

розробити професійні стандарти відповідно до Національної рамки кваліфікацій та сучасних міжнародних вимог. Англія пішла тут далі інших країн, вони вже розробили ці стандарти буквально до кожного робочого місця, як для працівника, так і для спеціаліста, і тепер у них є своя мова спілкування з країнами Євросоюзу. Там кожна людина може вибирати, де, в якій країні працювати, а це можливо, якщо її підготовка уніфікована з підготовкою працівника в іншій країні. Сьогодні підприємці Західної Європи говорять про робоче місце мовою компетенцій – “staff language”, тобто називають, які повинні бути компетенції. Вони уніфіковані;

встановити перелік професій, за якими здійснюється професійне навчання, перенавчання та підвищення професійної кваліфікації.

встановити науково обґрунтовані мінімальний і максимальний розміри допомоги при безробітті; перелік пріоритетних категорій безробітних громадян, які мають труднощі при працевлаштуванні; квоти на залучення та використання іноземної робочої сили.

Органи місцевої влади та місцевого самоврядування повинні забезпечувати розробку регіональних прогнозів попиту та пропозиції робочої сили з огляду на зміни у виробництві та збуті; впровадження програм підвищення територіальної мобільності людських ресурсів; розробку та реалізацію програм з інформування населення щодо ситуації на ринку праці та супроводу тих, хто втрачає роботу.

А.М. Колот,

*доктор економічних наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи,
завідувач кафедри управління персоналом
та економіки праці Київського національного
економічного університету ім. Вадима Гетьмана*

Соціально-трудова сфера України в умовах глобальних викликів

Сьогодні головна проблема України лежить навіть не в економічній площині. Головна проблема України – це низький рівень моральності, духовності і відсутність сучасного економічного мислення. Для того щоб жити краще, щоб досягати європейських стандартів, треба навчитися по-іншому думати.

І поки не сформуємо духовності, моральності, сучасного економічного мислення, ми нічого не змінимо.

Так склалося, що і в теорії, і на практиці ринок праці дуже часто розглядається чомусь як ізольована автономія, як самостійний елемент. Насправді ринок праці є важливою, але все ж таки лише однією із складових соціально-трудової сфери. Найкраща політика зайнятості створюється не Законом “Про зайнятість населення”, найкраща політика зайнятості – це грамотна загальна економічна політика. Можна не мати цього закону, але мати грамотну економічну політику, і все вирішиться.

Ми не маємо чіткої економічної політики, не знаємо, якою має бути Україна через п'ять-десять років, – аграрною, аграрно-промисловою, авіаційною, суднобудівною чи аграрно-промисловою. Ми не знаємо, що буде через п'ять років. Поки “добиваємо” радянську промисловість, поки те, що можна відібрати, відібрали, кошти вивозимо в офшори, а терикони, екологічні проблеми – все залишаємо для нащадків – наших дітей, онуків. Ми не маємо вираженої економічної політики. Вона страшенно заангажована, заполітизована, вирішується на злобу дня під певні політичні гасла і так далі. Це – аномальне явище.

Економіка повинна розвиватися незалежно від політичних уподобань.

Отже, соціально-трудова сфера. Мої колеги – росіяни колись дали їй визначення, а ми грубо переписали його і вже 20 років у наших підручниках написано, що соціально-трудова сфера – це сукупність ринку праці, соціально-го захисту, пенсійної системи. Насправді соціально-трудова сфера – це те поле, на якому відбувається трудова діяльність і формуються відносини між роботодавцем і найманим працівником. Тобто це те, де взаємодіють два основних суб'єкти соціально-трудового діалогу, і відповідно там є і ринок праці. Тож, з одного боку, це ті інститути, організації, які діють на цьому полі, а з другого – це відносини, які супроводжують процес трудової діяльності. Ця сфера надзвичайно важлива, тому що вона виконує ряд соціально значимих функцій. Саме тут людина має право реалізувати себе як працівник, як економічно активна людина. Саме тут вона має можливість отримати трудові доходи, розвивати свій трудовий потенціал упродовж життя, саме тут вона готує себе до життя у післяпенсійний період.

Згадаймо, про що говорилося на початку 80-х років? У 85-му році? Для чого потрібна була перебудова? Говорилося, що нам потрібна перебудова, тому що має місце криза у сфері праці, що праця непродуктивна, мають місце відчуження людини від її результатів, апатія, соціальна ізоляція, незацікавленість, не працюють мотиви. А ще з часів Адама Сміта відомо, що незацікавленість, відсутність стимулів може зруйнувати будь-яку економіку. І от ми тоді сказали: давайте перебудову робити! І всі реформи, цілком закономірно, почали з того, що треба щось змінити безпосередньо у сфері застосування праці. Ці зміни полягали у привнесенні принципів ринкової економіки в трудові правовідносини, в методи узгодження інтересів соціальних партнерів, в економіку й організацію праці, в менеджмент персоналу, для того щоб запрацювали мотиви, щоб запрацювали інтереси.

Минуло більше 20 років. Що ж ми зробили в соціально-трудої сфері? Чи відбулися ті зміни, на які ми розраховували? Чи запрацювала мотивація, стимули, чи ліквідували ми відчуження людини від результатів праці? Думаю, що за багатьма параметрами стало значно гірше, і ми можемо говорити про те, що криза у сфері праці триває. За великим рахунком, вона і не припинялася, а лише модифікувалася під впливом нових факторів. І якщо це були лише національні, внутрішні причини, які зумовлювали причини кризи праці, то нині все більше й більше криза праці формується під впливом зовнішніх чинників, під впливом глобалізації, адже тенденції в соціально-трудої сфері, які мають місце у світі, в Європі і є в нас, майже збігаються.

Чи не основна суперечність, яка проявилася на рубежі двох тисячоліть (і не лише в Україні, це загальносвітова, загальноєвропейська тенденція), полягає в тому, що людина праці почала відсуватися на задній план. І в багатьох Європі відбувається те саме.

Такий стан зумовлений рядом причин. Перша – це глобалізація світової економіки. Про це можна багато говорити, але глобалізація – це і не добро, і не зло. Глобалізація вимагає наявності конкурентних переваг. Якщо їх немає, у глобальному світі робити нічого, до тебе будуть ставитися як до другорядного суб'єкта. Друга причина – це посилення впливу транснаціональних корпорацій, компаній на формування соціально-трудої політики.

Ще раз підкреслюю: це фактори, що проявляються не тільки в Україні, а в усій Європі. Нам конче потрібна сильна держава, бо вона в нас слабка. Треба посилювати її

роль, але об'єктивні чинники такі, що в державі дуже часто зв'язані руки. Спробуйте вплинути на міжнародну корпорацію, на правила, які нав'язані Міжнародним валютним фондом, або змінити правила, які нав'язані Світовим банком. Тобто функції, повноваження держави у сьогоденньому світі вкрай обмежені.

Загострення міжнародної конкуренції (вона зросла на порядок за останні 10 років); посилення позицій неоліберальної концепції економічного розвитку. Справді, зараз від соціальної держави, навіть у Європі, мало що залишилося. Коли я приїжджаю до Німеччини і питаю у своїх колег, як вирішується там конкретне питання з якоїсь соціально-трудової проблеми, мій колега-професор робить п'ятихвилинний вступ, що три трохи тому це питання вирішувалося так, а тепер усе по-іншому. А ми дуже часто посилаємось на Європу, говоримо про те, чого практично вже немає там.

У цьому плані не можу не розказати про такий примітний факт. Декілька років тому в Росії була міжнародна наукова конференція на тему: "Шведська модель соціалізму і можливість її впровадження в Росії". Конференція пройшла на високому рівні, всі вирішили шведську модель у Росії впроваджувати. А на конференції був журналіст російського походження, який живе у Швеції. Він перевів на шведську мову матеріали, які там роздавали учасникам, і дав трьом професорам-шведам. Один прочитав матеріали і написав: "Это не о Швеции". Другий – що це про Швецію, але це було 25 років тому. А третій написав, що коли читати між рядками, то можна щось там побачити і про Швецію. Тобто досить часто те, що нам кажуть, і те, що ми кажемо, не має нічого спільного з тим, що робиться у світі, в Європі, де зміни відбуваються буквально на очах.

Тих моделей, про які ми говоримо, – континентальна модель, скандинавська модель – уже практично не залишилося. Вони вже уніфіковані під вимоги Євросоюзу. Так, ці країни більш соціалізовані, ніж ми, але отого розмаїття немає. На жаль, великий капітал наступає в усьому світі, правлять бал транснаціональні корпорації, навіть не уряди – вони вже не можуть впливати. Сила транснаціональних корпорацій і держави практично вже зрівнялась.

Наступні причини – підвищення гнучкості міжнародного та національних ринків праці, незадовільний стан з ратифікацією міжнародних трудових норм (якщо взяти всі конвенції і всі країни, то та ж Європа ратифікувала конвенції Міжнародної організації праці лише на 40%); дуже низька роль держави в оптимізації відносин між працею і капіталом. Концепція низької ролі держави нав'язується економістами ліберального спрямування, і я вважаю це величезною помилкою. Роль держави має посилюватися. Інша річ, як це робити, у який спосіб, якими механізмами і так далі. Це вже мистецтво.

Зниження ролі соціального діалогу у врегулюванні означених вище відносин. На прохання Федерації профспілок кафедра, якою я керую, протягом останніх двох місяців провела аналіз всіх галузевих тарифних угод, які діють на терені України. Це 72 угоди, які укладені між організаціями роботодавців, органами державної влади на галузевому рівні і профспілками. Ми їх уважно вивчили за змістом, за структурою, за ефективністю, за механізмом реалізації і так далі, і маю вам сказати вкрай неприємну річ: ефективність галузевих угод наближується до нуля. Але ж коли ми починали реформу всього, що зараз реформуємо, то сказали: ми повинні стати на шлях державно-договірного регулювання – держава поступово віддає свої функції на галузевий, територіальний рівень, на той рівень, де соціально-економічні проблеми вирішують соціальні партнери.

Однак реальність інша: соціальний діалог в Україні приживається вкрай погано. Причин багато: і низька культура, і відсутність досвіду, і менталітет, і багато об'єктивних причин іншого характеру. І тому це ще раз говорить на користь держави. На сьогоднішній день єдиний інститут, який може щось змінити на краще, – це грамотна держава.

І в той же час мова йде не просто про десоціалізацію – якусь свідому, цілеспрямовану. Мова йде про інше. Стає зовсім іншою економіка. Вона мобільна, іде процес поглинання, посилюється конкурентна боротьба, відбувається постійна диверсифікація, перенесення виробництва на інші території, реструктуризація і так далі. І оця гнучкість обертається тим, що основні втрати несе один суб'єкт – той, хто працює. А хто спричинив кризу? Хіба ж люди, які понесли більше всього втрат від останньої кризи? Вони ніякого відношення до причин цієї кризи не мають.

Далі. Економіка справді стає сьогодні більш ліберальною, віртуальною, вона вже відірвана від реального сектору. Вона значною мірою фінансово-спекулятивна – це теж проблема величезна. До речі, на Заході сьогодні найбільшою популярністю користується "Капітал" Карла Маркса. І не тому що він дає відповіді на ці питання – просто немає сучасного Карла Маркса, немає людини, яка б пояснила причини того, що відбувається у світі, яка б зробила те, що свого часу зробив Маркс для економіки на стадії формування капіталізму. Тому роблять спробу вивчити "Капітал", для того щоб зрозуміти його логіку, зрозуміти оте економічне мислення і перенести його на сьогоднішню економіку й створити економічну теорію постіндустріальної доби. Дослідження, над якими працює кафедра, яку я очолюю, переконують у тому, що соціально-трудова сфера нині – це унікальний симбіоз явищ, якому немає однозначних оцінок. Тут біле перемішалось з чорним, тенденції розвитку і втрати. Єдине, що можна сказати з упевненістю, – це непевність розвитку соціально-трудової сфери.

На прикладі нашої країни, європейських країн я виокремив, здається, 12 тенденцій. Це загальноєвропейські тенденції, у нас це теж уже є, а завтра вони вже домінуватимуть. Тому ми повинні знати, до чого нам готуватися, що буде через п'ять років, що стоїть "за кадром".

Отже, загальноєвропейські тенденції у розвитку "світу праці".

1. Підвищується попит на висококваліфікований креативний персонал. І це явище уживається і далі уживатиметься з незайнятістю працівників з низькою кваліфікацією, які до того ж не мобільні. З різних причин не мобільні – не хочуть, або не мають бажання, або не здатні змінити місце роботи чи місце проживання. Взагалі-то для українців ціла трагедія кудись переїхати. Це треба мати інший менталітет. Американець сьогодні живе тут, завтра піднявся, склав речі, зняв такий самий будинок за 150 кілометрів з такими ж меблями і вже працює там. Для України це поки що неможливо. Зараз у Європі йде дискусія: якою буде структура зайнятості через 5 років? І доходять висновку, що вона нагадуватиме пісочний годинник: верхня частина – це велика частка людей висококваліфікованих, середня частина – це частка людей середньої кваліфікації, і далі – зростаюча частка людей з низькою кваліфікацією. І про це треба думати. Це загальноєвропейська тенденція. Чи приживеться вона в нас? Думаю, приблизно таке буде і в нас.

2. Набуває гіпертрофованих розмірів диференціація заробітної плати, яка все більше не відображає реальних відмінностей рівнів накопиченого людського капіталу (а зарплата – це плата за людський капітал, це дохід від цього капіталу) та результатів його використання. Що від-

бувається зараз у Європі? Вона неоднорідна. Там відмінності в регіональному масштабі колосальні: у Бельгії зарплата в сім разів вища, ніж у країнах Центральної Європи. Співвідношення зарплати у Бельгії і Португалії – 4:1. І ця диференціація не зменшується, це теж проблема.

Набуває гіпертрофованих, аномальних розмірів диференціація заробітної плати топ-менеджерів і найманих працівників. У 1965 р. топ-менеджер отримував у 51 раз більше порівняно з тими, хто отримував мінімальну заробітну плату. У 2008 р. це співвідношення було 821 раз, а нині наближується до 1000. Ангела Меркель, виступаючи недавно в Бундестагу, заявила, що диференціація, яка відбувається зараз в Європі, ставить під сумнів можливість соціальної згуртованості і взагалі європейські цінності, яких прагне Європа.

3. На фоні поліпшення структури робочих місць (частка висококваліфікованих робочих місць з високою науковою місткістю зростає) розширюється гетто маргінальної зайнятості, де заробітна плата не забезпечує гідних умов життя; бідність серед економічно активного населення є більшою, ніж це було в 80–90-х роках минулого століття. Це – феномен економіки 21-го століття. Ця ж тенденція проявляється і в нас.

4. Відбуваються багатовекторні, масштабні зміни на ринку праці; небачених масштабів набуває застосування нестандартних форм зайнятості та гнучких режимів робочого часу й атипових трудових договорів. Сьогодні в Німеччині 40% зайнятих в економіці працюють на умовах нетипових форм зайнятості і нетипових договорів. З одного боку, цього потребує економіка, вона повинна бути більш гнучкою, але треба знаходити баланс між гнучкістю і стабільністю. Сьогодні цього балансу немає, і це перш за все на користь великого капіталу. Гнучкість, як її розуміє роботодавець, – це як переключити свої ризики на іншого.

До нетрадиційних форм зайнятості належать: зайнятість на умовах неповного робочого часу, або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість; вторинна; дистанційна; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна (нереєстрована) зайнятість і так далі. І, безумовно, запозичена праця – це лізинг, аутсорсинг. Нам конче потрібен відповідний закон. Нам треба думати, що робити з цими формами зайнятості. Вони в нас теж стають одними з провідних, а через п'ять років, думаю, це буде одна з головних форм зайнятості. Молоді люди ставляться до цього спокійно. Старше і середнє покоління цього не розуміють, тому що ми виховані на стабільності – на стабільному договорі, на стабільній заробітній платі, стабільній зайнятості, і менталітет українця так побудований. Але до цих трансформацій треба готуватися.

5. Ще виразніше проявляються ознаки десоціалізації соціально-трудових відносин. Це є і в Європі, і в Україні. Має місце зниження частки заробітної плати у ВВП й утруднення доступу економічно активного населення до існуючих форм соціального захисту: там, де платили раніше три місяці, платимо вже місяць; там, де реєстрували зразу, реєструємо пізніше. Збільшуються відрахування до фондів соціального страхування і не мають позитивної динаміки соціальні видатки по багатьох напрямках соціального розвитку. Що відбувається в Європі? Частка заробітної плати у ВВП порівняно із 2007 р. збільшилася в шести країнах. В інших частка заробітної плати у ВВП зменшилась. Тобто йде перерозподіл сукупних доходів на користь капіталу.

Що відбувається в структурі соціальних видатків? Яка тенденція в Європі? Населення старіє, і за такої ситуації

держава змушена виділяти більше коштів на пенсії, частка пенсій у сукупних соціальних витратах зростає. На охороні здоров'я Європа теж не може собі дозволити економити – апіорі не може. А де зменшення відбуваються? В освіті. Єдина соціальна галузь, де держава може зекономити. Тому вона економить – переходить на трирічне навчання бакалаврів, а ми грубо, навіть не розібравшись, чому це робить Європа, теж серйозно говоримо про перехід на трирічне навчання бакалаврів. Це – відсутність сучасного економічного мислення, некритичне сприйняття реалій. Забуваємо про те, що учень в Європі навчається 12 років, що в них немає гуманітарного циклу. Німецьку мову і історію Німеччини вивчають у школі. А на першому курсі починають з мікро- і макроекономіки. І не від хорошого життя вони йдуть цим шляхом. Ми ж, не розібравшись, – давайте три роки готувати бакалавра... В умовах, коли ринок перенасичений, треба навпаки, стримати період входження людини на ринок праці, а економічне мислення наше, в тому числі нашої так званого політикуму, не може досягнути цього.

6. Відбуваються багатовекторні зміни на “полі” соціально-трудових відносин. Має посилитися роль держави у регулюванні цих відносин, мають запрацювати законодавчі акти й інші механізми державного впливу.

На розмивання і послаблення регулюючих функцій держави впливають транснаціональні корпорації. Вони вже диктують деяким країнам, коли там на пенсію мають іти, скільки треба платити, в тому числі допомоги по безробіттю, якою має бути політика на ринку праці та ін. Без погодження цих витрат не дають державам кредитів. Це – тенденція, яка теж змушує задуматися, що нам треба зробити, щоб не втратити регулюючий вплив держави, суспільства на “полі” соціально-трудових відносин.

До цієї тенденції примикає й інша, яка має ментальне забарвлення, вона вже суто наша. Ми намагаємося імплементувати міжнародні норми, закласти всі атрибути, і начебто все робимо, як у Європі. Але коли ці норми лягають на нашу практику, вони починають обростати особистими зв'язками, неформальними відносинами, і ми змушені констатувати, що за роки ринкової трансформації в Україні сформувався такий суспільний устрій, відмітною рисою якого стала не стільки слабкість формальних інститутів, скільки їх глибинна мутація.

7. Зараз і ми і Захід намагаємося більше уваги приділяти персоналу, впроваджувати сучасні технології управління ним, але вони не спрацьовують в умовах, коли економіка зовсім інша, коли питома вага бізнесових структур, які підтримують свій імідж і працюють над його поліпшенням, має тенденцію до зниження.

8. Соціальна згуртованість. Для того щоб здійснювати будь-які реформи, суспільство має бути соціально згуртованим. Тільки тоді, коли є національна ідея, є якась спільна мета, спільні інтереси, можна робити реформи. З одного боку, є фактори, які працюють на підвищення соціальної згуртованості. Певним чином підвищується якість життя, певним чином, незважаючи на кризові явища, змінюється якість робочої сили, яка вимагає більш “соціалізованого” ставлення до свого буття. Але є і низка факторів, які працюють на зниження соціальної згуртованості. Про яку соціальну згуртованість можна говорити, коли рівень довіри населення України до державних інститутів влади (уряду, президента, парламенту та ін.) вкрай низький. Люди в Україні не довіряють нікому, окрім сім'ї, родичів. Більше до жодного інституту довіри немає.

9. Тенденція, яка має загальносвітовий характер, – це посилення індивідуалізації. Причини різні. Зростаючі

масштаби індивідуалізації проявляються у всьому, в тому числі в структурі робочої сили, в тому, що деградує моральні цінності. Але про це треба знати, треба розуміти цю тенденцію. У світі, який глобалізується, формуються й індивідуалізовані суспільства, де вже меншою є роль солідарності, спаяності і так далі, що вже проявляється на практиці.

10. Розкол суспільства на багатих і бідних. Через диференціацію доходів, заробітної плати відбувається розкол суспільства за рівнем добробуту. Врешті-решт, оця диференціація, оця розпорошеність, оцей розкол підриває основи демократії, знижується соціальна злагода стосовно базових цінностей і принципів життєдіяльності.

11. Остання тенденція надзвичайно серйозна. Це, можливо, найнеприємніша тенденція – зростання асиметрії у розвитку соціально-трудової сфери. Ця сфера стає асиметричною за правами і обов'язками, за доходами і видатками. І в ситуації, коли наростає асиметрія прав і обов'язків, дисбаланс соціальних видатків і зисків, найманий працівник, умовно кажучи, перебуває у двох вимірах. Перший вимір – це формальний світ. Там усе нормально: діє трудовий договір, декларуються права, приймаються закони. Але є інший світ – світ реальний з його неформальними або напівформальними відносинами, де людина практично незахищена. Профспілки практично втрачають свої функції, до судів звертатися немає сенсу. Тому тут асиметричність проявляється на всіх рівнях, в усіх сегментах. І чи не найбільший прояв асиметрії – це надмірна, аномальна, суспільно неприйнятна нерівність, яка агонізує і дезорганізує суспільство. Асиметрія в розподілі прав і обов'язків, асиметрія в розподілі багатства призвели до того, що Україна вже перейшла червону лінію критичного рівня нерівності, а це підриває основи солідарності, основи соціальної згуртованості і так далі. Якщо в країнах Європи співвідношення багатих і бідних перебуває на рівні 1:8 – 1:10, то в Україні, за оцінками Національної академії наук, 10% людей з високими статками і 10% з низькими відрізняються в 29 разів. Така країна априорі не може бути соціально згуртованою, її постійно труситиме, і це величезна загроза національній безпеці.

В усьому світі остання криза внесла свої корективи в асиметрію відносин між роботодавцем і найманими працівниками. Це вже загальноєвропейські тенденції, вони в нас прекрасно прижилися, раніш ніж в Європі.

Взагалі, якщо узагальнити форми асиметрії в царині суспільно-трудових відносин, то є асиметрія: інституційна (несформованість інститутів-норм, інститутів-організацій, які мають унеможливити такі диспропорції); економічна (заниження трудового внеску); соціальна (нерівність соціального стану, порушення принципу соціальної справедливості); інформаційна (спотворення або відсутність інформації, або нерівномірний розподіл цієї інформації).

Світ праці справді став іншим. Причин цьому багато, і для того, щоб опрацювати політику, ми повинні задуматися й відповісти на ряд питань.

Як уникнути крайнощів у жорсткості і гнучкості трудових відносин? Безумовно, ринок праці повинен бути гнучкішим. Але як зробити так, щоб не довести все до абсурду, до чого ми дуже схильні. Чи може взагалі ця зростаюча гнучкість ринку праці не вступати в суперечність зі стабільністю, надійністю соціально-трудових відносин? Чи може в умовах гнучкості ринку праці зберегти свій потенціал інститут колективно-договірного регулювання?

Як забезпечити соціальну згуртованість і наскільки це реально в умовах зростаючої нерівності (нерівності в доходах, у володінні власністю, в доступності до суспільних благ)? Що зробити для того, щоб соціальна сфера розглядалася політикомом, представниками державної влади не як суцільні витрати, а як інститут, що формує передумови стабільності, стійкості і потенційного економічного зростання?

Якщо сьогодні найголовнішим капіталом є людський капітал (80% інтелектуального капіталу в Європі – це людський капітал, а не фізичний, не природний капітал), то де він формується? Він формується у сфері освіти, у соціальній сфері. То чи може соціальна сфера бути другою рядною і розглядатися як витратна? Якщо там формується головний капітал, то хіба це витрати? Це інвестиції – найпродуктивніші інвестиції! Ось для чого потрібне нове економічне мислення.

Чи можна запобігти згортанню стандартних відносин у сфері зайнятості і як забезпечити баланс застосування типових і нетипових форм зайнятості? Це теж проблема, яка стоїть перед наукою, і треба давати відповіді, і ми намагаємося це робити.

Чи можна взагалі узгодити потребу найманих працівників у гнучкості трудової діяльності з тією гнучкістю, яка необхідна роботодавцю, адже розуміння гнучкості з точки зору найманого працівника і роботодавця – це різні речі. І чи можна вписати сучасний світ праці в рамки установлених уявлень про методи його регулювання і регулювати тими методами, якими ми регулюємо, – це теж величезна проблема.

Для того щоб відповісти на ці питання, нам, безумовно, треба запропонувати комплекс заходів. У матеріалах, які вам роздано, є ряд пропозицій, є ряд напрямів, які я пропоную, починаючи з повної інвентаризації всієї нормативно-правової бази. Деякі закони прийняті ще на початку 1990-х років, щось прийнято на злобу дня, щось – під вибори. Нам треба звести до одної ідеології всю нормативно-правову базу на предмет її відповідності вимогам і цілям соціальної держави. Нам конче треба прийняти нові закони, про які я говорив, – про дистанційну зайнятість, про зайомну працю і так далі.

Нам треба вже думати, як підвищити соціальну відповідальність нашого бізнесу. Як прищепити нову філософію управління, як пояснити роботодавцю, що бути соціально безвідповідальним – це безвихідь. Без соціальної відповідальності немає іміджу, немає інвестицій, немає визнання в споживачів і так далі. Про це все треба думати. Необхідно, безумовно, прийняти трудовий кодекс, побудований на міжнародних трудових нормах і з урахуванням попередніх наших надбань. Нам, безумовно, треба посилити роль держави в соціально-трудовій сфері, насамперед в організації заробітної плати.

Ринок праці – чим він складний? Чим складні соціально-трудові відносини? Тим, що на них впливає все, що пов'язане з економікою – податкова політика, інвестиційна політика, соціальна політика. Усі вони фокусуються на ринку праці і всі направлені на нього. І багато залежить від того, яке ми сформуємо економічне мислення, чи буде воно соціально відповідальними. Наша наука має багато зробити в плані оформлення соціальної відповідальності і бізнесу, і держави, і профспілок, формування в населення економічного мислення та моральних цінностей.