

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

*Немченко Т. А., асистент*

*Науковий керівник: Фільштейн Л. М., д.е.н., проф.*

*Кіровоградський національний технічний університет*

Соціально-економічна складова механізму регулювання трудового потенціалу промисловості – це система прийомів і способів впливу та його спрямування на суспільно-господарський розвиток, яка забезпечує відтворення кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу з використанням економічних та соціальних методів та засобів впливу.

Серед основних напрямів впливу даної складової механізму, можна виділити наступні:

- забезпечення справедливої та гідної системи оплати праці працівникам та стимулювання платоспроможного попиту на кваліфіковану робочу силу;
- розробка мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці та використання трудового потенціалу на підприємствах промисловості;
- забезпечення шляхом відповідної фінансової, кредитної, фіскальної, інвестиційної політики сучасного техніко-технологічного, інноваційного, економічного рівня розвитку підприємство промисловості та інших галузей економіки країни;
- впровадження ефективної системи соціального та пенсійного захисту населення;
- формування гідної системи охорони здоров'я, культури та відпочинку, тощо.

Соціальна переорієнтація економіки виходить на сьогоднішній день на передній план. Мова йде про безпосереднє втілення в життя завдань, що визначають довгострокову стратегію соціально-економічного розвитку держави, побудову в Україні ефективної соціально орієнтованої ринкової економіки знань. Одним із важливих протиріч в сфері трудових відносин є існування у працівників надії на державу, яка повинна створювати робочі місця і видавати зарплату, турбуватися про працездатну частину суспільства, і на противагу необхідності самозабезпечення, відповідальності за відтворення своїх здібностей до праці. До того ж, з урахуванням кризових явищ в економіці, можна спостерігати зниження реальної заробітної плати, посилення необґрунтованої міжгалузевої і міжрегіональної диференціації в оплаті праці, заборгованості з її виплати. Відповідно, як наслідок, проявляється соціальне погіршення способу життя, зниження рівня споживання, зневіра в свої сили і можливості. Однак, для підвищення рівня конкурентоспроможності країни не можна користуватися застарілими механізмами розвитку виробництва. Головною метою сьогодення повинна стати орієнтація на перехід до економіки знань, розвиток трудового, професіонального та інтелектуального потенціалів країни.

Для регулювання трудових відносин, які на сьогодні в переважній більшості основані на договорах на контрактній основі, необхідні механізми захисту працівників від можливого свавілля роботодавців. Таку роль покликані

виконувати профспілки. На практиці ж, недостатня активність профспілкових організацій, їх слабка готовність відстоювати інтереси найманої праці, невміння здійснювати контроль за діяльністю роботодавців все частіше переконує працівників, які раніше відчували захист держави, що їхні інтереси не захищає ніхто.

Можна зробити висновок, що без ефективної системи соціального партнерства, як провідного інституту узгодження інтересів агентів трудового договору, про розвиток національної економіки не може бути мови. Для цього, насамперед, необхідно визначити ролі кожної із сторін в даному процесі.

Серед основних проблем, які складають предмет трудових угод в рамках соціального партнерства є питання оплати праці, тобто загальний розмір заробітної плати, її відповідність величині прожиткового мінімуму, низький рівень індивідуальних заробітків відносно вартості відтворення робочої сили, вчасна виплата заробітної плати, питання зайнятості і уникнення безробіття; а також питання участі працівників в управлінні підприємствами.

Вирішувати дані проблеми з боку працівників покликані: профспілки, напівпрофспілкові утворення, які фактично виконують роль соціальних відділів адміністрації підприємств, багатофункціональні громадські рухи робітників; з боку роботодавців: директори і керівники державних підприємств, власники і управлінці приватних підприємств, громадсько-політичні організації господарських керівників, промисловців і підприємців; з боку держави: загально соціальні та загальнополітичні органи державного управління, які не включені безпосередньо у виробництво і прямо не зв'язані ні з працівниками, ні з роботодавцями, галузеві міністерства і відомства, що ще несуть безпосередню відповідальність за хід виробництва, а тому є одночасно і органами держави, і роботодавцями [1].

Загалом за законами ринкової економіки відносини між роботодавцями та працівниками повинні налагоджуватися шляхом саморегуляції. Функція держави полягає у повсякчасному моніторингу ситуації на ринку праці, контролі за дотриманням прав та виконанням обов'язків обох сторін, усуненні «вузьких місць» у існуванні системи, запуску чи навпаки стриманні певних процесів для ефективної діяльності ринкового механізму.

### **Література.**

1. Петровський О.І. Роль соціального партнерства в становленні найманої праці в трансформаційній економіці: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.01.01 / О.І. Петровський; Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. – Х., 2002. – 19 с
2. Богиня Д.П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати/ Д. П. Богиня. - К. : Інститут економіки НАНУ, 2009. - 300 с.
3. Левченко О.М. Управління якістю трудового потенціалу регіону. Монографія / О.М. Левченко. – Кіровоград: «КОД», 2002 р. – 136 с.