

Семикіна М.В.

Кіровоградський державний технічний університет

НОВА ПАРАДИГМА МОТИВАЦІЇ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Анотація. Проаналізовано стан, тенденції розвитку соціально-трудових відносин в Україні, запропоновано шляхи їх соціалізації в межах стратегії мотивації конкурентоспроможної праці.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, конкурентоспроможність, соціалізація, соціальні інвестиції, мотивація праці, соціальні партнери.

Вступ. Побудова конкурентоспроможної економіки України є неможливою без спільних зусиль суб'єктів соціально-трудових відносин, застосування комплексу методів та важелів економічного, фінансового, соціального, організаційно-політичного впливу на їх поведінку у сфері праці з метою узгодження інтересів, забезпечення соціальної злагоди. Вектором таких спільних зусиль в умовах конкуренції, глобалізації світового розвитку має бути не просто ефективна праця, а праця, продуктом якої стає конкурентоспроможний продукт – продукція, товари, послуги, які користуються попитом на внутрішньому і зовнішньому ринках. Виникає проблема цілеспрямованого регулювання соціально-трудових відносин, яке б враховувало конкурентне середовище, спрямовувало мотивацію соціальних партнерів в бік зростання конкурентоспроможності. Розв'язання цієї проблеми зачіпає інтереси не лише соціальних партнерів у сфері праці, а й інтереси суспільства загалом. Складність її вирішення пов'язана з багатьма труднощами перехідного періоду, зокрема вона посилюється тим, що за роки ринкових перетворень відбулася втрата керованості соціальним розвитком в Україні, що призвело до поширення бідності, суперечностей інтересів роботодавців та найманих працівників, руйнування мотивації до продуктивної праці. Однією з помилок ринкових реформ було те, що її авторами передбачалася суто *економічна парадигма мотивації*, яка не включала соціальної складової. Економічні заходи концентрувалися на перебудові відносин

власності, фінансово-кредитної сфери, проте слабо торкалися перетворень у мотиваційному механізмі у сфері праці. Очевидно, вважалось, що стихія ринку сама по собі сформує прагнення до піднесення продуктивності праці, зростання її конкурентоспроможності.

В результаті відсутності “трудової орієнтації” реформ найманими працівниками масово втрачається інтерес до зростання продуктивності праці і підвищення конкурентоспроможності своєї робочої сили, а багатьох роботодавців цікавлять не обсяги виробництва та якість продукції, а прибутки від торговельно-посередницьких операцій, фінансової діяльності, особисті доходи. В соціально-трудовій сфері накопичується конфліктний потенціал, гальмується швидкий вихід з економічної кризи.

На необхідності реформування соціально-трудових відносин акцентують увагу у своїх наукових працях Бандур С.І., Богиня Д.П., Колот А.М., Каменецький В.А., Новіков В.М. та інші. Проте визначення прийнятних методів регулювання соціально-трудових відносин, оптимальних шляхів мотивації соціальних партнерів до конкурентоспроможної праці все ще залишається недостатньо дослідженою проблемою.

Актуальність та недостатня вивченість окресленої проблеми обумовлюють необхідність дослідження специфіки соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки, активізацію наукових пошуків щодо побудови дієвого мотиваційного механізму узгодження інтересів соціальних партнерів, їх спрямованості на забезпечення конкурентоспроможної праці.

Постановка задачі. *Мета* статті – розробити концептуальні підходи та науково-практичні рекомендації щодо реформування розвитку соціально-трудових відносин, зміни парадигми мотивації у напрямі стимулювання зацікавленості соціальних партнерів у формуванні конкурентоспроможної робочої сили, забезпеченні конкурентоспроможності результатів праці.

Досягнення мети потребує вирішення *наступних задач*: по-перше, аналізу стану та ефективності розвитку соціально-трудових відносин в Україні; по-друге, розробки рекомендацій щодо реформування таких відносин та їх соціалі-

зації в умовах перехідного періоду із врахуванням зростаючої ролі конкурентного чинника.

Результати. В умовах ринкових перетворень відбулися суттєві зрушення у запровадженні соціального партнерства, проте на ефективності розвитку соціально-трудова відносин в Україні, забезпеченні високої мотивації до результативної праці, отриманні конкурентних переваг, це поки не відобразилося.

Як засвідчив аналіз, відбулося істотне посилення ролі договірного регулювання в розвитку соціально-трудова відносин, тобто суто державний (директивний) вплив на розвиток трудова відносин, характерний для часів планової централізованої економіки, все більше замінюється узгодженням рішень соціальних партнерів на договірній основі. Так, на початок 2003 р. в Україні було укладено 77020 колективних трудова договорів, тобто майже удвічі більше, ніж у 1996 р., кількість охоплених договорами працівників досягла 9829,5 тис. осіб або 80,3% кількості працюючих [1, С. 30]. Серед регіонів за кількістю працівників, охоплених трудова договорами, виокремлюються Донецька, Дніпропетровська, Харківська області та м. Київ (найменш охоплені трудова договорами працівники м. Севастополь, Чернівецької, Тернопільської областей).

Водночас виконаний нами аналіз дозволив констатувати наявність значної диференціації рівня охоплення працівників колективними договорами, принципово суттєвих розбіжностей стосовно соціального ефекту запровадження соціального партнерства (зокрема, йдеться про надання соціальних пільг, передбачених договорами) по галузях і регіонах. На початок 2003 р. визначені тенденції повністю збереглися. Не можна не звернути увагу на значні відмінності в охопленні працівників колективними договорами за видами економічної діяльності. Якщо в багатьох галузях промисловості (металургія, видобувна промисловість, електроенергетика та ін.) рівень охоплення договірним регулюванням складає від 98 до 100%, то майже кожен другий працівник фінансово-кредитних установ та кожен третій в торгівлі працюють поза системою колективно-договірного регулювання праці. Там, де колективні договори відсутні, як правило, автоматично погіршуються умови праці – безпеки, оплати праці, об-

межуються можливості підвищення кваліфікації працівниками, не говорячи про формування конкурентоспроможності робочої сили.

В процесі проведеного нами дослідження з'ясувалося, що у змісті колективних договорів більшість питань, як і раніше, стосувалася оплати праці. Так, на кінець 2002 р. на один колективний договір приходилось приблизно три зобов'язання з питань зайнятості та шість – з питань оплати праці та охорони праці. Однак залишається гострою проблема виконання прийнятих домовленостей між роботодавцями і найманими працівниками, хоча ситуація порівняно з попереднім роком дещо покращилася: зобов'язання з питань оплати праці виконано у 2002 р. на 90,9%, зайнятості – 91,6%, охорони праці – 90%, у 2001 році відповідно 89,4, 86,5, 89,4% [1, с.30]. Ще одним негативним наслідком (і самим значним, поряд з невиконанням роботодавцями взятих зобов'язань) є низька якість угод: вони укладаються переважно формально, питання зростання продуктивності праці, освітньо-кваліфікаційного рівня працівників майже не передбачаються, запровадження інновацій – теж. Належний контроль за укладанням колективних договорів відсутній, обласні ради соціального партнерства не мають дійових інструментів впливу на роботодавців. Водночас, в законі про колективні договори й угоди чітко не визначені норми покарання посадових осіб за невиконання колективного договору (чи ухилення від його укладання).

Відсутність або недоліки колективно-договірного регулювання СТВ об'єктивно породжують суперечності у відносинах роботодавців та найманих працівників, соціально-трудові конфлікти, страйки. Тільки у 2002 р. у страйках брали участь 9344 осіб (переважно представники добувної, вугільної галузей промисловості, працівники освіти), внаслідок чого втрати робочого часу склали 128,3 тис. людино-годин, не додано продукції, не виконано робіт на суму 1974,1 млн. грн.[1, с.201]. Головними причинами виникнення соціальних конфліктів на рівні підприємств України експертами визнають (у % до загальної кількості конфліктів): несвоєчасність виплати заробітної плати (з цією причиною пов'язано 75,5% конфліктів), низький рівень заробітної плати (44,9% конфліктів), ігнорування інтересів підлеглих (30,6%), порушення умов колективного

договору (34,7%), неритмічність роботи, простої, неоплачувані відпустки (28,6%), скорочення штатів (30,6%), зміна форми власності (14,3%), неінформованість про фінансовий стан (10,2%), незадовільний психологічний клімат у колективі (4,0%), розподіл заробітної плати, премій, робіт (4,0%), незадовільні умови праці (2,0%), неприйнятні критерії оцінки праці (2,0%).

Отже, наведені вище дані віддзеркалюють низку негативних тенденцій у розвитку соціально-трудових відносин поряд з помітними зрушеннями у впровадженні колективних договорів. Проте вважати, що останнє обумовило підвищення ефективності відносин соціальних партнерів говорити зарано, достатньо звернутися до таких важливих індикаторів стану соціально-трудових відносин як динаміка продуктивності праці, ефективність використання трудового потенціалу, збалансованість попиту і пропозиції на ринку праці, стан соціальної захищеності працівників, рівень і якість життя.

Таблиця 1

Продуктивність праці в Україні у порівнянні з іншими країнами
у 1995 – 2000 рр. *, разів

Країна	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Україна	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Росія	1,66	2,17	2,30	2,28	2,09	2,12
США	10,68	8,43	8,79	9,30	8,92	9,30
Німеччина	8,58	6,72	7,00	6,96	6,62	6,28
Франція	9,50	7,35	7,47	7,80	7,29	7,66
Велика Британія	7,42	6,10	6,33	6,70	6,38	5,94
Японія	7,79	6,37	6,46	6,51	6,21	6,27

*Джерело: [5, с.320].

Порівняно з високорозвинутими країнами продуктивність праці в Україні є нижчою у 6 – 8 разів, порівняно з Росією – удвічі (табл. 1). Основною причиною зниження продуктивності праці слід вважати слабку соціальну захищеність працівників, які здебільшого отримували оплату праці, яка швидко знецінювалася в роки ринкових реформ. Втрачаючи стимули до продуктивної праці, наймані працівники ставали все менш зацікавленими у застосуванні кращих способів організації трудового процесу, підвищенні кваліфікації на курсах, розробці раціоналізаторських пропозицій. Чимало великих підприємств попали у

замкнуте коло: внаслідок неефективної економічної діяльності і низької продуктивності праці рівень заробітної плати є дуже низьким, у свою чергу, низька оплата праці руйнує трудову мотивацію найманих працівників, негативно впливаючи на продуктивність праці та економічну ефективність діяльності підприємств.

Зниження продуктивності праці, яке відбулося упродовж 90-х років, безумовно, стало індикатором неповного та незадовільного використання трудового потенціалу держави, неефективного використання робочого часу, яке веде до скорочення фонду засобів для забезпечення життєдіяльності. Економічне зростання на протязі трьох останніх років призвело лише до незначного підвищення ефективності використання робочого часу (у відсотках до табельного фонду робочого часу, з 77,3% у 2001 р. до 83,8% у 2002 р. [3, с.245; 1, с.179]. Втрати ресурсу праці віддзеркалюють такі поширені явища прихованого безробіття, як неповний робочий день, скорочений робочий тиждень, вимушені відпустки за ініціативою адміністрації, які призводять до погіршення трудової дисципліни, декваліфікації кадрів, негативно відбиваються на розмірах отриманого заробітку, провокують працівників на трудові порушення. Поміж тим, на багатьох підприємствах (передусім приватних) спостерігається високий рівень інтенсивності праці, виконання трудових обов'язків поза межами робочого дня, нехтування правилами безпеки праці, прямі порушення трудового законодавства.

Протягом років ринкових перетворень в Україні швидко погіршувалось використання робочої сили: у 1990 р. в галузях економіки було зайнято 49% населення; у 1995 р. – 42,5; у 2000 р. – 36,4 [2, с.240]. На стан зайнятості населення України у 90-ті роки вирішальним чином вплинули падіння обсягів виробництва, ускладнення збуту виробленої продукції через кризу неплатежів, структурні зрушення в економіці. Ці явища в економіці суттєво змінили обсяги і структуру попиту на робочу силу, призвели до скорочення загального рівня зайнятості в економіці, до зростання явного та прихованого безробіття серед офіційно зайнятого населення. За десять років існування Україна отримала ка-

катастрофічне зниження загальної чисельності зайнятого у галузях економіки населення – на 39,3%, тобто з 24,7 млн. осіб (1990 р.) до 15,0 млн. осіб (2001 р.) [6, с.32], що свідчить про неефективне використання трудового потенціалу суспільства. Лише останнім часом завдяки поживленню економічних процесів в державі з'явилися незначні паростки позитивних тенденцій: за даними Держкомстату у 2001 р. рівень зайнятості став підвищуватися і склав у 2002 р. – 44,5% [1, с.37].

Погіршення умов життя, безробіття обумовило суттєві втрати втрати людського капіталу – і в зв'язку з демографічною кризою, і внаслідок погіршення умов життя, харчування, праці, лікування, відпочинку, в результаті сплеску міграції робочої сили. Враховуючи демографічну ситуацію в Україні, зрозуміло, що не можна розраховувати на економічне зростання лише за рахунок екстенсивних факторів, зокрема на основі приросту чисельності населення. Наша країна в найближчому майбутньому практично не матиме такого фактору розвитку, як приріст населення та приріст зайнятих в економіці, і всі проблеми росту та соціальних витрат має вирішувати виключно за рахунок росту продуктивності праці, що вимагає великих інвестицій в людський і фізичний капітал”[2, с.257]. Погоджуючись з цією думкою, водночас зауважимо, що неможливо забезпечити стійке економічне зростання, створення конкурентоспроможної економіки без цілеспрямованої мотивації соціальних партнерів до конкурентоспроможної праці, тобто праці, продуктом якої її товари, продукція, послуги, що користуються попитом на внутрішньому і зовнішньому ринку. Однак при цьому необхідно усвідомлювати, що в Україні є необхідним подолання політики “дешевого працівника”, яка руйнує науково-технічний прогрес, прагнення до впровадження інновацій, зацікавленість працівників в постійному оновленні знань, підвищенні кваліфікації, саморозвитку. За роки кризи (1990 – 1999 рр.) реальна заробітна плата зменшилася в 3,82 рази [4, с. 5]. Понад 2/3 працівників галузей економіки одержували заробітну плату нижче прожиткового мінімуму, тобто відносилися до категорії бідних. Протягом тривалого періоду частка середньої заробітної плати у ВВП в розрахунку на одного зайнятого

падала: у 1990 р. – 47,3%; у 1995 р. – 30,3; у 2000 р. – 32,5% [2, с.240]. У 2002 р. вона дещо зросла завдяки регулюючим заходам у сфері оплати праці і скла-ла, за розрахунками автора, 43,7% [5, с. 22 – 23], проте це не перекрило суттєві відмінності в заробітній платі порівняно з 1990 р. , тому такі зрушення ще не можна вважати дієвим стимулюванням зростання продуктивності праці. Зауважимо, що тривалий період оплата праці в Україні порівняно з високорозви-нутими країнами була нижче у 6–8 разів, при цьому вартий уваги той факт, що відставання по оплаті праці суттєво перевищувало відставання за продуктивніс-тю праці.

Отже, розвиток соціально-трудових відносин не можна визнати ефектив-ним на сучасному етапі ринкових перетворень. Виходячи з результатів викона-ного аналізу, вважаємо, що назріла практична необхідність у розробці стратегії мотиваційного забезпечення конкурентоспроможності праці, яка має змінити парадигму мотивації в системі соціально-трудових відносин. Пропонуємо кон-цептуальне бачення основ такої стратегії. Її головний цільовий орієнтир – це забезпечення зростання конкурентоспроможності праці як ресурсу (робочої си-ли) і як результатів трудової діяльності у формі продукції, робіт, послуг на ос-нові реформування соціально-трудових відносин в Україні у напрямі їхньої адаптації до ринкових умов, безконфліктного збалансування інтересів робото-давців та найманих працівників з метою ефективного економічного розвитку інноваційного типу і забезпечення конкурентних позицій держави у світі.

Стратегія мотивації конкурентоспроможної праці має будуватися на прин-циповій позиції визнання необхідності *соціальної орієнтації економічного роз-витку* суспільства, усвідомлення визначальної ролі людського капіталу у під-вищенні ефективності суспільного виробництва, отриманні конкурентних пере-ваг підприємства, галузі, регіонів, країни в цілому. *Передумовою* досягнення стратегічних цілей на ринку праці вважаємо, передусім, підвищення ролі дер-жави у стимулюванні розвитку конкурентного середовища, мотиваційному ре-гулюванні розвитку соціально-трудої сфери, забезпеченні постійного, систе-матичного та результативного соціального діалогу роботодавців і найманих

працівників, спрямованого на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і результатів праці.

В структурі *механізму мотиваційного регулювання праці* пропонуються як визначальні наступні блоки:

- *організаційно-правовий* (законодавчі документи з регулювання конкурентних відносин на ринку, проведення антимонопольних заходів, законодавча база у сфері оплати, організації та нормування праці, договірному регулювання трудових відносин, контролю за виконанням трудових угод);

- *оплати праці та доходів* (передбачає комплекс економічних, фінансово-кредитних, інвестиційних важелів, що визначають та регулюють стан оплати праці і доходів, формуючи певну економічну мотивацію соціальних партнерів до підвищення ефективності праці, засвоєння інновацій (нових ідей, технологій, проектів тощо), стимулювання конкурентоспроможності робочої сили;

- *соціальних інвестицій* (передбачає розвиток соціальної сфери, інвестиції в розвиток людського капіталу підприємств та організацій, забезпечення безперервного освітнього та професійного розвитку робочої сили, підвищення її конкурентоспроможності, кадрове забезпечення соціального партнерства);

- *соціального захисту* (система соціальних гарантій і пільг, адекватних етапу ринкових перетворень та економічній ситуації в країні, стану зайнятості);

- *соціально-психологічного забезпечення* трансформації трудового менталітету та запровадження корпоративної культури (сукупність засобів політичного, культурного, психологічного впливу на трудову свідомість у напрямі формування ринкового мислення, засвоєння цінностей корпоративної культури, норм партнерських відносин, формування працівника ринкового типу з орієнтацією на розвиток конкурентоспроможності);

- блок *мотиваційного моніторингу* (проведення постійних соціологічних спостережень з метою оцінки динаміки стану мотивації праці, формування ціннісних орієнтацій у напрямі забезпечення конкурентоспроможної праці);

- блок *оцінки та регулювання конкурентоспроможності* робочої сили (сукупність засобів оцінки конкурентоспроможності робочої сили на макро-, мезо-

, мікроекономічному рівнях, з'ясування відповідності якості робочої сили структурі та обсягу попиту на ринку праці, узгодження функціонування ринку освітніх послуг і ринку праці).

На наш погляд, провідною функцією мотиваційного механізму є спонукання соціальних партнерів до конкурентоспроможної праці на основі їх адаптації до конкурентних умов за допомогою залучення економічних, соціальних, політичних, організаційних, культурних важелів розвитку трудових відносин.

Висновки. Викладене зосереджує увагу на необхідності мотиваційного забезпечення реформування соціально-трудової сфери у напрямі засвоєння нової парадигми мотивації – спонукання до конкурентоспроможної праці. Запропоновані концептуальні підходи можуть бути використані у розробці державної програми побудови конкурентоспроможної економіки України, подальшому розвитку мотиваційних теорій, вдосконаленні методів соціалізації трудової сфери, забезпеченні керованої трансформації трудового менталітету.

Література

1. Праця України 2002: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України: №6–1–21 / 204 від 18.07.2003 р. – 413 с.
2. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку. За ред. В.М. Гейця. — К.: Ін-т екон. прогнозув.; Фенікс, 2003. — 1008 с.
3. Послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2001 році. – К.: Інф.-видавничий центр Держкомстату України, 2002. – 412 с.
4. Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002 – 2011 роки. Послання Президента України до Верховної Ради України / Урядовий кур'єр, 2002, 4 червня. – С.5 – 12.
5. Україна у цифрах у 2002 році. Короткий статистичний довідник. - К.: Видавництво «Консультант», 2003. – 271 с.
6. Праця України 2001: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України: № 6–2–7 / 160 від 29.07.2002 р. — К., 2002. – 436 с.