

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ МОДЕЛІ ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Запропоновано модель оптимізації соціально-трудоових відносин, яка дозволяє обгрунтовувати укладання трудових угод між роботодавцями та найманими працівниками на партнерських засадах.

A suggested model of optimization of social-labour relations that allows to give proofs to motivate the labour agreement between employees and hired workers on partner principles.

Становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки передбачає формування інституту соціального партнерства. Про це свідчить світовий досвід, це ж визнається орієнтиром ринкової трансформації економіки України. Стабілізація соціально-трудоових відносин (СТВ), їх адаптація до ринкових умов на основі ефективного соціального діалогу роботодавців і найманих працівників розглядається сьогодні науковцями як важливий індикатор ефективності ринкових перетворень. Водночас, сьогодні соціально-трудова сфера (СТС), увібравши масу розбіжностей у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками, несе небезпеку загострення колективних трудових спорів, що протидіє ефективній праці, досягненню стратегічних орієнтирів економічного зростання [1]. Наявним стало протиріччя між станом СТС та перевагами орієнтації СТВ на становлення інституту соціального партнерства, що набуло проблемного характеру.

Аналіз сучасної наукової думки свідчить, що до розв'язання цієї проблеми останнім часом прикута увага значної частини вчених. Деякі з них, а саме С. Бандур, Д. Богиня, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, В. Новиков, Г. Осовий, М. Семикіна, О. Уманський, Л. Фільштейн та інші, внесли істотний внесок в її розв'язання, пропонуючи різні схеми (шляхи,

методики, рекомендації) щодо соціальних трансформацій трудової сфери за сучасного стану економіки України. Проте на даний час проблема оптимізації розвитку СТВ все ще залишається в Україні нерозв'язаною, що перешкоджає позитивним зрушенням у сфері праці. Недостатньо дослідженими, зокрема, залишаються методи адаптації соціально-трудоких відносин до ринкових умов на основі досягнення узгодженості інтересів соціальних партнерів.

Метою даної статті є викладення та обґрунтування розроблених автором методичних підходів до визначення моделі оптимізації СТВ.

Ринкова економіка вимагає засвоєння суб'єктами СТВ нових ролей та функцій з орієнтацією на утвердження партнерської поведінки, забезпечення конкурентоспроможності у праці [2]. Для роботодавця це означає формування нового відношення до оцінки та оплати праці, прагнення до ефективного використання трудового потенціалу персоналу; для працівника важливого значення набуває усвідомлення зв'язку між мірою праці й винагородою, професійним ростом і трудовою мобільністю, конкурентоспроможністю робочої сили і майбутніми доходами.

Соціальне функціонування людини (роботодавця, працівника) є реакцією на ступінь відповідності між внутрішніми ресурсами і характеристиками індивіда, з однієї сторони, та зовнішніми ресурсами й особливостями життєвої ситуації, з іншої. Приймаючи дану тезу за основу міркувань щодо оптимізації процесу становлення суб'єкта СТВ за нових для нього ринкових умов господарювання, самі СТВ будемо розглядати як такі, що формуються на ринку праці з урахуванням попиту і пропозиції.

Вважаємо, що найманий працівник, маючи певний рівень знань, досвід, мотивованість до праці, пропонує власну робочу силу, реалізація якої спроможна дати позитивний результат. Виходячи на ринок з пропозицією власної робочої сили, для нього набуває цінності визначення не лише вартості цієї сили як основи її відтворення, але й частки часу зайнятості робо-

тою як компромісу між зайнятістю та вільним від роботи часом.

Роботодавець, маючи у розпорядженні засоби виробництва та певний капітал, звертається до ринку з певним попитом на робочу силу, маючи намір вкласти певну частину капіталу для оплати праці, забезпечення умов праці під час роботи та відновлення робочої сили у вільний від роботи час. Для нього набуває цінності визначення вкладень, які б обернулися доходом від ефективної роботи працівника, здатного до неї.

У такій концептуальній постановці задачі визначимося з параметрами, які її описують, це зокрема: O — рівень освіти працівника (кількість років навчання); S — стаж роботи працівника (кількість років трудової діяльності за спеціальністю); Z — стан здоров'я працівника; M — рівень мотивованості працівника до праці; Q — оцінка цінності споживчих благ, необхідних для забезпечення повноцінного життя працівника; p — частка часу зайнятості працівника роботою у загальному часі, яким він розпоряджається; D — прибуток, на який можна розраховувати від працівника при забезпеченні нормальних умов праці; K — капітал, який згоден вкласти роботодавець на залучення працівника до продуктивної праці; τ — тривалість затримки з отриманням прибутку (кількість періодів, впродовж яких готує себе до праці працівник, а засоби виробництва - роботодавець); t — тривалість угоди між роботодавцем та працівником на працю (кількість періодів, на які розповсюджується вкладення капіталу); a — частка капіталу на компенсування роботодавцем витрат робочої сили працівника впродовж одного періоду її використання; r — відсоток річних як альтернативи роботодавця щодо вкладення капіталу (не в працю, а на рахунок у банк для його заощадження).

З точки зору кількісної ідентифікації параметрів чи не найбільш проблематичним є визначення прибутку, на який можна розраховувати від використання робочої сили працівника. На наше переконання, для його визначення слід залучати статистику, яка б дозволяла зняти це питання,

залучивши методи (скажімо, МНК – метод найменших квадратів) для формування математичної моделі: $D = f(O, S, Z, M)$.

Так, виконаний нами статистичний аналіз даних стосовно трудової діяльності слюсарів-ремонтників ВАТ “Червона зірка” (м. Кіровоград), дав можливість отримати (D) у мультиплікативній формі:

$$D = 2,41 \cdot O^{0,78} \cdot S^{0,14} \cdot Z^{0,36} \cdot M^{0,12} \quad (1)$$

Вважаючи, що стартовим для формування відносин з приводу найму на роботу є нульовий період, коли приймається рішення щодо укладання трудового договору із залученням капіталу обсягом K умовних грошових одиниць, періодом до початку роботи — τ , періодом до кінця договору — t , та враховуючи наявність альтернативи використання капіталу, умову доцільності укладання трудового договору можна описати так:

для роботодавця:

$$K \cdot (1+p)^t - K \geq D + D \cdot (1+p) + D \cdot (1+p)^2 + \dots + D \cdot (1+p)^{t-\tau},$$

$$K = a \cdot (t - \tau);$$

для найманого працівника:

$$a \cdot p \cdot (t - \tau) \geq Q \cdot (1-p) \cdot (t - \tau).$$

Звідси:

$$\frac{Q \cdot (1-p)}{D \cdot p} \leq \frac{a}{D} \leq \frac{1 + (1+p)^{t-\tau+1}}{p \cdot (t-\tau) \cdot ((1+p)^t - 1)} \quad (2)$$

Аналіз лівої частини нерівності (2) показує, що інтерес працівника полягає в тім, щоб за одних і тих же умов праці збільшити, по можливості, значення параметру “a” (оплату праці) або зменшити цінність споживчих благ “Q”. Ситуаційно можливі співвідношення між цими параметрами працівник може нівелювати за рахунок частки зайнятості працею “p”, збільшуючи чи зменшуючи її відповідно ситуації: якщо $p \rightarrow 0$, інтереси працівника не можна буде задовольнити ніколи; якщо $p \rightarrow 1$, інтереси задовольняться завжди.

Принагідно зауважимо, що виконання лівої частини співвідношення (2) у крайніх варіантах значень “ p ” ($p=0$, $p=1$) підтверджує справедливність відомого афоризму: “Час, який ми маємо ($p=0$), це гроші, яких не маємо ($a \geq \infty$), і, навпаки, час, якого не маємо ($p=1$), це гроші, які маємо ($a \geq 0$)”.

Щодо інтересу роботодавця, то дотриматися умови (2) йому складніше, адже порівнянням охоплено параметри досить складного співвідношення, права частина якого є функцією від p , t , τ . Властивості цієї функції: із збільшенням “ p ” значення функції зменшується; із збільшенням “ t ” – зменшується; із збільшенням “ τ ” – збільшується.

Враховуючи виявлені властивості, маємо нагоду прокоментувати інтереси роботодавця. Для виконання правої частини співвідношення (2) роботодавець повинен мати наміри: зменшити частку капіталу на компенсування витрат робочої сили на працю впродовж одного періоду її використання (a); збільшити прибуток, на який можна розраховувати від працівника при забезпеченні нормальних умов праці (D); збільшити тривалість контакту (t); зменшити тривалість затримки з отриманням прибутку (τ); приймати рішення при якомога більшому значенні відсотку річних (p).

Можливість визначити параметр “ D ” як функцію (1), дозволяє враховувати інтереси роботодавця більш детально, розширюючи їх на складові: O (рівень освіти працівника), S (стаж роботи, рівень кваліфікації), Z (стан здоров’я, можливість працювати без лікарняних), M (рівень мотивованості до праці). Так, наприклад, щодо слюсаря-ремонтника, який пропонує свою працю для використання в умовах Кіровоградського ВАТ “Червона зірка” (1) із характеристиками $O=12$ років (середня-спеціальна освіта), $S=5$ років, $Z=260$ робочих днів, $M=5$ (середня мотивованість), роботодавець може розраховувати на забезпечення доходу на суму $D = 2,41 \cdot 12^{0,78} \cdot 5^{0,14} \cdot 260^{0,36} \cdot 5^{0,12} \approx 180$ (тут і далі – в ум. грош. од.). Угода з працівником із подібними характеристиками робочої сили, але більшим на рік ста-

жем роботи, сприяла б отриманню доходу розміром 193, із дещо кращим рівнем здоров'я (на 10 днів лікарняних менше) — 191, максимально мотивованого до праці — 205. Для можливості розраховувати на дохід $D=225$ тому ж працівникові необхідно було б попередньо отримати вищу освіту ($225 = 2,41 \cdot O^{0,78} \cdot 5^{0,14} \cdot 260^{0,36} \cdot 5^{0,12}$, звідси $O \approx 15$ років).

Таким чином, аналіз ринкової ситуації з урахуванням інтересів роботодавця та працівника, здійснюваний на основі запропонованого нами співвідношення (2), приводить до необхідності узгодження їх діаметрально протилежних намірів стосовно оплати праці й розміру очікуваного від праці доходу. Узгодження на основі обопільних поступок, які стосуються параметрів ρ , O , S , Z , M , t , a , Q , ρ , τ , складає сутність договірного процесу, результатом якого має стати угода із визначенням зобов'язань сторін щодо її безумовного виконання. У його основу покладено точні розрахунки, якими він відрізняється від традиційних схем договірних процесів, відображуючи ситуацію з попитом та пропозицією на ринку праці. Завдячуючи такому способу адаптації до ринкових умов, формуються суб'єкти СТВ нового, ринкового типу — роботодавець та найманий працівник, орієнтовані на досягнення конкурентоспроможності на ринку праці, завдячуючи партнерським відносинам на вигідних обом сторонам умовах. Викладена методика та розроблена авторами модель має сприяти удосконаленню договірного процесу, його науково-методичному обґрунтуванню.

Література

1. Колот А.М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці.— 2002. — № 5.— С.23 – 28.
2. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Богиня Д.П., Семикіна М.В.; Передмова І.Ф. Кураса. — Київ: “Шторм”, 2003. — 382 с.

