підвищувати їх ефективність, використовуючи всі відомі методи в сукупності для досягнення синергічного ефекту. Розглянутий та запропонований вище комплекс процедур та методів покращить стан та ефективність трудових відносин на підприємстві будь-якої галузі.

Формування в Україні нової системи соціально-трудоових відносин, адекватних соціально орієнтованій ринковій економіці має передбачати забезпечення свободи і прав людини; людський розвиток; гуманізацію та інтелектуалізацію праці; стабільність і ефективність зайнятості; захист от національного ринку праці; гідну працю; належний соціальний захист і соціальне забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч посібник / Л.О. Городецька. – К.: НАУ, 2011. – 432с.
2. Городецька Л.О. Проблеми оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудових відносин // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури : Збірник наукових праць. – К.: НАУ. – 2009. - №27 242. – 247 С.
3. Городецька Л.О., Ціпан О.Я. Формування та розвиток соціально-трудових відносин в Україні [Текст] // Проблеми підвищення інфраструктури : Збірник наукових праць. – К.: НАУ. – 2008. - №19. – С.99 – 105.
4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [Текст] Навч.посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
5. Гришнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2007. – 535с. – (Вища освіта ХХІ століття).
6. Колот А.М. Соціально-трудові відносини : теорія і практика регулювання : Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. - 230 с.
7. Моторна І.І. Соціально-трудові відносини : формування і розвиток : автореферат дисертації на здобуття кандидата економічних наук : 08.00.07 / І.І. Моторна. – К.:КНЕУ. – 2009. 20с.
8. Шемав'ньов С.В. Формування соціально-трудових відносин у сільськогосподарських підприємств : автореферат дисертації на здобуття кандидата економічних наук : 08.01.03 / С. В. Шемав'ньов. – Миколаїв, 2005. 20с.