

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ЩОДО ЗБЕРЕЖЕННЯ, ВІДТВОРЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Смолярова М.Л.,

кандидат юридичних наук,

Класичний приватний університет

У статті розглядаються правові проблеми збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу в Україні. Обґрунтовується бачення подальшого розвитку трудового потенціалу з урахуванням вдосконалення законодавства у цій сфері.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудовий персонал, система стимулів до праці, умови праці і життя, соціальні гарантії зайнятого і незайнятого населення.

В статье рассматриваются правовые проблемы сохранения, воссоздания и развития трудового потенциала в Украине. Обосновывается видение дальнейшего развития трудового потенциала с учетом совершенствования законодательства в этой сфере.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовой персонал, система стимулов к труду, условия труда и жизни, социальные гарантии занятого и незанятого населения.

The article examines the legal issues of conservation, restoration and development of labor potential of Ukraine. Substantiates the vision of further development of labor potential in view of improving the legislation in this area.

Keywords: employment potential, employment assistance, the incentive to work, working and living conditions, social security of employment and the unemployed.

Трудовий потенціал є узагальненою комплексною формою оцінки трудових ресурсів, що визначає як потужності окремих суб'єктів господарювання, так і національної економіки в цілому. Ця комплексна форма, в залежності від прийнятої в національному трудовому праві та макроекономіці системі показників може визначатись як на основі генералізованих показників, так і на рівні інтуїтивної оцінки дієвості виробничих потужностей, професійного капіталу, фінансових потоків та інших ресурсних складників виробничого процесу, ефективність якого визначається ресурсною наповненістю зазначених елементів.

В теорії трудового права та міждисциплінарних дослідженнях зв'язок трудового потенціалу з відповідними показниками загальної продуктивності виробництва представлений доволі периферійно. Це пов'язано з тим, що рівень розвиненості ринкових інститутів в Україні є на сьогодні доволі низьким, а ставлення до трудового потенціалу відзначається зниженням значущості розрахункової компоненти. В трудовому праві країн Європи і Америки трудовий потенціал визначається в чітких кількісних показниках, що відображає підприємницьку домінанту в організації праці та загальне переважання в правових системах означених країн „духу буржуазності”. Останній спонукає відходити від витратної логіки розуміння трудових ресурсів, а також ігнорування багатьох складових трудового потенціалу.

Українське трудове право в цьому відношенні не є виключенням. Адже саме в ньому майже не представлені відповідні інституційні гарантії розширеного відтворення трудового потенціалу, рівно як і певних кількісних методик для його обрахування. Трудовий потенціал розглядається в багатьох наукових джерелах переважно в контексті зв'язку з проблемами зайнятості, соціальної захищеності. В той же час практично не враховуються складники трудового потенціалу, пов'язані із сферою послуг, культурним

та символічним капіталом, а також індивідуальними здібностями працівників, які можуть враховуватись в кадровому менеджменті.

Функціонування трудового потенціалу в Україні відбувається в складних умовах, що характеризується відповідними економічними та соціальними показниками оцінки ефективності його використання. Проблеми щодо демографічної ситуації в Україні, масового безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального та освітнього потенціалу, вимагають від держави проведення активної соціальної політики щодо збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу.

Соціальна політика держави повинна орієнтуватися на економічно активне населення, збереження і відтворення трудового потенціалу, утвердження необхідної мотивації продуктивної праці, запобігання масовому безробіттю, заохочення ефективного платоспроможного попиту населення. Ефективність соціальної політики держави, передусім, залежить від раціонального використання наявних фінансових і матеріальних ресурсів що нададуть змогу поліпшити умови щодо збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу в Україні. Саме тому великого значення набувають питання щодо створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад для збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу.

В цілому в практиці урядування можна виокремити дві стратегії соціальної політики щодо трудового потенціалу: *стратегію орієнтовану на роботодавця і стратегію орієнтовану на найманого працівника.*

Стратегія орієнтована на роботодавця передбачає створення державою нормативно-правових засад для оцінки найманого працівника з боку відповідних кадрових підрозділів організацій різних форм

власності. При цьому роботодавець часто буває недостатньо зацікавленим у всебічній оцінці трудового потенціалу і створення додаткових заохочень для працівників, що є носіями додаткового трудового потенціалу.

Стратегія орієнтована на найманого працівника передбачає активне посередництво профспілок в створенні критеріальних систем оцінювання трудового потенціалу найманих працівників при переважанні правових умов їх самопросування в сфері найму та реалізації інших трудових прав.

Науковці в галузі трудового права зробили вагомий внесок у вирішенні методологічних і теоретичних проблем у сфері розвитку трудового потенціалу. Проблемам правового регулювання у зазначеній сфері приділяли увагу у своїх працях наступні правники: О.Ю. Амосов, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, В.П. Пастухов, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський., О.М. Ярошенко. та інші вчені.

Зазначені дослідження сконцентровані навколо осмислення зв'язку між функціонуванням трудового потенціалу з точки зору реалізації зайнятості та працевлаштування. Масове безробіття як зовнішній макрочинник спонукає вчених щодо осмислення даних проблем та вдосконалення механізмів регулювання саме в цьому напрямку.

При цьому одна група авторів віддає перевагу роботі із джерелами чинного трудового права, в той час як інша група представляє лінію філософсько-правового дискурсу в осмисленні зазначеної тематики.

Не викликає сумнівів те, що загострена актуалізація самої проблеми точної кількісної оцінки трудового потенціалу та створення для цього відповідних нормативно-правових умов є не лише питанням законодавчої легітимації, але і загального рівня розвиненості правосвідомості в трудовій сфері. Остання, на жаль, і досі залишається в рудиментарному стані через малорозвиненість соціальних груп, безпосередньо зацікавлених якщо не в математичній точності в оцінці трудового потенціалу, то принаймні в кількісних підходах як таких.

Ми, звісно, не претендуємо на те, щоб впроваджувати подібну систему або ж вносити чітко окреслені пропозиції щодо розробки відповідних методик оцінювання трудового потенціалу.

Основною проблемою даної статті є представлення в науковій літературі протиріччя між надлишком праць, що пов'язані із деякими аспектами створення нормативно-правових умов регулювання та оцінки трудового потенціалу, та дефіцитом досліджень, які б давали можливість застосувати економічні підходи в трудовому праві. Останні є значущими передусім з точки зору збереження і примноження тих складників трудового потенціалу, які до недавнього часу залишалися поза увагою як відповідних кадрових служб різних підприємств, так і науковців-теоретиків.

Незважаючи на ряд напрацьованих зазначених на-

уковців, сьогодні бракує досліджень у цій сфері.

Метою статті є побудова характеристики наукових джерел щодо правових проблем збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу в Україні, обґрунтування бачення подальшого розвитку трудового потенціалу та внесення пропозицій щодо вдосконалення законодавства у цій сфері.

Завданнями статті є:

1) Первинна розвідка щодо наявності джерел, пов'язаних із аналізом правових проблем збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу;

2) Первинна розвідка щодо наявності джерел, пов'язаних із обґрунтування бачення подальшого розвитку трудового потенціалу та внесення пропозицій щодо вдосконалення законодавства у цій сфері.

Трудовий потенціал людини характеризується сукупністю його здібностей до трудової діяльності. До основних компонентів трудового потенціалу відносяться: здоров'я, освіта, моральність, творчість, професіоналізм.

Основою розвитку трудового потенціалу працівників є вдосконалення закладених природою людських здібностей, а реалізація трудового потенціалу значною мірою залежить від правових, економічних, політичних, соціальних та культурних чинників, що склалися в суспільстві, існуючої державної соціальної політики і багатьох інших чинників.

Розвиток трудового потенціалу забезпечує підвищення загального інтелектуального та освітнього рівня особистості, розширення її спеціальних знань відповідно до фаху, що сприяє продуктивності суспільної праці і стимулів до неї.

Загальновідомо, що мотивація працівників до праці залежить від ставлення працівника до підвищення свого професійного рівня та наявності на підприємстві налагодженої системи стимулювання підвищення кваліфікації працівників.

Розвиток потенціалу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного прогресу. Тому у державах з розвинутою ринковою економікою все більше підприємств зацікавлені у здійсненні постійного розвитку трудових ресурсів. Планування й організація розвитку трудового потенціалу стають важливими функціями управління трудовими ресурсами як на державному рівні, так і на договірному рівні. Запозичення Україною цього досвіду є обов'язковою умовою забезпечення сталого економічного зростання та поліпшення умов життя населення.

Термін „потенціал” з'явився 10-15 років тому. Глумачний словник С.І. Ожегова надає визначення потенціалу в трьох значеннях. Якщо ж розглядати термін „потенціал” стосовно трудової діяльності, то, вважаємо, що нам більш підходить визначення потенціалу як внутрішніх можливостей [1].

На наш погляд формулювання зазначеного терміну включає наявність у будь-кого (окремої людини, групи людей, суспільства в цілому) прихованих, ще

практично не виявлених можливостей або здібностей до життєдіяльності у відповідних сферах.

Трудовий потенціал – це ресурсна категорія. Він повинен включати (у відповідності до визначення поняття „потенціал”) джерела, засоби, ресурси, які можуть бути використані для вирішення завдань, досягнення цілей, забезпечення можливостей окремої особи, суспільства, держави у трудовій сфері.

Правове регулювання збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу в Україні здійснюється відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю, Законів України „Про зайнятість населення”, „Про охорону праці”, „Основи законодавства України про охорону здоров'я”, „Про відпустки”; Указів Президента України „Про Основні напрями соціальної політики на 1997-2000 роки”, „Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року”, „Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року” та інших нормативних актів.

Згідно з Указом Президента України „Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року”, під трудовим потенціалом розуміється сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [2].

Економісти визначають трудовий потенціал як форму прояву людського фактору на виробництві. Рівнями прояву трудового потенціалу називають наступні:

- індивідуальний (трудовий потенціал людини);
- колективний (трудовий потенціал підприємства);
- суспільний (трудовий потенціал суспільства) [3, с. 424].

Трудовий потенціал суспільства – конкретна форма матеріалізації людського фактору, показник рівня розвитку та межі творчої активності працюючих. Правове регулювання збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу суспільства здійснюється на загальнодержавному рівні.

Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі робітників у виробничому процесі з урахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, трудового досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов. Правове регулювання збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу підприємства здійснюється як на державному рівні так і на рівні локальному – у колективному договорі.

Трудовий потенціал людини – частина потенціалу особистості, яка формується на основі природних здібностей, освіти, виховання та життєвого досвіду. Трудовий потенціал людини включає:

- психофізіологічний потенціал – здібності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність,

витривалість, тип нервової системи;

- кваліфікаційний потенціал – об'єм, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці певного змісту і складності;

- особистий потенціал – рівень суспільної свідомості і соціальної зрілості, рівень дотримання людиною правил поведінки, ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити у сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

Права людини на свободу думки, освіти, працю, відпочинок та інші соціально-економічні права закріплені Конституцією України та міжнародними нормативно-правовими актами.

Складовою одиницею трудового потенціалу є трудовий потенціал працівника (особистості), який складає основу для формування трудових потенціалів більш високих структурних рівнів.

Трудовий потенціал визначається наявністю трудових ресурсів. Основну частину трудових ресурсів України становить кадровий склад (персонал) підприємств, установ та організацій.

В.М. Данок та В.М. Петюх серед завдань які стоять перед підприємством щодо розвитку власного трудового персоналу визначають такі як:

- здійснення професійної підготовки працівників, створення сприятливих умов для ефективної роботи персоналу запровадженням гнучкої системи безперервної післядипломної освіти працівників;

- організація виробничої адаптації персоналу, його професійно-кваліфікаційного просування для реалізації цілей стратегічного управління;

- забезпечення більш широкого використання здібностей, інтересів і схильностей працівника, його освітнього та професійного потенціалу для впровадження в практику нововведень, високих технологій, щоб у такий спосіб підвищувати гнучкість підприємства, її конкурентоспроможність на ринку;

- проведення оцінювання персоналу, застосування результатів оцінювання під час здійснення виробничої адаптації, атестації працівників, забезпечення взаємозв'язку атестації зі стратегією управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства;

- формування позитивного ставлення персоналу до підприємства та його керівництва внаслідок цілеспрямованого кар'єрного росту працівників, ефективного матеріального й морального стимулювання їхнього розвитку, підвищення престижу й привабливості підприємства серед молоді та інших груп населення [4, с. 150-151].

Реалізація завдань з розвитку персоналу на виробництві потребує значних витрат ресурсів. Тому великого значення набуває саме планування витрат на розвиток персоналу, що передбачає визначення виробничих та соціальних показників, які є важливими для оцінки трудового потенціалу підприємства.

Важливий і соціальний розвиток, який включає удосконалення професійних можливостей кадрів в

цілях інтенсифікації виробництв, підвищення його ефективності і якості продукції, а також поліпшення умов праці і охорони здоров'я працівників, їх житлових і культурно-побутових умов, а також врахування умов охорони довкілля; змін в організації виробництва, умов праці, вирішення соціальних проблем колективу (підвищення його рівня життя) і т.п.

Прописування відповідних умов оцінки трудового потенціалу на рівні КЗпП України та локальних нормативних актів потребує додаткових зусиль з боку відповідних суб'єктів, зацікавлених у розвитку відповідних трудових інституцій. При цьому держава може взяти на себе розробку переліку відповідних критеріїв, в той час як для роботодавців інституалізація відповідних норм потребуватиме створення типових форм, за якими працюватимуть як кадрові підрозділи, так і громадських організації, що здійснюють представництво інтересів та соціальний захист найманих працівників.

Пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства щодо відтворення, збереження та примноження трудового потенціалу:

1) розробка загальної методики якісного та кількісного оцінювання трудового потенціалу для кадрових підрозділів підприємств, установ та організацій різних форм власності, виду діяльності та галузевої належності;

2) розробка типових форм трудових контрактів зі стандартизованими схемами оцінки трудового потенціалу;

3) розробка нормативно-методичних посібників для працівників щодо можливості самооцінки трудового потенціалу.

Розробка зазначених актів надасть можливість інституалізувати на базовому рівні економічні підходи, що в свою чергу стимулюватиме найманих працівників підвищувати продуктивність праці не лише для удосконалення трудових навичок, але і культурного капіталу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=23032>
2. Указ Президента України „Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року” // Офіційний вісник України від 20.08.1999 – 1999 р., № 31, стор. 47
3. Волкова О. В. Ринок праці [навчальний посібник]. - К.: Центр учбової літератури.- 2007, – 624 с.
4. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.