



УДК 316.334.22

Хижняк Л.М., Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, м. Миколаїв, Україна.

Хижняк Лариса Михайлівна, доктор соціологічних наук, професор кафедри прикладної соціології Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Коло наукових інтересів: соціологія організацій та управління, соціологія праці, соціальна політика, економічна соціологія.

ТРУДОВІ ПРАКТИКИ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН: ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті уточнюється зміст соціальних практик у сфері праці в умовах ринкових відносин під кутом зору оптимізації управління персоналом. Автором визначається специфіка правових і неправових, формальних і неформальних трудових практик у сучасному українському суспільстві, а також з'ясовуються проблемні питання, пов'язані з соціологічним вивченням неправових трудових практик.

In the article specifies the context of social practices in the condition of market relations from the point of view of optimization of management of personnel. The author shows the peculiarity of legal and non-legal, formal and informal labor practices in the modern Ukrainian society, and problematic questions connected with the sociological studying of non-legal practices are solved.

У сучасному українському суспільстві зазнають трансформації трудові практики, що позначається на ефективності управління працею як на національному, галузевому рівнях, так і на рівні окремих підприємств (установ). Трансформація значення сфери праці в соціумі все частіше розглядається науковцями в руслі кризи теорії «трудового суспільства», яку обумовлюють три фундаментальні зміни, а саме: по-перше, зміна ролі і значення робочого класу, уявлення про базовий соціальний конфлікт, а також владу і домінування; по-друге, криза трудової етики, зміна ставлення до праці й трудової діяльності (праця втратила місце центрального життєвого інтересу людей); по-третє, перетворення природи праці в глобальному інформаційному суспільстві й поява «нового» безробіття [8, с. 139-144]. До того ж наразі складається модель, в якій економіки (і сфера соціально-трудова відносин як їх складова) окремих країн починають функціонувати в рамках єдиної, взаємозалежної світової економічної системи (цей процес дістав назву

«економічна глобалізація»). Суб'єкти економічних та трудових відносин активно експериментують з різними стратегіями, спрямованими на підвищення конкурентоспроможності й досягнення успіху в умовах формування глобального ринку праці. Науковці та практики активно шукають адекватну відповідь на нові реалії – кризу глобальних ринків та загострення глобальної конкуренції, – адже курс на ринкові перетворення у постсоціалістичних країнах спричиняє чималі негаразди в соціально-трудова сфері. Так, за даними загальноєвропейського моніторингового проекту «Європейське соціальне дослідження» (ESS), українці у 2007 р. серед 25 країн Європи продемонстрували більш низький рівень задоволеності працею не тільки порівняно з розвинутими країнами, але й поступаються за цим показником низці східноєвропейських країн (Польщі, Латвії, Угорщині, Естонії), за винятком Росії та Румунії (в останній країні найнижчий показник задоволеності населення своєю нинішньою роботою). В Україні та в Румунії також найбільша

питома вага опитаних вказали, що вони не мають хоч якої-небудь оплачуваної роботи (по 58 %). Тоді як для порівняння зазначимо: у Швеції, Австрії, Данії, Швейцарії без оплачуваної роботи були лише 35-38 % респондентів [2, 39]. Негаразди в соціально-трудоцій сфері сприймаються населенням як прояв кризових явищ в економіці: українці вказали найнижчу серед досліджуваних країн задоволеність станом економіки; середній бал становить 2,27 (за шкалою, де 0 – зовсім незадоволений, 10 – повністю задоволений).

У світовій економіці відбуваються ґрунтовні зміни, які, насамперед, полягають у тому, що людство послідовно відходить від моделі світу, в якій національна економіка окремих країн була досить ізольованою численними бар'єрами: відстанню, часовими поясами, мовними перешкодами, особливостями національного законодавства, культури й бізнесу. Економіки умовно поділяються на ринкові та неринкові. Ринковими економічними системами при цьому вважаються такі, в яких основним інститутом виступає приватна власність, а діяльність приватних власників регулюється інститутом конкуренції. За Д. Нортон, інститути – це «правила гри» в суспільстві, котрі організують стосунки між людьми і структурують стимули обміну у всіх його сферах – політиці, соціальній сфері або економіці [7]. Інститути в економіці встановлюють правила поведінки і способи підтримання цих правил, обмежують і стимулюють дії господарських (трудоцій) агентів. Для аналізу ефективності інституціональних утворень в економіці В. Радаєв [11, с. 181] пропонує низку ознак: вигідність/затратність виконання правил поведінки агентів господарської діяльності; міра формалізації правила, деталізація, з якою прописані й затверджені умови його дотримання; прозорість правила (наскільки воно несуперечливе і зрозуміле господарським агентам); складність дотримання правила, які організаційні ресурси необхідні для цього; відповідність правила довгостроковим інтересам господарського агента; міра універсальності/специфічності правила (як воно переноситься з одного ринкового сегмента в інший); ефективність підтримання правила (сила і регулярність формальних і неформальних санкцій при його невиконанні); укоріненість правила (його відповідність звичним, усталеним практикам діяльності); справедливість правила (наскільки воно задовольняє господарських агентів з точки зору моральних оцінок). Ці ознаки, звичайно, притаманні й легальним трудовим практикам.

Соціально-економічні відносини (так само як і економічний розвиток в цілому) підтримуються та відтворюються як інститутами в легальному секторі економіки, так і в неформальних практиках. Розвиток у межах формальних економічних та трудоцій практик згідно з моделлю інноваційного, споживчо-інвестиційного розвитку, за свідченням експертів, потребує інвестицій як для державного, так і приватного секторів. Але західні інвестори довгострокові інтереси у країнах Центральної та Східної Європи матимуть лише при дотриманні

таких умов: політичній стабільності; ліберальній політиці у сфері економічної і соціальної реформ; компетентному економічному й фінансовому керівництві; відкритості у проведенні політики і у веденні бізнесових справ; чіткому баченні напрямків, в яких рухається ринок для інвестицій (країни, регіону); доброму розробленні та оціненні програми капітальних інвестицій у соціальну інфраструктуру [9, с. 310-311]. Зрештою, названі заходи сприяють інституціоналізації праці за ринкових умов і становленню цивілізованих трудоцій практик.

Зміст соціальних практик у сфері праці в умовах ринкових відносин, насамперед, складають такі елементи: відносини попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, що значною мірою визначає рівень трудоцій винагороди; узгодження умов оформлення трудоцій найму (постійна робота із записом у трудоій книзі, робота за трудоцій угодою, робота за усною домовленістю); узгодження конкретних умов трудоцій найму (зміст, режим, безпека праці, рівень, термін та порядок трудоцій винагороди та ін.).

У сучасній соціології трудоцій життя актуалізувалися такі теми: зміна трудоцій цінностей (Еркі Асп) [1], динаміка положення і соціально-трудоцій права найманих працівників (Б. Максимов) [6], причини і прояви деформацій трудоцій поведінки (Н. Шаталова) [15]. Однак на периферії наукового аналізу залишаються питання, пов'язані із соціальним виключенням та його проявами у сфері праці, а також із поширенням у кризовому соціумі неправових трудоцій практик (виключенням є наукові праці М. Шабанової [14]). Між тим саме ці проблеми ускладнюють процес управління працею і персоналом. Відомо, що у сфері зайнятості і праці людина може зігнутися з безліччю труднощів, серед яких: збереження робочого місця, отримання роботи, недозайнятність, додаткова зайнятність, безробіття. Для працездатного населення найбільшу проблему створює виключення із трудоцій життя, однак однозначного виміру цього явища не існує, бо показник рівня безробіття в нашій країні різниться залежно від того, розрахований він за методологією МОП (Міжнародної організації праці), чи відображає кількість безробітних, котрі одержали цей статус.

Мета даної статті – визначити роль соціально-трудоцій виключення, а також формальних і неформальних практик у розвитку соціально-трудоцій відносин і в управлінні персоналом.

Соціально-економічне виключення може сприйматися окремими людьми і групами як несправедливість. Сучасне західне суспільство (інформаційне), на думку П. Хіманена і М. Кастельса, «підключає до себе тих людей, котрі становлять для нього цінність (і створює їм додаткову цінність), і виключає тих, хто не має для нього цінності (знижуючи тим самим їх здатність до набуття цінності). Результатом цього стає зростання соціальної несправедливості» [13, с. 90]. Ці автори вважають, що державні установи мають відігравати ключову роль у подоланні соціального виключення, при якому люди, залишившись у нужді, не можуть

без сторонньої допомоги змінити свою участь, не використовуючи, можливо, злочинну діяльність як спосіб виживання. Наприклад, у Фінляндії існує п'ять головних пріоритетів відносно державних послуг, покликаних запобігати соціальному виключенню громадян, а саме: охорона здоров'я, забезпечення правопорядку, соціальне забезпечення, освіта і дослідження, зниження податків [13, с. 102]. Соціально-трудове виключення важко виміряти, але пошуки його показників тривають. До них можна, насамперед, віднести кількість тих, хто постійно уникає участі в економічному житті суспільства; кількість безробітних тощо. Таку інформацію стосовно країни, конкретного її регіону можуть надати спеціальні соціологічні дослідження. Важливим є розробка комплексу заходів щодо підвищення цінності продуктивної праці й розробці гуманних трудових норм, які б спонукали до цивілізованих форм праці в легальному секторі економіки. Слід погодитися з Е. Аспом, який стверджує: «Соціальна роль цінностей і норм у суспільстві важливі настільки, що ми говоримо про їх соціальний тиск на поведінку людей» [1, с. 53].

Серед найголовніших гарантів стабілізації і подальшого розвитку пострадянських країн науковці відмічають цивілізованість, взаємну повагу, законність і порядок у взаємовідносинах між роботодавцем і найманим працівником [12, с. 280]. І все-ж слід відмітити, що державне управління у сфері трудових відносин у напрямку захисту прав найманих працівників має поєднуватися із заохоченням до праці в умовах трудової конкуренції самих працівників. Поведінковий аспект конкурентоспроможності особливо наочно проявляється при реалізації працівником проектів зайнятості. Конкурентоспроможний працівник, як правило, вдається до таких способів самоактуалізації у сфері зайнятості й трудових відносин, які підкреслюють його цілеспрямованість, відповідальність, активно-адаптивний спосіб життя. Як приклад, можна навести деякі найбільш поширені в наші дні проекти зайнятості [16, с. 187-190]. Конкурентна стратегія при реалізації особистістю проектів зайнятості може включати такі блоки: 1) цілеспрямоване використання ресурсів своєї міжособистісної мережі: активна інвертизація зв'язків родичів, знайомих; внутрішньосімейна консолідація; створення референтного кола спілкування (обмін послугами, продукцією, інформацією); працевлаштування через репутацію); 2) конкретизація образу самого себе, своїх планів і оцінок ситуації: усвідомлення та активне використання індивідуальних ресурсів; конкретизація оцінок, намірів, планів; проби та експерименти на ринку праці (накопичується необхідний досвід); 3) добудова контексту поточної життєвої ситуації: ставлення до проблемної ситуації як до сукупності шансів; пошук необхідних зв'язків; перекаліфікація; здатність бачення широкого кола застосування власних сил і можливостей. Дана конкурентна стратегія має бути доповнена також орієнтацією на співробітництво і готовністю суб'єктів до роботи в команді, адже конкуренція не виключає співробітництва. Конуренція є боротьбою, яка

відбувається, коли люди намагаються максимізувати їх власну нагороду за рахунок інших, а співробітництво виступає як координоване зусилля для досягнення спільних цілей.

Наведені критерії можна, на наш погляд, використовувати при діагностиці конкурентоспроможності працівників, які знаходяться в ситуації пошуку свого місця на ринку праці і мають виражену мотивацію на успіх у соціально-трудовій та економічній сферах. У той же час слід погодитися з думкою про те, що наразі існує щонайменше три різновиди проектів зайнятості й способів їх реалізації. По-перше, формуються такі способи проектів зайнятості, коли активні дії стають нормою економічної (трудової) поведінки. Найбільш характерні вони для нових приватних підприємств, орієнтованих на максимізацію праці заради високого заробітку, і для безробітних. По-друге, одночасно продовжують існувати і активно відтворюються способи проектування гарантованої зайнятості, що втілюється в орієнтаціях на «старих» роботодавців і в уході в сім'ю та в домашнє господарювання. По-третє, те, як реалізуються проекти зайнятості, визначається наявною структурою і доступністю робочих місць, а також системою неформальних правил і процедур, що регулюють економічні та трудові відносини в конкретному місці і часі [16, с. 190-192].

Зазначимо, що проблему інституційного розвитку будь-якого існуючого суспільства ускладнює феномен неформальної економіки, яку описують за допомогою численних кліше, як-то: неформальна, експлоярна, тіньова, підпільна, незареєстрована, традиційна, туземна, сімейна, маргінальна, чорна, сіра, друга, третя, люмпен-буржуазна тощо [16, с. 13]. Пострадянські країни в умовах трансформації суспільних відносин зітнулися з тіньовою економічною і трудовою активністю, яка поступово набула сталих форм. Складаються тіньові інститути, витіснення яких легальним шляхом стає нагальним завданням урядів. Л.Я. Косалс і Р.В. Ривкіна умовно виділяють дві групи нових тіньових інститутів [5, с. 13-21]. До першої вони відносять такі інститути, які виникли в тих чи тих легальних структурах, а саме: тіньове виробництво окремих видів продукції (наприклад, алкогольних напоїв, золота); тіньовий збут продукції; нецільове використання бюджетних коштів; тіньові доходи, в т. ч. заробітна платня; тіньовий відтік капіталу; тіньове інвестування; тіньова зайнятість; тіньові експортно-імпорتنі операції; тіньова оплата послуг чиновників, корупція. Другу групу тіньових інститутів складають ті, які виникають на «чистому» місці і які отримали специфічні назви: «криша», «кретет», «наїзд», «відкат» та ін. До негативних наслідків інституціоналізації тіньової економіки зазвичай відносять такі: тіньова економіка стримує конкуренцію, панує «бізнес для своїх»; тіньові правила ведення бізнесу обмежують зв'язки країни із зовнішнім світом; тіньова економіка формує подвійну мораль і невизначеність економічних, а також і соціальних норм поведінки. Нарешті, так звана позалегалність має цілу низку негативних проявів, серед яких дослідники особливо

наголошують на наступному: підвищення податків на легальну діяльність; вимоги економічних привілеїв і податкових пільг; обмеження конкуренції; зниження ефективності легального сектора. Ці прояви Е. Де Сото назвав наслідками порочного кола позалегалності [16, с. 795].

Поширення у пострадянських суспільствах системи неправих соціальних практик (особливо неправих трудових практик) викликає особливе занепокоєння фахівців, які вбачають у цьому процесі загрозу успішній соціальній трансформації [3, с. 205-256]. Наявність значного за вагою та впливом неформального сектора економіки може гальмувати економічний розвиток випереджального типу, а також неоднозначно впливати на якісні параметри соціально-економічного розвитку. Тому так актуально на державному рівні запроваджувати заходи для інституціоналізації легальних економічних практик. У той же час слід погодитися з думкою про те, що «як би глибоко не проникало державне втручання в ринкову економіку, воно не змінює її природи. Врешті-решт, держава діє як суб'єкт ринку і гарант приватної власності. В неринкових же економіках, навпаки. Навіть при зменшенні обсягів державної власності держава здійснює визначний вплив на хід економічного розвитку і продовжує залишатися основним учасником і актором економічного процесу» [4, с. 66]. Додамо, що при цьому державна політика спрямована не тільки на економічне зростання, але й на підвищення рівня життя населення як умову соціальної стабільності, без чого на сталий розвиток економічної системи навряд чи варто сподіватися.

Неправі трудові практики зазвичай визначають як сукупність усталених і масових соціальних взаємодій, пов'язаних із порушенням легітимних (визнаних більшістю членів суспільства) законів та інших формально-юридичних норм, а також укорінених у культурі правових традицій, котрі регулюють відносини праці й зайнятості громадян. Що сприяє виникненню неправих трудових практик? По-перше, діючі формально-юридичні й соціально-культурні норми (закони, укази, постанови), які: а) не охоплюють значної частини правових відносин; б) можуть суперечити один одному; в) виводять із правового простору нові прогресивні починання; г) розходяться з нормами, укоріненими в національній культурі, і тому розглядаються населенням як несправедливі, нелігитимні. По-друге, суб'єктивне ставлення громадян до юридичних норм, розмитість правового поля, яке покликане регулювати сферу соціально-трудових відносин. Проблемні питання, пов'язані з соціологічним вивченням неправих трудових практик, ми зводимо до наступних: Чому в сучасних умовах різні категорії працюючого населення України

включаються в неправі трудові практики? Скільки таких, хто робить це добровільно і тих, кого змушує це робити відсутність законних способів адаптації до ринкових умов? Хто виграє, а хто – програє від занурення в неправий трудовий простір?

Слід при цьому мати на увазі, що «правила поведінки, система поведінкових координат, поняття про те, що таке добре і що таке погано, в умовах стабільності й нестабільності суттєво відрізняються» [10, с. 98]. Чи не є це однією з причин поширення неправих трудових практик в умовах кризи, коли система управління персоналом теж переходить в режим нестабільності?

Висновки. Від невтручання у сферу соціально-трудових відносин держави, уряди, менеджмент організацій у наш час переходять до цілеспрямованої соціальної політики, яка визначає пріоритети в управлінні персоналом.

По-перше, влада не повинна блокувати соціальні зміни в царині праці. Навпаки, зі змінами стандартів трудового життя мають вноситися зміни і до механізмів регулювання соціально-трудової сфери. Зниження вимог до бажаного рівня життя на фоні реального погіршення добробуту населення може спричинити гальмування трудової активності і, відповідно, соціально-економічного зростання. Пропаганда високих стандартів життя може бути виправданою, адже вона може відіграти важливу мотивуючу роль, навіть коли при цьому викликає завищені соціальні вимоги. По-друге, доцільним є зменшення (подолання) регіональних відмінностей в якості трудового життя, що можливе лише при розробці та впровадженні регіональних комплексних соціальних програм, спрямованих на забезпечення високої якості трудового життя усіх без винятку категорій економічно активного населення. По-третє, доцільно проведення сертифікації організацій (підприємств та установ) за рівнем їх конкурентоспроможності, а також за умовами праці та рівнем мінімальної заробітної плати, яка не може бути нижче прожиткового мінімуму. Ці задачі можуть бути покладені на регіональне управління.

Особливу загрозу для соціально-трудової сфери становить, на наш погляд, інституціоналізація неправих соціально-економічних і трудових практик, які поширюють беззахисність економічно активних громадян від свавілля чиновників, від протиправних дій роботодавців потерпають наймані працівники. Неформальна економіка, невідконтрольна державі й суспільству, врешті-решт робить виклик демократії, законності й порядку, формує негативний імідж країни в цілому, що впливає на її міжнародні економічні стосунки і на ефективність економіки взагалі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Асп Э. Социология трудовой жизни: Учебное пособие для студентов вузов: Пер. с фин. / Э. Асп. – СПб.: Интерсоцис, 2006. – 136 с.
2. Головаха Є. Соціальні зміни в Україні та Європі: за результатами «Європейського соціального дослідження» 2005-2007 роки / Є. Головаха, А. Горбачик. – К.: Інститут соціології НАН України, 2008. – 133 с.

3. Заславская Т.И. Об институционализации неправовых социальных практик в России: сфера труда / Т.И. Заславская, М.А. Шабанова // Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. – М.: Дело, 2002. – С. 205-256.
4. Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России / С.Г. Кирдина. – М.: ТЕИС, 2000. – 213 с.
5. Косалс Л.Я. Становление институтов теневой экономики в постсоветской России / Л.Я. Косалс, Р.В. Ривкина // Социс. – 2002. – № 4. – С. 13-21.
6. Максимов Б.И. Положение и социально-трудовые права рабочих в 1990-е годы / Б.И. Максимов // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2004. – Том VII. – № 3. – С. 46-71.
7. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд эконом. книги «Начала», 1997. – 188 с.
8. Полякова Н.Л. Труд в социологической теории / Н.Л. Полякова // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. – 2004. – № 2. – С. 130-145.
9. Пробуждение спящей красавицы: на пути к долговременному предоставлению социальных услуг в странах с переходной экономикой / Г. Холлис, К. Плоккер. – Tadis, 1998. – С. 307-311.
10. Прохоров А.П. Солидарность подчиненных на предприятии при различных режимах управления / А.П. Прохоров // Социс. – 2004. – № 11. – С. 92-99.
11. Радаев В. Новый институциональный поход и деформация правил в российской экономике / В. Радаев // Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2002. – С. 157-179.
12. Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудоових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / Відп. ред. Ю.І. Саенко, Ю.О. Привалов. – К.: ВД «Стилос», 2003. – 360 с.
13. Химанен П. Информационное общество и государство благосостояния: Финская модель: Пер. с англ. / П. Химанен, М. Кастелс. – М.: Логос, 2002. – 224 с.
14. Шабанова М.А. Институциональные изменения и неправовые практики / М.А. Шабанова // Кто и куда стремиться вести Россию? ... Актеры макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса / Под общ. ред. Т.И. Заславской. – М.: МВШСЭН, 2001. – С. 319-327.
15. Шаталова Н.И. Деформации трудового поведения работника / Н.И. Шаталова // Социс. – 2000. – № 7. – С. 26-33.
16. Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / Под ред. Р.М. Нуреева. – М.: Московский общественный научный фонд, 2001. – 804 с.