

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ ІНСТИТУТІВ У ТРАНЗИТИВНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Сучасна соціально-економічна ситуація в країні диктує необхідність підвищення ефективності соціальної політики, концентрації зусиль на розв'язанні найгостріших проблем, удосконаленні механізмів реалізації соціальної політики і, як наслідок, забезпеченні інститутів економіки відповідною інфраструктурою. Кожній моделі економіки відповідає певна модель інфраструктури, яка визначає якість управління економікою у цілому. Як відомо, однією з умов розвитку ринкових відносин є самоорганізація за взаємною угодою рівноправних суб'єктів господарювання. Це виявляється, по-перше, в існуванні організацій і інститутів, які встановлюють контакти між суб'єктами ринку, по-друге, в існуванні загальних правил, законів, нормативних актів, які регулюють відносини суб'єктів господарювання. Взаємозв'язок цих процесів у ринковій системі здійснюється через створення і функціонування інститутів інфраструктури.

Головною метою реформ, які здійснюються в Україні, є формування цивілізованих ринкових відносин. Зокрема, одним із найважливіших напрямів реформування визначено створення умов для становлення й розвитку національного ринку праці та такої його інфраструктури, яка б забезпечила ефективне функціонування всіх складових.

Слід наголосити, що у нашій країні інфраструктура ринку праці та її інститути продовжують формуватися й удосконалюватися. В останні роки в Україні багато зроблено в інституціональному облаштуванні ринку праці. Сформовано законодавство про зайнятість населення, яке визнає існування безробіття, регламентує права й обов'язки державних органів виконавчої влади, роботодавців, профспілок із забезпечення зайнятості населення, визначає правовий статус державної служби зайнятості. Одним з його головних досягнень є заборона

примусової праці, закріплення прав громадян у сфері зайнятості, гарантій їхньої матеріальної і соціальної підтримки у випадку настання безробіття. За цей період створена інфраструктура сприяння зайнятості, діють системи професійної орієнтації та професійного навчання безробітних.

На сучасному етапі розвитку ринку праці удосконалення його інституційного забезпечення має спрямовуватись, насамперед, на: активізацію і посилення тих напрямів політики зайнятості, які сприяють підвищенню ефективності економіки з урахуванням структурної перебудови, а також забезпеченню соціальної спрямованості економічних перетворень; удосконалення системи формування і використання фінансових ресурсів страхового фонду на випадок безробіття, щоб за рахунок оптимальної пропорції використання коштів досягти найвищої підсумкової віддачі на одиницю витрат; еволюційну трансформацію існуючої структури "Страховий фонд на випадок безробіття – державна служба зайнятості" у систему, в якій страховий фонд був би часткою більш узагальненого відомства, включаючи службу зайнятості, з управлінням ним соціальними партнерами на принципах трипартизму; законодавче визначення заходів, які б сприяли активізації зусиль безробітних у пошуках роботи, чіткіше окреслювали передумови застосування конкретних дій стосовно активної підтримки безробітних залежно від імовірності досягнення ефекту саме для конкретної безробітної людини.

Формування ринкових відносин і становлення в Україні демократичної держави зумовлюють зміну цільових настанов освіти і професійної підготовки як соціальної системи та інституту інфраструктури ринку праці: не забезпечення потреб держави спеціалістами різних професій і рівнів кваліфікації, а задоволення різноманітних освітніх потреб особистості для її розвитку і самореалізації, а також для забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці.

Активною складовою соціальної політики виступає освіта, яка виконує завдання соціального вирівнювання та створення максимально можливих рівних стартових умов для всіх членів суспільства. Її розвиток є основним чинником поліпшення кадрового потенціалу, переходу до повної зайнятості, зростання на цій основі продуктивності праці та підвищення особистих доходів населення й добробуту країни: рівень освіти впливає на тривалість трудової діяльності, освітній рівень визначає

величину фінансових доходів, рівень освіти впливає на можливість професійного самовдосконалення.

Таким чином, система освіти збагачує людей знаннями, забезпечує загальну і професійну підготовку висококваліфікованих кадрів, перетворення інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал. Але і цим роль освіти не обмежується. Освіта визначає місце людини у структурі суспільства, належність людини до певної соціальної групи. Адже освіта забезпечує професійну підготовку, характер діяльності людини, спосіб її життя, тобто визначає культуру спілкування, її комунікації. У сучасних умовах професійна перепідготовка, підвищення кваліфікації людини триває протягом усього життя, тому освіта є потужним фактором розвитку економіки і суспільства у цілому. Розвинені країни надають освіті виключного не лише національного, а й світового значення. Вони розробляють і широко впроваджують освітянські проекти з поглядом у майбутнє. В Україні вища освіта також визнана однією з головних загальнолюдських цінностей.

Важливим напрямом діяльності у галузі вищої освіти є міжнародне співробітництво, завдання якого – забезпечити інтеграцію національної освіти у міжнародний освітній простір. Інтеграція вищої освіти України в європейське співтовариство стає дедалі динамічнішою і досконалішою. Упродовж 1991–2004 рр. активізувалася співпраця із зарубіжними країнами, зокрема з країнами-членами Європейського Союзу, їхніми центральними державними органами управління освітою й вищими навчальними закладами. Подальший розвиток системи вищої освіти має бути спрямований на інтеграцію в європейський освітній простір згідно з вимогами Болонської декларації, прийнятої міністрами освіти європейських країн у м. Болонья (Італія) у червні 1999 р.

Важливим елементом системи освіти є професійне навчання, яке невід'ємне від ринку освітніх послуг, що у сукупності формує інфраструктуру ринку праці. Необхідність дослідження інституту професійного навчання в єдності з інститутом освіти зумовлена низкою причин: по-перше, методику й методологію навчання за направленням державної служби зайнятості визначають законодавчі та нормативні документи, які використовуються під час професійної підготовки молоді у навчальних закладах системи професійної освіти; по-друге, сучасні проблеми

системи освіти, у тому числі й професійної, негативно позначаються на системі професійного навчання незайнятого населення, збільшуючи навантаження на державну службу зайнятості з боку не працевлаштованих після навчання випускників навчальних закладів різних типів, вивільнених із підприємств та інших осіб, які потребують професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації. Водночас можливості державної служби зайнятості здійснювати цю діяльність обмежуються обсягами коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення (Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття). Тому підвищення ефективності професійного навчання незайнятого населення через державну службу зайнятості не можливе без реформування усїєї системи освіти України.

Освіта і професійне навчання як інститут духовного виробництва, професійного й інтелектуального розвитку особи, нароццування її творчого потенціалу має формувати таку сукупність знань і навичок членів суспільства, які б могли забезпечити можливість їхньої доцільної діяльності у системі суспільного поділу праці.

Із розвитком ринку праці виникають відносини між найманими працівниками і роботодавцями з дотриманням певних правил і норм, які захищають інтереси обох сторін, тобто на основі партнерських взаємовідносин, досконалих "правил гри". Тому суспільство у цілому й кожна організація зокрема мають постійно опрацьовувати механізм регулювання цих відносин для досягнення балансу інтересів, запобігання трудовим конфліктам, створення умов для сталого економічного розвитку та підвищення рівня життя населення. Взаємодію між зазначеними соціальними групами людей називають соціальним партнерством. Під соціальним партнерством ми розуміємо визнаний інститут реалізації прав громадян у демократичному суспільстві, оскільки він дає можливість великим групам суспільства брати участь у формуванні соціально-економічної політики держави, прийнятті рішень не тільки під час виборів, а й практично щодня у процесі обговорення урядових рішень або рішень адміністрації підприємства, проведення консультацій між представниками уряду, профспілок, роботодавців. Крім того соціальне партнерство є гнучким, оскільки ґрунтується на

засадах добровільності та взаємовизнання прав сторін – партнерів, реалізується на різних рівнях економіки – державному, галузевому, регіональному, виробничому (або, як називають деякі науковці, на мікрорівні – організацій, підприємств).

Світові тенденції розвитку ринку праці дають змогу спрогнозувати перспективу формування відповідного сучасним умовам інституту соціального партнерства в Україні.

Пріоритетними напрямками подальшого розвитку й удосконалення інституту соціального партнерства мають бути: забезпечення дійового правового інституту соціального партнерства і процедур взаємодії суб'єктів трудових відносин. Необхідно створити потужну правову базу, що дасть змогу посилити відповідальність за результати функціонування підприємства як роботодавця, так і трудового колективу. Склалися дві основні моделі, що забезпечують розв'язання цієї проблеми: американська і західноєвропейська. Перша ґрунтується на використанні процесу укладання колективних договорів, друга – спеціального інституту робітничого представництва; розвитку на якісно новій основі взаємодії представників колективу, роботодавців і органів виконавчої влади, місцевого самоврядування при розробці та реалізації рішень з питань праці й соціальної політики, зокрема через створення тристоронніх комісій або інших аналогічних регіональних структур; завершенні структуризації регіональних і галузевих рад соціального партнерства. Утворенню таких формувань має передувати створення повноцінних об'єднань роботодавців на регіональному і галузевому рівнях; посилення ролі профспілок на підприємствах як представника інтересів трудового колективу; забезпечення достатнього інформаційного обслуговування суб'єктів трудових відносин як на стадії переговорів, підготовки й укладання трудових угод, так і при їх реалізації; формування вискоєфективної системи підготовки і перепідготовки кадрів, які займаються питаннями соціально-трудових відносин, зокрема, проблемами розвитку соціального партнерства.