

одним із найдієвіших засобів пенсійного забезпечення і потужним джерелом інвестиційних ресурсів в економіку країни, що підтверджує зарубіжний досвід.

Література

1. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» № 1057-IV від 09.07.2003 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Конституція України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua/konst/CONST1.HTM>
3. Кому вигідна неправда про довіру [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/columns/2010/08/3/243735/>
4. Криза розподільчої пенсійної системи в Україні та напрями диверсифікації «пенсійного портфеля»: аналіт. доп. / О.М. Пищуліна, О.П. Коваль, А.М. Авчухова. — К.: НІСД, 2010. — 104 с.
5. Офіційний сайт НПФ «Дністер» [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.npf-dnister.com/page.php?id=68&>
6. Офіційний сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.dfp.gov.ua>
7. Офіційний сайт Української асоціації інвестиційного бізнесу [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.uaib.com.ua>
8. Офіційний сайт Організації економічного співробітництва і розвитку [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://stats.oecd.org>
9. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
10. Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2010. — 270 с.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2012 р.

УДК 331

Колядич О.І.,

канд. екон. наук, доц.,

Погорелов С.Б.,

ст викладач,

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ДО ПИТАННЯ ФОРМАЛЬНИХ І НЕФОРМАЛЬНИХ ІНСТИТУЦІЙ СФЕРИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розглядається проблема обмеженості свободи відносин у соціально-трудовій сфері та потреби їх державного регулювання в інтересах розвитку суспільства та його окремих індивідів за допомогою формальних і неформальних інститутів, які можуть доповнювати один одного, або вступати у протиріччя. У цьому зв'язку виникає необхідність обґрунтування впливу системи формальних і неформальних інститутів на соціально-трудові відносини ринкового типу, що дозволяє визначити їх місце в регулюванні останніх.

Рассматривается проблема ограниченности свободы отношений в социально-трудовой сфере и необходимости их регулирования в интересах развития общества и его отдельных индивидов с помощью формальных и неформальных институтов, которые могут дополнять друг друга, или вступать в противоречие. Осуществляется обоснование влияния системы формальных и неформальных институтов на социально-трудовые отношения рыночного типа и определяется их место в регулировании последних.

The problem of limited freedom of relations in social and labor issues and needs of state regulation in the interests of society and its individuals through formal and informal institutions that can complement each other, or to enter into conflict. Implemented study the

impact of formal and informal institutions on social and labor relations and market-determined their place in the regulation of the latter.

Ключові слова. Форми соціальної регуляції; формальні та неформальні інститути соціально-трудових відносин; формальні економічні, правові, соціальні, політичні інститути на мікро-, мезо- і макроекономічних рівнях; інститути-норми; неформальні інститути довіри, емпатії, свободи, легалізму, відповідальності.

Ключевые слова. Формы социальной регуляции; формальные и неформальные институты социально-трудовых отношений; формальные экономические, правовые, социальные, политические институты на микро-, мезо- и макроэкономических уровнях; институты-нормы; институты доверия, эмпатии, свободы, легализма, ответственности.

Keywords. Forms of social control, formal and informal institutions of social and labor relations, formal economic, legal, social, political institutions at the micro, meso and macro levels, institutions, norms, institutions of trust, empathy, freedom, legalism, and responsibility.

Вступ. Теоретичний аналіз доводить, що в економіці ринкового типу соціально-трудові відносини мають звільнитися від монопольного визначення державою їх змісту, форм і методів регулювання. Відносини як взаємозв'язки суб'єктів, що переслідують свої інтереси, повинні розвиватися на основі вільного їх волевиявлення. Проте системне формування соціально-трудових відносин та їх регулювання лише на принципах волевиявлення роботодавців і найманих працівників є ідеальною моделлю, яка на практиці майже не зустрічається. У свій час, намагаючись провести ультраліберальні реформи, Р. Рейган і М. Тетчер все ж були змушені зберегти значні зони соціального захисту.

Результати дослідження. Існує свого роду неприборканість ринку, який підпорядковує усе суспільство своїм некерованим законам. «Ринок — це природний стан суспільства, а обов'язок еліти — зробити з нього культурну державу. Як у розвинених суспільствах, так і в усіх інших, він перетворюється в джунглі, стає законом сильного, продукує розшарування і жорстокість із-за відсутності юридичних норм» [1, с. 29]. Дослідивши розвиток промислової революції, до такого ж висновку прийшов і К. Поланьї: «Саморегульований ринок — чиста форма реалізації економічної логіки, представленої самій собі, — відверто кажучи, не може існувати, оскільки він не володіє жодним елементом, необхідним для створення соціального порядку» [2, с. 109]. Проте такий нерегульований ринок може руйнувати соціальний порядок, створений до нього. Якщо, починаючи з ХІХ століття, панування економіки не повністю зруйнувало суспільство, то тільки тому, що вона була обмежена двома неринковими принципами регулювання. По-перше, ринкове суспільство змогло прижитися, оскільки воно було вбудованим у соціальну систему, де традиційне заступництво та органічні форми солідарності були ще достатньо сильними: це було переважно сільське суспільство з міцними та розгалуженими сімейними зв'язками і ефективною мережею захисту з боку близьких. Ситуація, що передувала наступу ринку, пом'якшила його руйнівний потенціал, повну силу якого відчули на собі тільки дезафільовані, пауперизовані, відірвані від коріння внутрішні іммігранти, які стали робочою силою перших великих промислових утворень. По-друге, відповіддю на подібну катастрофу було створення нових форм соціальної регуляції: соціального страхування, суспільної власності, соціальних прав. Саме «винайдення соціального, — як зазначив Р. Кастель, — одомашнило ринок і зробило капіталізм більш гуманним» [3, с. 509].

Свобода відносин у соціально-трудовій сфері є завжди обмеженою як економічними, національними, природними та іншими умовами функціонування виробничих відносин, так і потребою їх державного регулювання в інтересах розвитку суспільства й окремих його індивідів [4, с. 24].

Згідно з інституціональною теорією, регулювання економічних відносин відбувається за допомогою формальних і неформальних інститутів. У регулюванні соціально-трудових відносин формальні і неформальні інститути можуть доповнювати один одного, або вступати у протиріччя. Зокрема, формальні інститути можуть бути створеними на основі неформальних інститутів, що вже існують, а неформальні можуть виникати при «несправності» формальних [5]. Тому в рамках дослідження виникає необхідність обґрунтування впливу системи формальних і неформальних інститутів на соціально-трудові відносини ринкового типу, що дозволить визначити їх місце в регулюванні останніх.

Отже, на сучасному ринковому просторі доцільно виділяти групи *формальних та неформальних інститутів*.

Формальні інститути безпосередньо впливають на регулювання соціально-трудових відносин (економічних, правових, соціальних, політичних) на мікро-, мезо- і макроекономічних рівнях. У науковій літературі формальні економічні інститути розглядаються найчастіше лише в одному контексті з правами власності, оскільки вони «встановлюють права власності, тобто пучок прав щодо використання і отримання доходу від власності, і відчуження інших осіб від використання майна або ресурсів» [6, с. 68].

Формальні інститути, що існують у сучасних умовах, можливо представити як систему і схематично зобразити таким чином (рис. 1).

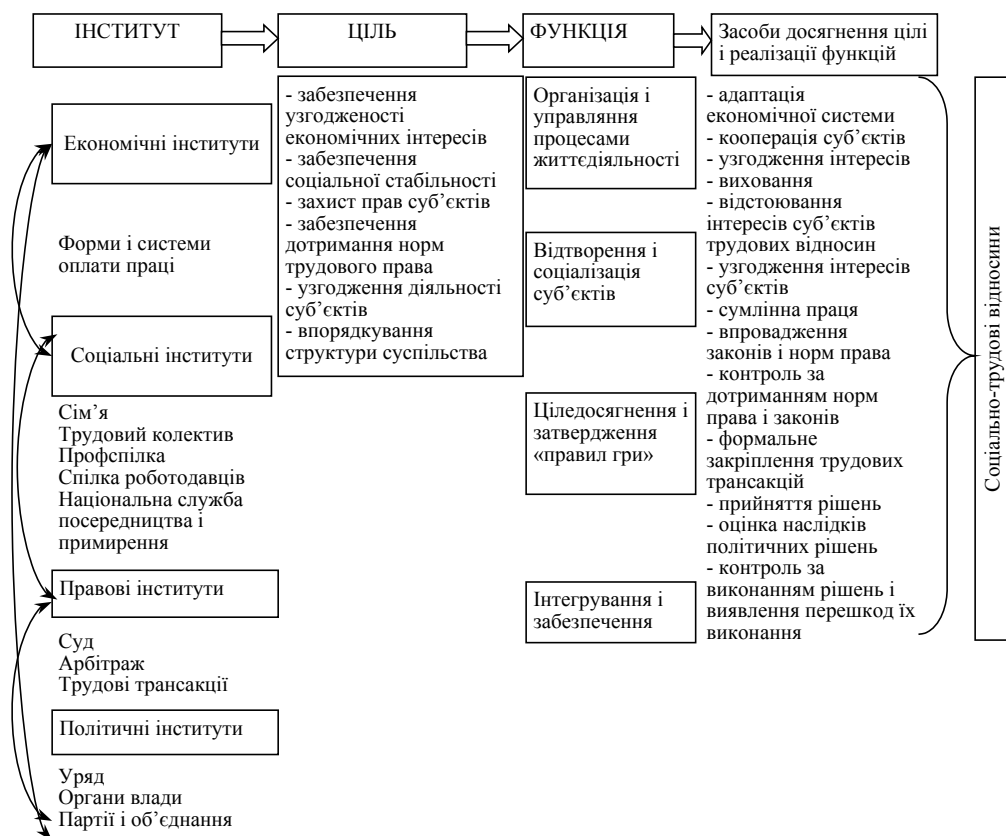


Рис. 1. Система формальних інститутів соціально-трудових відносин

Формальні економічні інститути здійснюють основний вплив на функціонування господарського механізму, оскільки їх роль у соціально-трудових відносинах

полягає у виконанні регулятивних функцій, що безпосередньо пов'язані з організацією і управлінням процесами життєдіяльності, матеріального та соціального відтворення робочої сили. Економічні інститути соціально-трудової сфери відіграють ключову роль у діяльності всіх суб'єктів відносин праці. Вони забезпечують функції адаптації економічної системи, встановлення кооперації між суб'єктами відносин праці, зменшення розбіжностей їх інтересів, мінімізації трансакційних витрат, що забезпечують функціонування ринку праці. До основних формальних економічних інститутів, що мають безпосередній вплив на регулювання соціально-трудових відносин, можна віднести форми і системи оплати праці.

Заробітна плата як економічний інститут віддзеркалює взаємодію багатьох економічних процесів. З одного боку, оплата праці виступає основною статтею доходів працівника, а з іншого — найбільш значною статтею видатків роботодавця. Заробітна плата повинна на основі трудового договору гарантувати оплату праці кожному працівнику відповідно до результатів його діяльності і вартості робочої сили на ринку праці. Але з іншого боку, вона має забезпечувати відшкодування витрат на утримання робочої сили та отримання роботодавцем прибутку після реалізації продукції. Тому очевидна подвійна природа заробітної плати: вона одночасно виступає витратами для фірми і доходом для працівника. Саме на цьому протиріччі і ґрунтується низка норм, що регулюють відносини між основними суб'єктами трудових відносин.

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

Формальні правові інститути в рамках соціально-трудових відносин виконують функцію ціледосягнення, затвердження певних «правил гри», за якими потім відбувається взаємозв'язок між суб'єктами соціально-економічних відносин. До основних правових інститутів сфери праці можна віднести законотворчий орган (впровадження норм трудового права), судові органи та арбітраж (діяльність яких спрямована на врегулювання трудових спорів і захист трудових прав громадян), інститут трудових трансакцій. Необхідно зазначити, що інститут трудових трансакцій представляє собою інституціональні норми, що спрямовані на регулювання індивідуальних контактів, різних актів групової і міжгрупової поведінки (наприклад, укладання колективних договорів). Ці норми визначають порядок і спосіб взаємної поведінки, регламентують методи передачі інформації, послуг праці, а також регламентують діяльність суб'єктів соціально-трудових відносин, зокрема роботодавців і здобувачів робочих місць.

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

Як між інститутами, так і всередині будь-якого інституту, діють своєрідні правила поведінки, або так звані *неформальні інститути*. Вони виникають там, де є «несправність» формального інституту, що викликає порушення функцій, важливих для життєдіяльності всього соціального організму. В основі механізму компенсації таких «несправностей» лежить певна спільність інтересів організації та її членів.

Неформальні інститути засновуються на виборі індивідом або організацією суспільних зв'язків, що припускають неформальні відносини, відсутність чітко за-

кріплених стандартів. Разом з тим, неформальний інститут може перетворитися на повноцінний формальний, що може відбутися у тому випадку, коли «базисний («технологічний») процес підтримується цілеорієнтованими допоміжними нормами, психологічними і аксіологічними установками, а також механізмами взаємодії з іншими інститутами, що існували раніше» [7, с. 413].

Відповідно до інституціональної економічної теорії у сфері праці можна виділити взаємозалежні інститути-норми, що характерні для ринкової економіки: довіри, емпатії, свободи, легалізму [8, с. 100—103]. Інститут довіри передбачає очікування тих або інших вчинків від своїх контрагентів, партнерів, клієнтів, роботодавців, найманих працівників тощо, які впливають на рішення, що приймає суб'єкт в ситуації, коли він повинен починати діяти, не знаючи, чи здійснені ці вчинки, чи ні [8, с. 693; 9, с. 253]. За визначенням соціолога Ф. Фукуями, довіра є тим базисом, на який спирається не тільки суспільство в цілому, а й діяльність у конкретних галузях економіки і соціальної сфери. Він зазначає: «доверие есть возникающее в рамках определенного общества ожидание того, что члены данного сообщества будут вести себя нормально и честно, проявляя готовность к взаимопомощи в соответствии с общепринятыми нормами» [10, с. 134]. Саме довіра робить можливим раціональне досягнення поставлених цілей, планування економічної діяльності.

Інститут емпатії базується на розумінні інтересів і намірів контрагентів і на основі цього обґрунтовує довіру до контрагентів, партнерів, клієнтів, роботодавців, найманих працівників тощо. У свою чергу, інститут-норма свободи ґрунтується на здатності певного суб'єкта економічної діяльності робити свій раціональний вибір на основі довіри і емпатії до іншого суб'єкта-контрагента. А інститут-норма легалізму відображає повагу до законів і готовність їх дотримуватися, тобто готовність виконувати зобов'язання щодо суб'єктів ринку і держави.

На основі зазначеного можна зробити висновок про те, що інститути-норми структурують взаємовідносини суб'єктів сфери праці, забезпечують координацію їх діяльності. Саме існування інститутів-норм є головною гарантією стійкості взаємодій та їх передбачуваності.

Існуючі інститути-норми можна представити як систему і зобразити такою схемою (рис. 2).



Рис. 2. Система неформальних інститутів соціально-трудових відносин

Проте в період кризового і післякризового стану економіки зазначені інститути-норми не виконують своїх основних функцій, що проявляється через недовіру суб'єктів економічної діяльності до своїх контрагентів. У свою чергу, це тягне за собою порушення емпатії, виникнення глибинних протиріч у системі соціально-трудових відносин, обмежує свободу раціональності суб'єктів і призводить до тінізації відносин сфери праці. Тому до неформальних інститутів соціально-трудових відносин доцільно приєднати відповідальність.

Теоретичні дослідження показують, що *відповідальність* є одним з головних неформальних інститутів, який безпосередньо впливає на розвиток економічних відносин у суспільстві, і від якого залежить реалізація інших неформальних інститутів, зокрема інститутів-норм.

Висновки. Останніми роками спостерігається зростання недотримання суб'єктами соціально-етичних і правових норм поведінки в усіх сферах економічної діяльності. Така тенденція є наслідком практично необмеженої свободи діяльності господарюючих суб'єктів, відсутності дієвого контролю. Основною причиною деградації відповідальної поведінки визнається пануюча економічна ідеологія з культом конкуренції, користолюбства, індивідуалізму, максимізації споживання матеріальних благ. Девіантній поведінці в значному ступені сприяє недосконала нормативна база країни та недотримання соціально-правових норм суб'єктами ринкових відносин. Як наслідок, підсилюється атмосфера відчуження на підприємствах, спостерігається невиправданий розрив у доходах роботодавців і основної частки найманих працівників, що призводить до поступової втрати трудового потенціалу країни [10, с. 234]. Така тенденція підвищує актуальність дослідження економічною наукою проблеми відповідальності і обґрунтування її місця в системі регулювання соціально-трудових відносин.

Література

1. Minc A. Le nouveau Moyen age. P.: Gallimard, 1993. P. 220.
2. Поланьї К. Великая трансформация. Политические и экономические истоки нашего времени / К. Поланьї; [Пер. с англ. А.А. Васильева, С.Е. Федорова и А.П. Шурбелева. Под общей редакцией С.Е. Федорова]. — СПб.: Алетейя, 2002. — 320 с. — (Рак Britannica).
3. Робер Кастель. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Робер Кастель; [Пер. с фр.; общ. ред. пер. Н.А. Шматко]. — СПб.: Алетейя, 2009. — 574 с.
4. Колот А. Проблеми становлення й розвитку соціально-трудових відносин в Україні / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2000. — №3. — С. 23—27.
5. Laboratory for Institutional Analysis of Economic Reforms (LIA) Семинар 1. Теория институтов. — Режим доступа: http://new.hse.ru/sites/liaer2/2/1/lia.hse.ru_ta_iecourse_seminars_conspect1.html. — Назва з екрану.
6. North D. C. Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge University Press. 1990. — 152 p.
7. Клейнер Г.Б. Институциональные изменения: проектирование, селекция или протезирование? / Г.Б. Клейнер // Постсоветский институционализм: [под ред. Р. М. Нуреева, В. В. Дементьева] — Донецк: Каштан, 2005. — С. 408—433.
8. Олейник А. Н. Институциональная экономика / А.Н. Олейник. — М.: Инфра-М, 2005. — 416 с.
9. Институциональная экономика: [учебник / под общ. ред. А. Олейника] — М. : ИНФРА-М, 2005. — 704 с.
10. Новая постиндустриальная волна на Западе: [под ред. В.Л. Иноземцева]. — М. : Academia, 1999. — 640 с.

Стаття надійшла до редакції 23.10.2012 р.