

О.О. ФОМІНА,
Донецький національний технічний університет

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН РИНКОВОГО ТИПУ

Складний процес соціально-економічних перетворень українського суспільства висуває завдання подальшого наукового обґрунтування нової суті економічних відносин. Формування конкурентної ринкової економіки і становлення повноцінного громадянського суспільства неможливе без ефективної та існуючої за прозорими правилами системи трудових відносин. На сучасному етапі розвитку України як ніколи гостро стоїть питання про розробку тих напрямків економічної теорії, які б дозволили не тільки віддзеркалювати і аналізувати реальні процеси функціонування нашого суспільства, але й передбачати їх протікання у майбутньому, виявляти закономірності їх розвитку. Вочевидь, саме інституціональна економічна теорія спроможна вирішити зазначені питання, оскільки вона сприяє обґрунтуванню шляхів становлення суспільних інститутів, що впливають на економічний розвиток суспільства. Крім того, на погляд окремих науковців, сучасна інституціональна теорія дозволяє обґрунтувати активну роль держави у створенні ринкових інститутів і координації дій суб'єктів соціально-трудових відносин[1].

Вирішенню проблем, які стосуються розвитку та регулювання соціально-трудових відносин в Україні, присвячено досить багато досліджень, зокрема А.М. Колота [2, 3], Н. Павловської, Г. Осового [4], С. Українця, Д.П. Богині[5], та ін. Так, А.М. Колот досліджує трансформаційні процеси, що відбуваються у соціально-трудових відносинах, надає деякі рекомендації щодо вирішення проблеми оптимізації відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Актуальним для сьогодення є й дослідження впливу соціально-трудових відносин на індекс людського розвитку, що аналізується у публікаціях Д.П. Богині. Інтерес викликають дослідження зарубіжних учених, а саме: Н. Волгіна, Б. Генкіна, Р. Капелюшнікова [6], Н. Вишневської, В. Гимпельсона та ін, що безпосередньо присвячені проблемам інституціонального середовища сфери праці. Разом з тим засади формування соціально-трудових відносин ринкового типу досліджені ще недостатньо, а саме потребують наукового обґрунтування інституційні основи формування соціально-трудових відносин ринкового типу та проблеми їх регулювання.

Загальний аналіз показує, що в економіці ринкового типу соціально-трудові відносини мають звільнитися від монопольного визначення державою їх змісту, форм і методів регулювання й розвиватися на основі вільного волевиявлення суб'єктів цих відносин, що спирається на економічні інтереси. Проте формування системи соціально-трудових відносин і їх регулювання лише на принципах волевиявлення роботодавців і найманих працівників – ідеальна модель, яка на практиці практично не зустрічається. Свобода відносин у соціально-трудовій сфері є завжди обмеженою як економічними, національними, природними, деякими іншими умовами розвитку виробничих відносин, так і потребою державного регулювання цих відносин в інтересах розвитку суспільства загалом і окремих його індивідів зокрема[7, с.24].

Виходячи з цього, мета цієї статті полягає у визначенні інституціональних засад формування соціально-трудових відносин ринкового типу і обґрунтуванні необхідності включення інституту відповідальності до механізму сучасних соціально трудових відносин в Україні.

Як відомо, головна мета суб'єктів ринкової економіки – зростання ефективності виробництва та прибутку. На сучасному етапі розвитку економічних відносин досягнення цієї мети неможливе без урахування впливу на поведінку суб'єктів господарювання сформованих формальних і неформальних інститутів. Тому виникає необхідність дослідження такої системи формальних і неформальних інститутів соціально-трудових відносин.

На сучасному ринковому просторі доцільно виділити такі групи формальних інститутів:

1. Політичні інститути, які представляє в Україні Верховна Рада, уряд, різноманітні політичні партії;
2. Правові інститути: Верховна Рада (як законодавчий орган), судові органи, арбітраж;
3. Соціальні інститути: сім'я, трудовий колектив, профспілка, спілка роботодавців, системи соціального партнерства і страхування;
4. Економічні інститути, що посідають центральне місце у функціонуванні господар-

© .О. Фоміна, 2006

ського механізму: інститут заробітної плати, трудових трансакцій та ін.

Систему формальних інститутів можна зобразити схемою, що представлена на рис.1.



Рисунок 1. Система формальних інститутів соціально-трудових відносин

Правові інститути в рамках соціально-трудових відносин виконують функцію ціле досягнення, затвердження певних «правил гри», за якими потім відбувається взаємозв'язок між ними; політичні – функцію інтеграції, тобто досягнення оптимального задоволення інтересів всіх учасників трудових відносин; соціальні інститути – виконують функцію соціалізації, а саме надають індивідам зразки поведінки та способи дії у відповідному середовищі, а також функцію відтворення соціальної структури суспільства. Роль економічних інститутів у відносинах, що виникають у сфері праці, заключається у виконанні регулятивних функцій, що безпосередньо пов'язані з організацією і управлінням процесами життєдіяльності, матеріального та соціального відтворення робочої сили.

Як між інститутами, так і всередині будь-якого інституту діють своєрідні правила поведінки, так звані неформальні інститути. Неформальні інститути виникають там, де несправність формального інституту викликає порушення важливих функцій для життєдіяльності всього соціального організму. В основі механізму компенсації таких несправностей лежить певна спільність інтересів організацій та її членів. Неформальні інститути заснуються на виборі індивідом або організацією суспільних зв'язків, що припускають неформальні службові відносини, відсутність чітко закріплених стандартів.

На погляд автора, до неформальних інститутів соціально-трудових відносин доцільно віднести відповідальність. Теоретичні дослідження показують, що відповідальність – один з головних неформальних інститутів, який безпосередньо впливає на розвиток економічних відносин у суспільстві. Суб'єктами відповідальності в системі соціально-трудових

відносин виступають держава, колектив (спілки роботодавців та спілки найманих працівників, або їх представники) і індивіди (роботодавець та найманий працівник). Інститут відповідальності можна розмежувати на соціальну відповідальність і економічну відповідальність. Соціальна відповідальність передбачає відповідальність за подальший розвиток особистості, колективу, суспільства, а економічна – за подальший розвиток господарської діяльності людини, підприємства, економічний розвиток суспільства.

У рамках соціально-трудових відносин функціонування інституту відповідальності можна розглядати у наступних проявах:

1. Відповідальність держави;
2. Відповідальність роботодавця;
3. Відповідальність найманого працівника.

Відповідальність держави. Головна роль держави – встановлення прав суб'єктів соціально-трудових відносин. Інтереси держави виявляються у впливі на відносини між трудом і капіталом. Теоретично метою державної політики у соціально-трудовій сфері є сприяння реалізації прав громадян на повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість, що закріплено в Конституції України і базується на наступних принципах:

- забезпечення рівних можливостей всім громадянам;
- підтримання трудової і підприємницької ініціативи;
- забезпечення соціального захисту тих, хто його потребує.

Але слід зауважити, що при реформуванні економічних відносин держава досить невдало розставила пріоритети у здійсненні переходу до ринкового господарства, акцентуючи увагу на законах ринкового господарства і

принципах саморегуляції, які за своєю природою не здатні забезпечити соціальну злагоду. Як наслідок, ми отримали вкрай негативні процеси, обумовлені прорахунками в соціально-економічній політиці. Прогресує втрата людського капіталу. Замість сталого формування середнього класу як основи соціальної й політичної стабільності суспільства відбувається процес його розшарування за рівнем доходів, дедалі більша частка населення тяжіє до соціальних низів. Недостатньо приділяється уваги прогнозуванню та аналізу соціальних наслідків рішень, що приймаються на національному рівні [2, с.167]. Ці наслідки, зокрема, мають такий прояв:

1. Відокремлення населення від функціонування влади та її несприйняття;
2. Диференціація населення за доходами;
3. Антагоністичні відносини «бідних» і «багатих» («бідні» – більшість населення країни, наймані робітники, «багаті» – роботодавці-підприємці);
4. Конфронтація труда і капіталу.

Вищесказане підтверджують такі факти: співвідношення доходів 10% найзаможніших громадян до 10% найбідніших громадян в Україні в 2000 р. складало 13:1 [2, с.168]; за межею бідності проживає 26,7% населення [2, с.168]; у 2005 р. мінімальна зарплата складала 64,06% прожиткового мінімуму, законодавчо встановленого на поточний рік, що не може задовольнити мінімум потреб людини [8, 9].

Таким чином, можна дійти висновку, що у період трансформації економіки України найголовніші функції держави – регулююча і стимулююча – виконуються не в повному обсязі, держава не запобігає диференціації суспільства та дискримінації окремих верств населення, а це свідчить про недостатню відповідальність держави перед суспільством.

Відповідальність роботодавців. Проблема існує на рівнях оплати праці, в установленні умов праці, рівні соціальної захищеності найманого працівника. Поширеною є практика порушення законодавства про працю, всупереч до якого має місце недотримання нормативів відпрацьованого часу, ненадання чергових відпусток та ін. Прогресує неформальна, понаднормована зайнятість, рівень оплати праці часто не відповідає кваліфікації працівника, терміновості виконання роботи чи кількості витраченої праці. Проте, розглядаючи негативні явища у сфері зайнятості найманих працівників, слід враховувати істотні розбіжності умов зайнятості, що виникають внаслідок диференціації ро-

ботодавців.

Диференціацію роботодавців можна провести за формою власності та розміром підприємства: державні підприємства – роботодавцем виступають державні органи, приватні підприємства – роботодавцем виступає адміністрація підприємства, а також малі, середні та крупні. Відповідно до цього розмежування роботодавців необхідно прийняти до уваги економічний та технічний рівень виробництва. Сучасна практика господарювання надає різні можливості підприємствам щодо досягнення прибутку: відповідно до законодавства, чи шляхом уникнення будь-яких норм, невиконання своїх зобов'язань перед найманим робітником за колективним договором, незабезпечення соціального захисту, вчасної та гідної заробітної плати та ін. Трапляються випадки, коли намагання мінімізувати витрати призводить до використання застарілого устаткування та старих технологій. Це в свою чергу призводить до погіршення умов виробництва. До цього слід додати, що недостатня відповідальність держави провокує недостатню відповідальність роботодавців у соціальній сфері.

Відповідальність працівника. Падіння престижу праці приводить працівника до втрати відповідальності не тільки перед суспільством, але й перед собою. Значна частка населення, не вбачаючи можливості отримання достатньої кількості благ за рахунок чесної, сумлінної праці, змушена або обмежувати свої потреби, або шукати інші шляхи їх задоволення, не виключаючи кримінальні. Задля підвищення відповідальності найманого працівника необхідно створити досить чіткий мотиваційний механізм, в якому б поєднувались матеріальне винагородження з моральним, з забезпеченням необхідних умов праці і відпочинку, гарантій зайнятості, розвитку кар'єри, що сприяло би підвищенню його життєвого рівня та більш якісному відтворенню робочої сили. Людина – головний об'єкт і в той самий час суб'єкт інвестицій у виробництво. Тому в розвинутих країнах перейшли до вкладення коштів, перш за все у людський капітал, до мотивації професійного зростання, високої мобільності, стимулювання продуктивної праці.

Всі суб'єкти відповідальності знаходяться у взаємозв'язку і взаємозалежності, чим створюють своєрідну систему (див. рис. 2). Держава надає законодавчо-правову базу і забезпечує її виконання іншими суб'єктами соціально-трудова відносин. Роботодавці через адміністрацію підприємства, забезпечують нормальні умови праці для робітників, гідну

оплату праці, мотивацію до праці, її ефективність. Індивід, в свою чергу, отримує достатній рівень життя, що сприяє його нормальному відтворенню, тим самим досягається соціальна

злагода у суспільстві. Порушення же будь якого зв'язку призводить до руйнування системи взаємної відповідальності сторін соціально-трудова відносин.

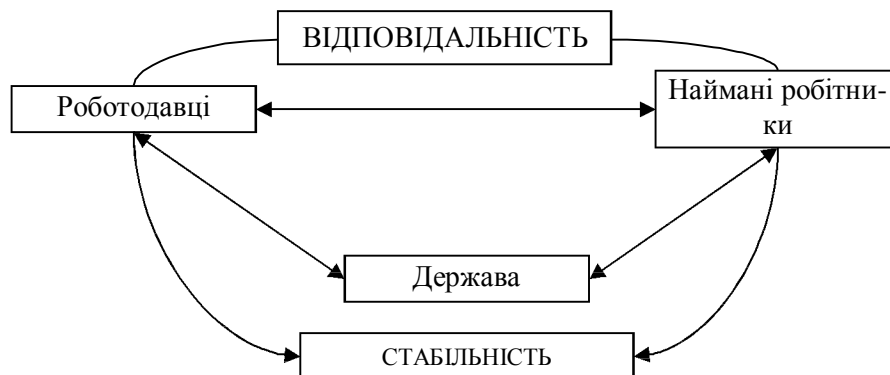


Рисунок 2. Вплив інституту відповідальності на головних суб'єктів соціально-трудова відносин

Наслідком існування чи неіснування відповідальності є стабільність. Стабільність – стан суб'єкта економічних відносин, який утримує у рівновазі його потреби та можливості їх задоволення. Стабільність людини стає провідною ланкою у економічних відносинах. Вона виникає із соціальної захищеності людини як з боку держави, так і з боку роботодавця, тобто з їх відповідальності. Стабільність роботодавців забезпечується відповідальністю найманої робочої сили перед суспільством у якості того продукту, що вона виробляє; відповідальністю держави перед суспільством. Стабільність держави виявляється в досягненні та утриманні позицій на світовому ринку.

Висновки.

1. На розвиток соціально-трудова відносин впливають формальні і неформальні інститути економічних відносин. Аналіз вітчизняної практики господарювання дозволяє включити до економічних інститутів відповідальність, оскільки формування цього інституту сприяє стабілізації економічних відносин, зокрема у сфері праці.

2. Оскільки провідна роль в умовах трансформації економіки належить державі, необхідно підвищити відповідальність держави, яка повинна забезпечити не тільки розробку нової законодавчо-правової бази регулювання відносин у сфері праці, але й контроль за її виконанням усіма суб'єктами соціально-трудова відносин. В першу чергу це сто-сується самої держави, зокрема виконання зобов'язань у соціальної сфері шляхом забезпечення соціальних

гарантій її працівникам, збільшення розмірів заробітної плати, уникнення ситуацій заборгованості із фінансування виплати пенсій та грошової допомоги по установах Мінфіну та Пенсійного фонду, заборгованості із виплат соціальної допомоги.

3. Значне місце у формуванні відповідальності держави посідає розробка такої соціально-економічної політики держави, яка б дозволила контролювати темпи інфляції, сприяла б підвищенню рівня життя населення, стимулювала б підвищення обсягів промислового виробництва.

Слід зазначити, що формування відповідальності суб'єктів соціально-трудова відносин – довготривалий і складний процес, на який впливають численні ментальні фактори, що змінюються зі зміною поколінь. Тому цей процес може тривати десятки років, проте започаткувати його необхідно вже сьогодні. Напрямок подальшого дослідження соціально-трудова сфери можуть стати розробка і обґрунтування моделі соціально-трудова відносин в умовах транзитивності з урахуванням впливу на них інших формальних і неформальних інститутів, факторів ментальності.

Література

1. Новицький В. Інституціоналізм у діалектиці сучасного економічного розвитку. // Економіка України. – 2005. – №7. – С.49-58.
 2. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання. – Київ,

КНЕУ, 2003 – 230 с.

3. Колот А.М. Договірне регулювання соціально-трудова відносин: стан, шляхи удосконалення. // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносини в сучасних економічних умовах: Сб. науч. тр. – Т.1/ НАН України. Ін-т економіки промисловості; Редкол.: Амоша А.І. (отв. ред.) і др. – Донецьк, 2003. – 372с.

4. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: нова соціальна роль, стан та перспективи розвитку // Україна: аспекти праці. – 2002. - №1. – С.3-9

5. Богиня Д.П. Сучасні проблеми соціально-трудова відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні. // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносини в сучасних економічних умовах: Сб. науч.

тр.– Т.1/ НАН України. Ін-т економіки промисловості; Редкол.: Амоша А.І. (отв. ред.) і др. – Донецьк, 2003. – 372с.

6. Какой рынок труда нужен российской экономике? // Перспективы реформирования трудовых отношений: сборник статей. – М.:ОГИ, - 2003. – 128 с.

7. Колот А.М. Проблеми становлення й розвитку соціально-трудова відносин в Україні. // Україна: аспекти праці. – 2002, - №3. – С.23-27.

8. <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publication/news> Урядовий портал. Економіка України за січень-жовтень 2005 року // 24.11.2005 | 11:42 | "Урядовий кур'єр"

9. <http://www.gazeta.lviv.ua/articles/2005/01/14/1712/>

Статья поступила в редакцию 12.01.2006

А.Л. БАЛАНДА, к.э.н., с.н.с.,

НКЦ «Институт оперативной деятельности и государственной безопасности», г.Киев

РЕГУЛЯТОРНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА (ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ)

Государство выступает важнейшим общественным институтом, основной функцией которого есть формирование, поддержание и изменение институциональной среды общества. Без государства не может существовать экономическая система – правительство определяет основные экономические институты, от которых зависит ее характер и параметры развития. В первую очередь – это система прав, определяющих иерархию экономической власти. В современных условиях государство активно воздействует на экономику, а значит, и на функционирование всех рынков (рынок труда не является исключением).

Воздействие государства на различные аспекты функционирования рынка труда осуществляется через реализацию комплекса экономических и социальных задач. Государство регулирует работу рынка труда, с помощью как административных, так и экономических рычагов. Огромную роль играет трудовое законодательство страны, определяющее права и обязанности сторон, вступающих в трудовые отношения: работников, работодателей, профсоюзов, союзов работодателей. Весьма разнообразны и меры экономического регулирования трудовых отношений. Они носят прямой или косвенный характер, будучи направлены как

непосредственно на рынок труда, так и на другие товарные или ресурсные рынки.

Основная цель статьи заключается в том, чтобы на основе применения методологии институционализма выяснить особенности регуляторного влияния государства на рынок труда.

Можно по-разному оценивать роль и значение власти в хозяйственной организации общества, однако, несомненным является тот факт, что поведение экономических агентов в существенной мере формируется под влиянием властных отношений, в рамках которых они действуют, и которые включают в себя контроль (влияние) со стороны одних агентов, и ответственность (подчинение) со стороны других. Экономическое поведение агента зависит от того, кому, чьим интересам, в какой мере подчинена его деятельность; в каких пределах он обладает экономической свободой и, наконец, по отношению к кому данный агент обладает властью [1].

Среди специалистов нет единства в вопросе о том, в какой мере правительство должно вмешиваться в экономику. Еще десять лет назад большинство ведущих экономистов счи-

© А.Л. Баланда, 2006