

# Роль профспілкових організацій у формуванні персоналу підприємства

У статті визначені особливості формування персоналу підприємства в умовах трансформаційної економіки. Розкрито сутність профспілкових організацій як неурядових організацій – елемента громадянського суспільства. Визначена роль і можливості впливу профспілкових організацій на механізм формування персоналу підприємства.

**Ключові слова:** робоча сила, персонал підприємства, роботодавець, профспілкова організація.

В статье определены особенности формирования персонала предприятия в условиях трансформационной экономики. Раскрыта суть профсоюзных организаций как неправительственных организаций – элемента гражданского общества. Определена роль и возможность влияния профсоюзных организаций на механизм формирования персонала предприятия.

**Ключевые слова:** рабочая сила, персонал предприятия, работодатель, профсоюзная организация.

In the article defines the characteristics of the formation of personnel in the enterprise transformation economy. The essence of trade union organizations as non-governmental organizations – the element of civil society. The role of the possibility of influence and trade union organizations on the mechanism of formation of company personnel.

**Keywords:** labor, the enterprise personnel, employer, the trade union organization.

**Постановка проблеми.** Персонал підприємства є важливим чинником функціонування і розвитку підприємства. Професійна придатність персоналу, його здатність до оперативного реагування на виклики і загрози трансформаційної економіки визначають конкурентоспроможність підприємства в цілому. На формування персоналу підприємства впливає як внутрішнє середовище підприємства, так і низка зовнішніх чинників, до яких серед інших можна віднести діяльність неурядових організацій. Профспілкові організації є неурядовими організаціями, основною метою діяльності яких є захист прав найманих працівників. Існує думка, що діяльність профспілок знижує ефективність використання робочої сили і, як наслідок, уповільнює зростання економіки. Проте, на нашу думку, вплив профспілок на економіку не є таким однозначним. Очевидним є той факт, що саме країни зі сталими демократичними традиціями, з розвиненим громадянським суспільством демонструють найвищі показники економічного розвитку. Питання впливу профспілкових організацій на формування персоналу підприємств України

в умовах трансформаційної економіки є недостатньо дослідженим. Воно потребує теоретичного осмислення. Окрім того, проведення дослідження на цю тему може стати основою розробки практичних рекомендацій щодо модернізації відносин в форматі «роботодавець – найманий працівник – профспілкова організація».

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Персонал підприємства як конкретизація економічної категорії «робоча сила» на окремому підприємстві є предметом дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Дослідженню впливів внутрішніх і зовнішніх чинників на формування персоналу підприємства присвячені роботи Д. Ульріка, Л. Босіді, А.Г. Гольдфарб, І.О. Джаїн, Л. Балабанової, Ф.І. Хміля, М.Д. Виноградського, І.І. Бажана, Д.П. Мельничук, Б.Л. Єрьоміна та інш. Останні вітчизняні публікації з цієї тематики здебільшого містять аналіз можливості застосування досвіду управління персоналом постіндустріальних країн на українських підприємствах в умовах трансформаційної економіки. Проте питання впливу профспілкових організацій на формування персоналу підприємства залишилося поза увагою вітчизняних науковців.

**Метою статті** є дослідження особливості формування персоналу в умовах трансформаційної економіки, визначення ролі профспілкових організацій в процесі формування персоналу підприємства. Дослідження здійснюється на базі теорії інститутів, теорії економічного зростання, на застосуванні таких загальнонаукових методів, як метод порівняльного аналізу, синтезу, теоретичного узагальнення.

**Виклад основного матеріалу.** Економічна категорія «праця» конкретизується через діяльність персоналу підприємства. Персонал – це особовий склад установи, підприємства, фірми або частина цього складу, відокремлена за ознакою характеру роботи, що виконується [1]. В науковій вітчизняній і зарубіжній літературі питання формування і управління персоналом є ґрунтовно розробленими. Створені і розвиваються відповідні наукові напрями, на їхній основі формуються практичні методики підбору і підвищення якості персоналу, які довели свою ефективність в постіндустріальних країнах. Науковці в сфері управління персоналом, управління якістю наполягають на тому, що основою сучасного конкурентоспроможного виробництва є персонал, який разом із суто професійними вміннями наділений цілим комплексом навичок, до яких можна віднести поведінку на робочому місці, відношення до результату праці, вміння працювати в команді, усвідомлення важливості спільного результату праці тощо. Так, Е. Демінг, формуючи 14 постула-

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

тів якості (його книга «Якість, продуктивність, конкурентоспроможність», видана в США у 1982 році), відносно персоналу підприємства зазначив таке:

1. Навчати всіх працівників, у тому числі адміністрацію.
2. Запроваджувати нові методи керівництва (роль майстрів і контролерів – роль вчителя, а не судді).
3. Виганяти страх.
4. Руйнувати бар'єри між відділами.
5. Відкинути лозунги і заклики, непідкріплені відповідними діями і засобами.
6. Виключати кількісні норми для робітників і кількісні характеристики для адміністрації.
7. Усувати бар'єри, які заважають людям пишатися своєю кваліфікацією. Навіть прозаїчні завдання набувають вагомість, якщо їх розглядати з погляду успіху організації в цілому.
8. Заохочувати освіту і самовдосконалення.
9. Чітко встановлювати зобов'язання керівництва вищої ланки у сфері якості.

Розробляючи ці постулати, Е. Демінг орієнтувався на дії вищого керівництва підприємства. Проте в умовах трансформаційної економіки в Україні керівництво підприємств не завжди в змозі модернізувати відносини з персоналом. На це є низка об'єктивних і суб'єктивних причин. До суб'єктивних причин можна віднести світоглядні, моральні, професійні якості керівника, його здатність не тільки до усвідомлення змін, а і до їх реалізації. Об'єктивні причини не залежать від персони керівника і знаходяться в площині макроекономічних процесів. Дослідження цих процесів має відбуватися з урахуванням особливостей національної економіки України, які на сьогодні є визначальними у процесі формування відносин у форматі «роботодавець – найманий працівник». До таких особливостей можна віднести:

1. *Несформованість ринку праці, який є обов'язковим елементом ринкової економіки.* Ознаками ринку праці є:
  - єдність правових умов функціонування ринку на основі вільного обрання виду діяльності і конкурентності;
  - наявність єдиного економічного простору і можливості вільного пересування громадян;
  - організація єдиної замкненої системи бірж праці;
  - відсутність обмежень на заробітну плату;
  - наявність ринку житла і робочих місць.

Україна не має розвинутого ринку праці. Це можна стверджувати тому, що:

- стереотипи поведінки великого прошарку економічно активного населення (покоління від 40 років і старші) було сформовано за радянських часів або під впливом радянських стереотипів трудових відносин. До таких стереотипів можна віднести негативне ставлення до тих, хто часто змінює роботу, неетичність питань щодо рівня оплати праці, соціальних гарантій тощо. Про це свідчить хронічна заборгованість по виплаті заробітної плати, яка на 1 березня 2013 року, за даними Державної служби статистики, становила 1 млрд. 102 млн. 547 тис. грн. і порівняно з лютим місяцем

виросла на 9,6%. Фактично такий стан сприймається як норма, і суспільство не формує ефективної системи спротиву такій ситуації.

2. *Тінізація економіки.* За оцінками Міністерства економічного розвитку і торгівлі, рівень тіньової економіки становить 34% від рівня офіційного ВВП. Це означає, що значна кількість підприємств в Україні, оцінюючи ризики ведення легального і тіньового бізнесу в Україні, дає перевагу останньому. Використовуючи метод аналогій, можна припустити, що не менша кількість трудових відносин також знаходиться в тіні. Умови праці і відпочинку, оплата праці, техніка безпеки на виробництві, прийом на роботу і звільнення, пенсійний стаж, а також низка інших питань для багатьох українців знаходиться поза межами правового регулювання. Врегулювання трудових відносин носить ознаки домовленості. Можна констатувати, що на цей момент склалася суспільна угода між роботодавцями і найманими працівниками: перші оптимізують витрати виробництва, а інші погоджуються на це, не маючи ані альтернативи працевлаштування, ані механізму впливу на роботодавця. До того в суспільстві формується негативний досвід у сфері розподілу і отримання соціальних благ: у переважній більшості населення якість послуг у сфері охорони здоров'я, освіти, забезпечення старості пов'язує скоріш із реальними грошовими доходами, ніж з персональними фіскальними внесками. Такий стан є загрозливим для національної економіки, і цьому стану (як і п.1) суспільство не формує системи ефективного спротиву такого собі соціального договору, компромісу між інтересами роботодавця і найманого працівника. Враховуючи обсяги тіньової економіки, можна говорити про системний характер таких відносин.

3. *Невідповідність політики відтворення робочої сили завданням трансформаційної економіки.* В умовах командно-адміністративної економіки в державній власності перебувало 98% об'єктів власності. Цілком логічно, що за цих умов держава сформувала і забезпечила функціонування системи формування і розвитку трудових ресурсів відповідно до завдань кадрового забезпечення на той період. За даними Фонду державного майна України (ФДМУ), на початок 1997 року практично завершилася велика приватизація в Україні. Станом на 2011 рік питома вага державного сектору в економіці становила 10,4% [2]. Побічним наслідком приватизації стало руйнування системи підготовки кадрів. З метою оптимізації роботи підприємств нові власники позбавилися непрофільних активів, передавши на баланс населених пунктів об'єкти соціальної інфраструктури, а також закладів професійної підготовки, розірвавши зв'язок цих закладів із виробництвом і позбавивши фінансування. Великий бізнес є слабо залученим до підготовки кадрів у системі вищої освіти. Маючи у власності 10,4% власності, держава здійснює навчання 65% студентів за держзамовленням, останні роки надаючи преференції інженерно-технічним спеціальностям. Але саме ці спеціалісти з вірогідністю 89,6% будуть працювати на приватних підприємствах. Склалася си-

туація, яка не відповідає практиці постіндустріальних держав, а саме: бізнес усунувся від фінансування сфери професійної підготовки персоналу, а система підготовки кадрів у своїй діяльності не орієнтується на потреби реального сектору економіки. Узагальнюючи ситуацію, що склалася, можна констатувати, що останні 20 років економіка України здебільшого використовувала кадровий ресурс, сформований ще за радянських часів, експлуатуючи не тільки їхні знання та вміння, а й їхню радянську ментальність, про яку йшлося в п. 1. На цей час кадровий запас, сформований 20–30 років тому, є близький до свого вичерпання, і політика відтворення робочої сили потребує зміни.

Проаналізувавши особливості у сфері формування персоналу підприємств України, можна зробити такий висновок: у суспільстві відсутній механізм спротиву негативним тенденціям, якщо цей механізм не буде створений, нашу країну чекає кадрова деградація і, як наслідок, неможливість економічного розвитку.

Практика трансформаційних процесів свідчить, що різні країни, маючи одну відправну точку трансформації під назвою «командно-адміністративна економіка», використовуючи стандартні ринкові інструменти, як от: приватизація, конкуренція, державне невтручання та ін., – на виході мають різні результати: одні наближаються до стану постіндустріального суспільства, інші – до стану олігархічного капіталізму. На нашу думку, така різниця трансформаційних результатів криється в різному рівні розвитку громадянського суспільства в цих країнах.

У теорії конституційного права під громадянським суспільством розуміють суспільство, яке складається із справжніх громадян – людей, пов'язаних правовою і політичною культурою, основою якої є культура моральна [3]. Відповідно до концепції Д. Істона громадянське суспільство виступає як фільтр вимог суспільства до політичної системи [4]. До основних елементів громадянського суспільства відносяться [5]:

- непохитність прав і свобод людини;
- різноманітність і рівність прав власності;
- свобода праці і підприємництва;
- ідеологічна різноманітність;
- свобода інформації;
- розвинуте самоврядування;
- цивілізована правова влада.

Важливим інструментарієм впливу громадянського суспільства на державу є інститут неурядових (громадських) організацій. Діяльність громадських організацій в Україні регламентується Законом України «Про громадські об'єднання» №5026–VI від 22.06.2012. Цей закон визначає правові та організаційні засади реалізації права на свободу об'єднання, порядок утворення, реєстрації, діяльності та припинення громадських об'єднань. Цим законом громадське об'єднання визначається як добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення су-

спільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів.

Серед громадських організацій чільне місце у сфері захисту прав людей найманої праці займають профспілкові організації. Історично профспілки виникли через необхідність формування паритетних відносин між роботодавцем і людиною найманої праці. Діяльність професійних спілок в Україні регулюється Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» №1045–XIV від 15.09.99. Цим законом професійна спілка визначається як добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки і взаємодіють з організаціями роботодавців, їх об'єднанням на принципах соціального діалогу.

Відповідно до теорії економічного зростання діяльність профспілкових організацій формує впливи, які не можна однозначно віднести як до таких, що стимулюють, так і до тих, що стримують економічне зростання. З одного боку, коло питань, якими опікуються профспілкові організації (умови праці, режим праці, оплата праці тощо), а також методи вирішення цих питань (трудова конфлікти, страйки) обмежують використання робочої сили, збільшують її вартість. Але, з іншого боку, діяльність профспілок впливає на зміну якості відносин між роботодавцями і найманим персоналом. На нашу думку, ця нова якість має привести до розвитку суспільних стосунків, одним із проявів якого є економічний розвиток.

Враховуючи особливості трансформаційних процесів національної економіки України, можна окреслити коло питань, якими мають опікуватися профспілкові організації. Умовно ці питання можна поділити на дві групи. Перша група – це питання, які традиційно закріплюються за профспілковими організаціями. До другої групи можна віднести питання, які мають бути в зоні уваги профспілкових організацій унаслідок особливостей трансформаційних процесів в Україні.

До питань, що традиційно входять до компетенції профспілкових організацій, можна віднести [6]:

- представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок у державних органах, органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян;
- ведення колективних переговорів, укладання колективних договорів, генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод від імені працівників у порядку, встановленому законом;
- захист права громадян на працю, участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту;
- участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проведення спільних консультацій з цих проблем з робото-

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

давцями, їхніми об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропонування заходів щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільняються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість;

– участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом;

– участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб;

– представлення інтересів працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори;

– мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону та інш.

Слід зазначити, що переважна більшість компетенцій профспілкових організацій може бути реалізована лише за умов легальних трудових відносин. Тому до питань, що мають потрапити до зони уваги профспілкових організацій внаслідок особливостей трансформаційних процесів національної економіки України, відносяться всі питання, вирішення яких дасть змогу вивести економіку України із тіні, повернути саму сферу трудових відносин у правове русло. До таких питань можна віднести питання, пов'язані з формуванням регуляторної, податкової, міграційної політики держави. Закон дає можливість профспілковим організаціям здійснювати таку діяльність, створюючи за рахунок власних коштів дослідні, соціально-аналітичні установи а також правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертиз.

Така діяльність профспілок, безумовно, не може прямо вплинути на політику держави, змінити законодавство. Проте вона посилить консолідовану думку громадського суспільства з приводу того чи іншого питання.

### Висновки

Результатом проведеного дослідження стало визначення особливостей формування персоналу підприємства в умовах трансформаційної економіки України. Було визначено три особливості, які, на думку автора, впливають на формування персоналу підприємства в Україні, а саме: несформованість ринку праці, тінізація економіки, невідповідність політики відтворення робочої сили завданням трансформаційної економіки. Зроблено висновок відносно того, що за відсутності потужного громадянського суспільства неможливо сформувати механізм спротиву негативним тенденціям у сфері формування персоналу підприємства. Це, своєю чергою, призведе до кадрової деградації. В статті розглянуто профспілкові організації як неурядові організації – елемент громадянського суспільства.

Наукова новизна дослідження полягає у пропозиції включити в коло питань профспілок питання, пов'язані з детнізацією економіки. Доцільність цієї пропозиції обґрунтовується тим, що питання, які традиційно входять до компетенції профспілок, можна вирішувати тільки в умовах легальних трудових відносин.

Практична цінність дослідження полягає в тому, що воно може стати основою для визначення кола питань, що мають потрапити до зони уваги профспілкових організацій.

### Список використаних джерел

1. Большой экономический словарь [уклад. А. Борисов]. – М.: Книжный мир, 2003. – 895 с.
2. Питома вага державного сектору в економіці за 2012 рік [Електрон. ресурс]: Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua>
3. Мир словарей [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://mirslovarei.com/content\\_eco/grazhdanskoe-obshhestvo](http://mirslovarei.com/content_eco/grazhdanskoe-obshhestvo)
4. Easton D.A. Framework for Political Analysis / Easton D. A. – London; Sydney; Toronto; New Delhi; Tokyo, 1965.
5. Юридический словарь [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/lower/14116#sel=3:1,4:4>
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Електрон. ресурс]: Верховна Рада України (Закон України №1045–XIV від 15.09.99). – Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)