

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
„КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА”**

Колядич Олександр Іванович

УДК 330.342.172:331.105 “1950/2000”

**ІНСТИТУТИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В РОЗВИТКУ
РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ ДРУГОЇ ПОЛОВИНИ XX ст.**

08.00.01 – Економічна теорія та історія економічної думки

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ 2009

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі історії економічних вчень та економічної історії ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана” Міністерства освіти і науки України, м. Київ

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент
Маслов Анатолій Олександрович,
ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”,
доцент кафедри історії економічних вчень та економічної історії

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Леоненко Петро Михайлович,
Український державний університет фінансів та міжнародної торгівлі,
завідувач кафедри економічної теорії

кандидат економічних наук, доцент
Ціх Галина Володимирівна,
Тернопільський державний технічний університет ім. Івана Пулюя,
доцент кафедри економічної теорії

Захист відбудеться «11» грудня 2009 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.006.01 ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана” за адресою: 03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1, ауд. 317.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана” за адресою: 03113, м. Київ, Дегтярівська, 49-Г, ауд. 601.

Автореферат розісланий «11» листопада 2009 року

Вчений секретар спеціалізованої
вченої ради, доктор економічних наук,
професор

Фукс А.Е.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В Україні триває складний процес ринкових перетворень, в якому поряд з окремими позитивними ознаками економічного зростання і структурно-інституційною перебудовою загострюються соціально-економічні проблеми.

Ринкова трансформація не привела в дію конструктивних рушійних сил ринку, не затребувала творчої енергії мас, а всі досягнення її обмежилися найпростішими в інституціональному плані перетвореннями: утвердженням свободи цін, торгівлі, формуванням приватної власності. Інститути трудової етики і мотивації, зорієнтували працівника на майновий переділ, посередницьку роботу, а не на продуктивну діяльність. Не була створена система захисту гідної праці, а найманий працівник не утверджується в статусі вільного суб'єкта соціально-трудових відносин. Звідси, постає об'єктивна необхідність теоретичної розробки проблем становлення інститутів соціально-трудових відносин, виявлення і сутнісного осмислення зв'язків інститутів та інституцій, встановлення векторів їх взаємовпливу в соціально-трудовій сфері економіки України, з метою відкриття дієвих способів розвитку та вдосконалення інститутів зайнятості, найму, соціального партнерства на основі теоретичного продукування таких інституцій, які максимально відповідали б суспільно-економічним умовам та ментальним особливостям українського суспільства. Головною проблемою в цьому відношенні є реалізація прав власності на ресурс робоча сила в процесі найму, як основи розвитку соціально-трудових відносин.

У наш час в руслі цивілізаційного розвитку відбуваються процеси історичного значення, які пов'язуються з формуванням нової універсальної соціальної структури, котра відображається в різноманітних формах, які визначаються специфікою кожної окремої культури, інститутів та інституцій. У другій половині XX ст. в межах Західної цивілізації сформувалася соціальна ринкова економіка з відповідною їй системою соціально-трудових відносин. Розвиток таких систем сприяв вибудовуванню сучасного соціального стану: зменшенню конфліктогенності в суспільствах, підвищенню рівня захищеності найманих працівників та роботодавців та усвідомлення ними конструктивної ролі соціального партнерства. На сучасному етапі, в умовах економічної кризи саме такі моделі демонструють високий рівень стійкості та зберігають надбання соціальних пріоритетів ринкового суспільства.

Одним з напрямів сьогоденної економічної науки, що знаходиться в її авангарді, завдяки своєму міждисциплінарному, інтегрованому підходу є інституціоналізм. Необхідним вважається залучення інституціонального аналізу до розв'язання актуальних проблем розвитку системи соціально-трудових відносин, оскільки неокласична економічна теорія, досліджує в економічній системі, головним чином, її механізми, майже не вживаючи поняття „економічні відносини”,

„соціально-трудові відносини”, виходячи переважно з малопродуктивного в цьому відношенні принципу методологічного індивідуалізму. Теорія прав власності, суспільного вибору, оптимального контракту, трансакційних витрат й інші теорії в руслі інституціонального напрямку в сучасній економічній науці істотно доповнюють та усучаснюють її пізнавальний потенціал. Разом з тим, методологічна незавершеність інституціональної теорії, безсистемне та поверхнєве застосування інституціонального інструментарію в економічній науці, спонукало автора переглянути окремі ключові поняття та категорій інституціонального аналізу та використовувати його у поєднанні з системно-еволюційним і цивілізаційним підходами.

Вивченню інституціональних факторів економічного розвитку, окремих структурних елементів системи соціально-трудових відносин, присвячено окремі праці зарубіжних економістів, соціологів і юристів: А. Алчіана, Р. Арона, Дж. Аткинсона, Г. Беккера, Д. Белла, О. Вільямсона, Е. Гауглера, Дж. Гелбрейта, М. Грановеттера, Дж. Данлопа, П. Дерінгера, Р. Еренберга, К. Ерроу, Л. Ерхарда, В. Іноземцева, М. Кастельса, Дж.М. Кейнса, Дж. Коммонза, К. Маркса, Й. Метцера, М. Піоре, Дж. Стіглера, Л. Туроу, Ф. Фукуями та інших.

Серед науковців пострадянського простору, які здійснили вагомий внесок у розробку проблем системи соціально-трудових відносин, можна назвати: Л.І. Абалкіна, М.А. Волгіна, Б.М. Генкіна, Г.Г. Мелікяна, А.Л. Жукова, В.А. Міхєєва, Ю.Г. Одегова, Г.Е. Слезінгера, С.Г. Струмліна, Р.А. Яковлєва та інших. В Україні дослідженнями різних аспектів регулювання соціально-трудових відносин займалися і займаються О.І. Амоша, А.В. Базилюк, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, А.С. Гальчинський, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, М.І. Долішній, В.І. Жуков, Г.Т. Завіновська, А.А. Калина, М.І. Карлін, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, В.Д. Лагутін, Е.М. Лібанова, Н.Д. Лук'янченко, П.П. Мазурок, В.О. Мандибура, В.М. Новіков, В.В. Онікієнко, Н.О. Павловська, Ю.О. Палкін, І.Л. Петрова, В.Н. Петюх, А.А. Чухно та інші.

Історико-економічний аспект дослідження, методологічні засади інституціоналізму, цивілізаційної парадигми та системного підходу були використані автором із розробок як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників: І. Агапової, Т. Еггертсона, Р. Капелюшнікова, С. Міхньової, Д. Норта, А. Олійника, С. Степаненка, Д. Ходжсона, А. Шастітко, В. Якубенка та інших.

Водночас цілісного висвітлення у сучасній історико-економічній літературі проблема інститутів соціально-трудових відносин в розвитку ринкової економіки другої половини ХХ ст. ще не знайшла, що й обумовило вибір теми дисертаційної роботи, головну мету її, завдання і логіку викладення матеріалу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано в рамках планової теми науково-дослідних робіт кафедри історії економічних вчень та економічної

історії ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана” і є складовою наукової теми „Генезис інститутів ринкової економічної системи” (номер державної реєстрації 0105U002255), яку розробляє колектив кафедри. У межах наукової теми особисто автором підготовлено підрозділи: § 1.3. „Інституціональний зміст та структура соціально-трудових відносин”, § 3.1. „Особливості соціально-трудових відносин планово-директивної системи господарства” та § 3.2. „Необхідність та основні етапи ринкової трансформації інститутів соціально-трудових відносин в Україні”, де розкриваються зміст основних категорій системи соціально-трудових відносин, взаємозв'язки її елементів, генеза інститутів соціально-трудових відносин в Україні на етапі переходу від планово-директивної системи господарства до ринкової економіки.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дослідження є комплексний науково-теоретичний аналіз процесу ринкової трансформації соціально-трудових відносин в рамках інституціональної економічної теорії.

Досягнення зазначеної мети в ході дослідження потребує розв'язання такого комплексу *завдань*:

- установити місце соціально-трудових відносин як підсистеми в структурі ринкової економічної системи;
- розкрити сутність соціально-трудових відносин, зміст приналежних їм основних категорій та понять за методологією інституціональної економічної теорії;
- виявити обмежені можливості неокласики і евристичний потенціал інституціональної економічної теорії, її просторову методологічну свободу у сучасних дослідженнях системи соціально-трудових відносин;
- показати відмінність і взаємопов'язаність категорій „інститути” та „інституції” в структурі аналізу соціально-трудових відносин;
- дослідити процес формування суб'єктів соціально-трудових відносин;
- проаналізувати генезу та еволюцію інститутів соціального партнерства та трипартизму в системі соціально-трудових відносин ринкової економіки;
- виявити основні риси інститутів зайнятості та найму;
- охарактеризувати особливості соціально-трудових відносин планово-директивної (соціалістичної) системи господарства;
- висвітлити основні етапи та необхідність ринкової трансформації інститутів соціально-трудових відносин в Україні.

Об'єктом дослідження є система соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки.

Предметом дослідження є інститути соціально-трудових відносин, їх зміст, тенденції та суперечності розвитку в умовах ринкової економічної системи другої половини XX ст..

Методи дослідження. У процесі наукового дослідження дисертант виходив з методологічних засад цивілізаційної парадигми та системного аналізу, які дозволяють дослідити проблему інститутів соціально-трудових відносин через вивчення їх генези, сутності та структури, врахувати вплив на становлення та розвиток інституціональних чинників (національних, правових, ментальних, культурних та інших).

Для досягнення поставленої мети дисертаційної роботи використано сукупність загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. При дослідженні світової економічної думки щодо сутності і змісту соціально-економічних процесів, категорій, базовими методами дослідження обрано історичний метод та системний підхід. За допомогою методу дедукції здійснено аналіз соціально-економічної ситуації у сфері соціально-трудових відносин в Україні, окреслено тенденції розвитку соціально-трудової сфери в загальносвітових масштабах. З метою узагальнення проблем інституціонального та адміністративного способів взаємодії сторін соціально-трудових відносин використовувалися також методи групування, створення схем взаємозв'язку економічних явищ.

Методи класифікації та типології були застосовані для систематизації типових підходів до вирішення проблем організації соціально-трудових відносин та вдосконалення його механізму.

Інформаційною базою дослідження стали наукові праці українських та зарубіжних учених, матеріали науково-практичних конференцій, статистичні матеріали, законодавчі та нормативні акти державних органів влади.

Наукова новизна одержаних результатів. У процесі проведеного автором дослідження, здобуто результати, що виносяться на захист:

Вперше:

- введено до наукового обігу поняття „механізм взаємовпливу інституцій-інститути соціально-трудових відносин”, що визначається як зв'язок інституцій (конкретних способів дії людей, що спираються на норми, закони, традиції) з інститутами (схемами, алгоритмами, матрицями поведінки індивідів за певних економічних та соціальних порядків). Встановлено, що ефективність інститутів визначається відповідністю формальних та неформальних інституцій, а розвиток інститутів, у свою чергу, створює передумови розвитку інституцій через відображення змістовних параметрів стану конкретного суспільства на певному історичному етапі еволюції.

- на основі аналізу еволюції інститутів соціально-трудових відносин в Україні встановлено факт незавершеності перетворення інституту трипартизму в інститут соціального

партнерства та визначено особливості механізму інституту соціального партнерства для України з використанням трьох рівнів:

- нижнього, на якому складаються відносини керівник-найманий працівник і формуються норми та правила інституційного середовища підприємства;
- середнього, на якому виникають відносини між уповноваженими представниками трудового колективу і представниками роботодавця та узгоджуються умови праці, оплати, звільнень, тощо;
- вищому, що передбачає відносини між професійними спілками і об'єднаннями роботодавців на загальнонаціональному рівні та вирішуються проблеми рівня зайнятості (безробіття), соціальної відповідальності бізнесу, професійної освіти, захисту довкілля тощо.

Удосконалено:

- розуміння інститутів та інституцій як економічних категорій історико-генетичного аналізу пов'язаних між собою засадами взаємодії і синергії щодо формування та утримання цілісності системи соціально-трудових відносин ринкової економіки та надання їй динамічного розвитку;
- визначення роботодавця та найманого працівника як вирішальних суб'єктів соціально-трудової системи та координуючої ролі держави в системі їх взаємодії та розвитку інститутів найму, зайнятості, сприяння перетворенню інституту трипартизму в інститут соціального партнерства;
- характеристику особливості соціально-трудових відносин планово-директивної (соціалістичної) системи господарства та встановлення етапності її трансформації у соціально-трудові відносини ринкової економіки: патріархальний період (кінця XIX – початку XX ст.); патерналістський період (1917-1991 рр.); представницький період (1991-2000 рр.). – становлення системи трипартизму.

Отримали подальший розвиток:

- положення про інститути соціально-трудових відносин як багатоаспектну проблему, при вивченні якої застосування методології цивілізаційного аналізу та системного підходу дозволяє конкретизувати ряд її положень;
- сутнісна характеристика категорії соціально-трудові відносини, яка, на відміну від існуючих визначень, трактується під кутом зору та в контексті:
 - *системного підходу* як комплексу взаємовідносин між індивідами (групами індивідів), визначених трьохрівневою статусною структурою: працівник (власник робочої сили) – адміністрація економічної організації (власник, чи співвласники фірми, робочих місць) – держава

(органи законодавчої і виконавчої влади, гарант дотримання громадянських прав), які визначаються, спрямовуються і координуються формальними і неформальними інституціями.

– *історичного підходу та динамічного розвитку* як „соціально-трудової взаємодії”, тобто узгодженої і взаємовигідної співпраці відносно відокремлених індивідів (роботодавців, найманих працівників і представників влади) у соціально-трудовій сфері пов’язаної і спрямованої інститутами найму, зайнятості, соціального партнерства, що у процесі свого розвитку зазнає впливу, як економічних та соціальних, так і політичних, етичних та правових чинників. Метою такої взаємодії виступає ефективна реалізація та використання ресурсів в процесі обміну окремими правами власності на них між суб’єктами – власниками ресурсів.

- застосування методів класифікації і групування та встановлення на їх основі чотирьох груп суб’єктів соціально-трудових відносин: первинних носії прав та інтересів (найманих працівників, роботодавців, держави, місцевого самоврядування); представницьких організацій та їхніх органів (об’єднань роботодавців, професійних спілок, органів влади й управління); органів сприяння реалізації соціального партнерства і соціального діалогу (Національної ради соціального партнерства, інших постійних або тимчасових органів в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях); органів з попередження загострень соціально-трудових відносин (посередницьких структур, незалежних експертів, арбітрів тощо), а також навчальних, інформаційних, консультативних та інші формувань.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що розроблені в дисертації теоретичні положення та практичні рекомендації є основою для подальших наукових досліджень та вдосконалення інститутів зайнятості, соціального партнерства системи соціально-трудових відносин, підвищення рівня соціальної захищеності працівників, подолання проблеми інституціональних розривів на етапі становлення ринкової економіки.

Результати дисертації використовуються при проведенні занять за Професійними програмами підвищення кваліфікації у Центрі підвищення кваліфікації державних службовців V-VII категорій посад у Центрі підвищення кваліфікації працівників галузі Державного інституту розвитку сім’ї та молоді Міністерства України у справах сім’ї, молоді та спорту (довідка № 290/1 від 28. 11. 2008 р.) та для інформаційного забезпечення працівників Сектора активної підтримки безробітних і Сектора взаємодії з роботодавцями Фастівського міськрайонного центру зайнятості при Київському обласному центрі зайнятості, Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України (довідка № 79/01-09 від 14. 05. 2009 р.).

Деякі положення і висновки дослідження використовуються в процесі викладання курсів „Історія економіки та економічної думки”, „Сучасні економічні теорії” на факультетах ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана” (довідка ДВНЗ „КНЕУ

імені Вадима Гетьмана” від 12. 12. 2008) та в процесі викладання навчальних дисциплін „Основи економічної теорії”, „Історія економічної думки України” на кафедрі економічної теорії Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (довідка № 07/2448 від 15. 12. 2008).

Окремі наукові рекомендації дисертанта взято до використання і впровадження в практичну діяльність Полтавської обласної сільськогосподарської дорадчої служби, зокрема: для вдосконалення механізму і правил регулювання соціально-трудова відносин між членами сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів; для вдосконалення концептуальних основ механізму функціонування кредитних спілок щодо специфікації прав власності з метою скорочення їх трансакційних витрат; для вдосконалення діяльності кооперативних організацій щодо запобігання та мінімізації негативних наслідків скорочення доходів їх членів у період економічної кризи (довідка № 05-04/09 від 12. 05. 2009 р.).

Особистий внесок здобувача. Всі відображені в дисертації висновки і положення наукової новизни отримані дисертантом самостійно та відповідно відображені в опублікованих працях.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і висновки проведеного дослідження апробовані на методичних та методологічних семінарах кафедри історії економічних вчень та економічної історії ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”, а також на міжнародній і всеукраїнській наукових та науково-практичних конференціях: Міжнародна науково-практична конференція „Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки” (19 – 20 вересня 2000 р., м. Київ, Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Український інститут соціальних досліджень); Всеукраїнська науково-практична конференція „Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації” (19 – 21 травня 2005 р., м. Полтава, Полтавський державний педагогічний університет ім. В.Г. Короленка) та на науково-методичній конференції: „Удосконалення змісту та форм організації навчального процесу відповідно до міжнародних стандартів” (2-4 лютого 2005 р., м. Київ, Київський національний економічний університет).

Публікації. За результатами наукового дослідження опубліковано 10 наукових праць, загальним обсягом 11,64 друк. арк., з них – 3 у наукових фахових виданнях, 7– в інших виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Структура обумовлена метою та логікою дослідження. Дисертація складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 210 сторінок комп’ютерного тексту. У тексті дисертації розміщено: 2 таблиці на 1 сторінці, 2 рисунки на 1 сторінці. Список використаних джерел містить 212 найменувань на 15 сторінках.

8 ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, визначено мету, об'єкт, предмет і завдання дослідження, відображено наукову новизну, практичне значення здобутих результатів.

У розділі 1 „Методологічні засади дослідження соціально-трудових відносин ринкової економічної системи” автором обґрунтовано необхідність застосування нових методологічних підходів, що полягають у використанні інституціонального аналізу, системного підходу та цивілізаційної парадигми, мають ряд переваг над неокласичною ортодоксією і дають можливість всебічно, ґрунтовно розкрити проблему генези інститутів соціально-трудових відносин у розвитку ринкової економічної системи.

Теоретичне обґрунтування сутнісної характеристики системи соціально-трудових відносин, з позицій системної динаміки, інституціонального їх змісту зумовило використання категорій „інститут” та „інституція” як відображення динаміки і статичності. *Інститут* тлумачиться автором як стійкий суспільно-економічний процес, який демонструє дію суб'єкта та взаємодію між суб'єктами соціально-трудової сфери, явище, яке ґрунтується у своєму функціонуванні та розвитку на формальних та неформальних *інституціях* – нормах, правилах, законах, покликаних відобразити статус суб'єктів соціально-трудових відносин, що містять відповідні форми забезпечення реалізації прямих та зворотних зв'язків між ними, а також стимули та мотиви, що дозволяють досягти спільних та індивідуальних інтересів.

Процеси та явища, які розглядаються як інститути, визначаються як схеми, алгоритми або матриці поведінки індивідів в межах економічного та соціального порядків. Інститути не мають фізичної суті, вони існують виключно в діяльності і через діяльність людей. При цьому стверджується, що інститути не можуть визначатися як закони, норми тощо, оскільки в такій інтерпретації втрачають свою сутність динамічної субстанції. Закони і норми формалізують процеси і визначають траєкторію, шляхи розвитку. Інституційний аналіз дослідження спрямовується на розгляд процесів та явищ в динаміці, на відміну від статичних моделей неокласичної ортодоксії.

Робота побудована на застосуванні цивілізаційного підходу, переваги якого, зокрема, полягають в універсальності застосування до історії розвитку майже всіх країн, в уявленні історії як багатолінійного, багатоваріантного процесу, підкресленні цілісності, єдності людської історії тощо. Цивілізаційний вектор сучасних економічних систем зумовлює значні трансформаційні зміни в усіх системних утвореннях суспільства.

У дисертації на підставі системного підходу розглядаються соціально-трудові відносини як відносно відокремлена система з відносно незалежними елементами, яка є однією з складових підсистем ринкової економічної системи. За допомогою системного підходу встановлено неповноту предметного знання теми дослідження з боку представників ортодоксальної

неокласичної теорії, невідповідність цього знання новим науковим завданням. Теоретичне пізнання інститутів соціально-трудових відносин передбачає дослідження нових процесів з притаманними їм новими властивостями в межах нової пояснювальної схеми, в основу якої закладено пошук конкретних механізмів цілісності об'єкта та виявлення певної типології його зв'язків на історичному етапі, хронологічно окресленому другою половиною XX століття.

При розгляді соціально-трудових відносин як системи, об'єкт дослідження аналізується за такими характеристиками: елементний склад; структура як форма взаємозв'язку елементів; функції елементів і цілого; єдність внутрішнього і зовнішнього середовища системи; закони розвитку системи та її складових. Найважливішими категоріями у розкритті суті соціально-трудових відносин називаються: інститут, інституція, організація, трансакція та рутинізація.

У розділі розкрито сутнісні параметри соціально-трудових відносин і подано авторську інтерпретацію визначення цієї категорії: **соціально-трудові відносини** – це комплекс взаємовідносин між індивідами (групами індивідів), визначених трьохрівневою статусною структурою: працівник (власник робочої сили) – адміністрація економічної організації (власник, чи співвласники фірми, робочих місць) – держава (органи законодавчої і виконавчої влади, гарант дотримання громадянських прав), які визначаються, спрямовуються і координуються формальними і неформальними інституціями. Пропонується доповнити методологічний інструментарій аналізу соціально-трудової сфери з метою подолання його статичності, запровадженням нової категорії – „**соціально-трудова взаємодія**”, яка розглядається як узгоджена і взаємовигідна співпраця відносно відокремлених індивідів (*роботодавців, найманих працівників і представників влади*) у соціально-трудовій сфері пов'язана і спрямована, інститутами найму, зайнятості, соціального партнерства що у процесі свого розвитку зазнає впливу, як економічних та соціальних, так і політичних, етичних та правових чинників. При цьому метою такої взаємодії виступає ефективна реалізація та використання ресурсів в процесі обміну окремими правами власності на них між суб'єктами соціально-трудової взаємодії – власниками ресурсів.

В роботі запропоновано класифікацію ресурсів та прав власності на них, що підлягають обміну в процесі соціально-трудової взаємодії між її суб'єктами. При цьому використовується постулат про загальне право, яке виходить із концепції власності як складного пучка правомочностей, що у свою чергу, може розщеплюватися, тобто, окремі права стосовно певного ресурсу можуть одночасно належати різним суб'єктам. Роботодавець є власником матеріальних ресурсів – засобів праці та предметів праці (капітал) і нематеріальних – підприємницький талант, інформація; найманий працівник володіє робочою силою; держава – владою, законотворчим талантом, інформацією. Автор виокремлює правомочності визначені А. Оноре, в обміні якими

зацікавлені суб'єкти соціально-трудових відносин. Серед них: право користування, право на дохід, право на безпеку, залишковий характер.

На основі узагальнення різних підходів до з'ясування функціональної цілісності системи соціально-трудових відносин виділено такі її функції: збереження цілісності системи за посередництва розвитку інститутів соціального партнерства, трипартизму і соціального діалогу; правозабезпечення та оптимальне спрямування дії суб'єктів; соціальний захист та гарантії; адаптація до суспільних змін, пов'язаних з ринковою кон'юнктурою.

Досліджено процес генези і розвитку принципу соціалізації трудових відносин, виявлено умови та етапи його імплементації в єдину систему соціально-трудових відносин. Встановлено, що *на рубежі XIX – XX ст.* соціальність як аспект трудових відносин набула повного та комплексного розуміння. Так, соціальне асоціативно почало характеризувати не тільки як можливість певного впливу суспільства на особу, а й можливість „доступу” до суспільних благ через участь у праці, а також підвищення впливу держави на стосунки людей у процесі праці. До того ж на даному етапі формується розуміння соціальних зобов'язань держави, діяльність якої повинна пов'язуватися з елементами захищеності людини, як у процесі праці, так і в цілому у суспільстві. *В другій половині XX ст.* значною мірою було побудоване інституціональне середовище соціальної сфери, з закріпленням за людиною її захисних статусних прав: право на працю, на вільне обрання роботи; на захист від безробіття; на справедливі та сприятливі умови праці; на рівну оплату за однакову працю без будь-якої дискримінації; на справедливую та задовільну винагороду, що забезпечує достойне існування самої людини та її сім'ї тощо. Крім цього, після Другої світової війни в межах країн Європейської цивілізації з ринковою економікою стали активно розвиватися системи соціально-трудових відносин, котрі ґрунтувалися на принципі соціального партнерства, що досягалося в процесі соціального діалогу.

У розділі 2 „Генеза інститутів соціально-трудових відносин” на підставі дослідження генези інститутів соціально-трудових відносин досліджено процес формування їх суб'єктів. Встановлено, що загалом економічні суб'єкти і, безпосередньо, суб'єкти соціально-трудових відносин відіграють ключову роль в організації економічних систем і є наділеними рядом характерних ознак. Основними з них є: активність, що забезпечує внутрішній рух суб'єкта і призводить до постійної взаємодії з суспільством; наявність системи власних цілей та задач, які він прагне реалізувати, створюючи різні суспільні зв'язки; залежність його від впливу зовнішнього оточення, що проявляється в створенні та підпорядкуванні інститутам суспільства; свідомим розумінням діяльності спільноти до якої він належить.

Використовуючи метод класифікації і групування, встановлено чотири групи суб'єктів соціально-трудових відносин: первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці,

держава, місцеве самоврядування); представницькі організації та їхні органи, які є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління); органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях); органи, що покликані попереджувати загострення соціально-трудових відносин (посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

При цьому зазначено, що у межах системи соціально-трудових відносин її суб'єкти є не тільки носіями робочої сили, а й свідомими учасниками економічних процесів, що володіють різними професійними компетенціями, особистими цілями, світоглядністю.

У розділі розкриваються особливості статусної основи людини у суспільстві і, зокрема найманого працівника. При цьому зазначається, що в сучасній економічній науці відводиться значне місце „ринковоцентричній” парадигмі і не надається належне історико-системному підходу, що в результаті звужує параметри дослідження проблеми людини в суспільстві.

Важливим є розуміння того, що людина є „конструктором” і „будівником” інститутів, а також громадянином, особистістю з особливою культурою, моральністю, яка діє в особливому національному, культурному, історичному середовищі. При цьому найманий працівник є власником робочої сили. Подібна властивість надає змісту правомочностям, що передаються (обмінюються) у взаємодії найманого працівника з роботодавцем у сфері соціально-трудових відносин в ринковій економічній системі.

Розкривається роль і значення історичних подій в економічному розвитку країн Заходу, пов'язаних з аналізом інституціоналізації індустріального конфлікту між такими суб'єктами соціально-трудових відносин як роботодавець і найманий працівник. Виявлено різні методологічні підходи до цієї проблеми, зокрема: *марксистський*, представники якого виходять з того, що працівники, об'єктивно й суб'єктивно відчужені від власності й управління, тяжіють до групового конфлікту; *неокласичний*, за яким вони переслідують егоїстичні (матеріальні й соціальні) інтереси, допускаючи можливість маніпулювання цими інтересами з метою забезпечення загальної гармонії; *інституціональний*, за яким виконавці тяжіють до історично сформованої традиції, додержуються сталих норм і звичаїв, прийнятих законів і пануючих ідеологій.

В дисертації наголошується на синтезі різних наукових підходів. Саме це дає можливість перейти: від припису працівникові грубого економізму до вивчення соціальної психології; від технологічних факторів до соціальних, а також глибокого й наукового пояснення становлення й розвитку соціального партнерства як провідного інституту, що вирішує протиріччя між працею й капіталом, вбирає в себе світові тенденції соціалізації й гуманізації суспільного виробництва.

Серед найважливіших рис *роботодавця*, ми виокремлюємо ті, які засвідчують відображення його соціальної місії та дійсного місця в системі соціально-трудових відносин. Крім того, наголошуємо на двохвимірності у трактуванні цього поняття. У юридичному вимірі „роботодавець” є носієм первинних прав у соціально-трудових відносинах, тоді як в економічному, здійснює трансакційні витрати пов’язані з пошуком відповідної до його потреб робочої сили, а також витрати пов’язані з утримуванням та використанням ресурсу праця, власником і носієм якого є найманий працівник.

У розділі досліджується роль та значення *держави* у процесах соціалізації суспільств Західної цивілізації. Належне місце при цьому займають моделі «держави всезагального благоденства» і «соціальної держави», соціальна політика яких дає змогу стабілізувати суспільство, залагодити конфлікти та досягти утвердження солідарності й партнерства.

Подано концепцію соціального партнерства економічних агентів, яка відображає ідеологію соціальної ринкової економіки, сформованої в другій половині ХХ ст. і має на увазі взаємодію інституційних одиниць (макросоціальних груп) на основі принципів співпраці і компромісу. Встановлено, що специфіка окремих суспільств Західної цивілізації визначила дві моделі соціального партнерства – більш поширеного трипартизму (Франція, ФРН, Швеція, Австрія) і біпартизму (США, Канада, Великобританія). У першій держава відіграє роль арбітра, тоді як у другій моделі – активного партнера.

На підставі виявлення сутнісних ознак інституту соціального партнерства (в модифікації трипартизму), його взаємодії з іншими інститутами (зайнятості, найму), в роботі з’ясовано аспекти сукупного синергетичного ефекту їх для успішного розвитку ринкових економік Західної Європи другої половини ХХ ст.. На базисному рівні подається трактування сутності соціального партнерства, яке випливає із двох найважливіших методологічних положень. По-перше, суспільство являє собою погоджену діяльність, співробітництво на основі об’єднання індивідів для спільних зусиль. По-друге, поділ праці (та його зворотній бік – людське співробітництво, кооперування) є фундаментальним суспільним явищем.

В роботі також досліджується зміст інституту зайнятості на підставі концептуальних підходів до його розгляду окремих представників інституціональної економічної теорії таких як, Дж. Аتكінсон, Дж. Данлоп, Л. Ульман, та ін.. При розгляді інституту зайнятості в перехідній економіці України, вказується на високу ступінь невизначеності й неоднорідності його розвитку, що пояснюється незавершеністю інституціональних перетворень.

У розділі 3 „Ринкова трансформація соціально-трудових відносин економічної системи України ” досліджено соціально-трудові відносини планово-директивної системи господарства. Зазначено, що вони базуються на так званих розподільчих відносинах, які пронизують всі

компоненти виробничих відносин соціалізму. Також вказано на те, що елементи соціально-трудової підсистеми планово-адміністративної системи не зачіпають відносин між найманим працівником, роботодавцем і державою, а також індивідуальних здібностей працівників, а відносяться до суспільних умов виробничого процесу. Важливою закономірністю в економіці Радянського Союзу є той факт, що держава своїм втручанням послаблювала колективні дії з формування інститутів, які регулювали відносини найму. Усі колективні дії, як у суспільстві в цілому, так і в межах профспілкового руху, внаслідок невисокої результативності для членів певної групи, відповідали формуванню у індивідів переваг антагонізму солідарній поведінці на ринку праці.

Значну частину цього розділу займає аналіз основних етапів та доведення необхідності ринкової трансформації інститутів соціально-трудових відносин в Україні. Вказано на те, що ринкова трансформація інститутів соціально-трудових відносин в Україні, насамперед, передбачає зміну та набуття нового статусу найманим працівником: працівник, залежний від держави, перетворюється на більш вільного, відповідного економіці ринкового типу.

Показано, що вирішальним моментом розвитку соціально-трудових відносин стало стимулювання розвитку представницьких структур – професійних спілок та об'єднань роботодавців.

Висловлено точку зору відносно того, що в перехідний період в Україні передумови та ситуація, необхідні для реалізації ідей соціального партнерства не були сформовані, не зважаючи на формалізацію окремих інституцій та прийняття відповідних законів, постанов.

Соціальне партнерство як найважливіший механізм формування й керування новим суспільством набув значної уваги вітчизняних дослідників. При цьому більшість авторів виходять із того, що соціальне партнерство, установлення партнерських відносин як пануючого типу суспільних відносин є об'єктивно необхідним для розвитку й самореалізації особистості.

Дослідження проблем, що виникали в процесі регулювання соціально-трудових відносин як важливого механізму реалізації інституту соціального партнерства показало, що основними причинами, які негативно впливали на рівень колективно-договірної роботи, були: фінансово-економічна нестабільність підприємств, зростання цін, нестабільність енергозабезпечення, правова невизначеність щодо обов'язковості укладення колективного договору; пасивність працівників; недосконалість механізму контролю за укладанням колективних договорів.

Ефективне функціонування інституту соціального партнерства передбачає взаємодію та кооперування сторін і суб'єктів системи соціально-трудових відносин на трьох основних рівнях. На *вищому* суспільно-політичному рівні здійснюється взаємодія між представниками найнятих працівників,

роботодавців і держави. Предметом взаємодії тут виступають масштабні соціальні проблеми – безробіття, соціальна відповідальність бізнесу, професійна освіта, захист навколишнього середовища тощо. Суб'єктами взаємодії виступають профспілки працівників, зареєстровані об'єднання працедавців і підприємців, представницькі організації державних органів. На *середньому* рівні, рівні підприємств, фірм, трудових організацій, соціальне партнерство розуміється як компромісний шлях вирішення проблем між всіма учасниками бізнесу: підприємцями, менеджерами, фахівцями, найманими працівниками. Основними суб'єктами взаємодії тут виступають самі роботодавці і профспілкові організації як представники найманих працівників. На *нижньому* рівні здійснення ідей і принципів соціального партнерства відбувається безпосередня взаємодія між найманими працівниками і керівниками (власниками, адміністрацією і менеджерами підприємств). Основу даного рівня переважно складають норми і правила, пануючі в інституційному середовищі підприємства, сталі стилі керівництва, а також соціальні ресурси і життєві стратегії найманих працівників. Передбачається, що при високому ступені зацікавленості керівників, а також потенціалі і готовності працівників керуватися у взаємодіях нормами відносин, що спираються переважно на трудовий контракт, формальність, діловитість, принципи трудової демократії, можна очікувати становлення первинних інститутів соціального партнерства.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі проведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, що виявляється у дослідженні формування концептуальних засад суті та генези інститутів соціально-трудова відносин в ринковій економічній системі другої половини ХХ століття, перспектив їх розвитку на етапі становлення ринкової економіки України. На основі проведеного дослідження автором зроблено наступні висновки:

1. Методологічні засади інституціонального аналізу, цивілізаційної парадигми та системного підходу якнайкраще дозволяють розкрити суть, природу та структуру інститутів зайнятості і найму, соціального партнерства та трипартизму в процесі їх становлення та розвитку. Застосування історико-генетичного методу розкриває проблему дослідження в динаміці, дозволяє простежити її спадковість та поступальний розвиток. Пропонується розглядати соціально-трудова відносини як відносно відокремлену систему засновану на принципах цілісності та відносної незалежності її елементів. З позицій структурного аналізу такими елементами уявляються суб'єкти з їх статусною складовою: влада, яка уособлює синергетичний центр, роботодавець, як власник або співвласник більшості ресурсів, а також найманий працівник як власник ресурсу праці. Іншими елементами вважаються інститути та інституції, кон'юнктура, попит і пропозиція,

конкуренція, а також інфраструктура ринку праці, елементами якої є: профспілки, спілки роботодавців, підприємства, фірми, організовані робочі місця, а також різноманітні громадські організації.

2. Категорія соціально-трудова відносина, на відміну від категорій виробничі відносина і трудові відносина, відображає нову соціальну реальність та ідеологію соціальної злагоди і суспільного розвитку на основі ефективних гармонійних відносин з максимальною мінімізацією трансакційних витрат. Зміст соціально-трудова відносин залежить, як від цінностей різноманітних систем і особистих інтересів людини, так і від інституційних форм їхнього функціонування. Пропонується запровадження нової категорії – „соціально-трудова взаємодія”, яка розглядається як взаємодія відносно відокремлених індивідів у соціально-трудова сфері пов’язана і скоригована, насамперед інститутами найму та зайнятості, що у процесі свого розвитку зазнають впливу, як економічних та соціальних, так і політичних, етичних та правових чинників.

3. Методологічна обмеженість неокласичної економічної теорії стосовно розгляду трудових відносин полягає у механістичному аналізі ринкової системи на підставі принципу методологічного індивідуалізму та ігноруванні понять „економічні відносина”, „соціально-трудова відносина”. Ринкова трансформація та посилення економічної нестабільності в країнах Заходу і, особливо, в США наприкінці XIX – на початку XX століття супроводжувалися утвердженням соціальної бази демократичного процесу. За цих умов неокласичні ідеї економічного лібералізму та загальної рівноваги, гармонії інтересів та невтручання держави в економічне життя перестали відповідати дійсності. З початку 1960-х років неокласична теорія набуває статусу „економіки класної дошки” (Р. Коуз), свідченням чого стали її позаісторичні позиції, розгляд соціально-трудова відносин з точки зору методологічного індивідуалізму і раціоналізму, застосування фактору „купівлі-продажу” робочої сили як елемента розподільчої системи. На цьому етапі альтернативною і більш продуктивною стає інституціональна теорія. Інституціональний аналіз спрямовується на аспекти взаємодії суб’єктів соціально-трудова сфери – держави, роботодавців, профспілок; розгляд способів реалізації прав власності на трудовий ресурс, що утворює і становить основу різних форм соціально-трудова відносин; місце та роль інститутів та інституцій у розвитку соціально-трудова сфери.

4. Поняття *інститут* тлумачиться автором як стійкий суспільно-економічний процес, який демонструє дію суб’єкта, явище, яке ґрунтується у своєму функціонуванні та розвитку на формальних та неформальних *інституціях* – нормах, правилах, законах, покликаних відобразити статус кожного економічного суб’єкта, що містять відповідні форми забезпечення реалізації прямих та зворотних зв’язків між ними, а також стимули та мотиви, що дозволяють досягти спільних та індивідуальних інтересів. Звідси інститути уособлюють динамічні процеси, тоді як інституції – статичні.

Пропонується використовувати у науковому обігу поняття *„механізм взаємовпливу інституцій-інституту соціально-трудоових відносин”*, що визначається як первинний вплив інституцій (конкретні способи дії людей та взаємодії між людьми, котрі базуються на формальних та неформальних, усвідомлених та прийнятих нормах, правилах, законах, традиціях) на інститути (економічні процеси і явища, які опираються на інституції і визначаються як схеми, алгоритми або матриці поведінки індивідів в межах економічного та соціального порядків) з подальшим встановленням їх змісту, суті, параметрів інтегрованості в економічну систему.

5. Сторони соціально-трудоових відносин є носіями первинного права, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами. Суб'єкти соціально-трудоових відносин наділені рядом ознак: активністю, що забезпечує внутрішній рух суб'єкта і призводить до взаємодії з суспільством, наявністю власних цілей та задач, які реалізуються у суспільних зв'язках, залежністю від впливу зовнішнього оточення, що проявляється в створенні та підпорядкуванні інститутам суспільства, тощо.

6. Концепція соціального партнерства економічних агентів відображає ідеологію соціальної ринкової економіки, сформованої в другій половині XX ст. і взаємодію інституційних одиниць (макросоціальних груп) на основі принципів співпраці і компромісу. На підставі виявлення сутнісних ознак інституту соціального партнерства (в модифікації трипартизму) його взаємодії з іншими інститутами (зайнятості, найму) в роботі з'ясовано аспекти сукупного синергетичного ефекту їх для успішного розвитку ринкових економік Західної Європи другої половини XX ст..

7. У роботі окреслено ознаки еволюційного поступу економічної думки навколо проблеми зайнятості на підставах розгляду різноманітних концепцій зайнятості. Серед них виокремлено ті, що обґрунтовують характер зайнятості особливостями динаміки окремих галузей і професійно-демографічних груп (Дж. Данлоп, Л. Ульман та ін.); контрактна теорія зайнятості та обґрунтування значимості імпліцитного контракту; концепція „диверсифікованості” ринку праці, яка включає фактори культурно-освітнього рівня працівників, ступеня інституціоналізації й „гуманізації” ринкових структур. Виявлено причини, що обумовлюють асиметричність відносини „роботодавець-працівник”, які окреслено в теоріях „дуальності ринків робочої сили”, сегментації, дискримінації й ін. Складність стану інституціонального простору зайнятості в трансформаційній економіці України 1990-х років визначається зміною у правилах гри, стереотипах поведінки, характері взаємодії суб'єктів, посиленні процесу впливу глобалізації, видозміні природи людини. Сфера зайнятості населення в перехідній економіці відрізняється високим ступенем невизначеності й неоднорідності, що проявляється у незавершеності інституціональних перетворень.

8. Охарактеризовано особливості соціально-трудових відносин планово-директивної (соціалістичної) системи господарства на підставах чого вважається, що соціально-трудові відносини планово-директивної системи господарства базуються на розподільчих відносинах, які пронизують всі компоненти виробничих відносин соціалізму. Елементи соціально-трудової підсистеми планово-адміністративної системи не зачіпають відносин між найманим працівником, роботодавцем і державою, а також індивідуальних здібностей працівників, а відносяться до суспільних умов виробничого процесу. Держава в ролі роботодавця сприймалася на патерналістських началах і не перебувала в статусі партнера по відношенню до працівників, а основними факторами, які унеможливають утвердження соціально-трудових відносин на основі соціально-партнерської моделі в планово-адміністративній системі слід вважати: відсутність приватної власності як домінуючої форми в суспільстві; обмеженість соціалістичної моделі на основі загальноприйнятих положень формаційної парадигми (налаштованість суспільства і соціально-трудової підсистеми на результати виробництва та рух створених матеріальних благ).

9. Встановлено, що вирішальним моментом розвитку соціально-трудових відносин в кінці ХХ ст. в Україні повинно було стати стимулювання розвитку представницьких структур – професійних спілок та об'єднань роботодавців. В сучасних умовах такі структури повинні позбутися залежності і зрощуваності з державними представницькими органами і посприяти запровадженню партнерських відносин як пануючого типу суспільних відносин для розвитку й самореалізації особистості. Формування інституту соціального партнерства потрібно здійснювати однаковою мірою на трьох рівнях: вищому, середньому і нижчому.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У наукових фахових виданнях:

1. Колядич О.І. Диференційний компонент стандартів мінімуму оплати праці / О.І. Колядич // Проблеми формування ринкової економіки: збірник наук. праць. – К.: КНЕУ. – 2001. – С. 174 – 179. (0,37 друк. арк.).
2. Колядич О.І. Інституціоналізм, постіндустріалізм та інформаціоналізм у поясненні трансформації зайнятості в Україні / О.І. Колядич // Вчені записки / Ун-т економіки та права „КРОК”. [Відп. ред. І.Ф. Радіонова]. – Вип. 12. – К., 2005. – С. 121 – 128. (1 друк. арк.).

3. Колядич О.І. Інституціональна складова дослідницької парадигми сфери соціально-трудових відносин / О.І. Колядич // Вчені записки Університету «КРОК» / Ун-т економіки та права «КРОК». – Вип. 1 (1997). – Вип. 19. – К., 2009. – С. 11 – 21. (1,37 друк. арк.).

В інших виданнях:

4. Колядич О.І. Неоліберальні підходи та їх практичне застосування в соціальній політиці ФРН у 90-х рр. / О.І. Колядич, Л.П. Кудирко // Вчені записки. Вип.4.- К.: Вид-во при Ін-ті економіки та права “КРОК”. – 2000. – С. 4 – 13. (1,24, частка автора – 0,62 друк. арк.: обґрунтування реалізації соціальної політики ФРН у 90-х рр.).

5. Колядич О.І. Договірна система регулювання заробітної плати як визначальний показник становлення соціального партнерства в Україні / О.І. Колядич // Міжнародна науково-практична конференція [Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки] (Київ, 19-20 вересня 2000 р.). Т. II. – К. : 2000.– С. 538 – 543. (0,37 друк. арк.).

6. Колядич О.І. Держава і соціально-трудова сфера: нові реалії в руслі глобалізації економіки / О.І. Колядич // – Вісник. Збірник наукових статей. Вип. 2. К.: Вид-во при НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2002. – С. 138 – 140. (0,18 друк. арк.).

7. Колядич О.І. Трансформаційні тенденції інституту зайнятості у системі соціально-трудових відносин економіки України / О.І. Колядич // [Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації]: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (19 – 21 травня 2005 р.). Т. 2. – Полтава : Скайтек, 2005. – С. 155 – 158. (0,25 друк. арк.).

8. Колядич О.І. Риси НТР в інтегрованій моделі історії економічних учень і економічної історії / О.І. Колядич // [Удосконалення змісту та форм організації навчального процесу відповідно до міжнародних стандартів] : Зб. матеріалів наук.-метод. конф. (2-4 лютого 2005 р.). Т. 1. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 125 – 127. (0,18 друк. арк.).

9. Колядич О.І. Розвиток національних економік європейської цивілізації в системі світового господарства під впливом науково-технічної революції (друга половина XX ст.) / О.І. Колядич // Історія економіки та економічної думки: Курс лекцій / [Авт. кол.: С.В. Степаненко (кер. авт. кол.), В.М. Фещенко, С.Н. Антонюк, Н.О. Тимочко та ін.]. – К.: КНЕУ, 2006. – С. 369 – 463. (41,37, частка автора – 5,93 друк. арк.: тема 11. Розвиток національних економік країн Європейської цивілізації в системі світового господарства під впливом науково-технічної революції (друга половина XX ст.).

10. Колядич О.І. Еволюція ринкових систем господарств провідних країн світу (50-80-ті роки XX ст.) / О.І. Колядич // Історія економіки та економічної думки: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц., / [С.В. Степаненко, В.М. Фещенко, С.Н. Антонюк, Н.О. Тимочко та ін.]. – К.:

КНЕУ, 2008. – С. 168 – 189. (15,25, частка автора – 1,37 друк. арк.: тема 12. Еволюція ринкових систем господарств провідних країн світу (50-80-ті роки XX століття)).

АНОТАЦІЯ

Колядич О.І. Інститути соціально-трудових відносин в розвитку ринкової економіки другої половини XX ст. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.01 – Економічна теорія та історія економічної думки. – ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”. – Київ, 2009.

Дисертація присвячена дослідженню генези інститутів соціально-трудових відносин в розвитку ринкової економіки другої половини XX ст. У дисертаційній роботі досліджуються закономірності та особливості становлення та розвитку системи соціально-трудових відносин в структурі ринкової економічної системи, інституціональний зміст і структура соціально-трудових відносин та таких її інститутів як соціальне партнерство і трипартизм, зайнятість, найм.

Дослідження містить теоретичне узагальнення і нове розв’язання наукового завдання, що виявляється у теоретико-методологічному обґрунтуванні шляхів та напрямів вдосконалення й формування розвитку соціально-трудових відносин на основі цивілізаційної парадигми та застосування інституційного аналізу.

Досліджено такі основні категорії інституціонального аналізу як інститут, інституція, організація, трансакція та рутинізація та обґрунтовано методологічні можливості їх інструментального застосування в аналізі інститутів соціально-трудових відносин.

У роботі розглянуто взаємодію таких суб’єктів соціально-трудової сфери як роботодавець, найманий працівник і держава, а також особливості здійснення ними соціальної місії.

Системно досліджуються особливості соціально-трудових відносин планово-директивної системи господарства, а також обґрунтовується необхідність ринкової трансформації інститутів соціально-трудових відносин в Україні.

Ключові слова: інституціональна економічна теорія, цивілізаційна парадигма, системний підхід, соціально-трудові відносини, система соціально-трудових відносин, соціальне партнерство і трипартизм, зайнятість, найм, планово-директивна система господарства, ринкова трансформації інститутів соціально-трудових відносин в Україні, інститут, інституція, організація.

АННОТАЦІЯ

Колядич А.И. Институты социально-трудовых отношений в развитии рыночной экономики второй половины XX ст. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.01 – Экономическая теория и история экономической мысли. – ГВУЗ „Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана”. – Киев, 2009.

Диссертация посвящена исследованию генезиса институтов социально-трудовых отношений в развитии рыночной экономики второй половины XX ст.. В работе исследуются закономерности и особенности становления и развития системы социально-трудовых отношений в структуре рыночной экономической системы, а также институциональное содержание и структура институтов социально-трудовых отношений: социального партнерства и трипартизма, занятости и найма. Применение историко-генетического метода раскрывает проблему исследования в динамике, позволяет проследить ее наследственность и поступательное развитие. Социально-трудовые отношения рассматриваются, одной из составных подсистем рыночной экономической системы. При этом социально-трудовые отношения выступают как относительно отделенная система, основана на принципах целостности и относительной независимости ее элементов. Исходя из структурного анализа, такими единицами являются субъекты с их статусной составляющей: власть, которая олицетворяет синергетический центр, работодатель, как владелец или совладелец большинства ресурсов, а также наемный работник как владелец ресурса труда. Кроме этого, важными элементами системы социально-трудовых отношений считаются институты и институции, среди которых институты занятости, найма, социального партнерства и трипартизма. Весомый элементный ряд институциональной составляющей образуют институции: правовые акты, правила и нормы, которые регламентируют отношения субъектов на внешних и внутренних рынках труда.

Введены в научный оборот понятия „социально-трудовое взаимодействие” и „механизм взаимовлияния институты-институции социально-трудовых отношений”, которые отражают реализацию исторического принципа, методологического холизма, междисциплинарного и системного подходов.

В работе указано на ограниченные методологические возможности неоклассического анализа и эвристический потенциал институциональной экономической теории в исследовании системы социально-трудовых отношений. Установлено, что с начала 60-х годов XX ст. методологические недостатки неоклассической теории стали проявляться более явно. Среди них, статус неоклассической теории как „экономики классной доски” (Г. Коуз), а именно: использование теоретических моделей, неадекватных экономической практике; избежание исследования ряда феноменов вроде идеологии, права, норм поведения, семьи; отсутствие теорий,

которые объясняют динамические изменения в экономике; игнорирование институтов и апеллирование к неисторическому „экономическому” человеку. Отмечено, что институциональный анализ предоставляет возможность показать разные способы реализации прав собственности на трудовой ресурс, что образует и составляет основу разных форм социально-трудовых отношений и реального взаимодействия между определенными субъектами и отображения его в соответствующих институтах и институтах.

Показано отличие и взаимообусловленность категорий „институты” и „институции”. При этом подход автора базируется на основе понимания системы социально-трудовых отношений, как сочетание статики и динамики. Важность изучения институтов, исходя из цивилизационной парадигмы, исходит из включения в институциональный анализ сознательной деятельности человека. Динамика институтов зависит от темпов изменчивости институций. Главным же условием действенности и эффективности, принятых в обществе формальных институций является максимальная приближенность их к неформальным.

В работе рассмотрено взаимодействие таких субъектов социально-трудовой сферы как, работодатель, наемный работник и государство, а также особенности осуществления ими собственной социальной миссии. Используя метод классификации и группирования, определено четыре группы субъектов социально-трудовых отношений: первичных носителей прав и интересов (наемные рабочие, работодатели, государство); представительные организации (объединения работодателей, профессиональные союзы, органы власти и управления); органы реализации социального диалога (Национальный совет социального партнерства и другие, постоянные или временные органы в отраслях, регионах, на предприятиях); органы предупреждения социально-трудовых отношений (примирительные, посреднические структуры, независимые эксперты, арбитры и другие), а также учебные, информационные, консультативные формирования.

Системно исследуются особенности социально-трудовых отношений планово-директивной системы хозяйства, а также обосновывается необходимость рыночной трансформации институтов социально-трудовых отношений в Украине. Считается, что в Украине в ближайшей перспективе следует вернуться к идее формирования института социального партнерства по причине его нереализованного потенциала. Предусматривается, что в идеале институт социального партнерства должен осуществляться в одинаковой мере на трех основных уровнях: высоком, среднем и низком.

Ключевые слова: институциональная экономическая теория, цивилизационная парадигма, системный подход, социально-трудовые отношения, система социально-трудовых отношений, социальное партнерство и трипартизм, занятость, найм, планово-директивная система хозяйства,

рыночная трансформация институтов социально-трудовых отношений в Украине, институт, институция, организация.

ANNOTATION

Kolyadych O.I. Institutes of social labour relations in development of market economy of the second half of XX century. - Manuscript.

The thesis for a candidate degree in Economics, specialty 08.00.01 – The Economic Theory and History of Economic Thought. – SHEE „Vadym Getman Kyiv National Economic University”. – Kyiv, 2009.

Dissertation is devoted to research of genesis of institutes of social labour relations in development of market economy of the second half of XX century. The low-governed nature and special features of formation and development the system of social labour relations in the structure of the market economic system, institutional subject and structure of social labour relations and such its institutes as social partnership and tripartism and employment are investigated in this thesis.

Dissertation contains theoretical generalization and new decision of scientific task which appears in theory methodological ground of ways and directions of improvement and formation of development of social labour relations on the basis of civilization paradigm and application of institutional analysis.

Such basic categories of institutional analysis, as an institute, institution, organization, transaction and task worker are analysed and methodological possibilities of their instrumental application in the research of institutes of social labour relations are grounded.

This thesis is about cooperation of such subjects of social labour sphere as employer, hired worker and state, and also features of realization social mission by them.

The features of social labour relations and planned directive systems of economy are investigated and also the necessity of market transformation of institutes of social labour relations is grounded in Ukraine.

Key words: an institutional economic theory, civilization paradigm, the system approach, social and labour relations, system social and labour relations, social partnership and tripartism, employment, hiring, according to plan-directive system of an economy, market to transformation of institutes of social labour relations in Ukraine, institute, institution, organization.