



ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ

*А.М. Колот,
доктор економічних наук,
Київський національний
економічний університет*

Фундаментальною складовою розбудови соціальної держави є формування та розвиток системи соціально-трудова відносин, адекватної сучасним економічним умовам, що має забезпечувати відтворювальний процес узгодження, оптимізації інтересів сторін і суб'єктів відносин у сфері праці. Безумовно, інтереси кожної соціальної групи, кожного індивіда є суб'єктно-орієнтованими і не можуть повністю збігатися. Задоволення суб'єктно-орієнтованих інтересів залежить від загальних результатів економічної діяльності та потребує пошуку компромісів, опрацювання соціально-узгодженої політики розподілу доходів та інших складових забезпечення гідної праці. Правомірно стверджувати, що гармонізація відносин у сфері праці — це урівноваження ступеня відповідальності соціальних партнерів за розвиток підприємництва і досягнення високих економічних результатів, соціальний добробут і підвищення якості трудового життя.

Активний процес формування соціально-орієнтованої ринкової економіки об'єктивно має супроводжуватися масштабним, глибоким за змістом науковим його забезпеченням, що передбачає результативні і практично корисні наукові дослідження, передусім соціально-економічного спрямування. До пріоритетних з них безумовно належать й наукові дослідження сучасних проблем соціально-трудова відносин.

Проблема оптимізації відносин між роботодавцями і найманими працівниками є "вічною" з часу зародження ринку праці. За певних політичних, економічних, соціальних умов вона набуває особливої актуальності. На нинішньому етапі розвитку економіки України актуалізація дослідження теоретичних і прикладних аспектів соціально-трудова відносин обумовлюється такими основними обставинами.

По-перше, розвитком наукових і прикладних уявлень про роль людини у становленні та функціонуванні економіки ринкового типу. Розбудова економіки країни на ринкових засадах не є самоціллю. Трансформаційні процеси в економіці мають здійснюватися для людини, в її інтересах. Людина як індивідуум, особистість є багаторольовим, багатограним суб'єктом соціально-трудова відносин, створення необхідних умов для розвитку якого є завданням чи не найбільшої складності. Важливою передумовою забезпечення

Проблеми ринку праці

таких умов на практиці є теоретичне опрацювання проблем підвищення якості трудового життя на основі оптимізації відносин між трудом і капіталом.

По-друге, перехід до системи господарювання, що базується на багатоманітності форм власності і господарювання та передбачає її функціонування на загальноприйнятих, домінуючих у світі ринкових засадах, докорінно змінює зміст, всю систему соціально-трудо-вих відносин. Отже, необхідні глибокі дослідження цієї проблематики, поглиблення та систематизація сучасних знань про категорії та поняття, що відображають основні ха-рактеристики процесу становлення і розвитку відносин у сфері праці.

По-третє, становлення ринкової економіки автоматично не вирішує проблем, які накопичилися у соціально-трудо-вих відносинах доринкового етапу розвитку економіки. Понад те, економіка ринкового типу породжує нові проблеми у соціально-трудо-вій сфері, як, приміром, значне розшарування населення за рівнем доходів, зростання безробіття у різноманітних формах, зниження масштабів та рівня державних соціальних гарантій, посилення інтенсивності праці, поширення практики неповної зайнятості тощо. Відтак нагальною є потреба теоретичного опрацювання методів, прийомів, принципів оптимі-зації інтересів сторін соціально-трудо-вих відносин за нових економічних умов.

Слід також врахувати, що саме у соціально-трудо-вій сфері під впливом зміни базис-них економічних відносин відбуваються найсуттєвіші перетворення, які мають бути про-гнозованими за наслідками. Очевидною стає потреба опрацювання нових підходів до моніторингу соціально-трудо-вих відносин, системного їх аналізу та пошуку нових ме-тодів регулювання.

По-четверте, входження України у світовий ринок праці передбачає організацію соціально-трудо-вих відносин відповідно до міжнародних норм, інтеграції національної системи відносин між трудом і капіталом в систему, визнану світовим співтовариством. Це зумовлює необхідність дослідження проблем, пов'язаних з приведенням національ-ного законодавства у відповідність до міжнародних трудових норм, вивчення та узагал-нення вітчизняного і зарубіжного досвіду регулювання соціально-трудо-вих відносин, опанування “технології” оцінювання їх стану та розробки пропозицій щодо вдоскона-лення з урахуванням світових надбань у цій галузі.

Неупереджений аналіз стану соціально-трудо-вої сфери в цілому, і зокрема аналіз формування складових системи відносин у сфері праці, дає підстави для певного опти-мізму, констатації позитивних зрушень у цій царині. Незважаючи на “незоране” правове поле у галузі соціально-трудо-вих відносин, відсутність належної інституціоналізації но-вих відносин між трудом і капіталом, діалог між найманими працівниками і роботодав-цями на принципах соціального партнерства вже не сприймається як ренегатство, наївність чи екзотика.

Такий аналіз дає й ґрунт для серйозних роздумів, неоднозначної оцінки результатів розвитку соціально-трудо-вої сфери. Переконалий, що наші наукові здобутки в опрацю-ванні сучасних форм і методів оптимізації відносин між працею і капіталом дещо пере-більшуються, а Україна продовжує переживати інституціональну кризу — кризу форму-вання та розвитку соціальних інститутів.

Незважаючи на активізацію досліджень з соціально-трудо-вих відносин, практично немає суттєвих зрушень як у науковому опрацюванні цієї проблематики, так і у розв'я-занні прикладних завдань з оптимізації відносин між трудом і капіталом. У публікаціях з питань соціально-трудо-вих відносин ще бракує системного викладу матеріалу, вкрай слаб-кий зв'язок з умовами, в яких функціонують вітчизняні підприємства різних форм влас-ності і господарювання. Натомість містяться окремі характеристики нинішнього стану

соціально-трудової сфери, констатація недоліків у реалізації соціальної політики, опис зарубіжного досвіду з цієї проблематики без належної критичної оцінки. Науково-методичні матеріали та рекомендації нерідко подаються як такі, що фактично діють в практиці вітчизняних підприємств, хоча їх можна розглядати як загальні ідеї щодо вирішення тих чи інших проблем.

Саме відсутність концептуально цілісних і методологічно обґрунтованих рекомендацій щодо формування нових за структурою та змістом відносин у сфері праці стала, за нашою оцінкою, однією з основних причин “нерівноважного стану” всієї системи соціально-трудова відносин в Україні на етапі ринкової трансформації економіки.

Сучасний тип соціально-трудова відносин — це унікальний (з огляду на світову практику) симбіоз колишніх та нових правил, підходів, методів, процедур побудови взаємовідносин у сфері праці. Соціальні інститути нині продукують свого роду “кентаври” у царині нормативно-правового регулювання соціально-трудова відносин, у яких нові правила і норми, адекватні умовам ринкової економіки, уживаються з дотеперішніми, що нерідко не мають права на існування за нових соціально-економічних умов. Прикладом може бути діючий Кодекс законів про працю, який прийнято ще за радянських часів і до якого внесено десятки змін та доповнень, що мають певним чином “підлаштувати” правові норми під сучасні реалії соціально-трудова сфери.

Результати власних досліджень щодо стану та тенденцій розвитку соціально-трудова відносин дають можливість зробити такі висновки:

- нова модель соціально-трудова відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулюючого впливу з боку держави; залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального діалогу;
- зберігається “непрозорість” у соціально-трудова відносинах. Формальні, регламентовані законодавчими актами, угодами і договорами відносини між соціальними партнерами повсюдно переплітаються з неформальними, нерегульованими, що нерідко мають “тіньові” ознаки;
- наймані працівники дедалі частіше висловлюють недовіру офіційним профспілкам, не вбачають в них інституту, що повноцінно представляє їхні інтереси у відносинах з роботодавцями; не відбулося суттєвих змін в «ідеології» побудови соціально-трудова відносин з появою так званих альтернативних (незалежних, вільних тощо) профспілок, членами яких є і наймані працівники, і роботодавці та їх представники на різних рівнях управління виробництвом. На практиці маємо різноманітні гібридні інституції та реалії, коли старі структури виступають у нових ролях, а новостворені успадковують як старі, так і намагаються опанувати ті ролі та функції, що використовуються за сталих, досконалих соціально-трудова відносин;
- відсутня однорідність у становленні та розвитку соціально-трудова відносин навіть в межах однієї галузі економіки внаслідок “анклавізації” окремих виробничих сегментів за регіональними та соціокультурними ознаками;
- поширеною є практика індивідуалізації трудових відносин на основі застосування контрактної форми найму і оплати праці у випадках, не передбачених чинним законодавством;
- стійким феноменом пострадянського періоду є численні порушення трудових прав громадян. За даними, що базуються на матеріалах опитувань, проведених автором на ряді підприємств м. Києва та Київської області, частка

працівників, трудові права яких порушувались упродовж останніх двох-трьох років, складає 40 — 45 %.

- Не можна не помітити зміни у реакції найманих працівників на порушення їхніх трудових прав. Опір найманих працівників останнім часом виявляється не у відкритих конфліктах (страйках, судових процесах), а набуває все частіше форму прихованого саботажу, коли трудові функції виконуються, але робота не є продуктивною. Результати проведених автором досліджень засвідчують, що на тих підприємствах, де соціально-трудова відносина не можна визнати досконалими, установки найманих працівників на ініціативу, відповідальність, високопродуктивну роботу знижуються;
- по-реформаторському налаштований український менеджмент намагається активно застосувати західноєвропейські системи організації і управління виробництвом, що ґрунтуються на сучасних методах управління персоналом. Однак традиційна культура праці та соціально-трудова відносина справляє негативний вплив на ефективність організаційно-управлінських новацій.

Розбудова складної за змістом ієрархічної системи соціально-трудова відносина, на думку автора, має здійснюватися на сучасній теоретико-методологічній базі з широким використанням надбань інституціональної теорії взагалі та її неінституціонального напрямку зокрема. Автор не ставить за мету детальний аналіз сучасного інституціоналізму, як і його попередника — “старого”, традиційного інституціоналізму, а лише наголошує на необхідності, доцільності використання теоретичних засад зазначеного напрямку економічної думки в практиці побудови національної моделі соціально-трудова відносина.

Інституціоналізм як самостійний напрям наукових досліджень сформувався наприкінці XIX століття у період, що став з багатьох причин переломним у розвитку капіталістичного господарства. Немало і науковців, і практиків вважають, що ринкова система господарювання увійшла у нову фазу свого розвитку, а пізнання особливостей та механізмів її функціонування потребує інших теоретико-методологічних підходів.

Розглядаючи ідейні засади інституціоналізму, не можна не зазначити, що ця теорія (на відміну від класичної та неокласичної) не абсолютизує, більше того, заперечує “самопрагнення” ринкового господарства до рівноваги. Теорія інституціоналізму — це продукт наукової думки, що сповідує необхідність внутрішньої регуляції ринкового господарства на основі задіяння потенціалу цілої системи соціальних інститутів.

Справедливим є твердження, що сучасний інституціоналізм — одна з найбільш “приземлених” економічних теорій, яка розкриває та пояснює глибинні засади функціонування економіки ринкового типу за теперішніх соціально-економічних реалій. Зазначимо, що у різних течіях школи інституціоналізму має місце як “вузьке”, так і “розгорнуте” тлумачення сутності інституту. Прибічники першого підходу трактують соціальні інститути як функціональні органи суспільства (державні установи, судова система, система самоуправління, органи соціального партнерства тощо), а також системи формальних юридичних норм.

Прибічники “розгорнутого” підходу до визначення соціальних інститутів відносять до останніх і сукупність формальних та неформальних норм, цінностей, еталони соціальної поведінки. Найповнішим, універсальним можна вважати таке визначення поняття, що розглядається: “Соціальні інститути — це відносно стійкі компоненти суспільного життя, що включають: 1) соціально визнані нормативно-ціннісні системи; 2) еталони соціальної поведінки; 3) форми організації соціальних зв’язків людей; 4) функ-

ціональні органи управління і регулювання, що забезпечують кодифікацію соціальних норм і контроль за їх дотриманням, формулюють суспільні цілі і потреби та організують процес їх реалізації”.¹

Представники теорії інституціоналізму не ставили і не ставлять за мету обґрунтувати певну альтернативу ринку як ключовому економічному і соціальному інституту, вони залишаються у межах “базової” ринкової парадигми та сповідують безальтернативність ринкових відносин на даному історичному етапі. Розвиток інституціоналізму було ініційовано рядом обставин, серед яких виокремимо такі: зміна ролі держави і, зокрема, підвищення значущості її правових та соціальних функцій; посилення соціальної компоненти у поведінці суб’єктів ринкової економіки, меті їхньої діяльності; зміни в потребах та менталітеті зайнятих в економіці; критичне переосмислення наукового і практичного добору капіталістичного ринкового господарства індустріальної доби.

Зростаючий інтерес до інституціональної теорії пов’язаний з тим, що саме її основоположні засади та інструментарій дають можливість подолати обмеженість традиційних методів аналізу сучасних економічних систем — механізмів їх функціонування та джерел розвитку. Один із засновників інституціональної економічної теорії В.Гамільтон зазначав, що інституціоналізм є єдиною теорією, яка може об’єднати економічну науку, вона доводить, як окремі складові економічної системи співвідносяться з цілими. Опанування теоретичних засад інституціоналізму та послідовне їх використання в практичній діяльності є надзвичайно важливим з огляду на те, що саме слабкість існуючих соціальних інститутів і низька ефективність їх функціонування є, за нашою оцінкою, однією з основних причин того, що Україна все ще не має істотних проривів у розвитку соціально-трудої сфери.

Характерною особливістю сучасного інституціоналізму є використання дедуктивного методу. Його представники йдуть від загальних принципів неокласичної економічної теорії до пояснення конкретних явищ соціально-економічного розвитку. При цьому інститути як провідна складова цієї течії економічної думки розглядаються на засадах єдиної теорії. Інституціональна теорія заперечує такі постулати традиційної неокласики, як наявність досконалої конкуренції, аксіоми повної раціональності, абсолютної інформованості, досягнення рівноваги лише завдяки ціновому механізму тощо. Варто зазначити, що на відміну від неокласичної теорії, яка орієнтується на результат та вивчає як домогосподарства максимізують корисність, фірми — прибуток, а держава — суспільний добробут, сучасний інституціоналізм основну увагу приділяє мотивації як рушійній силі поведінки, безпосередньому процесу прийняття рішень під впливом мотивів та стимулів. Тому правомірно стверджувати, що сучасний інституціоналізм як напрям економічної думки орієнтований на людину, її вільну економічну діяльність на основі задіяння мотиваційного потенціалу.

Ця економічна теорія заперечує необхідність посиленого впливу держави на ринкову економіку, але визнає, що такий вплив має бути достатнім для запровадження дієвих правил гри та забезпечення контролю за їх дотриманням. До того ж функції та методи впливу держави на економіку ринкового типу представники сучасного інституціоналізму розуміють по-іншому, ніж, наприклад, прибічники кейнсіанської теорії. Головне завдання держави, на їх погляд, полягає не в стимулюванні ефективного попиту на основі зростання державних витрат, а у створенні певних правових норм, що обмежують монополізацію, впровадженні інших інституціональних механізмів, які стимулюють конкуренцію та підвищення ефективності діяльності суб’єктів господарювання.

¹ R. Boudon, F. Bourricaud. Dictionnaire critique de la sociologie. — Paris, 1990.

Проблеми ринку праці

Водночас слід підкреслити, що стосовно економіки перехідного періоду інституціоналізм сповідує необхідність більш активної участі держави у вирішенні завдань соціально-економічного розвитку. Це пов'язане як з потребою інтенсивного формування системи нових формальних і неформальних інститутів, так і з необхідністю мінімізації втрат, які є неминучими в ході перебудови колишніх та становлення нових інституціональних структур. До цього слід додати і завдання, що постають перед державними інституціями у зв'язку з розгортанням глобалізаційних процесів та збільшенням відкритості економіки перехідного типу.

Отже, стосовно реалій України викладені вище теоретичні судження означають: переосмислення ролі та функцій державних інститутів в економіці України, пов'язане як із завданнями, що зумовлені становленням нових інститутів на етапі ринкової трансформації, так і з потребою мінімізації “ціни” ринкових перетворень, тобто можливих втрат населення в ході побудови нової економічної системи та зростання її відкритості.

Загалом роль держави в регулюванні економіки, і зокрема її соціально-трудової сфери, має набути якісно нового значення. Зміни, що відбуваються, та ті, що стануться в діяльності держави за сучасних умов, пов'язані не зі зниженням її абсолютної ролі, а з реструктуризацією напрямів її впливу на соціально-економічні процеси. Це узгоджується з досвідом розвинутих країн Заходу, де має місце не згорання соціально-економічної ролі держави, а зміна її функцій. Характерно, що в програмних документах та рішеннях ОЕСР наголос робиться не на дерегулюванні економіки, а на “реформі регулювання”.

Для оптимізації інтересів соціальних партнерів україн важливо, щоб національна модель відносин у сфері праці була соціально-орієнтованою та формувалася з урахуванням основних засад сучасного інституціоналізму. Вважаємо, що розвиток означеної системи має здійснюватися за такими напрямками:

- “інвентаризація” наявної правової бази на предмет її відповідності вимогам і цілям соціальної держави та внесення відповідних змін до чинного законодавства;
- удосконалення законодавчої бази, що регулює відносини у сфері праці, і передусім прийняття Трудового кодексу, побудованого на міжнародних трудових нормах, істотних надбаннях радянської системи трудового законодавства та сучасної міжнародної практики;
- посилення безпосередньої та опосередкованої участі держави в оптимізації відносин між працею й капіталом;
- підвищення соціальної відповідальності держави;
- вжиття додаткових заходів законодавчого, організаційного, економічного характеру, що спрямовані на удосконалення соціально-трудоких відносин безпосередньо на підприємствах (в організаціях);
- підвищення ефективності діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців у задіянні потенціалу соціального партнерства;
- створення дійового механізму контролю за дотриманням трудового законодавства та підвищення відповідальності за його порушення;
- одночасне і узгоджене реформування відносин у суміжних галузях — податковій, пенсійній, житлово-комунальній тощо;
- широкий розвиток визнаних світовою практикою форм виробничої демократії за такими основними напрямками — застосування різних форм участі

персоналу в управлінні виробництвом та участь персоналу організацій в розподілі результатів виробництва;

- запровадження систем інформаційно-пропагандистського забезпечення реформ, що здійснюються у соціально-трудої сфері. Населення має отримувати повну, прозору інформацію щодо суті реформ, їх наслідків, ефективності діяльності органів влади;
- запровадження практики соціального планування на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства;
- створення механізмів, що забезпечують “прозорість” господарсько-фінансової діяльності для всіх учасників колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці;
- опрацювання зарубіжного досвіду формування соціально-трудої відносин та використання у вітчизняній практиці основних засад європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці.

Реалізація на практиці зазначених вище заходів дасть змогу здійснити істотний поступ до становлення національної моделі соціально-трудої відносин, що відповідає інтересам усіх соціальних сил, сприяє розбудові соціальної держави та громадянського суспільства.

При здійсненні заходів щодо розвитку системи соціально-трудої відносин у контексті сучасного інституціоналізму принципово важливим є усвідомлення наступного. На попередніх етапах соціально-економічних реформ ми звикли до жорсткого, навіть механічного погляду на трансформаційні зміни у соціально-трудої сфері, коли вочевидь, майже натурально можна було прослідкувати за заміщенням одних блоків соціально-економічного устрою іншими. Нині маємо виходити з того, що період заходів “обвального” характеру вже минув. Настає інший етап, коли нові, формально означені інститути держави, економіки, суспільства мають наповнюватися реальним змістом та динамізмом розвитку. Цей етап з погляду трудомісткості, інтелектуальної складової значно складніший за попередній.

Настав етап, коли соціальним інститутам необхідно оволодіти практичним інструментарієм реалізації своїх нових функцій, визначити чіткі параметри відповідальності за досягнення реальних результатів; коли все менше має бути зовнішніх ефектів, демонстрації чи імітації перетворень, а дедалі більше роботи на результат. Подальші трансформаційні процеси мають бути гнучкими, вивіреними за наслідками. Настав час, коли подальші перетворення мають визначатися не діями, енергією, напором окремих політиків чи практиків реформаторів (у більшості випадків цього вже не треба), а роботою соціальних інститутів (держави, суспільства, економіки), коли всі ми маємо об’єднатися навколо ідеї розбудови соціальної держави.

І нарешті, історичний досвід переконливо свідчить, що упродовж останніх 200 років жодна країна в світі не вийшла на провідні позиції в економіці, якщо вона не ставала лідером в галузі інновацій та управління (в тому числі соціального), не орієнтувалася на найвищі соціальні стандарти світового рівня. Україна прагне посісти гідне місце у світовому табелі рангів, побудувати розвинену соціально-орієнтовану економіку та громадянське суспільство. Для досягнення цього необхідно ставити і розв’язувати завдання глобального характеру, здійснювати прорив в усіх сферах соціально-економічного розвитку. Лише за такого підходу Україна має шанс не бути на периферії серед країн світу.