

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ДІЄВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА РІЗНИХ ЕКОНОМІЧНИХ РІВНЯХ

У статті розглядається сутність механізму регулювання соціально-трудоових відносин. Запропоновано нетрадиційні методичні підходи до оцінки останньої за допомогою економіко-математичного моделювання.

Ключові слова: соціально-трудоові відносини, суб'єкти соціально-трудоових відносин, трудоовий договір, регулювання соціально-трудоових відносин.

Трансформація відносин власності, становлення ринкової економіки, зокрема ринку праці, зумовили появу нових для нашого суспільства проблем, з якими в масовій формі не стикалися раніше ані керівники, ані окремі працівники й трудоові колективи. У колишній соціально-економічній системі принципи відбору претендентів на робоче місце були далекі від ринкових, проте людина майже не могла залишитися взагалі без роботи; не виникало вагомих підстав для того, щоб підтримувати себе на ринку праці в стані постійної мобільності. Накопичення конфліктного потенціалу у соціально-трудоовій сфері породжено, насамперед, прорахунками у державній соціальній політиці на етапі становлення ринкових відносин у сфері праці, а також неадаптованістю суб'єктів СТВ до нових правил «гри» на засадах цивілізованого соціального діалогу.

Відомі дослідники сфери соціально-трудоових відносин (С. І. Бандур, В. Я. Бідак, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, Т. А. Заяць, А. М. Колот, В. І. Куценко, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, У. Я. Садова, Л. К. Семів, М. В. Семикіна, Л. В. Шаульська та ін.) констатують, що проблемність регулювання сучасних соціально-трудоових відносин в Україні зумовлена глибинними внутрішніми суперечностями в економіці й політиці, недоліками державного регулювання соціально-трудоової сфери [1-4; 6-7]. Аналіз фахових джерел, інформації ЗМІ засвідчує, що сьогодні в Україні й роботодавці, і наймані працівники, і менеджери усіх ланок влади, урядовці відчувають нестачу рекомендацій щодо регулювання соціально-трудоових відносин, оцінювання його дієвості в інтересах забезпечення оптимізації таких відносин [8, с. 7; 2, с. 39; 4, с. 5]. Отже, є підстави стверджувати, що дослідження методичних підходів до оцінювання ефективності їх регулювання є одним із актуальних завдань сучасної економічної науки.

Основною метою статті є дослідження методичних підходів до оцінювання дієвості регулювання соціально-трудоових відносин за допомогою економіко-математичного моделювання.

Непередбачуваність соціально-трудоових конфліктів економічно не вигідна, оскільки вона загрожує соціальними, економічними та моральними втратами для суспільства, відставанням у модернізації економіки, якісному людському розвитку.

Усе це спонукає до ретельного аналізу дієвості регулювання стану соціально-трудоових відносин та оцінки перспектив їхньої гармонізації. У сучасних умовах на перший план висувуються проблеми оцінки змін саме тих параметрів, які раніше вважалися стабільними. Аналіз формування й розвитку нових за змістом соціально-трудоових відносин, безумовно, має виходити із взаємозв'язку та взаємозалежності з вектором розвитку суспільства, ринкового середовища, економіки. Сучасний етап такого розвитку характеризується двома специфічними особливостями:

- реалізація антикризових програм не дає бажаних показників економічного зростання, помітних зрушень у модернізації економіки;
- соціальна напруженість переросла в ігнорування влади як такої (практично до усіх гілок влади спостерігається недовіра населення).

Разом з тим, зміна характеру кризи об'єктивно породжує нові проблеми. Необхідно, з одного боку, встановити «критичні» регіони, види економічної діяльності, підприємства, установи, організації та ін.; розробити заходи, спрямовані на підтримку соціальної стабільності, а з іншого – знайти критерії, індикатори, інструменти, методи, що допоможуть виявити, які чинники у соціально-трудоовій сфері можуть стати критичними у найближчому майбутньому.

Те й інше потребує уведення переконаливої для можливих висновків групи параметрів, придатних до використання їх як «довірливих» оцінок, які стосуються об'єктів, підпорядкованих дії механізму регулювання соціально-трудоових відносин (СТВ) у всій багатоаспектності його функціонування.

Нижче пропонуються нетрадиційні методичні підходи до оцінки дієвості регулювання соціально-трудоових відносин за допомогою економіко-математичного моделювання, які відповідають окресленим цільовим орієнтирам. Їх апробовано на матеріалах діяльності підприємств Кіровоградської області.

Варто зазначити, що механізм регулювання СТВ має передбачати взаємодію:

- а) між суб'єктами соціально-трудоових відносин – найманими працівниками, роботодавцями, державою та їхніми представницькими органами (профспілками, громадськими організаціями, трудоовими

колективами, федераціями, органами влади);

б) між рівнями ієрархії в системі соціально-трудова відносин – мегаекономічним, макроекономічним, мезоекономічним (галузевим, регіональним, територіальним), мікроекономічним (виробничим), індивідуальним;

в) між складовими сфери соціально-трудова відносин в усіх виявах – професійним розвитком, зайнятістю, організацією трудової діяльності, визначення фонду робочого часу, часу відпочинку, правилами трудового розпорядку, оцінюванням якості трудового потенціалу, результатів трудової діяльності, регулюванням оплати праці і доходів, призначенням трудових пенсій, дотриманням домовленостей тощо;

г) різними типами соціально-трудова відносин – партнерством, патерналізмом, конкуренцією, солідарністю, субсидіарністю, дискримінацією, конфліктом;

д) чинниками (предметами) соціально-трудова відносин – умовами працевлаштування, змісту праці, умов праці, її організації та оцінки, оплати та стимулювання праці, підготовки та перепідготовки кадрів, атестації кадрів, охорони праці, безпеки трудової діяльності, соціального захисту, захисту трудових прав тощо;

е) чинниками впливу на соціально-трудова відносини (глобалізація, міжнародна конкуренція, попит і пропозиція на ринках праці, трудова міграція, державна, регіональні стратегії соціально-економічного розвитку, державна соціальна політика (соціальний захист, соціальне забезпечення, соціальна допомога), створення робочих місць, мотивація та стимулювання трудової діяльності на різних економічних рівнях тощо;

ж) залученими методами регулювання СТВ: нормативно-правовими, програмно-цільовими, адміністративно-розпорядчими, організаційно-впорядкувальними, погоджувально-арбітражними, посередницькими, примирними, партисипативними [10, с. 5].

Зазначимо, що наявність такої багатоаспектності не позбавляє соціально-трудова відносини особливостей, характерних для них, як і для будь-яких взаємозв'язків іншого типу. Приведені до стану деталізації, соціально-трудова відносини у формальному вигляді (помітимо їх стрілкою « \rightarrow ») характеризують:

- по-перше, дві сторони (помітимо їх «А» і «В»);
- по-друге, – спрямованість (позначимо її як $A \rightarrow B$ або $B \rightarrow A$, залежно від того, що це відношення «А» до «В» чи «В» до «А»; взаємне співвідношення позначатимемо у вигляді $A \leftrightarrow B$, що рівнозначно позначенню $B \leftarrow A$);
- по-третє, певна сила (передбачає оцінку) – «С».

З урахуванням викладеного, поняття «відношення» надалі будемо використовувати у формальному записі як $A \rightarrow B = C$, що означатиме: відношення «А» до «В» оцінено силою «С».

Звертаємо увагу на важливу обставину: у такому разі ми маємо нагоду ввести деяку «математику відношень», що викликає певний інтерес вже само по собі (межу відносин, що досліджуються, за бажанням, можна значно розширити). Наприклад, у ситуації $A \rightarrow B = C$ і $M \rightarrow B = C$ можемо зробити висновок про те, що «А» і «М» мають до «В» однакове за силою відношення; у

ситуації $A \rightarrow B = C$ і $A \rightarrow M = C$ можемо зробити висновок про те, що «А» має однакове за силою відношення як до «В», так і до «М»; у ситуації $A \rightarrow B = C$ і $M \rightarrow B = P$ і $C > P$, можемо зробити висновок про те, що «А» щодо «В» має більшу силу, ніж «М». Принципово важливим є те, що з'являється можливість уведення певної шкали оцінок, яка стосується «С» (об'єктивізувати аналіз СТВ, охоплених механізмом їхнього регулювання).

Для оцінки «С» пропонуємо позиційну шкалу (-3; -2; -1; 0; +1; +2; +3), у якій «-3» означає категоричне несприйняття $A \rightarrow B$, «-2» – несприйняття загалом; «-1» – несприйняття часткове; «0» – нейтральне сприйняття (рівень байдужості); «+1» – сприйняття часткове; «+2» – сприйняття загалом; «+3» – сприйняття безумовне.

За таких умов пропонуємо методику оцінки соціально-трудова відносин у варіаціях «один до одного», «один до багатьох», «багато до одного», «багато до багатьох».

Варіація «один до одного»:

- фіксуємо об'єкти «А» і «В» (по одному) та оцінку «С» відношення $A \rightarrow B = C$;
- здійснюємо аналіз оцінки «С»: якщо $C > 0$, відношення «А» до «В» позитивне, якщо $C = 0$ – нейтральне, якщо $C < 0$ – негативне; $C = +3$ означатиме безумовне сприйняття цього відношення об'єктом «А» та, у свою чергу, відсутність необхідності впливу на його зміну; $C = +2$ або $C = +1$ свідчатиме про можливість (але не обов'язковість) впливу на таке відношення; $C = -3$ означатиме категоричне несприйняття об'єктом «А» такого відношення та, у свою чергу, необхідність термінового втручання з приводу його зміни; $C = -2$ та $C = -1$ також свідчать про несприйняття об'єктом «А» такого відношення та обов'язковість втручання, але, можливо, з дещо меншою мірою категоризму.

Варіація «один до багатьох»:

- фіксуємо об'єкт «А» та об'єкти B_1, B_2, \dots, B_k , до яких він має стосунок, фіксуємо також сили його відношення до них – C_1, C_2, \dots, C_k ; отримуємо множину відношень $A \rightarrow B_i = C_i$; $i = 1, 2, \dots, k$;
- здійснюємо статистичне оцінювання вектора C_i , $i = 1, 2, \dots, k$, визначаючи звичайним способом набір його статистичних характеристик (скажімо, за загальною методикою – середнє значення $C_{сер}$, найбільше значення $C_{макс}$, найменше значення $C_{мінім}$, варіацію $C_{вар}$, середнє квадратичне відхилення $C_{відхил}$, моду $C_{мода}$, медіану $C_{медіана}$, асиметрію $C_{асимр}$, аксес $C_{аксес}$, (можливо, виявилось б доцільним розглядати й моменти вищих порядків, але такої мети в цьому дослідженні ми не ставимо);
- здійснюємо аналіз результатів оцінювання: порівнюємо $C_{сер}$, $C_{макс}$, $C_{мінім}$, $C_{вар}$, $C_{відхил}$, $C_{мода}$, $C_{медіана}$, $C_{асимр}$, $C_{аксес}$ між собою, а також з нулем «0» та граничними значеннями «-3» і «+3» та за результатами порівнянь робимо висновок щодо множини таких відношень, необхідності й характеру впливу на них (скажімо, $C_{мінім} > 0$ означало б, що всі відношення позитивні й вплив на них не є обов'язковим; $C_{відхил} = 0$ – відношення «рівні» за силою тощо; усі можливі комбінації можливих значень наведених величин не наводимо через значну їхню кількість).

Варіація «багато до одного»:

- фіксуємо об'єкти A_1, A_2, \dots, A_m та об'єкт «В», до якого вони мають стосунок, фіксуємо також сили їхнього відношення до нього - C_1, C_2, \dots, C_m ; отримуємо множину відношень $A_i \rightarrow B = C_i$; $i=1,2,\dots,m$;
- далі діємо, як у випадку «один до багатьох», але маємо на увазі, що всі висновки стосуватимуться відношень множини об'єктів до одного об'єкта. Варіація «багато до багатьох»:
- фіксуємо об'єкти A_1, A_2, \dots, A_m та об'єкти B_1, B_2, \dots, B_k , до яких вони мають відношення, фіксуємо також сили для кожної пари відношень один до одного - $C_{11}, C_{12}, \dots, C_{mk}$; отримуємо множину відношень $A_i \rightarrow B_j = C_{ij}$; $i=1, 2, \dots, m, j=1, 2, \dots, k$;
- далі діємо, як у випадку «один до багатьох» та «багато до одного», формуючи згадані у варіації «один до багатьох» результати розрахунків не лише для матриці C_{ij} ($i=1, 2, \dots, m; j=1, 2, \dots, k$) загалом, але й для кожного її рядка «і» та стовпця «j»; при цьому маємо на увазі, що всі висновки стосуватимуться як усіх відношень, так і їхніх підмножин, сформованих як для об'єктів A_1, A_2, \dots, A_m , так і для об'єктів B_1, B_2, \dots, B_k .

Згадані в кожній варіації висновки щодо зміни тих чи інших соціально-трудова відносин прямо стосуються механізму їхнього регулювання: чим менше їх формуватиметься як обов'язковими щодо втручання його своїми діями в оцінені цією методикою, ефективнішим можна визнати його функціонування. Принагідно зауважимо, що згаданими оцінками на кшталт $C_{сер}, C_{макс}, C_{мінім}, C_{вар}, C_{відхил}, C_{мода}, C_{медіана}, C_{асимр}, C_{аксес}$, методика не обмежується.

Рівною мірою для аналізу можна використовувати й ті методи статистики, де використовуються поняття функцій розподілу, законів розподілу тощо, іншими поняттями, якими оперує математична статистика [5]. Аналізуючи в такий спосіб ті чи інші суб'єкти соціально-трудова відносин на тому чи іншому рівні з позиції тієї чи іншої типізації, маємо можливість оцінити дієвість механізму, відповідального за їхнє регулювання, визначивши принагідно напрямки необхідного впливу.

Як приклад ілюстрації дієздатності пропонованої методики, розглядаємо ставлення колективу цеху машинобудівного підприємства (Кіровоградське підприємство ВАТ «Гідросила») із 16 працівників у складі бригади (прізвища замінюємо порядковими номерами у списку бригади) до органів управління через наявну систему вимог та правил укладання колективного договору (табл. 1). За базову основу нами обрано набір типової документації, необхідної для укладання колективного договору та організації контролю за його виконанням у складі документів, а саме:

- 1). Протокол конференції працівників підприємства [9; с. 148–149];
- 2). Вимоги працівників підприємства до роботодавця [9; с. 149–150];
- 3). Протокол засідання представницького органу найманих працівників [9; с. 150–151];
- 4). Витяг із протоколу засідання представницького органу [9; с. 152];
- 5). Доповідна щодо реєстрації колективного трудового договору [9; с. 153–154];
- 6). Узгодження між найманими працівниками [9; с. 154–155];

7). Наказ про створення примирної комісії [9; с. 155–156];

8). Протокол засідання примирної комісії [9; с. 156–157].

У такій інтерпретації маємо відношення у варіації «багато до багатьох» (16 членів бригади до 8 зразків документів, що відображають окремі розділи колективного договору). Силу відношення кожного члена бригади до кожного зразка документа представлено вихідними даними (лівий верхній блок таблиці 1 із 16 рядків та 8 стовпців) – цифрами 0, 1, 2, 3.

Розрахунки зводяться до формування значень $C_{макс}, C_{мінім}, C_{сер}, C_{відхил}$ для кожного члена бригади (правий верхній блок таблиці 1 із її 16 рядків та останніх чотирьох стовпців), аналогічних за змістом значень для кожного документа (нижній лівий блок таблиці 1 із чотирьох останніх її рядків та 8 стовпців), аналогічних за змістом значень для таблиці загалом (нижній правий блок таблиці 1 із чотирьох нижніх рядків та чотирьох крайніх стовпців).

Аналіз результатів із таблиці 1, показуючи, що $C_{макс} = 3, C_{мінім} = 0, C_{сер} = 1,7$ та $C_{відхил} = 0,9$, свідчить: відношення є позитивним, з приводу нього серед членів трудового колективу не виникає значних розбіжностей, але й, безумовно, однозначно прийнятним його не назвати; при бажанні відношення можна дещо посилити, для цього слід виявити, стосовно до яких членів колективу чи до яких позицій колективного договору здійснювати впливове регулювання.

Вивчення результатів, що стосуються членів бригади, дає змогу сформувати більш детальні висновки, які стосуються відношень кожного з них окремо. Так значення $C_{макс} = 1$ для члена бригади під номером 4, при тому, що для нього $C_{мінім} = 0, C_{сер} = 0,5$ та $C_{відхил} = 0,53$, свідчить про його байдужість до проблеми колективного договірною регулювання. Задача механізму регулювання стосовно цього члена бригади – віднайти засоби впливу для зміни такого ставлення.

Для члена бригади під номером 2 отримані результати ($C_{макс} = 3, C_{мінім} = 2, C_{сер} = 2,38$ та $C_{відхил} = 0,52$) свідчать про ставлення його до проблеми, що аналізується, як до практично повністю прийнятної у варіаціях, поданих до аналізу. Стосовно нього не буде потреби вибору факторів впливового регулювання. Ще більшою мірою такий висновок стосується й члена бригади під номером 15, для якого $C_{макс} = 3, C_{мінім} = 3, C_{сер} = 3,0$ та $C_{відхил} = 0,0$. Висновки, які стосувалися б інших членів бригади, у такий спосіб легко формуються за результатами розрахунків, поданими в таблиці 1.

Таким же чином результати, отримані для кожного із документів, що аналізуються, засвідчують наступне (див. табл. 1): для документів під номерами 4 та 7 $C_{макс} = 3$ і $C_{мінім} = 1$, тобто діапазон позитивного оцінювання їхніх положень досить вузький, що уможливило брати їх за методологічну основу колективного договірною регулювання; натомість для інших документів цей діапазон, визначений позиціями $C_{макс} = 3$ і $C_{мінім} = 0$, більш розширений, тобто вони утримують положення, які членам бригади видаються більш суперечливими.

З позицій оцінювання ефективності функціонування механізму регулювання СТВ це означає, що мають бути відпрацьовані фактори впливу, які сприяли б зміні такого ставлення. Це може

Таблиця 1. Ілюстрація розрахунків до апробації методики оцінки дієвості регулювання соціально-трудомих відносин

Члени бригади	Коллективний договір: документи								Оцінка			
	1	2	3	4	5	6	7	8	макс	мін	сер	відхил
1	2	3	1	1	0	2	1	1	3,0	0,0	1,38	0,92
2	3	3	2	2	2	2	2	3	3,0	2,0	2,38	0,52
3	1	1	0	1	1	2	2	2	2,0	0,0	1,25	0,71
4	0	0	0	1	0	1	1	1	1,0	0,0	0,50	0,53
5	2	2	2	3	3	3	3	3	3,0	2,0	2,63	0,52
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2,0	1,0	1,63	0,52
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0	1,0	1,00	0,00
8	3	2	2	3	2	2	2	2	3,0	2,0	2,25	0,46
9	2	2	2	2	2	2	3	3	3,0	2,0	2,25	0,46
10	1	0	0	1	1	2	1	1	2,0	0,0	0,88	0,64
11	2	2	2	1	1	1	3	3	3,0	1,0	1,88	0,83
12	2	1	2	1	2	0	2	0	2,0	0,0	1,25	0,89
13	2	3	3	2	2	3	2	1	3,0	1,0	2,25	0,71
14	2	1	1	2	2	2	3	2	3,0	1,0	1,88	0,64
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	3,0	3,00	0,00
16	2	0	2	1	0	2	2	1	2,0	0,0	1,25	0,89
макс	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0			
мін	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0		0,0		
сер	1,88	1,56	1,56	1,63	1,50	1,88	2,00	1,81			1,7	
відхил	0,81	1,09	0,96	0,81	0,97	0,81	0,82	0,98				0,9

бути доопрацювання положень цих документів колективного договору або додаткова робота з роз'яснення цих положень членам бригади, або те й інше одночасно. Наведений приклад засвідчує принципову можливість аналізу дієвості механізму регулювання СТВ у варіаціях «один до одного», «один до багатьох», «багато до одного», «багато до багатьох», характерних як для індивідуального, так і для мікро-, мезо-, макро-, мегаекономічного рівнів.

СТВ виникають, як неодноразово зазначалося раніше, з приводу сукупності питань (найму, змісту праці, її оплати, умов тощо), які завжди потребують регулювання в інтересах задоволення актуальних потреб інтересів сторін, забезпечення ефективної праці. Одним із ключових питань регулювання СТВ є

заробітна плата найманих працівників, справедливість якої належить до проблемних питань соціального розвитку нашої країни. Статистика свідчить про реальні зрушення у вирішенні цього питання на користь номінального зростання доходів від праці. Тим часом соціальна напруга пов'язана передусім із надзвичайно низьким рівнем мінімальної та середньомісячної заробітної плати переважної більшості працюючих, наявною міжрегіональною та міжгалузеву диференціацією в доходах, низькою купівельною спроможністю отримуваних доходів в умовах інфляції. Немає сумнівів у тому, що питання дієвості регулювання оплати праці потребують постійного моніторингу для розуміння суперечностей у розвитку соціально-трудомих відносин.

Список літератури

1. Бандур, С. І. Стратегія забезпечення зайнятості населення Кіровоградської області в контексті переходу її економіки на модель інноваційного розвитку [Текст] / С. І. Бандур // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету : економічні науки. – Кіровоград : КНТУ. – 2006. – Вип. 8. – С. 3–7.
2. Богиня, Д. П. Основи економіки праці [Текст] : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грیشнова. – К.: Знання – Прес, 2000. – 313 с.
3. Гуманітарна сфера: питання теорії і практики [Текст] / [Куценко В. І., Богуш Л. Г., Комарова О. А., Остафійчук Я. В]. – К.: Наук. світ, 2002. – 456 с.
4. Діагностика мотивів до розвитку трудового потенціалу та ефективної праці [Текст] / М. В. Семикіна, І. С. Кизима, Н. М. Глевацька, З. В. Бевз та ін. // Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку : кол. монографія за ред. Семикіної М. В. – Кіровоград: ВАТ "Кіровоградське видавництво", 2008. – С. 130–137.
5. Конюховський, П. В. Математические методы исследования операций в экономике [Текст] / П. В. Конюховский. – СПб: Питер, 2002. – 202 с.
6. Економіка праці та соціально-трудомих відносин [Текст] : підручник / [А. М. Колота, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
7. Колота А. М. Формування та розвиток системи соціально-трудомих відносин: інституціональні аспекти [Текст] / А. М. Колота // Формування ринкової економіки / Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Регулювання соціально-трудомих відносин на ринку праці: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2005. – Т. 3. – С. 271–281. – (Spec. вип.).
8. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи [Текст] : монографія / [Бандур С. І., Заяць Т. А., Куценко В. І. та ін.]; за заг. ред. Данилишина Б. М. – [2-е вид. доповн. і переробл.]. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
9. Піроженко, О. Колективний договір [Текст] / О. Піроженко – Харків: Фактор, 2002. – 192 с.

РЕЗЮМЕ

Смутчак Зинаида

Особенности оценки действенности регулирования социально-трудовых отношений на разных экономических уровнях

В статье рассматривается сущность механизма регулирования социально-трудовых отношений. Предложены нетрадиционные методические подходы к оценке действенности регулирования социально-трудовых отношений с помощью экономико-математического моделирования.

RESUME

Smutchak Zinaida

The features of estimation of effectiveness of adjusting of social-labour relations on different economic levels

The essence of mechanism of adjusting of social-labour relations is examined in the article. The nontraditional methodical approaches for the estimation of effectiveness of adjusting of social-labour relations by an economical-mathematical designs are offered.

Стаття надійшла до редакції 10.10.2012 р.