

СОЦІОЕКОЛОГІЧНІ РИЗИКИ КРИЗОВОГО ТА ПОСТКРИЗОВОГО РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У статті розглянуті інституційні та соціоекологічні фактори формування легітимних і нелегітимних відносин між суб'єктами ринку праці в Україні в умовах фінансово-економічної кризи та післякризового розвитку.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість населення, соціоекологічне середовище, фінансова криза.

В статье рассмотрены институциональные и социоекологические факторы формирования легитимных и нелегитимных отношений между субъектами рынка труда в Украине в условиях финансово-экономического кризиса и посткризисного развития.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, социоекологическая среда, финансовый кризис.

Institutional and social – environmental factors of relations legitimate and illegitimate between subjects of a labour market in Ukraine in the conditions of financial and economic crisis are considered in this article.

Keywords: labor market, employment, environment, the financial crisis.

В сучасних умовах одним з критеріїв віднесення України до держав з ринковою економікою можна вважати рівень формування та ефективність функціонування адекватних ринковій системі політичних, економічних і правових інститутів. На наш погляд, відсутність чіткої межі між формальними і неформальними правилами економічного обміну, в першу чергу – тих, які регулюють відносини між працею і капіталом, для всіх суб'єктів господарювання, свідчить про незавершеність ринкових трансформацій в Україні. Це актуалізує дослідження соціоекологічного середовища, в рамках якого функціонує ринок праці в Україні, факторів, які його формують, та особливостей їх впливу на економіку в умовах фінансово-економічної кризи як на мікро-, так і на макрорівні.

Проблема формування і функціонування ринку праці є однією з фундаментальних проблем сучасної економічної теорії, в рамках якої йдуть постійні дискусії щодо механізмів і інститутів реалізації зайнятості, ролі держави в її оптимізації, меж і критеріїв регулювання ринку праці і т.п.

Серед економічних досліджень, які акцентують увагу на цих питаннях, слід виділити Дж. Кейнса (необхідність державного регулювання ринку праці), Л. Мізеса і Ф. Хайека (неприпустимість втручання держави в економіку), М.Фрідмена (політика макроекономічної стабілізації з метою стійкої підтримки передбаченого рівня інфляції і зайнятості), Ст. Ойкена, А. Мюллер-Армарка, Л.Ерхарда (соціально орієнтовані концепції регулювання ринку праці). В межах інституційного аналізу висвітлюється вплив різноманітних чинників на еволюцію ринкових систем, в тому числі – держави, профспілок,

правових режимів, форм організації і спеціалізації праці, демографічної і етнічної структури суспільства і т.д. Суттєвий матеріал, накопичений економічною наукою про структуру і динаміку інституційного середовища, в тому числі – в Україні, показує, що воно впливає на поведінку всіх економічних суб'єктів (працівників і працедавців), включених в різні сфери ринку праці. Інституційне середовище визначає характер їх взаємодії, який проявляється в різних (легітимних і нелегітимних) формах. Окремі аспекти цієї інституційної взаємодії є об'єктом численних досліджень, зокрема – в роботах Полтеровича В., Вишневої Є., Валевича Ю., Карасьової Ю., Баяндурян Г., Дементьєва В. та ін.

Разом з тим відчувається потреба у проведенні системних досліджень, які б забезпечували характеристику чинників, що визначають стан ринку праці в Україні, з точки зору екології соціуму[8] та давали ґрунтований аналіз особливостей прояву тих форм взаємодії найманих працівників та роботодавців, які є найбільш суттєвими в умовах системної фінансово-економічної кризи та виходу з неї.

Метою даної роботи є теоретичне дослідження специфіки формування соціоекологічного середовища ринку праці в Україні в кризових та посткризових умовах.

Кризові умови, в яких знаходиться українське суспільство, сприяють формуванню специфічного інституційного середовища, в якому формальні правила декларуються, але не виконуються, і все більше витісняються неформальними правилами і процедурами, які поступово розповсюджуються на всі рівні відносин між працею і капіталом – як на рівень застосування норм

трудового права до всіх учасників ринку праці, так і на рівень дії механізмів та інститутів, які забезпечують взаємодію найманої праці та капіталу. Суттєве обмеження дії спонтанних неформальних інституційних структур та механізмів є важливим завданням соціально-економічних змін, які необхідно здійснити для виходу української економіки з кризи і забезпечення стабільного та стійкого розвитку.

Особливістю відносин на ринку праці в Україні на сучасному етапі є те, що система інституційної регуляції поведінки суб'єктів ринку працює неефективно, що обґрунтовується наступним: 1. Прийняті законодавчо норми поведінки не забезпечуються необхідними механізмами їх виконання, що сприяє дезорганізації і розбалансуванню формальних і неформальних правил економічної поведінки, домінуванню стратегій прямого або непрямого насильства або примусу одних суб'єктів по відношенню до інших. 2. Активні економічні агенти та їх організації "локалізують" свою вигоду переважно в рамках корпоративно-кланових структур і інтересів, мінімізуючи контрактні зобов'язання по відношенню до тих партнерів, які знаходяться за межами цих кланових утворень. 3. Масова поведінка більшості економічних суб'єктів, включених в різні сектори економіки, не відповідає критеріям ринкового середовища, вони діють не згідно із законом, а за власними нормами [5].

Аналізуючи особливості того соціоекологічного середовища [8], яке виникло в рамках української економіки, можна погодитися з думкою Р.Капелюшнікова, який відносить економіку країн СНД до економіки так званого стаціонарно перехідного типу [2]. Для неї властивим є особливе функціональне співвідношення між формальними і неформальними регуляторами поведінки і взаємодії економічних агентів. Його суть полягає в тому, що воно, з одного боку, в довгостроковій перспективі приводить до надлишкових суспільних витрат, які істотно уповільнюють темпи економічного зростання. З іншого боку – воно дозволяє використовувати неформальні правила економічної поведінки для короткострокової амортизації шоків кризового періоду.

Розглянемо це детальніше.

Переважаючі неформальні механізми взаємодії суб'єктів на ринку праці в Україні базуються на системі особистих стосунків, які мають локальний, корпоративний характер і обмежують ефективний розподіл і перерозподіл власності між контрагентами. Внаслідок цього інституційна структура української економіки, по-перше, диференціюється на безліч локальних конкуруючих сегментів. По-друге, вона знаходиться в стані нестійкої рівноваги, оскільки кожна з локальних кланових структур прагне монополізувати ринковий простір, орієнтуючись на короткострокові вигоди і спираючись на особисті контакти та інтереси. У цій ситуації вони не зацікавлені в створенні "прозорих" умов, за яких забезпечується скорочення трансакційних витрат і реалізація операцій, орієнтованих на загальноекономічну, а не особисту, ефективність [5]. В результаті формується система відносин між владою, бізнесом та найманою працею, яка істотно деформує систему і ринкових стосунків, і системи державного регулювання. Спостерігається суттєва розбіжність між декларованими методами та цілями управління і тією системою економічного обміну вигодами, яка формується на персональному і клановому рівні особистих інтересів представників влади та представників бізнесу. Наслідком стає безконтрольність власників і адміністрації по відношенню до найманих працівників, що перешкоджає розвитку виробництва і інтересам рядового персоналу, формує другорядне відношення працедавців до проблем зайнятості і соці-

льного захисту основної маси працівників. Це сприяє збереженню різних форм дискримінації найнятих працівників, таких, як прямиї диктат по відношенню до найманих працівників; порушення їх соціальних і професійних інтересів; ігнорування їх цивільних і трудових прав; патерналістська опіка лояльних працівників і дискримінація тих, хто вважає за краще встановити рівноправні форми ділової співпраці, орієнтуючись на норми трудового права [4].

Перехід же до мотивації розвитку підприємств, яка б базувалась на системі соціального партнерства між основними суб'єктами виробничих відносин – найманими робітниками і працедавцями, солідарно орієнтованими на ефективний менеджмент, передбачає тривалий етап еволюції, а головне – не входить у сферу інтересів ні бізнесу, ні влади.

З іншого боку, переважаючі неформальні правила поведінки породжує специфічні солідарні стосунки між найнятими робітниками і працедавцями, у тому числі в процесі обопільної неправової поведінки. Внаслідок цього формується інертно-погоджувальна стратегія поведінки найнятих робітників по відношенню до працедавців і переважають патерналістські методи трудової взаємодії сторін, що мають за основу неформальні взаємодомовленості. Такі відносини проявляються в декількох формах [7]:

1. збереження надлишкової зайнятості, яка не відповідає параметрам економічної ефективності підприємств;
2. збереження резервної зайнятості для забезпечення ринкової ефективності підприємств в майбутньому;
3. тіньова не оподатковувана заробітна плата;
4. перевищення номінального товарообігу, в забезпеченні якого приймають участь наймані працівники – виробники продукції;
5. існування неявних норм, відповідно до яких порушення податкового законодавства не вважається аморальним і сприймається позитивно.

У зв'язку з цим в українській економіці існує системне протиріччя, яке проявляється у конфлікті між реальними можливостями підвищення ефективності виробництва та діючими механізмами соціального захисту працівників. Подолання цього протиріччя є однією з базових тенденцій розвитку української економіки на етапі виходу з фінансової кризи та переходу її на траєкторію стійкого зростання.

Суттєвим чинником подолання даного протиріччя є необхідність підвищення довіри до державних структур, які зобов'язані сформулювати і забезпечити ефективне функціонування формальних інститутів, створити середовище, в якому було б з економічної точки зору не вигідним, з правової – небезпечним функціонування протиправних неформальних інституційних структур та механізмів. Як показують результати досліджень, довіра населення до органів влади всіх рівнів в Україні поки що не підвищується. Найбільше падіння спостерігалось у ставленні до Президента та його Секретаріату і Кабінету Міністрів 2009 році (близько 5% населення проти 15 – 16% у 2007-му). Високий рівень довіри до нової влади в 2010 (понад 40%) почав знижуватись з початком реформ. Попри низький рівень довіри до інститутів влади, населення України продовжує вважати вищі органи влади найбільш відповідальними за боротьбу з корупцією. Як і раніше, більшість (68,8%) вважають боротьбу з корупцією обов'язком Президента, трохи менше половини громадян покладають цю відповідальність на Верховну Раду (48,8%) та Кабмін (44,2%). Але в цілому українці не вірять в бажання органів влади всіх рівнів боротися з корупцією [1].

Низький рівень соціальної довіри громадян до державних та інших суспільних інститутів слід оцінювати не лише як показник їх соціального настрою, але і як нега-тивну форму реагування на дії осіб, які виконують офі-ційно ті або інші інституційні функції. Сам факт недовіри до соціальних інститутів вказує на існування механізму, який ускладнює реалізацію громадянами їх функцій відповідно до декларованих норм закону. Так, значна частина громадян (51,1%) розглядає корупцію як ринко-вий механізм для прискорення вирішення проблем та вважає таку поведінку виправданою. Особи, які вико-нують інституційні функції, не дотримуються своїх зо-бов'язань по відношенню до громадян унаслідок відсут-ності жорстких правових механізмів контролю і багато-чисельних можливостей здобути рентні платежі за ра-хунок своєї посади і соціального статусу [7]. В резуль-таті цього у всіх сферах "зіткнення" громадян з владою різного рівня виникають специфічні ринкові стосунки, які мають тіньовий характер. Цей ринок платних послуг пронизує всі шари суспільства, стосується прямо або побічно всіх категорій громадян, які, з одного боку, ви-словлюють масову незадоволеність ситуацією, а з ін-шого – вимушені використовувати цей тіньовий ринок для реалізації своїх повсякденних соціальних та еконо-мічних інтересів [3]. Внаслідок цього і виникає специфі-ка інституційного середовища в Україні, в якому перети-наються інтереси двох груп інституційних суб'єктів – осіб, які контролюють ренту в системі адміністративних і інших неформальних ринків, та осіб, що користуються їх послу-гами. Доказом цього є те, що громадяни України за останні роки стали більше використовувати особисті зв'язки. Так, збільшало випадків кумівства та протекціо-нізму в сферах регуляторної політики та перевірок бізне-су (з 23,6% до 25,2%), земельних відносин (з 16,7% до 18,7%), в системі державного нотаріату (з 6% до 11,5%) та у вищих навчальних закладах (з 21,9% до 26,9%) [8].

Все вищесказане, на думку автора, свідчить про те, що працедавці, укладаючи з працівниками формальний або не формальний контракт найму, втягують їх в сис-тему патерналістсько – клієнтських відносин. У рамках цих відносин працівники, особливо зайняті на малих підприємствах, задля збереження зайнятості змушені включатись в систему неформальних стосунків, часто протиправного характеру. Це формує специфічне ін-ституційне середовище ринку праці, яке на сьогодні ще мало досліджене. Разом із тим слід пам'ятати, що "со-ціально-економічна та політично-класова стабільність суспільства, що є запорукою перспектив економічного розвитку України, неможлива за умов, коли багаті лате-нтно багатіють за рахунок привласнення не лише дода-ткового, а й і необхідного продукту класу найманих пра-цівників, що призводить до збідніння населення. У зв'яз-ку з цим необхідно створити надійно функціонуючі соціа-льно-економічний і економічно-правовий механізми, що дозволять реалізувати найважливіший принцип цивілізо-ваного ринку та соціально інтегрованого суспільства: "багаті повинні багатіти виключно за умови, коли вся со-ціально-класова спільнота країни процвітає" [11].

Сформульовані проблеми та протиріччя розвитку інституційної бази української економіки в умовах фі-нансово-економічної кризи потребують подальших роз-робок щодо виявлення особливостей корпоративно-кланової моделі української економіки як фактору впли-ву на ринок праці, аналізу мотивації основних суб'єктів господарювання, оцінки соціоекологічної ефективності інституційного потенціалу суспільства, визначення ос-новних особливостей відносин між працею і капіталом в системі неправових аспектів функціонування бізнесу.

1. Акіліна О. В. Аналітичний огляд ринку праці в Україні [Текст] / О. В. Акіліна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 10. – С. 152-159.
2. Баяндурян Г.Л. Институциональные проблемы занятости в развитых и переходных экономиках [Текст]: [монография] / Г.Л. Баяндурян. – М.: Прометей, 2006. – 370 с.
3. Дегтярев А.Н., Маликов Р.С. Институциональный анализ деловой коррупции [Текст] / А.Н.Дегтярев, Р.С.Маликов // Вопросы экономики. – 2005. – № 10. – С.103-118.
4. Джегур Г. В. Державний механізм регулювання зайнятості населення та принципи його формування [Текст] / Г.В. Джегур // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 9. – С.167-173.
5. Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: что впереди? [Текст] / Р.И.Капелюшников // Вопросы экономики. – 2003. – № 4. – С.83-100.
6. Олейник А.Н. "Бизнес по понятиям": об институциональной модели российского капитализма [Текст] / А.Н.Олейник // Вопросы экономики. – 2007. – № 5. – С.4-25.
7. Темницкий А.Л. Ориентация рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством [Текст] / А.Л.Темницкий // Социологические исследования. – 2004. – № 6. – С.26-36.
8. Україна в 2005–2009 рр.: стратегічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку [Текст]: [монографія] / за заг.ред. Ю.Г. Рубана. – К: ПП "Санспарель", 2009. – 644с.
9. Карташев С.И., Карташев В.С. Социальная экология. Глобальные риски и угрозы [Текст]:[монография] /С.И.Карташев, В.С.Карташев. – М., 2009. – 514 с.
10. Стан корупції в Україні. Порівняльний аналіз загальнонаціо-нальних досліджень: 2007–2009. Звіт за результатами соціологічних досліджень. – Київ, 2009. [Електронний ресурс] //Антикорупційний портал: [сайт] – Режим доступу: <http://www.acrc.org.ua/ua/reports/report-and-research>. – Назва з екрана.
11. Мандибура В.О. Особливості сучасної трансформації класової структури населення України [текст] / В.Мандибура, С.Батажок // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка. – 2010. – № 117. – С. 7-12.

Надійшла до редколегії 27 . 1 2 . 11

