

Koliadych Aleksandr / Колядич Александр Иванович

Pogorielov Sergey / Погорелов Сергей Борисович

PODSTAWY KONCEPCYJNEGO WSPARCIA INSTYTUCJONALNEJ ZDOLNOŚCI PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

К ВОПРОСУ КОНЦЕПТУАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СПОСОБНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ

FUNDAMENTALS OF CONCEPTUAL SUPPORT OF INSTITUTIONAL ABILITY OF THE SOCIAL PARTNERS

Streszczenie: W artykule pokazano koncepcyjne elementy zapewnienia instytucjonalnej zdolności partnerów społecznych na współczesnym etapie, z uwzględnieniem wpływu zmian koniunktury na rynku pracy, jego niejednorodności oraz wpływu innych ekonomicznych i społecznych czynników. Jak bazę wykorzystano instytucjonalną teorię zatrudnienia.

Słowa kluczowe: instytucjonalizm, partnerzy społeczni, zatrudnienie, godna praca.

Аннотация: Раскрыты сущность концептуальных элементов обеспечения институциональной способности социальных партнеров на современном этапе с учетом воздействия изменений конъюнктуры рынка труда, его неоднородности и влияния других экономических и социальных факторов. Использована база институциональной теории занятости.

Ключевые слова: институционализм, социальные партнеры, занятость, достойный труд.

Abstract: The article studies the essence of the conceptual elements to ensure the institutional capacity of the social partners at the present stage, taking into account the impact of changes of the labor market situation, its heterogeneity and the influence of other economic and social factors. There has been used the base of institutional theory of employment.

Keywords: institutionalism, social partners, employment, decent work.

WВЕДЕНИЕ

Деструктивность мировых рынков капитала, вызывающая неравенство в обществе, привела к ослаблению механизма взаимодействия социальных партнеров – государства, работников и работодателей. Все больше становятся заметными случаи отсутствия консенсуса у партнеров системы трипартизма. Устаревшие положения Вашингтонского консенсуса теряют своё прежнее значение. Игнорирование причин необходимости регулирования ортодоксальными постулатами экономики финансового сектора, выработка новой промышленной политики, установливание минимальной заработной платы, ослабление социальной защиты призывают к изменению философии взаимодействия социальных партнеров в реальности XXI столетия.

В конце XX столетия Международной организацией труда была разработана Концепция достойного труда (1999), которая определила векторы новой базы гармонизации социально-

трудовых отношений. Новая концепция направлена на крупные социальные, экономические и правовые изменения в сфере труда как важнейшей в человеческой деятельности.

Целью концепции, заявленной в докладах Генерального директора МБТ на 87. сессии МКТ в 1999 г. и на 89. сессии МКТ в 2001 г., определяется «содействие в получении и выполнении достойной работы в условиях свободы, справедливости, гарантий защищённости, безопасности и человеческого достоинства» (Эренберг, 1996, с. V).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Концепция Достойного труда МОТ – это многокомпонентное понятие и включает единовременное выполнение следующих нескольких условий (Косенко, 2014, с. 73-77):

- отсутствие любых форм дискриминации в сфере труда;
- благоприятные производственные и социально-трудовые условия;
- вознаграждение, позволяющее повышать качество жизни;
- возможность для развития личности и реализации трудового потенциала;
- наличие определенных социальных гарантий защищённости прав работников;
- возможность участвовать в социальном диалоге, влиять на принятие решений относительно условий труда, трудовых отношений и т.п. путем социального партнерства.

Концепция Достойного труда окончательно институционализировалась в Декларации Международной организации труда 2008 г. «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации», в которой значится, что «все государства – члены МОТ должны проводить политику, направленную на достижение целей Концепции Достойного труда» (Декларация МОТ..., 2008).

В сентябре 2015 года, во время Генеральной Ассамблеи ООН, было определено четыре столпа достойного труда: создание занятости, социальной защиты, прав на работу и социальный диалог (Decent work, 2016). За относительно небольшой период Концепция Достойного труда постепенно становится одним из главных направлений деятельности в сфере труда и социальной политики не только для МОТ, но и для отдельных стран и общественных организаций. Страновые программы Достойного труда в настоящее время существуют более чем в 40 государствах мира (Достойный труд..., 2014).

Таким образом, **главным приоритетом для различных обществ на современном этапе является занятость**. Украина также не является исключением. Так, в формулировках Программы Достойного труда в Украине на 2016-2019 годы определены следующие приоритеты (Программа достойного труда..., 2016):

- **развитие занятости ради стабильности и роста** (здесь речь идет о создании благоприятных условий для устойчивого развития предприятий и обеспечения достойной занятости, развития навыков и компетенций для потребностей рынка труда, прогнозирования рынка труда и тому подобное);
- **эффективный социальный диалог** в условиях современного развития Украины (здесь основным заданием выступает приведение трудового законодательства в соответствие с Конвенцией МОТ и Директивами ЕС, обеспечение институциональной способности социальных

партнеров и органов социального диалога, совершенствование системы разрешения коллективных переговоров и трудовых споров);

- **социальная защита и условия труда** (здесь собраны вопросы реформирования системы социального страхования, оплаты труда, сокращение масштабов неформальной занятости и тому подобное).

Развитие занятости и обеспечение институциональной способности социальных партнеров действительно являются актуальными и на современном этапе развития украинского общества пока нерешенными в сфере социально-трудовых отношений. Процесс реформирования общества в целом и экономики в частности явно задерживается. Среди ощутимых барьеров на этом пути следует назвать отсутствие компетентности и воли у элиты общества. Прояснить ситуацию концептуальных основ этих вопросов могут помочь уже разработанные в экономической теории взгляды известных ученых.

В исследовании проблемы занятости важную роль играет институционально-социологическое направление, представителями которого являются Дж. Данлоп, Л. Ульман, Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт. Сторонники этого направления анализируют профессиональные и отраслевые различия в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы, признавая, что характер занятости обуславливается особенностями динамики отдельных отраслей и профессионально-демографических групп, а решить их можно путем разного рода институциональных реформ (Трубич, 2000, с. 59). Неполную занятость населения представители данного направления объясняют особенностями динамики социальных, демографических, профессиональных и отраслевых различий в составе рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы.

Для реформаторов сферы занятости Украины значительный интерес представляет контрактная теория занятости, выдвинутая в середине 1970-х годов М. Бейли и Д. Гордоном (Bailey, 1971, с. 200-252). Ее особенностью является возникновение на стыке нескольких концепций. В основе данной теории лежит положение о том, что предприниматели и работники вступают между собой в долгосрочные договорные отношения. Эти контрактные отношения связывают агентов на рынке труда даже тогда, когда они не заключают между собой письменного договора в юридической форме. В этом случае контракт становится имплицитным, то есть неявным, не закреплённым в письменной форме и юридически неоформленным фактическим соглашением, условий которого, однако, и предпринимателю, и наемным работникам выгодно придерживаться. На основе неявных контрактов имплицитного характера обязательства самовыполняются сторонами, их невозможно полностью специфицировать и закрепить в письменном виде. Предприниматели заинтересованы, в частности, в устойчивых и длительных отношениях с работниками, имеющими специальное образование и профессиональную подготовку. Признание сторонами взаимных обязательств, которые не обеспечены юридической защитой, но будут самовыполняться, происходит не потому, что этого требует юридический договор, а потому, что это оправдано экономически. В наше время, несмотря на кризисные явления в экономике, контрактная теория занятости является одной из теоретических основ механизма функционирования рынка труда, поскольку наряду с минимизацией риска она фиксирует долгосрочный характер отношений купли-продажи между работниками и предпринимателями.

В исследовании представителями институциональной теории основных параметров института занятости важное место занимает выяснение действия факторов «диверсификации» рынка

труда. Данные факторы являются достаточно разнообразными, что отражается на формах адаптации конкретных фирм и организаций к спросу и предложению труда. Эти особенности функционирования рынка труда определяют тактику и стратегию работы с персоналом со стороны работодателей и отражаются в концепции «гибкой занятости».

В рамках этой концепции выделяется несколько видов адаптации предприятия к рынку труда в зависимости от таких факторов как: методы организации производства и уровень его технологической гибкости; уровень уникализации и индивидуализации труда; степень пространственно-временной диверсификации технологических процессов; культурно-образовательный уровень работников; степень институционализации и "гуманизации" рыночных структур и т.д.

В общем не существует универсальных, стандартных методов оценки наемных работников и соответствующих им технологий адаптации персонала к предлагаемым условиям труда. Это объясняется тем, что, во-первых, рабочие места, которыми располагает организация, являются неоднородными по специализации и квалификации; во-вторых, каждый технологический процесс, даже в условиях массового производства, является уникальной комбинацией ресурсов, «усвоение» которой требует дополнительных навыков.

Учитывая изменения конъюнктуры рынка труда, его неоднородность и влияние других экономических и социальных факторов, работодатели используют различные механизмы адаптации к рынку труда и соответствующие им системы занятости. Три стратегии адаптации фирм или «гибкой занятости» – «количественная», «функциональная» и «финансовая» – являются определяющими по методам управления занятостью в зависимости от степени идентификации работников с целевой функцией фирмы (Atkinson, 1985, с. 27). Согласно этому критерию работники дифференцируются на три самостоятельные категории.

По концептуальной схеме Дж. Аткинсона (Atkinson, 1985, с. 27) основной категорией является кадровое ядро организации как базовый фактор в обеспечении основных параметров ее эффективности. Кадровая элита занимает ключевые рабочие места и характеризуется устойчивой ориентацией на целевую функцию предприятия. Поэтому работники данной категории связаны с работодателями контрактными отношениями на длительный срок. При изменении рыночной конъюнктуры для работников данной категории применяются методы функциональной адаптации. Они, сохраняя полную занятость, способны перестраивать функциональный алгоритм своего трудового поведения, адаптируясь к конкретным изменениям рыночной среды благодаря высокому уровню профессиональной и трудовой мобильности внутри данной организации.

Отношения между работодателями и работниками (в этом случае) характеризуются стабильностью и пластичностью, что позволяет сохранять стабильность организации даже в нестандартных ситуациях. Таким образом, кадровое ядро организации обладает, прежде всего, особыми свойствами части персонала, относящейся к специфическому ресурсу. Эти свойства являются следствием уникальной аллокации субъективных и объективных факторов производства внутри конкретной организации.

Вторая категория работников относится к так называемой первой периферийной группе, которой предоставляются менее благоприятные социально-экономические условия труда. Но и здесь существует определенная дифференциация занятых, отличающихся по формам найма. Во-первых, выделяется группа постоянных работников, количество которых варьируется (уменьшается или увеличивается) в зависимости от изменения конъюнктуры

рынка. Эта категория трудоустроенных находится в производственном режиме «количественной адаптации». Во-вторых, есть группа работников, временные рамки занятости которых жестко ограничиваются определенными контрактами. В-третьих, относительно самостоятельный статус имеют работники, занятые неполное рабочее время, или совместители. В-четвертых, отдельный сегмент составляют работники, находящиеся на первичных этапах профессиональной социализации (обучающиеся на предприятии за счет общественных субсидий стажеры, ученики и т.д.).

Следует отметить, что третья категория работников реализует различные формы временной занятости, скажем, за субподрядом, через третьи организации и т.д. На этом уровне концентрируются работники, для которых данная организация является лишь транзитной сферой предложения труда. Внутри данной категории существует относительно самостоятельная группа независимых работников. Она является наиболее мобильной и автономной группой занятых, занимающей промежуточное место между предпринимателями и наемными работниками. Считается, что для рыночной экономики эта категория достаточно представительная, потому что она, во-первых, не связана долгосрочными контрактами найма, а, во-вторых, ориентирована на мобильный поиск временных рабочих мест и соответствующих трудовых договоров.

Определенное количество научных работ, сфокусированных на проблематике сегментации рынков труда, ориентированы на факторы формирования спроса, определяющие вектор и институциональные рамки процессов найма рабочей силы. Здесь рынок труда рассматривается только с одной стороны как некий накопитель кадровых ресурсов, который используют работодатели, ориентируясь, прежде всего на свои интересы максимизации и социальные преимущества. На эти обстоятельства указывают многочисленные исследования, посвященные проблемам дискриминации рабочей силы, причины которой в значительной степени обусловлены поведением работодателей. Таким образом, речь идет об асимметричных отношениях покупателей и продавцов рабочей силы, которые воспроизводятся в тех секторах рынка, где, во-первых, спрос объективно ниже предложения, во-вторых, имеют место факты, дискриминирующие монополии со стороны работодателей. В-третьих, социальная неоднородность рабочей силы на рынке труда способствует появлению различных вариантов профессиональной сегрегации.

Существует ряд причин, обуславливающих асимметрию в отношениях «работодатель-работник». Они (причины) являются объектом теоретического и эмпирического анализа в теориях «дуальности рынков рабочей силы», сегментации, дискриминации и др. Здесь акцентируется внимание в большей степени на функциональной и социальной асимметрии процессов доступа рабочей силы к рабочим местам, а также на формах рыночного неравновесия. Последнее является причиной или следствием данных обстоятельств.

Очевидно, что этим функциональным связям продавцов и покупателей услуг труда (рабочей силы) соответствуют определенные институциональные структуры, которые «держат» эти отношения в стационарном состоянии (во всяком случае, до тех пор, пока это устраивает и работника, и работодателя). Речь идет о контрактных отношениях, фиксирующих обязательства и гарантии сторон по параметрам их взаимодействия в производственном процессе. В этой связи модель адаптации фирмы Дж. Аткинсона можно

расширять в рамках транзакционного подхода. Это позволяет не только объяснить специфику поведения работников в зависимости от их места и роли в структуре «внутрифирменного» рынка, но и определить те институциональные (контрактные) механизмы, которые обуславливают степень их интеграции в рамках конкретной организации, а также степень их экономической эффективности.

При исключении сформированной исторически асимметрии спроса и предложения в пользу работодателей и допущении равенства экономического обмена между продавцами и покупателями рабочей силы стабильность (эквивалентность) отношений между ними, в этом случае, будет постоянно меняться в результате колебаний экономической конъюнктуры на рынках товаров и рабочей силы. Очевидно, что реакция на эти изменения условий предложения и спроса на рабочую силу может быть неоднозначна как со стороны ее покупателей, так и продавцов.

Реакцию «запаздывания» работников на поведение рынка, изменение его конъюнктуры показывает А. Алчиан (Alchian, 1969, с. 109-112). Он рассматривает поведение владельцев рабочей силы в процессе поиска приемлемых ставок заработной платы при условии неполноты информации на рынке труда и рабочих мест. Модель, предложенная А. Алчианом, предусматривает, что временная жесткость ставок заработной платы на рынке труда определяется решениями работников временно «изъять» свою работу с целью осуществления поиска информации об имеющихся вакансиях. В соответствии с этими предположениями были выявлены следующие тенденции рыночного поведения работников:

- потеря работниками одних рабочих мест не способствует автоматическому заполнению ними других рабочих мест с более низкой ставкой заработной платы;
- преддверием этого процесса является поиск информации об имеющихся ставках заработной платы в различных секторах рынка;
- поиск информации о возможных вакансиях предусматривает получение выгоды, связанной с преодолением неопределенности рынка и принятием более рациональных, относительно оптимальных, с точки зрения работника, решений параметров занятости;
- данный процесс является целесообразным до тех пор, пока расходы, связанные с поиском информации, являются меньше расходов, связанных с суммой утраченного дохода.
- процесс поиска информации о вакантных рабочих местах ограничен целым рядом факторов, в том числе оперативностью поиска, достоверностью и стоимостью информации.
- процесс поиска рабочих мест не может осуществляться бесконечно, потому что всегда наступает такой момент, когда исчерпаны все возможности резервирования и приходится выбирать имеющиеся альтернативы.

Таким образом, А. Алчиан делает вывод об опоздании реакций работников в связи с более или менее длительным процессом поиска информации о вакантных рабочих местах, что демонстрирует асинхронность действия механизмов спроса-предложения на рынке труда. В свою очередь структура поиска информации зависит от того социального контекста, в котором действуют конкретные работники. Последние имеют разную степень доступа и к рабочим местам, и к информации об их параметрах, потому что они ограничены в своем выборе массой социальных факторов, лимитирующих альтернативы их экономического выбора. Все эти обстоятельства чрезвычайно затрудняют понимание процессов поиска

и выбора рабочего места на рынках труда и способствуют появлению новых подходов и концепций, которые расширяют наши представления о социальных механизмах организации занятости.

Институциональный анализ сферы занятости дополняет концепция «социальных сетей» М. Грановеттера, согласно которой процесс поиска информации о вакантных рабочих местах реализуется не через индивидуальные действия экономических агентов, а в определенном социально-институциональном контексте неформальных связей между людьми (Granovetter, 1974, с. 135). В противовес «теории поиска» информации, М. Грановеттер исследовал область межперсональных контактов для того, чтобы опровергнуть бытующее мнение о «неоптимальности» получения информации традиционным способом. Было эмпирически установлено, что персональные сети (контакты) являются достаточно эффективными путями получения информации о возможности найма. Часто они превосходят по качеству информации официальные источники, поскольку включают такую информацию, которая не может быть предметом предложения из-за ее конфиденциальности. Следует отметить: чем выше профессиональный статус работника, тем чаще он использует сети неформальных связей, и наоборот.

В целом, поиск информации на рынке труда производится в рамках определенного социального контекста, что обеспечивает неформальные отношения продавцов и покупателей рабочей силы. Структуры межперсональной коммуникации являются промежуточными социальными механизмами, которые, во-первых, позволяют экономить время в процессе поиска, во-вторых, ускоряют процессы профессиональной мобильности и, в-третьих, увеличивают надежность профессионального найма как для работника, так и для работодателя. Данная система социальных коммуникаций дифференцируется на два уровня – «слабые» и «сильные» социальные сети. Первый уровень отражает систему первичных социальных контактов, которые «оказывают» каждого конкретного человека (родственные, дружеские связи). Второй уровень является тем коммуникативным «капиталом», что приобретает индивид в процессе социального и профессионального опыта. Этот уровень контактов часто может служить каналом, обеспечивающим дополнительные возможности вертикальной мобильности в системе жесткой профессиональной стратификации на рынке труда. Например, работник, используя дополнительные коммуникативные возможности, может получить доступ к закрытым секторам занятости и минимизировать влияние механизмов профессиональной дискриминации.

В экономической теории предметом дискуссии является вопрос о недостаточности традиционных ценовых параметров, на основании которых принимаются рациональные решения. Так, например, К. Эрроу, анализируя процессы поиска, получения и оценки достоверности информации, критикует теорию общего конкурентного равновесия, в которой единственным фактором, определяющим поведение индивидов, являются ценовые сигналы рынка (Эрроу, 1995, с. 98-107). Одной из причин, препятствующих существованию равновесия на рынках товаров, услуг (и, добавим, труда), является информационное неравенство. Оно способствует возникновению отношений асимметрии между субъектами экономического обмена, в том числе между работником и работодателем.

Работодатель зачастую сталкивается с ситуацией, когда он не способен объективно оценить компетенцию нанимаемого человека, поскольку в его распоряжении, в основном,

формальная информация. При этом, судить о действительной производительности претендента на конкретное рабочее место, исходя из этого, невозможно. Таким образом, риск работодателя при найме работников заключается в неполноте информации о реальных параметрах производительности их труда. Кроме того, если потребительские свойства тех или иных товаров, покупаемых на рынке (даже если они не соответствуют ожиданиям покупателей), объективно остаются без изменения, то шкала компетенции работника может быть подвергнута серьезным колебаниям. Это объясняется, например, фактами рестрикционизма и оппортунизма. В случае работника информационное неравенство объясняется неполнотой данных об условиях найма в процессе заключения контракта с работодателем.

Таким образом, следует констатировать, что стабильность контрактных отношений между работником и работодателем относительная, что порождает дисфункции в отношениях экономического обмена полномочиями между ними. На это и указал К. Эрроу, выделив одну из причин данного явления, а именно феномен «информационной асимметрии». Согласно этому, факторы неравновесия рыночного обмена между работниками и работодателями могут менять знак своей полярности в зависимости от различных обстоятельств. Со стороны работников по отношению к работодателям они оцениваются как эксплуатация, а со стороны работодателей по отношению к работникам – как рестрикционизм, то есть использование ресурсов и возможностей предприятия с целью максимизации своей личной выгоды.

Следует отметить, что существуют две объективные тенденции, способствующие преодолению асимметрии в контрактных отношениях этого типа. Первая тенденция реализуется за пределами предприятия на макроэкономическом уровне и проявляется в действии институтов и механизмов «распределительной справедливости». Они компенсируют «максимизирующий эгоизм» работодателей и менеджеров, способствуют воспроизводству неравенства возможностей работников, занятых по найму. Эти институты дифференцируются, по мнению Дж. Ролза, на четыре ветки (Ролз, 1995, с. 246-247).

Выделительная ветвь – институты, обеспечивающие ценовую стабильность системы в конкурентной среде, предотвращающие неразумную власть рынка и корректируют наиболее очевидные отклонения от эффективности. Это объясняется неспособностью цен точно измерять общественные выгоды и издержки.

Стабилизационная ветвь – институты, обеспечивающие разумную занятость, свободный выбор профессии и устанавливают «определитель» обычных приписываний, связанных с зарплатой и заработками.

Трансфертная ветвь – институты социальных выплат, гарантирующих определенный уровень и удовлетворения потребностей.

Распределительная ветвь – задача этих институтов – сохранение относительной справедливости в долевом распределении с помощью налогообложения и необходимых изменений в правах собственности.

Другая тенденция реализуется внутри предприятий (фирм) и проявляется в совершенствовании структур управления трудовыми отношениями в направлении постепенного согласования экономических интересов работников и работодателей. Речь идет о регулировании процедур решения конфликтов, подачи жалоб, продвижение по служебной лестнице, согласование условий труда и т.д. В реализации этой тенденции наблюдаются следующие закономерности (Уильямсон, 1996, с. 408):

- побудительный мотив к организации работников в рамках структуры коллективного управления отношениями труда усиливается по мере роста специфичности человеческих активов;
- уровень развития внутренней структуры управления напрямую зависит от степени специфичности человеческих активов, интегрируются в рамках конкретной организации.

Данная тенденция состоит из двух компонентов: давления работников, отстаивающих свое право в гуманизации форм организации производственных процессов, и рационального поиска владельцев предприятия (менеджеров), которые пытаются оптимизировать дисфункции в их отношениях с наемными работниками, внедряя новые методы управления трудовыми отношениями. Объединению этих двух тенденций регулирования контрактных отношений между работниками и работодателями способствует, по мнению А. Уильямсона, трехуровневая система «управление», что дифференцируется следующим образом (Williamson, 1993, с. 107-156):

- институциональное (рыночное) среда (макрэкономический фактор), которая определяет правила игры, и если изменения в системе прав собственности, контрактном законодательстве, нормах и обычаях вызывают соответствующие изменения в сравнительных издержках управления, то тогда должна состояться реструктуризация экономической организации;
- индивиды (микрэкономический фактор), которые оказывают влияние на поведение владельцев и управленцев, преследуя свои собственные, часто институциональные интересы;
- сектор управления организацией, обладает своими собственными законами существования и функционирования, которые «адаптируют» внешние и внутренние факторы в соответствии с требованиями конкретной фирмы и ее менеджмента.

Из вышеизложенного видно, что на «конфигурацию» рынка труда и системы занятости влияют множество факторов, к числу которых относятся владельцы рабочих мест (работодатели) и наемные работники. Отношения этих классических агентов рыночного обмена является традиционным предметом экономической теории (Эренберг, 1996, с. 59). Однако реальная система занятости экономически активного населения даже в рамках современной западной экономики намного сложнее.

Рассмотрев основные теоретико-методологические подходы к определению занятости, можно отметить, что все современные исследования в этой области продолжают развивать те или иные исходные принципы или постулаты каждого из направлений. Поскольку институционализм является едва ли не единственным направлением экономической теории, в рамках которого осуществляется поиск ответа на вопрос о содержании исторического изменения того или иного общества, то именно исследования институтов и институтов занятости социально-трудовой сферы позволяет выяснить для экономики Украины качественную сторону рыночных сдвигов, происходящих на современном этапе в Украине.

Важной характеристикой сферы занятости в условиях рыночно-векторных сдвигов является ее институциональная составляющая или институциональное пространство, что, по нашему мнению, является совокупностью ценностей, установок, норм и правил, определяющих взаимодействие субъектов в среде, в которой используется трудовой и предпринимательский потенциал общества. Построение институционального пространства осуществляется путем

институционализации – закрепление приобретенных или импортируемых неформальных и формальных правил и норм в устойчивых формах институтов и организаций, которые могут работать в легальной и нелегальной, теневой, формах и обеспечивать систему экзогенных ограничений деятельности хозяйствующих субъектов.

Самый простой путь институционализации, закрепления неформальных институтов в юридическом праве. В экономике Украины на этапе ее перехода к рыночному типу организации, наблюдается институционализация как легальной (служба занятости, функционирование ее подразделений, разработка соответствующего законодательства), так и нелегальной сферы социально-трудовых отношений, рынка труда. В связи с этим справедливо будет отметить, что иногда теневое пространство социально-трудовых отношений является экономически эффективней, чем легальный.

Можно назвать несколько причин, которые объясняют изменения в процессе рыночных реформ социальных, экономических и политических институтов:

- случайные или непредвиденные обстоятельства, которые проявляются во взаимодействии различных институтов, которые могут привести к возникновению их видоизмененного, нового типа в противовес прогнозируемому;
- эволюционные изменения, в процессе которых остаются те институты, которые оптимально соответствуют требованиям определенного этапа исторического развития. Действует определенный механизм отбора;
- целенаправленное воздействие государства по созданию и видоизменению институтов.

Общество сегодня, как никогда заинтересовано в создании эффективной институциональной экономики. Эффективность институциональной структуры в условиях рыночной формы координации хозяйственной деятельности определяется способностью экономического механизма, качественно оптимизировать производство потребляемых обществом благ. Это возможно только в условиях конкурентного взаимодействия рыночных агентов на товарных и факториальных рынках. Несмотря на это, эффективность институциональной структуры определяется как динамикой трансакционных издержек, так и степенью конкурентности рынков, показателями которых могут быть состояние равновесия или неравновесия на отдельных сегментах, объем, сложность и интенсивность сделок, то есть среднее количество заключенных рыночными субъектами сделок.

Степень конкурентности рынка труда, приобретает особую актуальность под воздействием приближающихся проявлений четвертой индустриальной революции, тренд которой активно презентовался на Всемирном экономическом форуме в Давосе (20-23 января 2016 года). Как и автоматизация, замещающая собой собственно ручной труд, так и непосредственная замена рабочего на машину может привести к увеличению разрыва между доходами на капитал и доходами наемных работников. Как написал Томас Пикетти: «В некотором смысле сейчас, в начале XXI века, мы находимся в той же ситуации, что и наблюдатели девятнадцатого столетия: на наших глазах происходят кардинальные изменения, и довольно трудно понять, как далеко они зайдут и как будет выглядеть распределение богатства в мировом масштабе, между различными странами и внутри каждой страны через несколько десятилетий» (Пикетти, 2015, с. 34).

Единственное, что можно отметить в этих условиях наверняка, талант и компетенции работника, а не капитал, станет критическим фактором в производстве. Это обусловит

разделение рынка рабочей силы на два основных сегмента: «низкая квалификация труда/низкая заработная плата» и «высокая квалификация труда/высокая заработная плата», вследствие чего усилится социальное напряжение. Наибольшими выгодоприобретателями станут те, кто будет поставлять интеллектуальный и материальный капитал – инноваторы, вкладчики и инвесторы – что и объясняет увеличивающийся разрыв между группами, зависящими от капитала и от наемного труда. Поэтому, технология является одним из главных факторов стагнации, а также и снижения доходов даже в странах с их высоким уровнем: спрос на высококвалифицированный труд растет, но на среднеквалифицированный – падает. В результате этого, рынок труда будет характеризоваться высоким спросом на высококвалифицированный и неквалифицированный труд, при практическом отсутствии среднего сегмента.

Выводы

Ослабление социальной защиты в течении второй половины XX и на начало XXI столетий, выдвигает главный приоритет для различных обществ – занятость. Особенно остро проблема занятости стоит в странах, которые ускоренными темпами пытаются способствовать институционализации сферы занятости соответственно современным стандартам, разработанными авторитетными международными организациями. К таким государствам относится и Украина, главными приоритетами для которой, на сегодняшний день, являются:

- развитие занятости ради стабильности и роста;
- ведение и реализация эффективного социального диалога;
- социальная защита и условия труда.

Пониманию особенностей проблем сферы занятости в украинском обществе, а также в других, экономически более развитых государствах могут способствовать ряд институциональных концепций таких авторов как, Дж. Аткинсон, А. Алчиан, М. Бейли и др. Обращается внимание на такие постулаты:

- характер занятости обуславливается особенностями динамики отдельных отраслей и профессионально-демографических групп;
- следование условиям и разработка рекомендаций на основе контрактной теории занятости способствует минимизацией социального риска и фиксируют долгосрочный характер отношений между работниками и предпринимателями;
- стратегии адаптации фирм или «гибкой занятости» – «количественная», «функциональная» и «финансовая» – являются определяющими по методам управления занятостью;
- асимметрия в отношениях «работодатель-работник», является предпосылкой дискриминации труда;
- опоздании реакций работников в связи с более или менее длительным процессом поиска информации о вакантных рабочих местах затрудняют понимание процессов поиска и выбора рабочего места на рынках труда и способствуют появлению новых подходов и концепций, которые расширяют наши представления о социальных механизмах организации занятости;
- одной из причин, препятствующих существованию равновесия на рынках товаров, услуг, труда, является информационное неравенство;

- стабильность контрактных отношений между работником и работодателем относительная, что порождает дисфункции в отношениях экономического обмена правомочиями между ними;
- преодолению асимметрии контрактных отношений, должны способствовать институты и механизмы «распределительной справедливости», названные Дж. Ролзом (институты, обеспечивающие ценовую стабильность, разумную занятость, социальные выплаты, относительную справедливость в долевым распределении с помощью налогообложения и необходимых изменений в правах собственности).

Процесс проведения рыночных реформ по изменению социальных, экономических и политических институтов, и, в котором находится Украина, должен учитывать:

- случайные или непредвиденные обстоятельства, которые проявляются во взаимодействии различных институтов, которые могут привести к возникновению их видоизмененного, нового типа в противовес прогнозируемому;
- эволюционные изменения, в процессе которых остаются те институты, которые оптимально соответствуют требованиям определенного этапа исторического развития;
- целенаправленное воздействие государства по созданию и видоизменению институтов.

БИБЛИОГРАФИЯ

- Декларация МОТ 2008 года «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» (2008). Женева: Международная конференция труда.
- Достойный труд в социальном государстве: сборник (2014). О.И. Косенко (ред.). Москва: ИД «АТиСО».
- Достойный труд: доклад Генерального директора МБТ. 87-я сессия МКТ (1999). Женева: МБТ.
- Эренберг, Р.Дж. (1996). Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Москва: Изд-во МГУ.
- Эрроу, К. (1995). Информация и экономическое поведение. *Вопросы Экономики*, № 6, с. 98-107.
- Пикетти, Т. (2015). Капитал в XXI веке. Москва: Ад Маргинем Пресс.
- Ролз, Дж. (1995). Теория справедливости. Новосибирск: Изд-во Новосиб. Ун-та.
- Трубиц С.Ю. (2000). Еволюція поглядів на зайнятість населення та їх науково-критична оцінка. В: *Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник НАН України і Міністерства праці та соціальної політики України* (с. 55-64), Вип. 11. Київ: РВПС України НАН України.
- Уильямсон, О. (1996). Экономические институты капитализма. СПб.: Лениздат.
- Atkinson, J. (1985). Flexibility: Planning for an uncertain future, *Manpower Policy Practice*. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Alchian, A. (1969). Information Costs, Pricing and Resource Unemployment. *Western Economic Journal*, vol. 7, p. 109-128.
- Decent work (2016). International Labor Organization. Доступ 20.09.2016 с: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.
- Granovetter, M. (1974). Getting a Job: A Study of Contacts and Careers. Cambridge: Harvard Univ. Press.
- Williamson, O. (1993). Transaction cost economics and organization theory. *Industrial and Corporate Change*, vol. 2, p. 107-156.