

УДК 330.1:331.1(477)

I.В. Феофановакандидат економічних наук, доцент
Запорізька державна інженерна академія**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ**

Розглянуто трансформацію трудових відносин в Україні в пострадянський період. Визначено, що ринкові перетворення відносин, пов'язаних з відтворенням, залученням і використанням трудових ресурсів, не привели до збалансованості ринку праці, підвищення рівня життя населення та не відповідають сучасним тенденціям розвитку технологій.

Ключові слова: трудові відносини, розвиток технологій, соціальна політика, кваліфікація.

I. Вступ

Праця – найважливіший економічний ресурс, його використання тією чи іншою мірою потребує більша частина технологій. Виробничі відносини разом з відносинами власності лежать в основі розподілу суспільного продукту й формування структури суспільства. Вивчення змін у сфері відносин, пов'язаних з використанням праці в процесі виробництва товарів і послуг, є важливим з погляду забезпечення балансу ефективності й справедливості в економічній системі. Особливо актуальними такі дослідження видаються нам у зв'язку з розробкою нового Трудового кодексу України.

Основи сучасних знань про характер відносин, що виникають у процесі виробництва товарів і послуг між власниками праці й капіталу, закладені в працях класиків політичної економії А. Сміта та Д. Рікардо. Їхні погляди набули подальшого розвитку у працях К. Маркса, економічна теорія якого довгі роки панувала в соціалістичних країнах.

Прихильники економічних теорій, що належать до основної течії, під працею розуміють сукупність фізичних і розумових здібностей людей, які використовуються в процесі виробництва товарів і послуг. "Специфічність продуктивної сили праці як об'єкта індивідуальної власності полягає в тому, що вона є невід'ємною ланкою суспільної природи людини, структурної цілісності його особистості. Цим зумовлюється виключне право кожної людини вільно розпоряджатися своєю продуктивною силою, використовувати її цінності у власних інтересах" [2, с. 42].

Здібності людини є невідчужуваними від їхнього носія, але відчужуваними можуть бути результати праці. Можливість привласнювати результати чужої праці визначає можливість експлуатації однієї людини (групи осіб) іншою людиною (групою осіб). Право привласнювати результати праці закріплюється інституціонально, тобто визначається панівними в суспільстві соціальними

нормами, традиціями, структурами, що, у свою чергу, залежить і від панівної форми власності. У період рабовласництва це право належало власникові раба, при феодалізмі – власникові землі, при капіталізмі – власникові засобів виробництва, при соціалізмі – державі (як власникові засобів виробництва та розпорядникові суспільних фондів споживання). Це право зазвичай було приховане, форми оплати праці, що існували, не давали змоги працівникові одержувати повною мірою винагороду за свою працю.

Той факт, що працівник не одержує за свою працю належну йому винагороду повністю, знижує стимули до праці, породжує проблему його мотивації й створення системи примусу до праці.

Ефективність систем примусу багато в чому залежить від характеру праці та рівня розвитку технологій. "Примус має бути максимальним, коли примітивні знаряддя праці цілком дають змогу прогнати себе самостійно" [3, с. 107]. Проста фізична праця легше піддається контролю й обліку результатів праці, розумову ж працю, а особливо творчу проконтролювати набагато складніше, оскільки практично неможливо оцінити її інтенсивність.

Характер праці змінюється в міру розвитку технологій; механізація й автоматизація виробничих процесів призводять до зниження частки фізичної праці та зростання частки праці розумової, а потім творчої праці, що пов'язано з розвитком природничих наук, науки про управління й ускладненням техніки. Розвиток технологій впливає й на можливість використання систем примусу до праці. "У міру розвитку технологій працівник усе далі відсувається від використання засобів виробництва, поки, нарешті, в епоху великого машинного виробництва не перетворюється в часткового працівника, який у принципі не здатний підтримувати своє існування без дозволу власника й організатора виробництва – капіталіста. <...> Регулярний примус уже не потрібен: основна частина населення не може забезпечити

собі суспільно прийняттого рівня життя (а часто й фізіологічного прожиткового мінімуму) поза заводом” [3, с. 106–107].

Принципово нові відносини виникають у процесі виробництва при використанні інформаційних технологій. У постіндустріальній, інформаційній економіці провідною ланкою виробничого процесу стають знання (інформація), що перетворює її в безпосередній об'єкт власності, основну форму багатства суспільства. Відмінність інформації від традиційних товарів і послуг полягає в специфіці її споживання, інформація в процесі продуктивного споживання не зникає, і, будучи проданою, вона не відчужується від свого виробника або власника. Наявність певної інформації в одного суб'єкта не заперечує наявності такої самої інформації в іншій особі. Інформація втілює в собі витрати переважно інтелектуальної робочої сили, а сама праця в інформаційній економіці має переважно творчий характер. Таким чином, працівник не відділяється як від засобів виробництва (інтелекту), так і від результатів праці (інформації).

Примус і експлуатація стають неможливими у сферах виробництва, що використовують творчу працю, а саме ці галузі є найбільш ефективними, прибутковими і швидко зростають. Оскільки експлуатація технологічно несумісна з високою продуктивністю праці, в економіці складаються інші соціально-трудові відносини. Якщо в індустріальній економіці робоча сила являла собою вільний об'єкт купівлі-продажу, то в інформаційній, постіндустріальній економіці відносини між працівником і організатором виробництва не є більше відносинами продавця та покупця. Працівник не може продати свою працю, свою робочу силу, він може тільки здати її в оренду, у цьому випадку одержуваний ним дохід являє собою скоріше підприємницький дохід, ніж заробітну плату.

Дослідники відзначають також зміну мотивації працівників у постіндустріальній економіці. У розвинутих країнах на перший план висуваються вже не матеріалістичні цінності, до яких належать високий дохід і постійна зайнятість, а бажання мати “роботу цікаву, осмислену, що здійснюється в контакті із близькими за духом людьми” [4, с. 103].

II. Постановка завдання

Метою статті є дослідження розвитку соціально-трудових відносин в Україні в пострадянський період.

III. Результати

В Україні процес становлення нових соціально-трудових відносин, пов'язаний з появою інформаційних технологій і збільшенням частки творчої праці, збігся з переходом від адміністративної системи до ринкової. Система зайнятості, що склалася в Україні, характеризувалася високим рівнем

зайнятості при низькій ефективності праці, низькому рівні життя та недостатній мобільності кадрів.

За роки незалежності механізми залучення, розподілу й використання ресурсу праці зазнали в Україні значних змін: концепція повної зайнятості всього працездатного населення, що передбачає покарання за відхилення від роботи аж до карного, була замінена на концепцію повної зайнятості, яка передбачає наявність в економіці природного рівня безробіття. Крім того, передбачається наявність групи осіб, які не прагнуть працювати з тих чи інших причин, а тому не включаються до складу робочої сили. Таке розуміння повної зайнятості передбачає, насамперед, добровільність участі людини у виробничому процесі. Вибір “працювати або не працювати” визначається економічними мотивами.

Змінився зміст поняття “право на працю”. У ринковій економіці право на працю передбачає підтримку трудової та підприємницької ініціативи громадян, захист від дискримінації при працевлаштуванні та визначенні умов наймання, але не означає права займати певне робоче місце.

Зміна основ функціонування економіки зумовила злам психологічних стереотипів і зміну систем мотивації. На перший план висуваються матеріальні стимули, головною метою для більшості населення стало особисте багатство, часто за будь-яку ціну. Становлення ринкової економіки в Україні супроводжувалося перманентною кризою, з 20 років тільки десять років були роками економічного зростання, що теж наклало відбиток на механізми використання трудових ресурсів. Високий рівень безробіття в окремих регіонах зробив достатнім стимулом саму можливість постійної зайнятості, навіть за умови низького рівня заробітної плати. Тому існує значна диференціація заробітної плати як серед галузей, так і серед регіонів. У цілому мотивація українських працівників значно відрізняється від мотивації працівників розвинутих країн, а також і СРСР. На наш погляд, у радянському суспільстві моральні стимули відігравали більш значну роль, ніж у пострадянській Україні.

Рівень оплати праці залежить від панівних у суспільстві традицій і моральних уявлень про справедливість, які змінюються повільно. У радянському суспільстві формувалося ставлення до праці як до джерела суспільного багатства й особистого успіху, правилом було звеличення праці у суспільній думці трудящих. Люди робітничих професій мали не лише моральні (нагороди, визнання), але й матеріальні стимули (заробітна плата робочого часто була вищою за заробітну плату інженера). Робітники пишались своєю професією, не рідкістю були

робітничі династії. Стимулювання особистої зацікавленості робітників здійснювалося шляхом послідовного збільшення заробітної плати і фонду соціального забезпечення.

У перехідній економіці заробітна плата знизилася: “За період з 1992 р. до 1994 р. частка заробітної плати у ВВП зменшилася з 55,1% до 33,8%. У багатьох галузях виробництва частка заробітної плати в структурі собівартості зменшилася до 5–7, а на окремих підприємствах до 3%” [7, с. 9]. Таке падіння заробітної плати сприймалося як посилення експлуатації та несправедливості, праця перестала бути престижною. Багато в чому це визначило поведінку людей, спрямовану на пошук ренти. Формально зберігаючи за собою робоче місце, що забезпечує певний статус і виробничий стаж, люди змушені шукати інші джерела доходів [6, с. 70].

Однією з причин зниження реальної заробітної плати є думка, що поряд із земельними ресурсами дешева робоча сила зможе забезпечити економіці України порівняльні переваги й конкурентоспроможність технічно застарілої продукції, а відповідно, й приплив інвестицій у країну. Ставка на низьку ціну праці як на фактор конкурентоспроможності зробила не настільки нагальною необхідність скорочення матеріальних витрат, які продовжували зростати, що в комбінації зі скороченням витрат на заробітну плату давало змогу показати зростання продуктивності праці у вартісних показниках. Ще однією причиною скорочення заробітної плати було визнання її зростання головною причиною інфляції, 1% збільшення заробітної плати веде до збільшення темпів зростання споживчих цін на 0,6% на місяць [7, с. 9].

Умови найму в ринковій економіці визначаються в результаті переговорів між працівником і роботодавцем та закріплюються в трудових і колективних договорах. У країнах з розвинутою ринковою економікою існують різні моделі регулювання ринку праці, що розрізняються ступенем участі держави та мірою відповідальності фірм.

У першій моделі, характерній для Японії, держава встановлює лише рівень мінімальної заробітної плати. Рішення з інших питань, що стосуються умов наймання (режим роботи, пільги, соціальний пакет), ухвалюються на рівні фірм при укладанні колективних договорів. Ринок праці Японії характеризується унікальною системою довічного наймання, яка гарантує працівникові зайнятність у рамках фірми, незалежно від ринкової кон'юнктури. Крім того, працівникові гарантоване підвищення окладу й кар'єрне зростання залежно від кількості відпрацьованих років. У випадку економічних труднощів фірма не звільняє працівників, а переводить їх на іншу роботу на приналежних

фірмі підприємствах [1]. Таким чином, японський працівник не має потреби в захисті своїх інтересів з боку держави, цю функцію переймає на себе роботодавець. Точно так само фірма не має потреби в яких-небудь додаткових механізмах примусу працівників до праці – традиційне японське виховання гарантує відповідальне ставлення до роботи й відданість інтересам фірми.

Друга модель діє в США, де держава встановлює нижній рівень заробітної плати, усі інші умови наймання визначаються колективним договором. Базовим принципом на ринку праці США є персональна відповідальність робітника за здобуття необхідної кваліфікації і пристосування до мінливої кон'юнктури [1]. На американському ринку праці немає жорстких заходів державного регулювання, робітники можуть бути звільнені при зміні обсягу виробництва, тривалість робочого часу не нормується. Урядова політика регулювання ринку праці спрямована на утримання рівня безробіття в межах, які не викликають соціального напруження.

Третя модель, прийнята в Німеччині, передбачає вирішення всіх питань, пов'язаних із працевлаштуванням, на основі тарифних договорів [1; 5]. Відмітною рисою ринку праці Німеччини є його неконкурентність: безпосереднє укладання контрактів між суб'єктами ринку праці не допускається законодавством; і працівники, і роботодавці зобов'язані вступати в корпоративні спілки, які й будуть представляти їхні інтереси. Ринок праці Німеччини регулюється взаємними домовленостями Федерального міністерства праці та соціальної політики, спілками роботодавців і профспілками. Хоча держава обмежує свій вплив на визначення рівня заробітної плати встановленням “рамкових умов”, за рішення фірм відповідає уряд, тому що гарантує соціальний захист. Інструментами регулювання служать тарифні договори, сприяння в навчанні, перенавчанні та пошуку роботи, страхування, недопущення дискримінації тощо. Подібними заходами держава прагне досягти повної зайнятості та не допустити падіння рівня життя тієї частини населення, яка опинилася з-поміж безробітних.

В Україні держава встановлює мінімальний рівень заробітної плати, а також тарифну сітку, яка регулює диференціацію заробітної плати за розрядами. Хоча зберігається частина пільг і гарантій, які були в чинному дотепер радянському трудовому законодавстві, у цілому державні гарантії мінімальні, як за рівнем заробітної плати й допомоги в період безробіття, так і захисту від звільнень, невиклати заробітної плати й у цілому недотримання роботодавцями трудового законодавства. Навіть контракти керівників

великих підприємств, укладені із власниками цих підприємств, не захищають менеджерів від сваволі роботодавця, вони можуть бути звільнені в будь-який момент.

Ще одним досить поширеним порушенням трудового законодавства є збільшення тривалості робочого дня, хоча понаднормова робота не оплачується, а сприймається як прояв лояльності до компанії, сумлінного ставлення до своїх службових обов'язків. Однак навіть висока заробітна плата, перерахована на фактично відпрацьований час, вже не є такою високою. Так, збільшення робочого часу на 50% зменшує ставку заробітної плати на третину. З іншого боку, така політика зменшує кількість робочих місць, а тому призводить до збільшення рівня безробіття. Деякі порушення трудового законодавства, наприклад, не оплачувана робота в період випробного терміну, пропонується закріпити законодавчо. У цілому всі порушення трудового законодавства свідчать про збільшення експлуатації праці й відхилення роботодавців від соціальної відповідальності.

Нерівність суб'єктів ринку призвела до зниження реальної заробітної плати нижче за мінімальний рівень, який забезпечує відтворення робочої сили. У результаті заробітна плата як ціна праці перестала виконувати функцію розподілу трудових ресурсів за галузями економіки й не забезпечує їх переливання відповідно до ринкової кон'юнктури. Так, в Україні вже давно спостерігається нестача кваліфікованих технічних фахівців, ліквідувати яку не вдається. Таким чином, зберігається невідповідність структури підготовки і перепідготовки кадрів потребам розвитку економіки, яка існувала ще за радянських часів.

Відносна доступність освіти дає змогу великій частині молоді одержати дипломи про закінчення ВНЗ. Наявність диплома формує в молодих фахівців високі сподівання у вигляді вимог щодо високого рівня заробітної плати, які, з погляду роботодавців, не підтверджуються відповідним рівнем кваліфікації й продуктивності праці. На їхню думку, диплом свідчить скоріше про амбіції молодих фахівців, ніж про рівень компетенції. Крім високої заробітної плати, молоді фахівці прагнуть мати роботу, яка давала б змогу зростати в професійному плані й досягти в майбутньому успіхів у кар'єрі. Велике значення має й характер праці, одноманітна рутинна й до того ж малооплачувана робота не приваблює сучасну молодь.

Прагнення скоротити видатки на оплату праці призводить до скорочення "гарних" робочих місць за рахунок збільшення "поганих". Низька заробітна плата викликає негативну селекцію, що спричинює втрату компетенції, знижує стимули до підвищення

кваліфікації. Наслідками декваліфікації стає зниження інтелектуального потенціалу підприємств і суспільства в цілому, зменшується пропозиція кваліфікованої робочої сили, залишається лише дешева робоча сила. Таким чином, якщо підприємці роблять ставку на дешеву робочу силу, вони змушені будуть працювати з некваліфікованим персоналом, тобто одержать дійсно дешеву робочу силу.

Відсутність кваліфікації, низька дисципліна потребують додаткових видатків на формування системи примусу, наприклад, створення підрозділу, що займається моніторингом використання робочого часу. Утримання таких підрозділів збільшує невиробничі витрати підприємств і знижує ефективність їх господарської діяльності. Крім того, в атмосфері примусу творча праця неможлива, а тому неможливі модернізація й технічний розвиток.

IV. Висновки

Інформаційні технології змінюють характер праці, що, у свою чергу, впливає на трудові відносини. В Україні поширення інформаційних технологій збіглося за часом з формуванням економіки ринкового типу, причому вплив цих двох факторів мав суперечливий різноспрямований характер. Зміни, пов'язані з ринковими перетвореннями, не привели до збалансованості ринку праці й підвищення рівня життя населення. Своєрідність національної культури накладає свій відбиток на характер соціально-трудоких відносин: ринкові перетворення в українській економіці сприймаються населенням як посилення експлуатації та несправедливості, що суперечить розвитку технологій. Прагнення використати низький рівень оплати праці як конкурентну перевагу призводить до зниження інтелектуального потенціалу суспільства. Виникає "хибне коло": ставка на дешеву робочу силу робить її насправді дешевою, тобто некваліфікованою.

Список використаної літератури

1. Вукович Г.Г. Рынки труда промышленно развитых стран в условиях глобализации [Электронный ресурс] / Г.Г. Вукович // Общество: политика, экономика, право. – 2011. – № 2. – Режим доступа: <http://domhorsk.ru/issue/pep/9-2011-2/vukovich-g.pdf>.
2. Гальчинский А. Историзм отношений собственности: методологические аспекты анализа / А. Гальчинский // Экономика Украины. – 1993. – № 9. – С. 41–49.
3. Делягин М.Г. Мировой кризис: Общая теория глобализации : курс лекций / М.Г. Делягин. – [3-е изд.]. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 768 с.
4. Стребков Д. Электронная самозанятость в России / Д. Стребков, А. Шевчук // Воп-

- росы экономики. – 2012. – № 10. – С. 91–112.
5. Хаффнер Ф. Социальная политика и регулирование рынка труда в ФРГ / Ф. Хаффнер // Социально-рыночная экономика в Германии и экономическая трансформация в России. – Кельн ; Москва, 1996. – С. 199–212.
6. Шаленко М. Почему не сбываются сегодня прогнозы безработицы и рынка труда / М. Шаленко // Экономика Украины. – 1993. – № 10. – С. 68–73.
7. Экономика Украины: актуальные вопросы ее современного развития : доклад Президента Украины Леонида Кучмы на Всеукраинском совещании экономистов 14 сентября 1995 г. // Экономика Украины. – 1995. – № 11. – С. 4–16.

Стаття надійшла до редакції 29.11.2012.

Феофанова И.В. Социально-трудовые отношения в переходной экономике Украины

Рассмотрена трансформация трудовых отношений в Украине в постсоветский период. Установлено, что рыночные преобразования отношений, связанных с воспроизводством, привлечением и использованием трудовых ресурсов, не привели к сбалансированности рынка труда, повышению уровня жизни населения и не соответствуют современным тенденциям развития технологий.

Ключевые слова: трудовые отношения, развитие технологий, социальная политика, квалификация.

Feofanova I. Social and labor relations in the transition economy of Ukraine

The research subject is transformation of social and labor relations system in Ukraine in post-Soviet period. It has been established that the social and labor relations in Ukraine are affected by technology development on one hand and market transformations on the other hand, and the influence of these two factors has contradictory and differently directed nature. It has been established that change of fundamentals of economy performance has led to breaking of psychological stereotypes and change of incentive systems, material incentives come to the forefront. The paper studies changes in organization of labor payment and state control of labor market. It is shown that state guarantees are minimal in Ukraine in relation to both rate of labor payment and protection against noncompliance with labor legislation by employers. The inequality of market entities has led to the cut in real salary, its decrease below the minimum level that ensures reproduction of labor power. It has been established that the tendency to use low rate of labor payment as a competitive advantage leads to reduction of intellectual potential of the society. As a result a "vicious" circle appears: stake on cheap labor power makes it really cheap, in other words unskilled. It has been established that the changes related to the market transformations have not led to the labor market balance and rise in the living standards of the population. The national cultural identity makes an impact on the character of the social and labor relations: the population interprets the market transformation in the Ukrainian economy as intensification of exploitation and injustice that come into a conflict with the technology development. It has been established that the market transformation of the relations connected with reproduction, intake and utilization of labor resources do not correspond to the modern trends of the technology development.

Key words: labor relations, development of technologies, social policy, qualification.