

*Г. М. Хома**Ganna M. Homa*

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ПРОТИРІЧЧЯ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА, ЩО ТРАНСФОРМУЄТЬСЯ

Abstract. The article is devoted to the theoretical analysis of institutional contradictions in the socio-labour sphere of the Ukrainian transient society. The author has studied two types of institutional contradictions: interinstitutional and in-trainstitutional ones. The institutional regulation of socio-labour relations is considered as a subsystem of the social regulation. The formal and non-formal ways are outlined as main components of the institutional regulation of labour relations.

Одним із найважливіших наслідків трансформаційного процесу в соціально-трудовій сфері українського суспільства за останні роки стала інституціоналізація елементів ринкової економіки та формування на цій основі нових регуляторів трудових відносин.

Ринкові реформи в Україні спричинилися до сукупності взаємопов'язаних соціальних змін у суспільстві – формування нової соціальної структури, нових соціально-трудових відносин, потреби в нових принципах та методах їх регулювання. Ці соціальні процеси покликали до життя нові соціальні інститути і в той же час докорінно змінили роль і місце в суспільстві інститутів, які існували раніше.

Визначення характеру взаємозв'язку сучасних реформ та змін системи функціонуючих інститутів робить актуальним вивчення системи соціально-трудових відносин та механізмів їх регулювання в контексті інституціональних перетворень суспільства, що трансформується. Вивченню проблем трансформації соціально-трудових відносин присвячені роботи російських вчених Т. Заславської, М. Шабанової, В. Ядова, Л. Косалс, вітчизняних вчених В. Пилипенка, С. Українець, А. Андрющенко, І. Попової, Т. Приходька, В. Юринця та ін. Безпосередньо проблемам інституціональних перетворень у сфері трудових відносин приділяли увагу такі російські вчені, як Р. Капелюшников, Б. Генкін, В. Темницький, С. Кірдіна та ряд українських вчених – А. Колот, І. Петрова, Д. Богиня та ін.

Разом з тим, форми та механізми інституціональних протиріч у сфері соціально-трудових відносин суспільства, що трансформується, належать до недостатньо вивчених предметів у вітчизняній соціологічній науці. Це і визначило предмет нашого дослідження.

Метою даної статті є теретичний аналіз інституціональних протиріч у сфері соціально-трудових відносин українського суспільства, що трансформуються, а також визначення типів цих протиріч.

Під час ринкових реформ, що проводяться в Україні, формується певна інституціональна структура соціально-трудової сфери, яка визначає не тільки ефективність її функціонування, але є і визначальним чинником нормативно-правового, соціально-економічного, ціннісного регулювання трудових відносин. На сьогоднішній день інституціональна структура вирізняється нестабільністю і незрілістю багатьох її елементів, серед яких можна виділити передусім нелінійний характер проведення економічних реформ, відсутність узгодженості взаємовпливу економічних та соціальних чинників, поширення в соціально-трудовій сфері неформальних інститутів та відносин, відсутність адекватного соціально-економічним реаліям механізму забезпечення дотримання прав найманих працівників, — усе це суттєво знижує ефективність функціонування соціально-трудових відносин і привносить у систему їх регулювання елементи стихійності, непослідовності. Важливою проблемою також продовжує залишатись падіння рівня соціальної захищеності працюючого населення, ріст соціальної напруги в суспільстві, недовіра громадян до будь-яких заходів, здійснюваних владними структурами.

У свою чергу, система соціально-трудових відносин, що склалася, поглиблює проблеми низької продуктивності праці, недостатнього інвестування в людський капітал та інші. Норми регулювання прав найманих працівників, що склалися в сучасній українській економіці, приводять до утисків їхніх інтересів, до скорочення обсягу прав, які реалізуються. При цьому формальні механізми забезпечення реалізації прав та інтересів найманих працівників фактично не діють.

Ряд досліджень вітчизняних та російських соціологів та економістів (І. Попова, В. Хмелько, Т. Заславська, В. Ядов, М. Шабанова, Ривкіна, М. Курбатова, В. Кабаліна, М. Полтерович, С. Біла, В. Хмелько) дозволяють виділити основні чинники, що визначають напрям інституціональних перетворень у соціально-трудовій сфері:

Перша група чинників пов'язана з непослідовністю економічних та інституціональних перетворень, які проводяться, зокрема: а) непослідовністю проведення лібералізації щодо відшкодування затрат праці, результатом чого стало руйнування існуючих механізмів відтворення робочої сили, б) руйнуванням існуючого соціального контракту щодо розподілу функцій відтворення робочої сили між працівником, роботодавцем і державою та затягуванням процесу укладення нового.

Друга група чинників полягає в стратегіях поведінки працівників та роботодавців, що сягають корінням ще в радянську систему: у стратегії їх об'єднання в інтересах застосування спільного тиску на державу; в орієнтації підприємств на виживання, заснованій на збереженні традиційних внутрішньовиробничих структур та зв'язків між підприємствами; у патерналістських настановах керівників та ін.

Третя група чинників пов'язана з інститутами узгодження діяльності суб'єктів соціально-трудових відносин: соціальні домовленості приватизацій-

ного та постприватизаційного періодів щодо проблем збереження зайнятості на підприємствах; негласний договір щодо можливого порушення правових норм, який би працював на стратегію виживання; підміна функціонального інтересу підприємства приватними інтересами керівників та власників; формування системи персоніфікованих зв'язків як у сфері соціально-трудова відносин, так і при налагодженні виробничих зв'язків між підприємствами [1].

Дія цих чинників призвела до формування цілої низки міжінституційних та внутрішньоінституційних протиріч в системі соціально-трудова відносин.

Під *міжінституційними протиріччями* ми розуміємо протиріччя, які виникають між різноманітними соціальними інститутами в системі соціально-трудова відносин, а також між інституціональним середовищем певного суспільства та трансплантованими інститутами інших культур, країн і т.п.

Під *внутрішньоінституційними протиріччями* можна розуміти протиріччя, викликані розбіжностями між формальними та неформальними нормами середині соціальних інститутів у системі соціально-трудова відносин. Внутрішньоінституційні протиріччя можуть виникати: 1) між старою інституціональною формою і новим змістом соціально-трудова відносин; 2) між новими формами функціонування інститутів і старими формами взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин.

Міжінституційні та внутрішньоінституційні протиріччя своїми негативними наслідками відображаються на всій системі соціально-трудова відносин, механізмах їх регулювання. Зокрема, посилилось відчуження найманих працівників від власності на засоби виробництва і результатів своєї праці. Як наслідок, епіцентр соціальної напруги змістився на рівень підприємств. Керівництво останніх фактично зняло з себе відповідальність за стан економічної та соціальної сфер. Наймані працівники були позбавлені таким чином соціальних послуг, надання яких входило в обов'язки керівництва підприємств. За знецінення у зв'язку із зростанням цін заробітної плати зростання безробіття це ще більше загострило соціальну напруженість. Якщо в колишні часи дії директорського корпусу певною мірою обмежувались профспілковим контролем, то сьогодні вони перетворились на повноправних хазяїв, чия одноособова влада посилилась, а соціальна відповідальність знизилась.

За таких умов загострюється протиріччя між потребою суспільства в цивілізованому розвитку соціально-трудова відносин та відсутністю необхідних механізмів досягнення консенсусу між різними суб'єктами цих відносин у реальній практиці. Ескалації негативного, непередбачуваного розвитку соціального напруження сприяє відсутність механізмів узгодження інтересів і цінностей основних суб'єктів соціально-трудова відносин – найманих працівників, роботодавців та держави [2, с. 13; 3].

Трансформація соціально-економічних та трудова відносин, нові форми застосування та використання праці суттєво вплинули не тільки на індивідуальні трудові відносини, але також і на структуру та зміст системи регуляторів, на організаційно-управлінські відносини, що виникають між роботодавцем, з одного боку, та трудовим колективом або органом, який його представляє, з іншого. Тобто розбіжності виникаються вже не між окремими працівниками і

роботодавцями, а між групами працюючих, трудовими колективами підприємств, організацій, закладів та керівним апаратом.

У перехідний період були порушені закони діалектичного взаємозв'язку між розбудовою ринкових відносин та регулюванням трудової сфери. Держава усунулася від контролю за глибинними перетвореннями соціально-економічних та трудових відносин — процесів приватизації, змін форм власності. Стихійна дія ринкових механізмів не мала регулятивних противаг, не було розроблено запобіжних механізмів підтримки працюючого населення, що призвело до безпрецедентної диференціації суспільства, масового поширення бідності, маргіналізації не тільки окремих соціальних груп, але й суспільства в цілому.

Разом з тим, роль держави в регулюванні трудових відносин надзвичайно важлива, особливо в перехідний період, в умовах трансформації суспільної системи. Практика засвідчує, що роботодавці з метою зниження виробничих витрат прагнуть до стримування на одному рівні або навіть зниження рівня оплати праці, до економії на умовах та безпеці праці, скорочення робочих місць за рахунок досягнень науково-технічного прогресу. Натомість наймані працівники, навпаки, прагнуть до підвищення заробітної плати, до покращення умов та безпеки праці, збереження робочих місць і т.д. За таких обставин саме законодавчі та виконавчі органи державної влади повинні забезпечити раціональне поєднання (гармонізацію) інтересів найманих працівників та роботодавців.

У сучасних умовах виникла необхідність у створенні таких взірців та правил взаємодії працівників та роботодавців, які б сприяли встановленню принципово нового співвідношення між нормама використання праці, рівнем організації підприємства, заробітною платою та соціальними послугами, що їх можуть запропонувати роботодавці своїм працівникам на підприємствах. Більш того, державні органи повинні створити такий механізм (зокрема, інститут соціальної поведінки) протидії безвідповідальній поведінці обох сторін трудових домовленостей, нову систему стимулювання праці, а також механізми вирішення виникаючих трудових конфліктів.

При аналізі інституціональних протиріч у сфері соціально-трудова відносин України доводиться спиратись на тезу про «подвійність» (стандартів, взірців, норм і т.п.) соціально-економічної організації українського суспільства, розходження формальних норм, правил та реальних практик. Подібна „подвійність” слугує підґрунтям виникнення та відтворення феномену, що отримав назву інституціональної дихотомії. Її суть — у відтворенні невідповідності в динаміці, змісті та механізмах забезпачення норм, правил поведінки у суспільстві [3]. У соціологічній літературі поняття «інституціональної подвійності» отримує різноманітні трактування. Так, описуючи інституціональні зміни в Україні, вітчизняні соціологи Є. Головаха та Н. Паніна звертаються до терміна “двойная институционализация” [4, с. 10].

Поняття «подвійної інституціоналізації» передбачає розгляд низки векторів генезису нових інституціональних форм, що діють одночасно та знаходяться у протиріччі одна з одною. Це, по-перше, запроваджені «згори», законодавчим шляхом нові інституціональні заклади (те, що ми назвали б організаційною складовою інститутів), а з іншого — колишні радянські інститути, які продовжують існувати на рівні традиційної легітимності, а також „тіньові” інсти-

тути, що залишилися з радянських часів і продовжують функціонувати як у легальному (узаконеному), так і нелегальному вигляді. Часті незбіжності легальності і легітимності призводять до того, що «більшість громадян України перебувають у стані амбівалентності по відношенню до інституціональних утворень» [там само].

Інституціональна структура перехідної економіки характеризується перевищенням неформальних регуляторів трудових відносин над формальними. У зв'язку з руйнуванням або відмиранням формальних регуляторів командної економіки, відставанням у розробці та прийнятті нових норм, система соціально-трудова відносин, що формується, перебуває в перехідному стані. Сьогодні набуло поширеності твердження про те, що нові закони та норми нерідко залишаються на папері, натомість як реальні тіньові практики розвиваються поза правовим полем. Фіксується зростаюча роль тіньових правил та норм у соціально-економічній та соціально-трудова сферах. Низка дослідників сходиться на думці, що домінування *неформальних регуляторів* та відносин над формальними регуляторами – визначальна риса, яка відрізняє пострадянські країни від інших країн Центральної та Східної Європи. *Неформальні моделі взаємодії та тіньові практики* виявились важливим *адаптаційним ресурсом*, який дозволив пом'якшити початкові втрати перехідної кризи і з меншими втратами пристосовуватися до нових, мінливих умов.

У соціологічній літературі висловлюється думка, згідно з якою в сучасних пострадянських країнах формальні інститути, які багато в чому наслідують західні взірці, є лише імітацією, що маскує домінування інших за своєю сутністю, традиційних відносин, властивих відомому з класичної соціологічної теорії патримоніальному типу володарювання. Згідно з М. Вебером, у рамках патримоніальної системи традиція як засіб регуляції, що обмежує владу володаря (суверена), змінюється абсолютною владою правителя. Правитель створює підконтрольний йому особисто апарат шляхом рекрутування залежних (тих, що не мають власних ресурсів чи капіталів) підданців, а також призначення і просування посадових осіб, від яких вимагається не професіоналізм, а лояльність та передбачуваність. Відмінною рисою патримоніальної системи на всіх рівнях – це персоніфікований тип відносин в ієрархії, особисті зв'язки, нефіксований (усний) характер ділової комунікації, нечіткий розподіл, а також ситуативний, а не систематичний характер функцій та повноважень інститутів і чиновників, боротьба між правителем і його підлеглими за право призначення і контроль над апаратом.

Можна не погоджуватися з таким надто жорстким трактуванням і бачити у формальних інститутах західного типу, що трансплантуються в українське суспільство за останні 10–15 років, не тільки маскування принципово іншої системи, але й значні та помітні елементи її реального реформування в сучасному прозахідному напрямі. І все ж доводиться визнати паралельне існування в пострадянському просторі двох систем інститутів, в яких роль неформальних регуляторів та практик ніяк не обмежується тільки заповненням „вакууму”, який залишають формальні правила та норми.

Поширення неформальних трудових практик є не тільки і не стільки проблемою зайнятості, скільки чинником легітимації тіньових процесів у сфері

соціально-трудо­вих відносин. Цим обумовлена увага вітчизняних та зарубіжних дослідників до теми тіньового сектору соціально-трудо­вих відносин.

З огляду на ту вагомість ролі, яку відіграє в економіці країн, що трансформуються, тіньова, неформальна складова, для адекватного розуміння ситуації у сфері праці недостатньо знати систему регулюючих її формальних правил та мати набір кількісних показників, навіть якщо вони включають оцінки об'єму та структури офіційно не врахованої частини діяльності. Необхідно вивчати існуючі реальні практики соціально-трудо­вих відносин, які вибудовуються не за формальними правилами, а часто навіть суперечать їм.

Саме відсутність аналізу реальних практик взаємодії суб'єктів соціально-трудо­вих відносин часто дозволяє керівникам пропонувати як обґрунтовані ті рішення, ефективність яких сумнівна. З іншого боку, саме ці рішення при серйозному аналізі повинні розглядатися в контексті реальних практик взаємодії керівників та підлеглих, включаючи їх публічно не демонстровану неформальну сторону.

Неформальна складова є важливим аспектом структурування соціально-трудо­вих відносин у перехідному суспільстві. Під неформальною складовою ми розуміємо усні та негласні правила, яким слідують наймані працівники та роботодавці в різних сферах організаційного життя. Поняття «неформальні трудові практики» характеризує реальні соціальні практики суб'єктів соціально-трудо­вих відносин — механізми автономних дій, використовуючи які вони намагаються адаптуватися до нових соціально-економічних умов. Подібна «неформальність» — один з основних двигунів соціальних змін у пострадянських країнах, як, вочевидь, і в цілому світі. Вона являє собою нову форму реструктуризації суспільства шляхом створення неформальних, персоніфікованих міжособистісних зв'язків, гнучкості соціальних ролей і статусів, еластичності норм.

У рамках неінституціональної теорії існує позиція, згідно з якою неформальні норми і правила заповнюють порожнечу, не врегульовану формально-правовими нормами. З цієї точки зору, прогрес реформ забезпечується головним чином за рахунок заповнення інституціональної порожнечі у законодавчій та нормативній базі. Дана позиція виходить з передумови «правового централізму» (або «юридизму»), прийнятої в традиційній економічній теорії. Основними елементами побудови ринку бачаться формування правової держави та високий ступінь універсалізації і формалізації правил. У свою чергу, це передбачає ефективне використання діючих законодавчих норм та існування незалежної від діяльності господарюючих суб'єктів судової системи, яка би здійснювала контроль за виконанням формальних правил [5].

Запропонована І. Пейовичем і В. Тамбовцем „концепція інституціонального ринку” як механізму здійснення інституціональних змін використовується для обґрунтування процесу вибору суб'єктами різноманітних інституціональних форм взаємодії — формальних або неформальних норм і правил соціально-трудо­вої та соціально-економічної діяльності. Згідно з даною концепцією, поява неформальних регуляторів діяльності є результатом **“конкуренції між правилами”**. Інакше кажучи, “конкурентна перемога” того чи іншого інституту означає, що саме він набув *масового поширення* і систематично використовується в

типових соціально-трудових ситуаціях переважною більшістю суб'єктів трудової сфери. Відповідно, “програш” інституту у конкурентній боротьбі свідчить про те, що дане правило перестає застосовуватися взагалі або ж суб'єкти дотримуються його в типових ситуаціях лише зрідка [6].

Стосовно теперішнього стану інституціонального механізму регулювання соціально-трудової сфери в пострадянських країнах думки розходяться. Деякі аналітики, наприклад, російський дослідник В. Кузнецов, стверджують, що за сучасних умов характерною рисою є недоліки формальних правил, свого роду «інституціональний вакуум» [7]. Однак сьогодні все частіше лунають думки про те, що формальні інституціональні регулятори вже виникли, причому ухвалені закони нерідко відповідають найвищим міжнародним стандартам (і в цьому сенсі перехідний період в Україні практично закінчився), головне ж завдання – примусити ухвалені закони працювати (А. Нестеренко) [8]. І в цьому, і в іншому випадку спостерігається, на думку В. Радаєва, перебільшена увага до правових норм, тобто до формальних правил загального порядку. Згідно із цим дослідником, головною проблемою на сьогодні є не надлишок чи дефіцит формальних правил, а їх **структура**, а також **спосіб**, за допомогою якого вони вводяться в суспільну практику [9, с. 19].

На основі формальних і неформальних регуляторів формуються відповідні трудові практики і моделі соціально-трудових відносин. Під *трудовими практиками* ми розуміємо стійкі систему взаємозв'язаних і взаємоорієнтованих дій індивідів у трудовій сфері суспільства. Формальні регулятори, згідно з В. Радаєвим, виконують по відношенню до неформальних три важливі функції:

- а) формальні регулятори виступають як обмеження, що стримують неформальні практики;
- б) формальні правила можуть використовуватись як інструменти для стиmuлювання нових неформальних практик;
- в) формальні правила лягають в основу мови публічних обґрунтувань та риторичних тверджень, які камуфлюють формальні практики [9, с. 20].

Аналіз співвідношення формальних та неформальних трудових практик дозволяє розкрити внутрішній механізм трансформації трудових відносин. В аспекті досліджуваної нами проблематики можна прийти до висновку, що у формуванні неформальних регуляторів та практик, які забезпечують адаптацію суб'єктів соціально-трудових відносин до нових ринкових умов, відображаються зміни механізмів взаємодії цих суб'єктів, причому ці неформальні регулятори та механізми взаємодії у сфері праці поступово інституціоналізуються, формалізуються і оформляються як правові регулятори. Однак у даному аналізі обов'язково потрібно враховувати вектор змін, розвитку. Це – соціальна ціна економічних трансформацій. Якщо виходити з логіки цивілізаційного, стійкого розвитку (цю ідею у свій час висунув Харлен Брундланд, прем'єр-міністр Норвегії), слід відзначити, що реформування, створення ринкових відносин є не метою, а засобом підвищення добробуту широких мас населення і, в першу чергу, економічно активного, від ефективної діяльності якого залежить добробут усіх інших верств. У зв'язку із цим формування інституту соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин за наслідки соціально-економічної трансформації є одним з визначальних чинників стійкого розвитку.

Перехід до стійкого економічного зростання передбачає, зокрема, що нормативно-правові регулятори соціально-трудових відносин повинні бути піддані серйозній трансформації, одним з важливих напрямів якої може бути зміна перемовних позицій найманих працівників і посилення контролю за дотриманням норм трудового законодавства. Актуальним стає також завдання створення багаторівневої колективно-договірної системи і регулювання на її основі прав та обов'язків суб'єктів соціально-трудових відносин (укладення генерального, галузевого, регіонального та колективних договорів).

1. Курбатова М.В. «Институциональные ловушки» российского рынка труда. — www.ecsocman.edu.ru/db/msg/128018/2763.html
2. Андрищенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. — Харків: ТАЛ „Слобожанщина”, 2004. — С. 13.
3. Шаститко А. Институциональная среда хозяйствования в России: основные характеристики. — www.ecsocman.edu.ru/db/msg/27880.html
4. Головаха Е., Панина Н. Постсоветская деинституционализация и становление новых социальных институтов в украинском обществе // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2001. — № 4. — С.10.
5. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. — СПб.: Лениздат, 1996. — С. 56.
6. Тамбовцев В. Институциональный рынок как механизм институциональных изменений// Общественные науки и современность. — 2001. — № 5. — С. 25.
7. <http://lib.web-malina.com/getbook.php?bid=3042>
8. www.auditorium.ru/books/2576
9. Радаев В. Новый институциональный подход и деформализация правил российской экономики. — М.: ГУ-ВШЭ, 2001.