

О.І. Колядич,

старший викладач,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Інституціональна складова дослідницької парадигми сфери соціально-трудових відносин

У статті розглянуто соціально-трудові відносини з позицій інституціонального аналізу. Показано переваги цього підходу над неокласичним та з цих позицій проаналізовано зміст і структуру соціально-трудових відносин.

Social-labour relationships are reviewed based on institutional analysis. Preferences this approach to neoclassical ones are shown. Contest and social labour relationships structure are analysed from this point of view.

Постановка проблеми

В Україні триває складний процес ринкових перетворень та формування соціально орієнтованої економіки, в якому поряд з окремими позитивними ознаками економічного пожвавлення першої половини 2000-х років і структурно-інституційною перебудовою загострюються соціально-економічні проблеми. Проте до цього часу відсутній системний аналіз економічних умов, що сприяють розвитку соціально-трудових відносин, недостатньо вивчені статусні основи взаємовідносин між сторонами і суб'єктами соціального партнерства. Тому пріоритетним напрямом економічного дослідження трансформаційних процесів економіки України є соціально-трудові відносини та інститути, що визначають їх зміст. Дослідження умов формування інституційного середовища покликане сприяти вирішенню суперечностей системи соціально-трудових відносин, процесу формування ефективної найманої праці, оптимізації сфери зайнятості.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми

Актуалізація інституціонального дослідження соціально-трудових відносин пов'язана, насамперед, із парадигмальними зрушеннями в системі наук соціально-гуманітарного профілю, переглядом методологічних підходів до аналізу економічних процесів. Зрушення в цьому напрямі спостерігаються в багатьох сферах дослідження і, насамперед, у фінансовій та управлінській. Стосовно соціально-трудової сфери, то вона в значно меншій мірі розглядається науковцями з позицій інституціональної теорії, цивілізаційної парадигми та системного аналізу.

Проблемами розвитку системи соціально-трудових відносин, а також її окремих структурних елементів займалися і займаються такі західні економісти, соціологи, юристи, як А. Алчіан, Р. Арон, Дж. Аткинсон, Г. Беккер, М. Вейтцман, О. Вільямсон, Е. Кастельс, Дж.М. Кейнс, Дж. Коммонз, Й. Метцер, Д. Норт, Дж. Стіглер, Й. Хейнтце, Ф. Фукуяма та інші.

Вагомим внеском у розробку проблем системи соціально-трудових відносин є наукові праці вчених країн СНД: Л. Абалкіна, А. Вейсмана, Н. Волгіна,

А. Головачова, А. Жукова, Є. Капустіна, Ю. Кокіна, Л. Кунельського, Г. Мухаметова, Г. Слезінгера, С. Струмліна, С. Шкурко, В. Ядова, Р. Яковлева та інших. В Україні над дослідженнями різних аспектів регулювання соціально-трудових відносин працювали і працюють А. Базилук, С. Бандур, Д. Богиня, А. Гальчинський, О. Грішнова, В. Данюк, М. Долішній, В. Жуков, Г. Завіновська, Ю. Зайцев, А. Калина, М. Карлін, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Мандибура, В. Новіков, В. Онікієнко, Н. Павловська, Ю. Палкін, І. Петрова, А. Чухно та інші. Проблеми договірного регулювання соціально-трудових відносин також висвітлювали більшість провідних профспілкових лідерів.

У працях згаданих дослідників аналізуються зміни в системі розподільчих, договірних відносин, виокремлюються негативні процеси в соціально-трудоцій сфері, розглядаються окремі аспекти вдосконалення чинного механізму регулювання соціально-трудових відносин. Проте більшості наукових праць властиве обмеження аналізу соціально-трудових відносин сферою розподілу, що є доцільним лише в умовах єдиної соціалістичної власності на ресурси. Натомість інституційному аналізу ринкового суспільства приділяється незначна увага.

Саме ринкова економічна система з її приватною власністю дає підстави розглядати соціально-трудоцій відносини і поза межами виключно сфери розподілу. Їх основою є вільна (ринкова) взаємодія приватних власників різних ресурсів виробництва, що, зазвичай, набувають форми контракту (договору) і спрямовані на спільні цілі сторін.

Метою статті є трактування суті соціально-трудових відносин із позицій інституціонального підходу та вдосконалення методологічних основ дослідження інститутів та інституцій підсистеми соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження

Ринкова трансформація в Україні не привела в дію рушійні сили ринку. Усі її досягнення обмежилися найпростішими в інституціональному плані перетвореннями: утвердженням свободи цін, торгівлі, формуванням приватної власності. Вони не подолали кризи (деформацію) трудової етики і мотивації, а навпаки, посилили її, зорієнтували працівника на майновий переділ, діяльність у посередництві, а не у рекламному секторі економіки.

В економічній науці набуває поширення інституціональний аналіз та відхід від неокласичного «мейнстріму». Останній досліджує, головним чином, її механізми, функціонування економічної системи без використання понять «економічні відносини», «соціально-трудоцій відносини» тощо.

Виникнення й швидке поширення інституціонального напрямку в економічній науці ставить під сумнів доцільність досліджень соціально-трудових відносин виходячи з принципу методологічного індивідуалізму. Теорія прав власності, суспільного вибору, оптимального контракту, трансакційних витрат й інші теорії інституціонального напрямку істотно доповнюють та усучаснюють її пізнавальний потенціал.

Недостатня увага у вітчизняній економічній науці до аналізу процесу формування нової моделі соціально-трудових відносин, до механізмів їх

регулювання частково пояснює нездатність локалізувати наявні та можливі конфлікти у сфері праці та досягнути оптимуму у співвідношенні економічної ефективності й соціальної справедливості. З приводу цього співвідношення Р. Унгер зазначив таке: «Ми не можемо досягнути навіть обмеженого узгодження економічної гнучкості з соціальним захистом в межах встановлених інституціональних порядків... Спроби примирення економічної гнучкості й соціального захисту, за мінімальної інституціональної реконструкції, є, очевидно, неповні та неефективні» [10, с. 19].

Проблемним до цього часу в дослідницькій парадигмі інституціоналізму є зміст основних категорій, застосовуваних в інституціональному аналізі. Серед них категорії – інститут, інституція, організація, трансакція та рутинізація. Наше бачення взаємозв'язку згаданих категорій представлено далі.

Інститут – це одночасно поняття науки (пізнання) і практики (як засобу організації). Саме в цьому полягає складність даної категорії нового рівня науки, в якій поєднуються пізнання і предметно-перетворювальна (практична) діяльність. Інститут демонструє єдність науки і практичної діяльності. Інститути розкривають динамізм економічної системи та конкретизують організаційні аспекти процесу взаємодії. Як зазначає С.В. Степаненко: «вони (інститути) безпосередньо пов'язані зі свідомим пошуком людьми адекватних форм розв'язання головного протиріччя суспільного розвитку – протиріччя між відокремленими індивідами та суспільством як цілісним утворенням, формуванням відповідних умов для руху головного (системоутворюючого) зв'язку – суспільної залежності людей в економічній сфері» [5, с. 280].

Інститутами системи соціально-трудових відносин є зайнятість, найм, міграція, соціальне партнерство та трипартизм, соціальний діалог. Інститути соціально-трудових відносин покликані відобразити статус кожного економічного суб'єкта, містять відповідні форми забезпечення реалізації прямих та зворотних зв'язків між ними, а також стимули та мотиви, що дозволяють досягти спільних та індивідуальних інтересів.

Інститут розглядається нами як стійкий суспільно-економічний процес, явище, яке ґрунтується у своєму функціонуванні та розвитку на формальних та неформальних інституціях. Процеси та явища, що розглядаються як інститути, є схемами, алгоритмами або матрицями поведінки індивідів у межах економічного та соціального порядків. Інститути не мають фізичної суті, вони існують винятково в діяльності й через діяльність людей.

Інститути створюють і в певній мірі розповсюджують інформацію вже самим фактом свого існування, а також і тим, що обумовлена ними поведінка має стійкий характер і є доступною для спостереження. Для розуміння суті інститутів важливою ознакою слугує первинна їх інтерпретація, означена в соціології. За визначенням Н. Смелзера «інститутом називається сукупність ролей і статусів, призначена для задоволення певної потреби» [4, с. 79]. Зауважимо, що інститут має набагато складнішу структуру, а вчений виділяє лише один з його елементів.

Найважливішими інститутами в системі соціально-трудових відносин, як уже зазначено, є інститути найму, зайнятості, соціального партнерства, трипартизму, а також міграції.

Однією з найважливіших функцій інститутів найму та зайнятості є приведення потенційних можливостей людської діяльності у процесі праці у впорядковану систему. Тут є важливою так звана інформаційна функція, тобто усвідомлення того, що дані інститути відіграють важливу роль в якості інформаційних орієнтирів, що є необхідними для діяльності в складному економічному середовищі соціально-трудових відносин.

Економічні інститути в системі соціально-трудових відносин можна розглядати як різновид соціальних, оскільки їх характеризує система відповідних соціальних, правових, морально-етичних, релігійних норм. Це є відносно стійка сукупність цілеспрямовано орієнтованих стереотипів поведінки, підкріплених відповідними очікуваннями та системою санкцій. Загалом у нормативну структуру економічних інститутів входить система норм, що відображає відносини власності, домінуючий тип виробництва, наявність типових форм та способів обміну, а також ті чи інші соціальні цінності, морально-етичні стандарти і нормативи поведінки в сфері економіки (наприклад, норми протестантської етики). До складу соціальних інститутів в економіці входять: інститут власності, система торгівлі та розподілу, фінансова система, система страхування та інші види систематизованої економічної активності.

Здатність до впорядкованої дії в економічній сфері є головним ресурсом, що виробляється інституціональною структурою економіки. Дія інституцій визначає та наповнює змістом інститути, які, в свою чергу, формують інституціональну основу та структуру як економіки в цілому, так і соціально-трудових відносин, зокрема.

Здатність до узгоджених дій являє собою головний елемент «людського капіталу». Інститути виконують головне завдання економічної теорії – забезпечують передбачуваність результатів певної сукупності дій (тобто соціальної реакції на ці дії) і у такий спосіб привносять в економічну діяльність елемент стабільності.

Зрозуміло, що за такого трактування інституціональний аспект економіки розглядається значно ширше, ніж так званий господарський механізм (плановий, або ринковий). Загалом співвідношення категорій ринок та інститут є проблемою мало дослідженою, а тому такою, що потребує пояснення та уточнення.

У будь-якому визначенні ринку, починаючи від О. Курно, В. Джевонса, А. Маршалла та закінчуючи Л. Фон Мізесом і С. Моссом, прослідковується ігнорування обумовлених звичаєм правових, політичних чи інших структур, що відіграють ключову роль в усіх ринкових системах. Але на більшості ринків і, насамперед на ринку праці, відбувається не тільки трансферт товарів і послуг, але обмін прав власності. До того ж існує поняття інституціональних аспектів встановлення та інформування про ціни. Дефініція ринку має бути пов'язаною з широким набором інститутів, які пов'язані з розповсюдженням актуальної для функціонування ринку інформації. Вже потім постає проблема встановлення прав власності, судово-арбітражних процедур стосовно контрактів тощо.

Інституціональне визначення ринків не обмежується його розумінням як простої сукупності двохсторонніх обмінів, або відображенням заданих індивідуальних переваг і цілей. Будь-який обмін відбувається в інституціональному середовищі, і тому ринки також слід розглядати як еволюціонуючі у часі соціальні інститути.

Важливим питанням у інтерпретації ринків та інститутів є подолання оманливої дихотомії між представленням перших як носіїв свободи та розгляд других як факторів обмеження. У ринках вбачають вільне середовище, джерело мобільності, тоді як в інститутах стримуючу інертність. У такий спосіб провідники економічної політики прагнуть до мінімізації або повної ліквідації стримуючого впливу інститутів. У крайньому разі збереження інститутів вважається допустимим виключно як засобу «виправлення» недостатньої ефективності «вільного» ринку або притаманних йому елементів соціальної несправедливості. Однак ринок сам по собі може накладати обмеження, а тому його інтерпретація як середовища свободи є хибним. Подібно соціальним інститутам ринок одночасно виконує обмежуючі функції та створює нові можливості. Даний висновок ще раз доводить правомірність розгляду ринку як одного з економічних інститутів.

Недостатньо виваженою є думка про те, що ринок є беззаперечним засобом вираження індивідуального вибору, в той час як неринкові інститути оголошуються колективістськими за своєю суттю. Ринку також притаманні соціальні й колективістські аспекти, саме тому в його середовищі не можуть віднайти свого прямого відображення крайні форми чистого індивідуалізму.

Інституційна природа ринку полягає також у передачі інформації й формуванні переваг, очікувань та дій індивідів. Ця функція ринків як інститутів полягає не тільки у розповсюдженні інформації про ціни або кількості продуктів, але й у впливі на поведінку і схильності агентів, які діють на даному ринку. Вплив ринку як інституту на людей виявляється не тільки у наданні інформації або простому накладанні обмежень, але й у визначенні переваг і переконань учасників ринку.

Дія ринкових звичаїв і правил нав'язує індивіду специфічні типи поведінки на ринку. Як наслідок, доводиться констатувати всупереч ортодоксальній економічній теорії, що ринок не буває досконально вільним у розумінні класичного лібералізму, а також необов'язково персоніфікує свободу індивіда.

Інституціональний аналіз пропонує більш розширену та змістовну інтерпретацію ринку та ринкових відносин, в черговий раз долаючи таким чином обмеженість ортодоксальної теорії, яка не в змозі подати їх інституціональне визначення. Ортодоксальна теорія переважно розглядає ринок як універсальну категорію взаємодії людей, а соціальна взаємодія зводиться в єдину категорію обміну. Однак, якщо розкрити ідеологічну основу ортодоксальної концепції ринку і надати йому конкретну неуніверсальну дефініцію, то можна оцінити вагомість і значимість цього важливого інституту сучасної економіки.

Важливою методологічною проблемою в межах інституціонального аналізу соціально-трудових відносин є припущення про диференційовану структуру «зовнішніх» і «внутрішніх» ринків праці, нееластичних стосовно

один до одного внаслідок розмежування своєрідними інституційними бар'єрами. Подібне розмежування та нееластичність слугує поясненням існування так званих механізмів «інерції», які сповільнюють і викривляють реакції ринкових агентів на цінові сигнали, що пов'язуються зі зміною ринкової кон'юнктури. По-перше, це може існувати «утримування» працівників із боку роботодавців (фірм) у період спаду економічної активності [1, с. 561–562]. Пояснення відсутності швидкої реакції роботодавців на зниження попиту, тобто відкладений попит на робочу силу і витрати на її збереження, виходять з очікування їх окупності при зміні кон'юнктури товарного ринку. Ефект «утримування» має місце і на ринку праці в Україні, хоча й з іншої причини. По-друге, більшість фірм керуються принципом, за яким величина заробітної плати не змінюється синхронно зі зміною ринкової кон'юнктури, тобто прослідковується дія «інерції», уповільнення реакції [6, с. 466].

Подібні «інерційні» ефекти мають інституційно обумовлені пояснення і потребують детальнішого висвітлення у дослідженнях сучасних авторів. Однак першопричиною тут виступає стабілізуюча роль інституту найму, основою якого є стійкість відносин між фірмою та її персоналом, що зумовлена їх контрактацією.

Як уже зазначалося, інститут як стійкий суспільно-економічний процес ґрунтується на формальних та неформальних інституціях. Відповідно, інституції виступають фундаментальними факторами функціонування економічних систем у довгостроковій перспективі. Вони вирішують проблеми кооперації між людьми, зменшуючи невизначеність шляхом встановлення стійкої структури взаємодії. Інституції – це конкретні способи дії людей та взаємодії між людьми, котрі базуються на формальних та неформальних, усвідомлених та прийнятих нормах, правилах, законах, традиціях у певному суспільстві. Саме інституції складають основу будь-якого цілісного системного утворення і є такими, що служать фундаментом системотворного зв'язку. В господарській сфері суспільства у сфері соціально-трудових відносин таким зв'язком виступає суспільна залежність стосовно відокремлених індивідів.

Інституції – це ті суспільні форми, які мають місце в економічних інститутах і виступають своєрідними каналами реалізації активності економічних суб'єктів. За визначенням Т. Веблена, інституції – це звичні способи здійснення процесу суспільного життя в його зв'язку з матеріальним оточенням, в якому живе суспільство.

Статус нормативної моделі надає інституції такі функціональні ознаки, як встановлення образу дії в тому чи іншому суспільстві, характеру соціальної взаємодії. «Для того щоб інституціональні моделі існували, вони повинні бути підкріплені моральними почуттями більшої частини членів суспільства... Той факт, що конкретні види економічної діяльності здійснюються в межах інституціональних моделей, передбачає те, що... безкорисні елементи мотивації відіграють певну роль у формуванні результуючого напрямку економічної діяльності» [3, с. 338–339]. Ця думка Т. Парсонса відображає вимоги інституціональних моделей, їх генетичне коріння. В цьому розумінні інституції суспільства ідентифікуються не тільки у вигляді обмежень, але й як фактори,

що мають вплив на формування переваг та дозволяють набути знання, на основі яких здійснюється вибір.

Проте, для розкриття суті взаємодії між інститутами необхідно виходити з аспектів мислення і діяльності, які в меншій мірі пов'язані з усвідомленим обдумуванням. У цьому сенсі встановлюється важливість такого класу дій, як звички та рутини.

Дж. Коммонз запровадив спеціальний термін – діючої колективної інституції як регулятора економічної поведінки людей. На думку інституціоналістів, при розгляді реальної економіки слід замінити принцип індивідуальних (атомізованих) дій принципом колективних дій. Як зазначав той же Дж. Коммонз: «колективні дії являють собою просто рамку для індивідуальних дій». Таким чином, соціально-трудові відносини мають свою інституціональну структуру, тобто ті рамки, які спрямовують поведінку їх суб'єктів. Отже, інституції тлумачаться як сукупність суспільних звичаїв, в яких закріплено домінуючий спосіб мислення для соціальної групи чи всього народу, це світ звичок та звичаїв.

У ортодоксальній теорії інституції трактуються як явні чи неявні обмеження, яким підпорядковуються дії раціонального суб'єкта і в цілому дається негативна оцінка інституцій. Але неможливо уявити собі вільну діяльність не пронизану звичками та рутиною, не скеровану культурою та структурою системи, в якій вона здійснюється.

Наступною категорією, що заслуговує на увагу з методологічної точки зору інституціонального аналізу сфери соціально-трудових відносин, є трансакція. Запровадження поняття трансакція належить Дж. Коммонзу, який визначав її, як найменшу одиницю виміру інституціональної економіки, тобто одиницю дії, на відміну від класиків, котрі такою одиницею визнавали товар. «...Трансакції являють собою не «обмін товарів», а відчуження і придбання між індивідами прав власності й свободи, створених суспільством, які саме тому повинні бути обумовленими сторонами, до того як праця розпочне щось виробляти, або споживачі зможуть спожити, або товари зможуть бути реально обміненими» [8, с. 650].

Серцевиною соціально-трудових відносин є саме трансакції, і цей факт має власні закономірності. Оскільки інституціональна економіка має поведінковий характер, то поведінка у відносинах між індивідами під час участі у трансакціях ґрунтується на виборі на підставі трьохвимірної моделі: виконання, ухилення і утримання. Кожен із наведених варіантів поведінки у межах соціально-трудових відносин може становити як зобов'язання, так і свободу; кожен із них може бути здійснений силою, дозволом, або ж бути обмеженим колективною дією згідно з робочими правилами певного випадку.

Спрямування дослідження соціально-трудових відносин передбачає аналіз прав власності й механізм їх передачі. Саме механізм зміни прав власності, забезпечення гарантій прав власності й повинні складати основу економічного аналізу, на відміну від елементарного обміну товарами.

Поряд з трансакціями важливою для аналізу соціально-трудових відносин, є категорія трансакційних витрат. Трансакційними витратами є ті, що забезпечують перехід прав власності від одного суб'єкта до іншого, а також охорону

цих прав. Уперше це поняття запровадив Р. Коуз, який у своїй статті «Природа фірми» визначив трансакційні витрати, як витрати функціонування ринку. До цього економічною теорією вважалося, що ринок є безкоштовним і агенти ринку нічого в нього некладають, а ціновий механізм забезпечує координацію. Коуз пояснює факт існування фірми наявністю значних витрат функціонування цінового механізму.

В аналізі сфери соціально-трудових відносин передбачається класифікація трансакційних витрат, запропонована Полем Р. Мілгромом і Дж. Робертсом, та її адаптація до сфери соціально-трудових відносин. Трансакційні витрати складаються з витрат, пов'язаних із координацією, і пов'язаних із мотивацією. Адаптація цієї класифікації подана на схемі 1.

Схема 1

Класифікація трансакційних витрат у сфері соціально-трудових відносин

Трансакційні витрати у сфері соціально-трудових відносин	
Координаційні витрати	Мотиваційні витрати
1. Витрати визначення деталей контракту 2. Витрати визначення партнерів 3. Витрати безпосередньої координації	1. Витрати, пов'язані з неповнотою інформації 2. Витрати, пов'язані з опортунізмом

Пояснення до схеми:

1. До витрат визначення деталей контракту слід відносити ті, що пов'язані з дослідженням ринку праці як з боку потенційного працівника, так і з боку роботодавця на шляху до конкретизації та здійснення вибору як робочого місця, так і одиниці робочої сили.
2. Витрати визначення партнерів можуть стосуватися вивчення партнерів сприяння процесу праці, як зовнішніх, так і внутрішніх. Зовнішніми партнерами можуть виступати так звані союзи профспілок, держава з її «арбітражними» та судовими установами тощо. Внутрішні партнери визначаються як принципал і агент.
3. Витрати безпосередньої координації, формуються при контракті, а також при створенні різних програм стажування з метою підвищення кваліфікації найманих працівників.
4. Загалом мотиваційні витрати пов'язуються з процесом вибору: вступати чи не вступати в певну трансакцію. Під таким кутом зору розглядаються витрати, пов'язані з неповнотою інформації. Обмеженість інформації про ринок праці його суб'єктів, безпосередньо про роботодавців та фірми, як осередки вакансій, може привести до відмови від здійснення трансакції, а більш прозаїчно – відмови, наприклад, певного працівника змінити місце роботи, перейти з одного підприємства на інше.
5. Витрати, пов'язані з опортунізмом, пов'язані з подоланням неширих намірів та дій одного партнера стосовно іншого. Вони вимагають додаткових заходів із контролю та додаткового вимірювання ефективності праці партнера.

Ринки праці є багатими на складні стимули і форми контрактів частково тому, що наймані працівники не можуть укласти форвардний контракт про реалізацію (або продаж) своєї праці, а частково ще й тому, що трудові контракти замінюють недосконалі позикові ринки і страхові ринки. Йдеться, наприклад, про страхування проти ризику зниження продуктивності. Працівники можуть мати більш повну інформацію щодо власних здібностей, в той час як фірми можуть мати більш повну інформацію про умови, що впливають на граничний продукт праці. Стимули для швидкого підвищення продуктивності можуть залежати від оцінок здібностей працівників за поточного рівня випуску або від процедур вибору працівників для висунення їх на ті робочі місця, де ефект здібностей примножується більшою відповідальністю. Складність результируючих стимулів і контрактів відбиває численні ефекти неповноти ринків і недосконалість моніторингу.

Непересічною у розкритті суті соціально-трудоких відносин є роль та значення рутинізації. Дж. Уестергард і Г. Реслер зазначали: «У будь-якому суспільстві умови та образ життя людей приймають відповідну форму не стільки в результаті ряду чийось рішень, скільки з тієї причини, що визначення, соціальні механізми, принципи, передумови – називайте їх як завгодно – вважаються такими, які самі собою розуміються... не тільки індивіди чи групи індивідів володіють органічно притаманною їм силою, але й безликі механізми та передумови, т.т. «соціальні інститути» ... Нічим не примітна рутина впливає сильніше, ніж свідомо активний прояв волі» [11, с. 142, 146].

Поняття «рутинізація», а також «звичка» не знайшли свого обґрунтування в неокласичній теорії. Адже в її межах економічна поведінка в основі своїй не є ні звичною, ні рутинізованою, а містить раціональний розрахунок і граничні корегування в напрямі до оптимуму. Тому поза дослідженням залишилася функціональна роль соціально-трудоких відносин. Зокрема, такі їх аспекти, як адаптація до процесу праці на основі набуття нових рис понятійного апарату, здійснення працівниками складних дій в умовах невизначеності тощо.

Д. Ходжсон, вказує на позитивну роль рутинізованих угод, правил, прийнятих в ділових колах загалом та на ринку праці зокрема: «Більш безпосередньо життя і діяльність представників ділових кіл охоплено мережею контактів, на які часто накладаються правила чи рутинізовані угоди як формального, так і неформального характеру. Є загальноприйнятим явищем, що коли й не всі, то багато з ринків праці формуються на основі жорстких правил поведінки і укладення контрактів, що є обумовленими традицією та пануючою культурою суспільства. Але далеко не всі погоджуються із тим, що норми і правила спроможні виконувати важливі й навіть необхідні функції у виробничих відносинах і на ринках праці. Аналогічним чином ці правила та рутинізовані угоди, прийняті в ділових колах, до яких входять і менеджери, і фінансисти, і акціонери, рівно як і в інших сферах діяльності, можуть відігравати важливу позитивну роль у функціонуванні всієї економічної системи» [7, с. 200–201].

Рутинізація відносин найму сприяє оптимізації відносин між працедавцем і найманим працівником, встановлює факт стабільності функціонування ринку

праці, що є вкрай необхідним в умовах інституційних зрушень соціально-трудових відносин в Україні. Звички, рутинізація частково вдосконалюють трудові відносини.

Відомими дослідниками та генераторами ідей, пов'язаних з рутинізацією виробничого процесу, слід вважати Т. Веблена, Р. Нельсона, С. Уінтера та ін. Двоє останніх, намагаючись показати, яким чином здійснюється набуття складних технологічних умінь та їх розповсюдження в межах економічної системи, стверджують, що звички та рутини виконують функції сховища знань і умінь. В їхній термінології рутини фірми – це «пам'ять організації» [2, с. 142].

Рутини не становлять лише дії, які набули ознак шаблонності. Вони створюють можливості для майбутніх дій та самі формують ці дії. Однією з важливих функцій інституціоналізованих рутин є створення можливостей для надання інформації іншим агентам. Яскравим прикладом цього у сфері соціально-трудових відносин є інститут зайнятості. Більшість інститутів надають інформацію безпосереднім шляхом, однак інформаційна функція інститутів є набагато ширшою. Стабільна рутинізована поведінка встановлює та відтворює набір правил і норм, котрі «закріплюються звичками, конвенціями, неявними або законодавчо оформленими визнанням, конформізмом» [9, с. 79]. Ці правила і норми надають можливість одним агентам оцінювати потенційну дію інших, тобто здійснюють позитивну координуючу роль звичок та рутин у процесі праці.

Надання інформації з боку формальних інститутів та рутин перешкоджає хаотичності у поведінці суб'єктів соціально-трудових відносин, а звідси слідує висновок про те, що навіть у складній економічній системі, перенавантаженій інформацією, є можливою нормальна і передбачувана поведінка економічних суб'єктів.

Інформація, яка створюється і розповсюджується інститутами сфери соціально-трудових відносин (інститут найму, інститут зайнятості) характеризується як не чисто суб'єктивна, а суспільна. Подібну властивість надає їй рутинізована поведінка групи індивідів, і чим ширше розповсюджується така поведінка, чим більша в неї стійкість, тим є більш значимим соціальний аспект такої інформації. В її основі завжди лежить соціальний інститут. Рутинізація сприятливо позначається і на мінімізації трансакційних витрат як працедавця, так і найманого працівника, таким чином оптимізуючи відносини найму.

Висновки

Попри те, що інституціоналізм як особлива течія сформувалася ще на початку ХХ століття і тривалий час перебувала на периферії економічної думки, вже в 60–70-ті роки минулого століття ситуація докорінно змінилася. Особливий інтерес до методології інституціоналізму було викликано трансформаційними зрушеннями у постсоціалістичних країнах. Завданнями сучасних досліджень системи соціально-трудових відносин мають стати:

- пошук та встановлення зв'язку інститутів та інституцій, виявлення векторів їх взаємовпливу в соціально-трудовій сфері економіки з метою забезпечення зайнятості, соціального партнерства і трипартизму, ефективної міграції;

- способи модифікацій таких інституцій, які максимально відповідали б суспільно-економічним та ментальним умовам українського суспільства у сфері соціально-трудових відносин;
- дослідження соціально-трудової сфери, відносин найму, встановлення зв'язку між ними на основі дослідження власності на робочу силу, умов її реалізації, які створює держава через трудове законодавство, умови відтворення через діяльність профспілок тощо;

В цілому забезпечення успішної трансформації української економіки стане можливим лише за умови критичного освоєння сучасної теорії та практики, пошуку та визначення чітких пріоритетів у формуванні оптимальної ринкової моделі з урахуванням національної специфіки у розбудові соціально-трудових відносин.

Література

1. Мэнкью Г. Макроэкономика. – М., 1994. – 736 с.
2. Нельсон Р., Уштер С. Эволюционная теория экономических изменений. – М., 2002. – 536 с.
3. Парсонс Т. Мотивация экономической деятельности // О структуре социального действия. – М., 2000. – 880 с.
4. Смелзер Н. Социология. – М., 1994. – 688 с.
5. Степаненко С.В. Институциональный анализ экономических систем (проблеми методології). – К., 2008. – 312 с.
6. Уоктер Л., Уоктер С. Инфляция, обусловленная ростом номинальной заработной платы: вопрос об эндогенности и экзогенности // Современная экономическая мысль. – М., 1981.
7. Ходжсон Джеффри Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории / Пер. с англ. – М.: Дело, 2003. – 464 с.
8. John R. Commons. Institutional Economics // American Economic Review, vol. 21 (1931), pp. 648–657.
9. Kornai J. (1982) Growth, Shortage and Efficiency (Oxford: Basic Blackwell).
10. Unger Roberto Mangabeira. (2001). False Necessity: Anti-Necessitarian Social Theory in the Service of Radical Democracy. London and New York: VERSO, p. XIX.
11. Westergaard J., Resler H. (1976) Class in a Capitalist Society (Harmondsworth: Penguin).