

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ СТАНУ І СТУПЕНЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті розглядаються концептуальні підходи до оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудоових відносин. Як критерій оцінки запропонована система показників якості трудового життя. Ключові слова: трудові відносини, якість.

В статье рассмотрены концептуальные подходы к оценке состояния и степени развития социально-трудоовых отношений. Как критерий оценки предложена система показателей качества трудовой жизни. Ключевые слова: трудовые отношения, качество.

In article conceptual approaches to a mark of a condition and degree of development of sociolabor relations are considered. As criterion of a mark the system of indicators of quality of labour life is offered. Keywords: labour relations, quality.

Постановка проблеми. Формування та розвиток соціально-трудоових відносин (СТВ) є ключовою проблемою будь-якої економічної системи, усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежить якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес. У зв'язку з цим, оцінка стану та ступеня розвитку соціально-трудоових відносин є актуальною проблемою.

Зв'язок проблеми із важливими науковими чи практичними завданнями. На сучасному етапі розвитку економіки особливого значення набуває дослідження соціально-економічних аспектів процесу праці у зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин, що обумовлено зростанням ролі індивіда як об'єкта дослідження, зовнішнього середовища у всіх економіко-трудоових процесах на підприємствах, впливом ринкових факторів на персонал підприємства, Ці процеси відображаються у формуванні нових та зміні існуючих інститутів праці й соціально-трудоових відносин (СТВ). Зміни у сфері праці торкаються не лише основних параметрів трудового процесу, а й функціонування ринку праці. Взаємний їх вплив визначає принципові зміни в системі СТВ.

Ці обставини обумовлюють актуальність таких проблем економіки праці як трансформація відносин на ринку праці, соціалізація трудоових відносин, зміни безпосередньо у трудовому процесі. Тому при виконанні наукових і науково-практичних досліджень соціально-трудоових відносин необхідно враховувати, що формування системи СТВ, адекватної моделі соціально-орієнтованої економіки, оцінка стану та ступеня розвитку СТВ є найважливішими проблемами економіки праці та СТВ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми формування, регулювання їх вдосконалення та оцінки знайшли своє відображення в наукових працях багатьох вчених, зокрема: С.Бакуменко, С.Біляский, В.Близнюк, Н.Власенко, О.Власюк, В.Жук, Б.Генкин, О.Грішнова, Н.Есинова, А.Колот, Р.Колосова, І.Левінець, Е.Лібанова, Г.Мелікьян,

О.Мірошніченко, В.Міхеев, Г.Осовий, О.Палій, А.Ревенко, В.Скуратівський, В.Сумцов, О.Уманський та ін.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми. В опублікованих працях недостатньо досліджені проблеми розробки та впровадження дієвих механізмів щодо удосконалення та оцінки СТВ, особливості їх застосування в Україні.

Дані соціального моніторингу Держкомстату України, проведено у першому півріччі 2008 р., свідчать, що найважливішими соціальними цінностями для людей є дотримання їх прав (80,9% відповідей), виконання законів (75,5%) та особиста незалежність (69,3%). Як і у минулі роки, активна участь в управлінні державою посідає останнє місце, що свідчить про пасивні настрої у суспільстві відносно можливості власноруч впливати на політичне, економічне та соціальне життя держави [9].

Аналіз результатів обстеження показує, що більше половини (53,0%) зайнятих у галузях економіки вважають, що для більшості працівників їхнього підприємства притаманна пристосовницька поведінка, тобто пасивне очікування змін, прагнення утриматися на робочому місці за мізерну плату; 48,0% думають, що меншій частині працівників властива активна поведінка; не зважається на протестуючу поведінку – 57,9% респондентів. Щодо особистої поведінки, то більша половина працівників (57,1%) вважає, що вони мають партнерську поведінку, а протестують – лише 4,3% [9].

Серед основних причин протестуючої поведінки респонденти зазначили заборгованість та несвоєчасність виплати заробітної плати (54,9%), несправдливую оцінку праці, розподілу доходу (43,6%) та погрозу звільнення, страх втратити роботу (21,1%) [4].

Постановка завдання (цілі статті). Задачею дослідження є аналіз методичних підходів до оцінки стану і ступеня розвитку СТВ, визначення основних шляхів їх удосконалення.

Викладення основного матеріалу. Важливим завданням є оцінка стану і ступеня розвитку соціально-трудова відносин. 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.

Поліпшення якості трудового життя передбачає поліпшення соціально економічного змісту праці, розвитку тих характеристик трудового потенціалу,

що дозволяють роботодавцям більш щільно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини. Відповідна якість трудового життя повинна створити умови для того, щоб дати вихід творчим здібностям працівника, коли головним мотивом стає не тільки заробітна плата, а й задоволення від трудових досягнень у результаті самореалізації і самовираження.

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 соціально-економічної кризи 90-х рр. порівняно з радянськими часами. 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.

Результати соціального моніторингу Держкомстату України, проведеного у 2008 р. свідчать, що основні проблеми, пов'язані із соціально-трудовою сферою підприємств проявляються, перш за все, у характері трудових відносин і в особливостях соціального клімату в трудових колективах.

Дані соціального моніторингу Держкомстату України, проведеного у першому півріччі 2008 р., свідчать що найважливішими соціальними цінностями для людей є дотримання їх прав (80,9% відповідей), виконання законів (75,5%) та особиста незалежність (69,3%). Як і у минулі роки, активна участь в управлінні державою посідає останнє місце, що свідчить про пасивні настрої у суспільстві відносно можливості власноруч впливати на політичне, економічне та соціальне життя держави [9].

Аналіз результатів обстеження показує, що більше половини (53,0%) зайнятих у галузях економіки вважають, що для більшості працівників їхнього підприємства притаманна пристосовницька поведінка, тобто пасивне очікування змін, прагнення утриматися на робочому місці за мізерну плату; 48,0% думають, що меншій частині працівників властива активна поведінка; не зважається на протестуючу поведінку – 57,9% респондентів. Щодо особистої поведінки, то більша половина працівників (57,1%) вважає, що вони мають партнерську поведінку, а протестують – лише 4,3% [9].

Серед основних причин протестуючої поведінки респонденти зазначили заборгованість та несвоєчасність виплати заробітної плати (54,9%),

несправедливу оцінку праці, розподілу доходу (43,6%) та погрозу звільнення, страх втратити роботу (21,1%) [4].

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

$$I_{т.п.} = \int (I_{эд.} \cdot I_{мор.} \cdot I_{мл.} \cdot I_{акт.} \cdot I_{орг.} \cdot I_{осв.} \cdot I_{проф.} \cdot I_{роб.ч.}). \quad (1)$$

де індекси характеризують відповідно: здоров'я, моральність, творчий потенціал, активність (пасіонарність), організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу [3].

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

Видатний російський вчений в галузі економіки праці Б.М.Генкин пропонує якість трудового життя характеризувати системою показників з позицій працівника, підприємства і суспільства в цілому (табл.1) [1].

Таблиця 1

Показники якості трудового життя

Рівень оцінок з позицій		
працівника	підприємця	суспільства
1. Задоволеність працею.	1. Ефективність праці	1. Рівень життя (вартість спожитого кошика)
2. Наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві	2. Професійна адаптація	2. Підвищення якості робочої сили
3. Можливості особливого просування	3. Плинність кадрів	3. Соціальний захист працівників і їхніх родин
4. Умови праці	4. Відчуження праці	4. Споживче поведіння
5. Можливість професійного росту і самовираження	5. Трудова дисципліна	5. Соціальна адаптація
6. Соціально психологічний клімат	6. Отождення цілей працівника з цілями підприємства	6. Відчуження від суспільства
7. Змістовність праці	7. Число конфліктів	7. Показники задоволеністю життям
	8. Наявність, відсутність випадків виробничого саботажу, страйків.	8. Страйковий рух

Існують й інші методи оцінки якості життя. Наприклад, фахівцями Центрального економіко - математичного інституту (ЦЕМІ) РАН під керівництвом С. Айвазяна розроблена комп'ютерна система оцінки якості життя, яка заснована на використанні статистичних даних, що характеризують здоров'я населення країни (народжуваність, смертність, тривалість життя), його майно і доходи; соціальну безпеку (умови праці, злочинність, розміри допомоги); екологічні параметри. Значимість показників оцінюється експертам. Інтегральна оцінка якості життя здійснюється за 10 - бальною шкалою.

Міжнародна організація праці (МОП) запропонувала поняття *гідна праця*, яка за змістом є дуже близьким до поняття якості трудового життя. За визначенням МОП гідна праця означає продуктивну працю, яка приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені й забезпечені адекватний соціальний захист.

Концепція гідної праці спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працюючих та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками і роботодавцями.

Для кількісної оцінки гідної праці фахівці МОП пропонують застосовувати систему індикаторів (показників), які дають можливість оцінити: можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати; прийнятність форм зайнятості; рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку; справедливості у ставленні до зайнятих на виробництві; задоволеності 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; інші соціально-економічні параметри гідної праці.

Висновки. Формування в Україні нової системи соціально-трудоких 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.

При формуванні СТВ ринкового типу необхідно орієнтуватися на цінності корпоративних структур країн розвиненої ринкової економіки, які полягають у визнанні надзвичайної ролі людського фактора і знань, заохоченні ініціативи працюючих, солідарності і партнерства у взаємовідносинах керівництва і підлеглих, досягненні високої мотивації до ефективної праці.

На думку автора для оцінки стану і ступеня розвитку СТВ доцільно використовувати показники якості трудового життя, як індикаторі розвиненості СТВ.

Список використаних джерел

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: [Текст] Учебник для вузов. – М.: НОРМА-ИНФРАМ, 1999. – 412 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : [Текст] Підручник. – 3-те вид. , випр. і доп. – К.: Т-во “Знання” , КОО, 2007. – 559с.
3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: [Текст] Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
4. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку [Текст].
5. Колот А.М. Соціально –трудоі відносини : теорія і практика регулювання : Монографія. [Текст] – К.: КНЕУ, 2003. 230с.
6. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці [Текст] /Міжнародне бюро праці, - Женева, 1999. – т.1,2. – 1560 с.
9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.stat.gov.ua – Державна статистика України.