

О.О. Фоміна
м. Донецьк

ІНСТИТУТ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ СТВОРЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН РИНКОВОГО ТИПУ

Теоретичний аналіз показує, що в економіці ринкового типу соціально-трудова відносина мають звільнятися від монопольного визначення державою їх змісту, форм і методів регулювання й розвиватися на основі вільного волевиявлення суб'єктів цих відносин, що спираються на економічні інтереси. Проте формування системи соціально-трудова відносин і їх регулювання лише на принципах волевиявлення роботодавців і найманих працівників — ідеальна модель, яка на практиці практично не

зустрічається. Свобода відносин у соціально-трудова сфері є завжди обмеженою як економічними, національними, соціальними та деякими іншими умовами розвитку виробничих відносин, так і потребою державного регулювання цих відносин в інтересах розвитку суспільства.

Останнього часу аналізу проблем розвитку та регулювання соціально-трудова відносин в Україні присвячується багато досліджень, зокрема роботи А. М. Колота [1], Г. Осового, С. Українця, Д. П. Богині [2], 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, результати яких відображаються у публікаціях Д. П. Богині. Інтерес викликають дослідження російських учених, а саме, Н. Волгіна, Б. Генкіна [3], Р. Капелюшнікова, Н. Вишневської, В. Гимпельсона [4] та ін, що безпосередньо присвячені дослідженням інституціонального середовища сфери праці. Разом з тим, засади формування соціально-трудових відносин ринкового типу розроблені ще недостатньо, а саме, потребують наукового обґрунтування напрямки удосконалення інституційних основ створення соціально-трудових відносин ринкового типу та способи їх регулювання.

Метою цієї статті є визначення базових інститутів соціально-трудових відносин ринкового типу, дослідження їх впливу на формування і прояви відносин у сфері праці та обґрунтування необхідності включення інституту відповідальності до механізму сучасних соціально-трудових відносин в Україні.

Як відомо, головна мета суб'єктів ринкової економіки — забезпечення зростання ефективності виробництва та максимізація прибутку. На сучасному етапі розвитку економічних відносин досягнення цієї мети неможливе без урахування впливу на поведінку суб'єктів господарювання сформованих формальних і неформальних інститутів [5, с. 17].

Формальні і неформальні інститути можуть доповнювати один одного, або вступати у протиріччя. Зокрема, формальні інститути можуть бути створені на основі вже існуючих неформальних інститутів, а неформальні — виникати при несправності формальних [6]. Тому в рамках нашого дослідження виникає необхідність вивчення сукупності формальних і неформальних інститутів соціально-трудових відносин як однієї із підсистем системи регуляторів взаємодії їх суб'єктів.

Формальні економічні інститути в науковій літературі розглядаються найчастіше лише в одному контексті з правами власності, оскільки вони «встановлюють права власності, тобто пучок прав щодо використання і отримання доходу від власності, і відчуження інших осіб від використання майна або ресурсів» [7, с. 68]. На сучасному ринковому просторі доцільно виділити наступні групи формальних інститутів, що безпосередньо впливають на регулювання соціально-трудових відносин на всіх економічних рівнях: політичні, правові, соціальні, економічні. З метою визначення основних (базових) інститутів соціально-трудових відносин ринкового типу доцільно дослідити вплив кожної із названих груп інститутів на формування і прояви відносин у сфері праці.

Політичні інститути відіграють особливу роль в інституціональному середовищі, оскільки вони визначають владну ієрархічну структуру суспільства, способи прийняття рішень і контролю. Вони виконують функцію інтеграції, тобто досягнення оптимального задоволення інтересів всіх учасників трудових відносин. Представниками політичних інститутів виступають уряд, державні органи влади, різноманітні політичні партії і об'єднання, що відстоюють свої економічні інтереси, в тому числі і в соціально-трудовій сфері.

Правові інститути в рамках соціально-трудових відносин виконують функцію ціледосягнення, затвердження певних «правил гри», за якими потім відбувається взаємозв'язок між суб'єктами соціально-економічних відносин. До основних правових інститутів системи відносин сфери праці можна віднести уряд як законотворчий орган (впровадження норм трудового права), судові органи та арбітраж, діяльність яких спрямована на розгляд трудових спорів і захист трудових прав громадян.

Соціальні інститути, зокрема такі, як сім'я, трудовий колектив, профспілки, спілки роботодавців, національна служба посередництва і примирення, виконують функцію соціалізації, а саме надають індивідам взірці поведінки та способи дії у відповідному середовищі, а також функцію відтворення соціальної структури суспільства.

Економічні інститути посідають центральне місце у функціонуванні господарського механізму, оскільки їх роль в соціально-трудових відносинах полягає у виконанні регуляторних функцій, що безпосередньо пов'язані з організацією і управлінням процесами життєдіяльності, матеріального та соціального відтворення робочої сили. Економічні інститути соціально-трудової сфери відіграють ключову роль в діяльності всіх суб'єктів відносин праці. Вони забезпечують функції адаптації економічної системи, формального закріплення трудових трансакцій, вирішення проблем кооперації між суб'єктами відносин праці, зменшення розбіжностей їх інтересів, мінімізації трансакційних витрат, що забезпечують функціонування ринку праці. До основних економічних інститутів, що мають безпосередній вплив на регулювання соціально-трудових відносин, можна віднести інститут трудових трансакцій і інститут заробітної плати.

Інститут трудових трансакцій представляє собою інституційні норми, що спрямовані на регулювання індивідуальних контактів, різних актів групової і міжгрупової поведінки (укладання колективних договорів). Ці норми визначають порядок і спосіб взаємної поведінки, регламентують методи передавання і обміну інформацією, послугами праці, діяльність суб'єктів соціально-трудових відносин, зокрема роботодавців і здобувачів робочих місць.

Заробітна плата, як економічний інститут, віддзеркалює взаємодію багатьох економічних процесів. З одного боку, заробітна плата виступає основною статтею доходів робітника, а з іншого — найбільш значною статтею витрат роботодавця. З одного боку, зарплата має на основі трудового договору гарантувати оплату праці кожному працівникові у відповідності до результатів його діяльності і вартості робочої сили на ринку праці, а з іншого — розмір зарплати має забезпечувати відшкодування витрат і отримання прибутку роботодавцем після реалізації продукції. Тому очевидна подвійна природа зарплати: вона одночасно виступає витратами для фірми і доходом для робітника. Саме на цьому протиріччі і ґрунтується ряд норм, що регулюють відносини між основними суб'єктами трудових відносин.

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 ком-

пенсації таких несправностей лежить певна спільність інтересів організацій та їх членів.

Неформальні інститути засновуються на виборі індивідом або організації суспільних зв'язків, що припускають неформальні службові відносини, відсутність чітко закріплених стандартів. Разом з тим неформальний інститут може перетворитися на повноцінний формальний, що може відбутися у тому випадку, коли «базисний («технологічний») процес підтримується цілеорієнтованими допоміжними нормами, психологічними і аксіологічними установками, а також механізмами взаємодії з іншими інститутами, що існували раніше» [8, с. 413].

Слід нагадати, що відповідно до інституціональної економічної теорії, виділяють взаємозалежні інститути-норми, що характерні для ринкової економіки: довіри, емпатії, свободи, легалізму [9, с. 100–103]. Норми структурують взаємовідносини індивідів, забезпечують координацію їх діяльності. Саме існування інститутів-норм є головною гарантією стійкості взаємодії і їх передбачуваності.

Теоретичні дослідження показують, що до неформальних інститутів соціально-трудових відносин доцільно приєднати інститут відповідальності. Відповідальність — один з головних неформальних інститутів, який безпосередньо впливає на розвиток економічних відносин між суб'єктами, і від якого залежить реалізація інших неформальних інститутів, зокрема інститутів-норм. Зниження відповідальності підприємців, директорів, банкірів, чиновників зменшує ресурс довіри і збільшує ризики, пов'язані з економічною діяльністю. Зростають витрати на забезпечення безпеки і трансакційні витрати на укладення договорів, контрактів, ведення судових процесів. А це, у свою чергу, призводить до зниження ділової активності, інвестицій, доходів, рівня життя.

Як свідчить аналіз української дійсності, останніми роками спостерігається глобальне зростання недотримання соціально-етичних і правових норм поведінки економічними агентами. Така тенденція є наслідком задекларованої ринковими умовами свободи діяльності, яка не обмежується по суті ніякими неформальними інститутами (моральними принципами, етичними нормами поведінки, релігійними традиціями тощо), та слабо контролюється квазіринковими формальними інститутами. Основною причиною деградації відповідальної поведінки економістами-теоретиками визнається пануюча економічна ідеологія з культом конкуренції, користолюбства, індивідуалізму, максимізації споживання матеріальних благ. Девіантній поведінці значним чином сприяє недосконала нормативна база країни, що створює можливості недотримання соціально-правових норм суб'єктами ринкових відносин без ризику матеріальних чи соціальних збитків. Як наслідок, підсилюється атмосфера відчуження на підприємствах, спостерігається невиправданий розрив в доходах роботодавців і основної частки найманих працівників, що кінець кінцем призводить до зниження трудової мотивації і поступової втрати трудового потенціалу країни [10, с. 234]. Така тенденція підвищує актуальність дослідження відповідальності економічною наукою.

Відповідальність в науковій літературі здебільшого трактується як підзвітність (accountability) і осудність (immutability). В юридичній науці феномен відповідальності вивчається, головним чином, у якості покарання

(punishability) [11, с. 12]. Таке однобічне розуміння відповідальності і її реалізації на практиці призводить до суттєвих деформацій в сфері регулювання соціально-економічних відносин. В зарубіжній теорії і практиці, поряд з відзначеним змістом, феномен відповідальності (responsibility) включає в себе значно більше значень — зобов'язання до відповіді (liability), розумність (rationality), точність, визначеність (precision), залежність, надійність (dependability) тощо [11, с. 12].

З економічної точки зору, відповідальність може бути розглянута як результат прагнення економічних суб'єктів до максимізації власної корисності через підпорядкування своїх дій до існуючих в суспільстві норм і цінностей, до інтересів інших суб'єктів. Підпорядкування інтересів є основою відносин відповідальності. «Підпорядкувати — означає примусити змінити вибір... оцінити розмір витрат привласнення одиниці корисності» [12, с. 75]. Таким чином, підпорядкування стає можливим за умов мінімізації витрат на привласнення одиниці корисності і максимізації витрат при відмові підпорядкуванню [12, с. 75]. Умовою підпорядкування є здатність одного суб'єкта відповідальності у разі відмови від такого підпорядкування створити для іншого суб'єкта витрати, які не можливо зменшити або компенсувати. Зважаючи на зазначене, можна розрізнити позитивну відповідальність і негативну. Позитивна відповідальність виникає із зобов'язання здійснювати корисні для суспільства функції і реалізується в регулятивних соціальних відносинах, в яких суб'єкт мінімізує витрати підпорядкування і знаходиться у стані підзвітності і підконтрольності. Негативна відповідальність виникає у разі не підпорядкованості діяльності суспільним інтересам, порушення правил, і тягне за собою відповідні правові санкції, несприятливі для нього, тобто такі, що максимізують його витрати [13, с. 232]. Позитивну відповідальність можна назвати соціальною, такою, що максимізує корисність індивіда, суб'єкта економічної діяльності, а негативну — юридичною, такою, що тягне за собою економічно невігідні наслідки майнового характеру за заподіяну шкоду — відшкодування збитків, сплата штрафу, пені, компенсація втрат [14, с. 282–284]. Разом з тим, можна виділити і суто економічну відповідальність, яка передбачає, зокрема в соціально-трудовій сфері, відповідальність суб'єктів соціально-трудових відносин за подальший розвиток особистості, колективу, розвиток їх господарської діяльності, економічний розвиток суспільства. Економічна відповідальність націлена на мінімізацію витрат, пов'язаних з досягненням основної мети розвитку — максимізації індивідуального і суспільного добробуту.

Основними функціями відповідальності як інституту соціально-трудових відносин виступають регулююча, стабілізуюча, управляюча, прогнозна, контрольна. Регулююча функція спрямована на формування поведінки осіб і організацій, на визначення межі діяльності суб'єктів відносин, створення норм, що спрямовані на урівноваження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Стабілізуюча функція забезпечує усунення протиріч в соціально-трудових відносинах. Управляюча функція націлена на підпорядкування індивідуальних інтересів домінуючим суспільним, вона безперервно пов'язана з контролем над діяльністю суб'єктів. Прогнозна функція дозволяє на основі домінуючих у суспільстві норм і цінностей прогнозувати результати економічної діяльності суб'єктів. Відсутність відпові-

дальшої поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин потребує реалізації функції контролю.

Функція контролю є провідною в реалізації інституту відповідальності. Сутність контролю полягає у виявленні небажаних відхилень від позитивно відповідальної діяльності і запобігання ним, тобто контроль покликаний мінімізувати втрати від негативної (невідповідальної) діяльності суб'єктів. Таку функцію можуть виконувати керівні органи системи взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин.

Суб'єктами відповідальності в системі соціально-трудових відносин виступають держава, колективи (спілки роботодавців та спілки найманих робітників, або їх представники) і індивіди (роботодавець, найманий робітник). Тому функціонування інституту відповідальності можна розглядати у наступних проявах:

1. Відповідальність держави.
2. Відповідальність роботодавця.
3. Відповідальність найманого робітника.

Відповідальність держави реалізується через встановлення прав суб'єктів соціально-трудових відносин. Інтереси держави виявляються через вплив 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 під час реформування 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 стабільність. Держава намагається не втручатися в соціальний діалог, перекладаючи відповідальність за стан соціально-трудової сфери на робітників і роботодавців. Як наслідок — розвиток край негативно-економічної 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. Недостатня увага приділяється прогнозуванню та аналізу соціальних наслідків рішень, що приймаються на національному рівні [1, с. 167].

Тому в сучасних умовах необхідно підвищити відповідальність держави, яка повинна забезпечити не тільки розробку нової законодавчо-правової бази регулювання відносин у сфері праці, але й здійснення контролю за дотриманням законодавства усіма суб'єктами соціально-трудових відносин. Зокрема, відповідальність держави має проявлятися у виконанні зобов'язань в соціальній сфері шляхом забезпечення соціальних гарантій працівникам державного сектору, збільшення розмірів заробітної плати, уникнення ситуацій заборгованості із фінансування виплати пенсій та соціальної допомоги.

Одночасно значне місце у формуванні відповідальності держави має посісти розробка такої соціально-економічної політики, яка б дозволила контролювати темпи інфляції, сприяла б підвищенню рівня життя населення, стимулювала підвищення обсягів промислового виробництва. Механізм впровадження інституту відповідальності на рівні держави можна зобразити схемою, що представлена на рис. 1.



Рис. 1. Система соціально-економічної відповідальності держави

Відповідальність держави по відношенню до працівника проявляється у реалізації принципу свободи вибору, зокрема вибору сфери зайнятості, забезпечення гідного рівня трудового життя, забезпечення доступності освітніх послуг, перш за все, підвищення кваліфікаційного рівня, забезпечення соціального захисту, а також забезпечення мінімальними соціальними гарантіями для збереження і розвитку трудового потенціалу.

Державна відповідальність перед роботодавцем полягає у створенні умов для розвитку якісної робочої сили, від якої залежить ефективність виробництва і його конкурентоспроможність на внутрішніх і зовнішніх ринках; розробки нормативної бази, що регламентує діяльність підприємств; проведення політики стимулювання обсягів виробництва тощо.

Разом з тим, держава бере на себе широкі соціальні зобов'язання перед суспільством щодо збалансування інтересів всіх верств населення, сприяє обмеженню майнової диференціації суспільства, запобігає дискримінації заради збереження соціального миру і стабільності економічних відносин.

Проблема відповідальності роботодавців виникає в сфері створення умов і оплати праці, забезпеченні соціального захисту найманого робітника. Нажаль, сьогодні поширеною є практика порушення законодавства про працю, всупереч якому розповсюджується недотримання нормативів відпрацьованого часу, ненадання чергових відпусток та ін. Прогресує неформальна, понаднормова зайнятість; рівень оплати праці часто не відповідає кваліфікації робітника, терміновості виконання роботи чи кількості витраченої праці. Недостатня відповідальність держави і відсутність дієвого контролю з її боку провокують в цілому недостатню відповідальність роботодавців у соціальній сфері. У зв'язку з цим, слід зазначити, що ро-

зуміння соціально-економічної відповідальності організації-роботодавця принципово важливе. Саме з нього випливає питання економічної ефективності функціонування підприємства в конкурентному середовищі.

З огляду на світовий досвід, можна констатувати, що зазначена вище тенденція розвитку підприємницького сектору має поступово себе зжити. Це пов'язано з тим, що в останні десятиріччя механізм конкуренції, в рамках якого знаходить свій вираз економічна ефективність діяльності фірми, модифікується. В сучасних умовах підприємницький успіх і ефективність у своїй більшості визначаються спроможністю використовувати інтелектуальний і професійно-кваліфікаційний потенціал робочої сили для процесу постійного удосконалення технічно складної продукції, розробки і впровадження нових технологій з метою посилення економічних позицій. А це передбачає значне зростання ролі праці у відношенні до капіталу. В таких умовах програш в конкуренції в силу високої технологічності виробництва призводить до більш суттєвих сумарних фінансових та інших втрат. Крім того, в силу тих самих причин може зростати ризик відставання економічних позицій підприємства на ринку, що призводить до зростання кількості ресурсів і зусиль для поновлення цих позицій. Тому для довгострокового економічно ефективного функціонування підприємства необхідно створити модель соціально-економічної відповідальності підприємства, яка б ґрунтувалась на системі зобов'язань перед індивідом, суспільством і державою.

Відповідальність роботодавця полягає у наданні гарантій довгострокової зайнятості; забезпеченні своєчасної виплати заробітної плати; оплати праці у відповідності до трудового вкладу; забезпеченні відповідними умовами праці; створенні умов морального подолання відчуження праці через надання можливості кар'єрного росту і сприяння самореалізації індивіда. Така відповідальність роботодавця стимулює працівника до надання якісних і продуктивних послуг праці, що в свою чергу позитивно впливає на розвиток підприємства. Зазначена відповідальність роботодавця може бути визначена як внутрішня.

Разом з тим, роботодавець бере на себе зобов'язання перед державою і суспільством, яку можна назвати зовнішньою відповідальністю. Остання полягає у створенні конкурентоспроможної продукції, задоволенні потреб населення у якісних товарах та послугах, створенні екологічно зберігаючого виробництва та здійсненні інвестицій у розвиток економіки країни.

Якщо такий підхід отримає поширення, стане можливим народження пост-раціональної економіки, що базується не стільки на прагненні підприємців максимізувати свій прибуток, скільки на прагненні максимізувати позитивні екстерналії від своєї діяльності при одночасному збереженні на певному рівні прибутковості і капіталізації. Все це може відбутися на фоні поступового зсуву суспільних цінностей від егоцентризму до соціоцентризму, який зараз спостерігається в Європі і особливо помітно — в скандинавських країнах. Така політика може призвести до стабільного соціально-економічного розвитку завдяки збігу інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин.

Проте з іншого боку, повинен бути визначений механізм контролю за відповідальністю роботодавця, що передбачає певні санкції за порушення прийнятих на державному рівні норм, правил і зобов'язань, нанесення втрат

і збитків іншим суб'єктам соціально-трудових відносин. Роботодавці, які не виконують взяті на себе зобов'язання, мають нести максимальні витрати через, зменшення прибутку або, як крайній захід, втрату бізнесу.

Така політика відповідальної поведінки на всіх рівнях економічних відносин сприятиме встановленню соціальної стабільності в суспільстві на базі узгодження інтересів економічних суб'єктів, що і стає умовою стійкого розвитку. Економічне зростання детермінується стратегією і тактикою державного регулювання, залежить від визначення адекватних ринковим відносинам пріоритетів і напрямів соціальної політики, спрямованої на забезпечення соціального захисту та безпеки населення.

Література

1. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, — 2003. — 230 с.
2. Богиня Д. П. Сучасні проблеми соціально-трудових відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні. // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудові 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. — 372 с.
3. Генкин Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б. М. Генкин. — М.: Норма, 2007. — 400 с.
4. Какой рынок труда нужен российской экономике? // Перспективы реформирования трудовых отношений: сборник статей. — М.: ОГИ, — 2003. — 128 с.
5. Норт Дуглас Институты, институциональные изменения и функционирование экономики \ Пер. с англ. А. Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б. З. Мильнера. — М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. — 180 с. — (Современная институционально-эволюционная теория)
6. Laboratory for Institutional Analysis of Economic Reforms (LIA) Семинар 1. Теория институтов. http://new.hse.ru/sites/liaer2/2/1/ lia.hse.ru_ta_lecture_seminars_conspect1.html
7. North D. C. Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge, 1990.
8. Г. Б. Клейнер Институциональные изменения: проектирование, селекция или протезирование? // Постсоветский институционализм. / Под ред. Р. М. Нуреева, В. В. Деметьева. — Донецк: «Каштан», 2005. — 480 с., (С. 408—433)
9. Олейник А. Н. Институциональная экономика. — М.: Инфра-М, 2005. — 416 с.
10. Новая постиндустриальная волна на Западе / Под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. — 640 с.
11. Введение в философию ответственности. Монография / А. И. Ореховский [и др.]; под общ. ред. А. И. Ореховского. — Новосибирск: СибГУТИ, 2005. — 186 с.
12. Деметьев В. В. Власть и трансформационная экономика. // Экономический вестник Ростовского государственного университета, 2004. — Том 2. — № 4. — С. 74—86.
13. Назаров Б. Л. Ответственность юридическая // Юридический энциклопедический словарь. — М.: Советская энциклопедия, 1984. — 415 с.
14. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: Монографія. — Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ 2004. — 337 с.