

УДК 06.08:331.108.2

О.В.ДИМЧЕНКО, д-р екон. наук, Н.М.МАТВЄСЬВА, канд. екон. наук,  
В.М.ПРАСОЛ

*Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова*

## **ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

Розглядаються особливості формування теоретичних основ системного підходу щодо економіки праці.

Рассматриваются особенности формирования теоретических основ системного подхода по экономике труда.

The features of forming of theoretical bases of approach of the systems are examined in relation to the economy of labour.

*Ключові слова:* ринок праці, системний підхід, винагорода, робоча сила, трудові відносини.

У цей час відбуваються глобальні зміни в сфері праці, які впливають як на характер трудового процесу, так і на функціонування самого ринку праці. Ці перетворення йдуть паралельно й впливають один на одного. Їх розгляд неможливо здійснювати без аналізу глибоких змін у системі трудових відносин. Тому пропонується використовувати наступну логіку дослідження: від систематизації актуальних проблем ринку праці (у тому числі, які функціонують у межах підприємства) і трудового процесу, до аналізу найбільш важливих й потребуючих особливої уваги тенденції в області трудових відносин.

Проблемні питання управління економікою праці із врахуванням розвитку нової економіки висвітлювалися у працях [1-9]. Беручи до уваги важливість отриманих результатів, необхідно відзначити, що деякі істотні аспекти визначення системного підходу до вирішення проблем економіки праці на сучасному етапі вимагають подальшого вдосконалення й розвитку.

У зв'язку із цим, метою дослідження є уточнення теоретичних основ системного підходу до вирішення проблем економіки праці у сучасних умовах господарювання, виявлення змісту й основних критеріїв стратегічного управління підприємством як відкритою системою, що перебуває під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Особливу увагу необхідно приділити системному викладу методологічних і методичних основ реструктуризації людських ресурсів підприємства на основі аналізу соціально-економічних процесів у сфері праці.

Перелічимо актуальні проблеми економіки праці, кожна з яких може бути предметом досліджень різного рівня. При цьому системати-

зація цих складних і взаємозалежних між собою проблем може бути сама по собі предметом дослідження.

1. Вимога більшої уваги не до втримання завойованих позицій, а до стратегічно перспективного розвитку трудового потенціалу підприємства. Так, всім попереднім етапам розвитку ринку праці була властива орієнтація на збереження існуючих робочих місць, а не на сприяння їхньому відновленню. Відповідно політика підприємства була націлена на те, щоб захистити вже зайнятих людей, а не забезпечити прогресивну структуру зайнятості.

2. Необхідність росту ефективності праці й відповідної її організації, незважаючи на суперечливі коливання кон'юнктури ринків. Так, у літературі відзначається, що у Швеції аж до початку 80-х рр. застосовувались форми організації праці в істотному ступені які визначалися станом ринку праці. Внаслідок цього «вимоги до ефективності описувалися скоріше як обмеження, ніж як мета» [1], що зовсім неприпустимо в сучасних умовах. Безсумнівно, що оцінка ефективності в цих умовах істотно ускладнена.

3. Необхідність розширення інформаційної бази про працю й зайнятість для більшості категорій працівників. Все більша розмаїтість форм наймання й інших варіантів взаємодії працівника й підприємця не укладається в традиційну схему опису характеристик зайнятих і безробітних. Вона повинна бути розширена шляхом введення нових параметрів, що більш повно відображають їхні відносини з погляду неминучих втрат і одержуваних вигід.

4. Поява більш складних характеристик, що відображають положення індивіда в організації. У багатьох випадках займана посада вже не визначають ролі того або іншого працівника на підприємстві. Тому основні статусні характеристики припиняють бути постійними й усе більше визначаються поточними особливостями їхньої діяльності.

5. Ускладнення структури винагороди постійної частини працівників, що співіснує з більш простою формою винагороди тимчасових працівників. Дана обставина значно ускладнює порівняльну оцінку економічного становища цих груп.

6. Ускладнення взаємозв'язку між продуктивністю й соціальними параметрами трудового процесу. У високорозвинених країнах світу до початку 80-х рр. завдання росту задоволеності працею і його продуктивності нерідко розглядалися як рівнорівневі. Очевидно, що їхній взаємозв'язок носить складний динамічний характер і вимагає спеціального механізму дозволу виникаючих протиріч і пошуку взаємоприйнятних компромісів.

7. Посилення уваги не тільки до персоналу підприємства, але й

до всіх доступних для залучення людських ресурсів. У цей час існує інформаційна недостатність, що призводить до кадрової політики, неадекватної умовам зовнішнього середовища.

8. Зростання значення зовнішньої мобільності робочої сили на противагу внутрішньої. Двома найважливішими наслідками цього процесу є зниження значення такої традиційної мети працівників, як стабільність відносин зайнятості (зокрема для частини персоналу) і зростання значущості контактів із групами роботодавців, що у більшій мірі виходить за рамки традиційного нормативного регулювання. Все це вимагає нових підходів до аналізу.

9. Проблема розподілу відповідальності в організації. Історично це завдання розглядалося як прерогатива керівництва. Однак у сучасних умовах все частіше працівник (або їхня група) бере на себе відповідальність, що свідчить про необхідність надання йому більших прав. Не викликає сумнівів те, що все це суперечить традиційним уявленням про керування працею й вимагає розробки спеціальних механізмів.

10. Зростання значущості соціальних гарантій з боку роботодавця для однієї частини працівників на противагу ослабленню їхньої ролі для іншої. Останнє пояснюється тим, що місце цих гарантій займає підтримка з боку різних соціальних установ, професійних організацій, а також із власних коштів. Економічна оцінка цих гарантій являє собою складне завдання.

Запропонований системний підхід до визначення актуальних проблем на ринку праці сучасного суспільства дозволяє перейти до структуризації проблемних питань розвитку трудових відносин, характерних для підприємств різних галузей [2]. Однак, необхідно відзначити, що трудове законодавство відстає від реалій життя, тому в сучасних умовах вивчення актуальних проблем економіки праці й трудових відносин повинне передувати аналізу проблем трудового права. Всі ці проблеми вимагають проведення великої аналітичної роботи з метою формування моделей трудових відносин, адекватних новим економічним умовам.

1. Демоніполізація й індивідуалізація трудових відносин, обумовлена як виникненням різних професійних організацій, так і зростанням числа варіантів кар'єри працівників. Характер трудових відносин у цьому випадку усе більше визначається в ході безпосередніх переговорів працівника й роботодавця.

2. Поступове перетворення системи трудових відносин у складову частину більш загальної системи, що включає в себе також відносини із приводу власності, ринкової діяльності й захисту навколишнього середовища. При цьому трудові відносини нерідко перетворюються у

фактор протиставлення виробничих колективів і територіальних співтовариств.

3. Формування диференційованих систем побудови трудових відносин для працівників з різним статусом. Часто цей процес не має законодавчого закріплення. Типовим прикладом є «двоярусна» система заробітної плати на багатьох підприємствах США, що припускає диференціацію винагороди між працівниками з різною тривалістю стажу.

4. Зростання значущості трудових відносин, у які вступають представники тих або інших меншостей на ринку праці (жінки, молодь, інваліди, біженці й т..). У свою чергу, чоловіки середнього віку, які завжди були ядром робочої сили, всі частіше не знаходять роботи, яка їх влаштовує, і виявляються за межами традиційних відносин зайнятості (під якими розуміють зайнятість в одного роботодавця на сформованих умовах). Враховуючи це з одного боку, відбувається індивідуалізація трудових відносин, а з іншого боку - усікання їхньої системи, що пов'язане з істотними неекономічними інтересами.

5. Зростання значення систем трудових відносин без профспілок. У цьому випадку найважливішого значення набувають такі, що перебували раніше на периферії системи трудових відносин елементи, як системи подачі скарг і пропозицій. Іншим важливим наслідком впровадження подібної системи є зростання ролі індивідуальних трудових контрактів

6. Поступове перетворення трудових відносин між деякими працівниками й роботодавцями в договірні відносини. Їх можна уявити через взаємодію двох окремих, що не підкоряються один одному, підприємств. При цьому одній зі сторін цих відносин все частіше виступають перетворені організації працівників однієї професії.

7. Зниження значення специфічних (застосовних лише на одиничних підприємствах регіону) знань як фактору монопольного положення груп працівників і навіть їхніх окремих представників. У результаті цього змінилися наступні параметри системи трудових відносин:

- ступінь їхньої стабільності;
- вплив профспілок;
- залежність працівників і роботодавців відповідно від конкретних підприємств і ринків праці.

8. Зниження значення відкритих форм протидії зайнятих і роботодавців з паралельним посиленням їхньої схованої конфронтації. Остання часто викликана прагненням заволодіти власністю, а також суперечним інтересам роботодавця ринковими інтересам працівників.

9. Посилення ролі потрібних на ринку областей знань, які не можуть бути в наслідок своєї широти навіть номінально закріплені за окремим працівником. Типовим прикладом у сучасних умовах є знання по реструктуризацію й реінжиніринг підприємств. Ці області знання охоплюються організаціями працівників, об'єднаних за професійною ознакою, причому функція розподілу робіт нерідко переходить від роботодавця до об'єднання працівників.

10. Зростання ступеня комерціалізації об'єднань працівників. Вони всі частіше перетворюються в самостійно функціонуючі економічні суб'єкти, у той час як об'єднання роботодавців всі частіше змушені брати участь у діяльності, не націленій на одержання прибутку.

11. Поступове зниження впливу профспілок, організованих по заводському принципу, при зростанні ролі професійних союзів, що поєднують працівників однієї професії або ряду суміжних професій (тобто професійних союзів у вузькому й - одночасно - первісному змісті цього слова). Одночасно профспілки традиційного заводського типу піддаються все більшій радикалізації: вони починають займатися політичними питаннями уникаючи економічних.

12. Поява організацій автономно регулюючи свої трудові відносини. До цієї категорії ставляться численні організації й підприємства неформального сектора економіки.

Проведений аналіз свідчить, що актуальні проблеми в галузі економіки праці й трудових відносин тісно пов'язані між собою. Становить інтерес питання, наскільки значимі ці проблеми стосовно високорозвинених країн Заходу й України, чия економіка ще довго буде носити перехідний характер.

Відповідь на це питання залежить від того, стосовно яких об'єктів проводиться аналіз ситуації. Якщо йде мова про окремі підприємства, то проблеми, вітчизняних і закордонних підприємств можуть бути абсолютно ідентичні. Але в масштабах галузі гострота проблем на вітчизняних підприємствах істотно вище. Разом з тим це не означає того, що на заході вони взагалі неактуальні. Більше того, можна сказати, що у високорозвинених країнах спостерігається загострення економіко-трудова проблем [3].

Все це, безсумнівно, є ознакою кризи, що являє собою не остаточний занепад, а потребує рішучої й цілеспрямованої дії стан. Однак стабільність соціально-економічного положення високорозвинених країн дозволяє здійснювати необхідні перетворення поступово, з урахуванням інтересів всіх соціальних груп і попереднім формуванням механізмів соціального захисту. Природно, що про це в сучасних умовах доводиться тільки мріяти.

Економічні реформи просунулися досить далеко, хоча й здійснюються головним чином в умовах невирішених економіко-трудових проблем і ще не сформованих ринкових трудових відносин. Охарактеризуємо сформовану до теперішнього часу на більшості підприємствах ситуацію.

1. Недиференційованість трудових відносин на формальному рівні при високому ступені розходжень в економічному становищі підприємств. Всі зайняті, як правило, вступають в однакові за формально-юридичною формою відносини зі своїм роботодавцем. При цьому дані відносини мало відрізняються по галузях і окремих підприємствах, хоча розходження в їхньому економічному становищі надзвичайно великі. Наслідком цього є неминуча формалізація трудових відносин, їхнє свідоме звуження обома сторонами. Однак ці усічені трудові відносини доповнюються системою слабо формалізованих регуляторів (наприклад, звичаїв, традицій), дія яких нерідко має напівкримінальний характер (начебто затримок зарплати).

2. Нестабільність системи керування працею й трудовими відносинами. Дотепер не завершилося формування стійкого ядра й периферії економіки, що характерно не тільки для високорозвинених, але й для багатьох країн що розвиваються. Тому навіть на підприємствах (і в галузях), які можна з великим ступенем упевненості віднести до процвітаючої, надзвичайно складно побудувати стійку систему керування працею й регулювання трудових відносин, оскільки немає впевненості в тім, що валютно-кредитна, митна, фіскальна або бюджетна політика держави в самий найближчий час не приведе до зміни положення.

3. Відсутність обґрунтованих детермінантів системи зайнятості й трудових відносин. У галузі економіки праці її найважливішим детермінантом виступає величина мінімальної заробітної плати, що по суті справи фіксує вимоги з боку суспільства до роботодавця. Зараз поріг цих вимог установлений на надмірно низькому рівні, що сприяє, з одного боку, появі неспроможних роботодавців, а з іншого боку – приводить до відсутності орієнтирів при створенні й реструктуризації підприємств. У системі трудових відносин тут у першу чергу варто назвати відсутність інституту «конструктивного звільнення» (тобто прирівнювання законодавцем істотного порушення трудового договору з боку роботодавця до фактичного звільнення працівника з усіма наслідками, що випливають звідси). У чинність останньої обставини всі трудові угоди, що укладаються, неминуче мають формальний характер.

4. Зростання ступеня професійної, географічної й іншої мобільності населення при малій мінливості системи керування працею й трудовими відносинами. Вона як і раніше базується на принципах пе-

реваги постійної зайнятості, фіксації рівня трудової винагороди й установлення відносин тільки з одним роботодавцем, хоча реальна практика всі частіше ставить під сумнів їхня застосовність до сучасної господарської діяльності [4].

Все це, з одного боку, перешкоджає розвитку всіх видів мобільності робочої сили, а з іншого боку – призводить до формалізації відносин зайнятості в частині працівників, що, у свою чергу, вихолощує всю систему трудових відносин на тих підприємствах, де вони працюють.

Найближчим часом повинне відбутися формування характерної для всіх високорозвинених країн світу профспілкової структури. Зараз в Україні мають місце в основному профспілки радикального типу, організовані по заводському й галузевому принципі. Їхній радикалізм, однак, проявляється не стільки в надмірній ескалації вимог (хоча це й має місце в окремих випадках), скільки у свідомому звуженні сфери профспілкової діяльності в результаті формування однобічної орієнтації на зростання заробітної плати. Відсутність довгострокової складової профспілкової діяльності робить ці профспілки заручником політичних організацій, що привносять стратегію в профспілковий рух.

Інший тип профспілки представляє чисто професійне об'єднання працівників однієї професії, що виконують функції пошуку роботи, навчання й соціального захисту. Від традиційного роботодавця така професійна організація відрізняється насамперед тим, що вона лише організує роботу своїх членів по відносно незалежних напрямках, а не виходить на ринок з результатами спільної праці.

Ці два типи професійних організацій протилежні один одному. Можна припустити, що основною тенденцією розвитку профспілкового руху буде заповнення «порожнього простору» між ними, що повинне знайти свій прояв у формуванні двох відсутніх типів профспілок. Першим з них буде конструктивний тип профспілки. Він характерний для процвітаючих організацій і перспективних галузей і орієнтований на довгострокові інтереси роботодавця й працівників, при реалізації яких конфронтація між ними знижується. Сферою інтересів такої профспілки буде широкий спектр соціальних і економічних питань, а також проблеми функціонування зовнішнього оточення підприємства. Поки навіть у самих процвітаючих галузях такі профспілки відсутні, що є ознакою нестійкості системи трудових відносин.

Принципово іншим типом профспілок могли б бути профспілки всеохоплюючого типу, що поєднують працівників різних підприємств і галузей. Насамперед це ставиться до осіб, які хоча й трудяться на різних підприємствах, але у вільний від цієї роботи час займають схоже

положення на ринку праці й у сфері неформальної економіки.

Важливим напрямком розвитку трудових відносин буде формування об'єднань роботодавців. Хоча цей процес уже почався, необхідно відзначити, що дотепер ці об'єднання більше орієнтовані на виконання «пожежних» функцій і неформальні консультації, ніж на розробку системи здійснення й захисти інвестицій у людський капітал і організаційне (за допомогою інституціонального оформлення відповідних ринків праці) забезпечення залучення й вивільнення працівників.

При цьому немаловажне значення має вироблення необхідної варіантності мислення. Адже більшість відповідних проблем має різні, часом навіть протилежні способи рішення. Грамотно сформулювати їх, оцінити основні складності в ході здійснення відповідних заходів, виявити протиріччя інтересів різних економічних суб'єктів, змінити характер взаємодії підприємства й зовнішнього середовища - це досить складні завдання, що вимагають нестандартного, творчого підходу. При цьому усе більше важливого значення набуває забезпечення належної інформаційної бази здійснюваних заходів.

В остаточному підсумку вибір заходів у сфері керування працею здійснюється на основі системи показників ефективності. На підвищення ефективності націлена аналітична робота різних служб підприємства. Однак оцінка наявного й перспективного рівня ефективності майже ніколи не являє собою одномоментний процес, а вимагає проведення послідовних розрахунків. При цьому кожний суб'єкт господарської діяльності (а до них крім підприємств відносяться освітні установи й самі працівники) має власну систему пріоритетів, характер узгодження яких істотно впливає на результуючі показники діяльності.

Не менш важливою є вимога врахування стану зовнішнього середовища, зміна якого здатна призвести до істотної переоцінки основних напрямків політики підприємств у сфері праці й зайнятості. У ряді випадків трансформація оточення підприємства здатна викликати до життя раніше відкинуті рішення. В іншій ситуації виявляється необхідним запропонувати нові варіанти дій. В остаточному підсумку серйозні економіко-трудові проблеми для свого рішення вимагають застосування міждисциплінарного підходу. Проте в сучасних умовах основне значення у формуванні механізму вирішення виникаючих при цьому протиріч належить економіці праці як науці, що забезпечує формування механізмів узгодження суперечливих інтересів, які мають однакове значення для всіх учасників господарської діяльності. Саме для вирішення цих завдань, економіка праці є важливим етапом процесу підготовки висококваліфікованих економістів.