

УДК 330.837; 331.52

Н.С. Коваленко, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Соціальний аспект функціонування інституційної структури ринку праці України в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів

У статті досліджено соціальний аспект формування та розвитку інституційної структури ринку праці України. Запропоновано власне визначення та класифікація категорії «інститути ринку праці». Здійснено аналіз ряду обмежень сучасного розвитку вітчизняного ринку праці з позиції наноекономічного рівня.

інститут, інститути ринку праці, інституційні правила і обмеження, наноекономічний рівень

В умовах посилення впливу глобалізаційних процесів ключову роль відіграє людський потенціал, який виступає найважливішою рушійною силою інноваційного розвитку. Саме наявність висококваліфікованих спеціалістів є основою конкурентоспроможності національної економіки моделі європейської держави в глобальній системі світового господарства. Розвиток та реалізація людського потенціалу можливі завдяки злагодженому функціонуванню всіх елементів економічної системи, зокрема, ринку праці, що взаємодіє з ринком освітніх послуг, державою, соціальною інфраструктурою. Ринок праці являє собою цілісну систему взаємовідносин індивідів, організацій і держави, що забезпечує задоволення потреб окремої особистості і суспільства в цілому у розвитку, відтворенні, а також у зростанні добробуту тощо. При цьому інститути ринкової економіки та цінності демократичного суспільства найчастіше вступають у протиріччя з успадкованими від радянського минулого стереотипами поведінки, трудової свідомості, системою мотивації, відбувається перерозподіл і трансформація ролей основних суб'єктів ринку праці. Паралельно руйнуються старі та складаються неефективні інститути: деформована трудова етика, ненормований робочий день. Перераховані процеси видозмінюють інституціональну структуру ринку праці, розкривають певні проблеми та протиріччя його функціонування. Таким чином, необхідність вирішення суперечностей і проблем у трудовій сфері обумовлює важливість та актуалізацію аналізу інституційної структури ринку праці та її основних тенденцій в умовах становлення соціально-орієнтованої економіки України.

Вагомий внесок у формування і функціонування інституційних засад вітчизняного ринку праці внесли Д.Богиця, Ф.Зінов'єв, Е.Лібанова, В.Онікієнко, І.Петрова, М.Семикіна, А.Ткач та інші науковці. Незважаючи на наявність значної кількості наукових публікацій, комплексне вивчення процесу формування та розвитку інститутів ринку праці, а також проблем їх функціонування досліджено не достатньо.

Висока актуальність та недостатня наукова вивченість проблематики інституціональних змін поставили за основну мету статті – теоретичне дослідження основ формування та розвитку інститутів ринку праці в Україні.

Сучасні економічні теорії до цих пір не виробили єдиного підходу до обґрунтування механізмів регулювання ринку праці та оптимізації зайнятості населення. Це пояснюється складністю процесів, що відбуваються в сучасній

економіці, безперервними змінами на ринку праці, зростаючою його залежністю від багатьох соціально-економічних, культурно-етнічних та інституційних факторів.

Узагальнено можна виділити три підходи, які відрізняються концептуально, методологічно і теоретично: по-перше, класичний та неокласичний, по-друге, кейнсіанській і некейнсіанський, по-третє, інституційний, що відрізняється розумінням необхідності вивчення того «інституціонального простору», в якому функціонує ринок праці даної країни. Прихильники інституціонального підходу визнають важливість становлення інституційного середовища, що формує умови ефективного ринкового розвитку і реалізації трудового потенціалу людини. Першочерговість інституційних в порівнянні з економічними змінами ними обґрунтовується як найважливіший принцип ефективного функціонування ринку праці [4, С. 50].

Так, Ф.Зінов'єв визначає поняття «інститут» у вузькому значенні як порядок, закріплений у формі закону, установи, у більш широкому цей термін застосовують для позначення організацій або установ, що формують соціально-економічне середовище ринкового господарства, а також різні неформальні відносини, регульовані традиціями, неписаними правилами поведінки, досягнутими угодами тощо. Тобто «інституціональна сфера розглядає формальні і неформальні обмежувальні рамки, які організовують відносини між людьми в суспільстві» [2, С. 341].

Проте різноманіття підходів до тлумачення інституційних структур, а також терміна «інститути» (під якими розуміються стійкі моделі взаємозв'язків як організації, так і ринків) ускладнюють розуміння ринку праці як об'єкта інституційної структури. Крім того, поняття інституціональної структури часто ототожнюється з поняттям інституційного середовища.

Під інститутами ринку праці ми розуміємо: по-перше, «правила гри» які закріплені в законах, нормативних актах, принципи, соціальних нормах; по-друге, установи та організації, що формують інфраструктуру ринку праці, цільовою функцією яких є оптимізація поведінки учасників соціально-трудова відносин; по-третє, механізми, що регулюють функціонування ринку праці та його розвиток.

У структурі інститутів ринку праці розрізняють формальні і неформальні інститути, що регламентують взаємодію індивідів і груп у соціально-трудова сфері (рис.1).



Рисунок 1 - Інститути ринку праці

До формальних інститутів, перш за все, відносяться закони та нормативні акти. Трудовим Кодексом України регламентуються умови найму, звільнення, оплати праці, його диференціації, демографічні та соціальні аспекти трудових відносин [3].

Закон України «Про зайнятість населення» визначає правові, економічні, організаційні засади розвитку ринку праці, його основних інститутів, а також гарантії держави щодо реалізації конституційних прав громадян на соціальний захист від безробіття [1]. У зв'язку з цим важливу функціональну роль відіграють інститути контролю за дотриманням контрактів на ринку праці, включаючи трудовий арбітраж, трудову інспекцію, профспілки. Не менш значущі інститути посередництва та інформаційної підтримки контрагентів ринку праці. Вони включають центри зайнятості, служби працевлаштування та інформації населення, приватні та державні кадрові агентства тощо.

У системі формальних інститутів, що регулюють ринок праці, інститути державного регулювання включають органи контролю, систему страхування ризиків безробіття, державні служби зайнятості населення. Система заходів, спрямованих на підвищення ефективності інститутів державного регулювання ринку праці, передбачає формування міцної правової основи; вдосконалення регулювання умов найму персоналу за допомогою укладання колективних угод і контрактів на основі переговорів між роботодавцями, працівниками та профспілками; формування механізму індексації заробітної плати з урахуванням вартості життя; поліпшення системи нормування праці, оптимізацію оподаткування. Держава виступає також безпосереднім роботодавцем, створюючи робочі місця в громадському секторі, як і попит на працю через механізм державних закупівель товарів і послуг.

Інститут соціального партнерства в країнах з розвинутою ринковою економікою представляють ефективну систему регулювання соціально-трудова відносин та узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців. В Україні у рамках соціального партнерства для ведення переговорів і підготовки проектів угод на всіх рівнях створені регіональні тристоронні комісії, тристоронні або двосторонні комісії в містах і районах. Основною формою реалізації соціального партнерства в організаціях є колективні договори, а також угоди на територіальному рівні і на рівні суб'єктів держави.

Таким чином, інститути, що впливають на формування людського капіталу, якість робочої сили і якість праці, конкурентні позиції працівників на ринку праці мають зростаючу вагу в умовах інноваційних стратегій розвитку регіонів України.

Вважаємо, що вищезазначені обставини визначають багатofункціональний підхід до трактування економічного змісту інститутів ринку праці, які, по-перше, формують «правила гри», структурують та впорядковують дії економічних агентів, по-друге, виступають у якості зовнішньої норми, призначеної для «примушування» людей (закони, нормативні акти), по-третє, представлені як структури, що регулюють поведінку людини і спрямовані на скорочення транзакційних витрат суспільства.

Зазначимо, що ринок праці здійснюючи регулювання дій економічних агентів, спираючись на принцип раціональності, а прагнення до економічної раціонального поведінки максимізує прибуток підприємств, то інститути, як регулятори, базуються на рольових відносинах. Суть рольового механізму проявляється в тому, що певному статусу індивіда на ринку праці, запропонована відповідна роль з набором поведінкових реакцій. При реалізації взаємних очікувань забезпечується економічна і соціальна взаємодія у формі співпраці. В іншому разі виникають соціальні конфлікти, зростає соціальна напруженість у суспільстві. На тлі таких протиріч роль інститутів ринку праці виявляється у реалізації, по-перше, системної функції, що забезпечує взаємодію підприємств, держави, профспілок, асоціацій роботодавців в економіці, по-

друге, у виконанні специфічних функцій, які регулюють окремі сегменти ринку і різні сторони соціально - трудових відносин тощо.

Доцільно виділити класифікацію формальних та неформальних інститутів за характером їх впливу на поведінку суб'єктів ринку праці (рис.2).

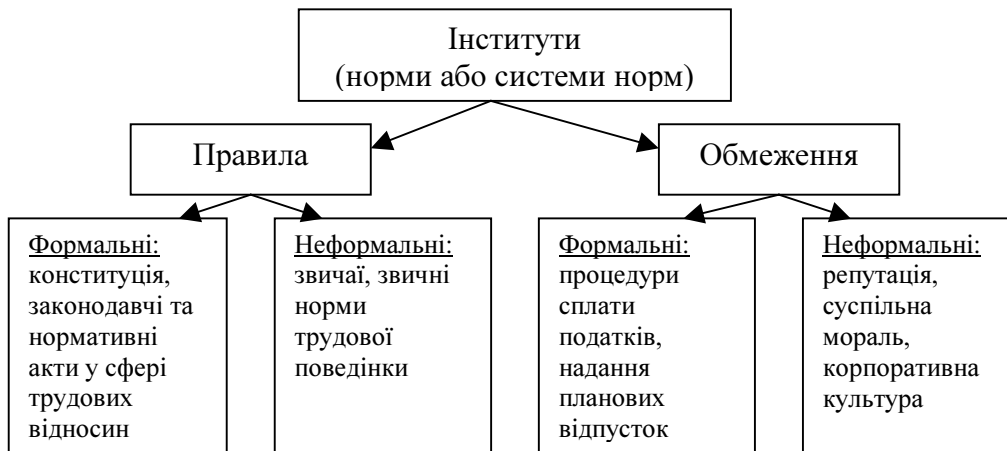


Рисунок 2 - Класифікація інститутів

Аналіз рис. 2. вияв той факт, що правила та обмеження тісно переплітаються між собою і часто співпадають. Наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку з одного боку, регулюють умови праці в організації, а з іншого, - встановлюють (обмежують) тривалість робочого часу: загальна тривалість якого не може перевищувати 40 годин на тиждень. Формальні і неформальні обмеження, як правило, несумісні, що призводить до конфліктів, які можна згладити шляхом видозміни обмежень обох типів або шляхом введення додаткових формальних обмежень, але їх ігнорування у ході інституційної структурної перебудови призводить до появи негативних ефектів у вигляді закріплення неформальних практик тощо.

Дослідження інституційних обмежень функціонування ринку праці викликає необхідність їх класифікації. Оскільки інституційні обмеження - це різновид інститутів, то їх можна класифікувати на основі подібних ознак. Виходячи з цього, ми пропонуємо класифікувати інституційні обмеження ринку праці за рівнем їх виникнення в економіці: макроекономічні, мезоекономічні, мікроекономічні, наноекономічні.

Як показує український менталітет нації, ринок праці є тією сферою, де більшою мірою виявляються наноекономічні обмеження, що обумовлюють поведінку інституційних суб'єктів: традиції, звички, стереотипи мислення, система цінностей, що історично склалися і є невід'ємною частиною духовної культури суспільства. В економічній літературі аналізуються наноекономічні особливості України в цілому, оскільки вони являють собою стійкі характеристики, що сформувалися з урахуванням історичного минулого, національної психології та ментальності, тому вони будуть властиві і ринку праці.

Виходячи з нашого дослідження ми пропонуємо аналіз наноекономічних обмеження функціонування безпосередньо ринку праці України:

1) двоїстість мислення та неохочість до компромісу: проявляється у формуванні неформальних груп у трудовому колективі, в непередбачуваності і безкомпромісності прийнятих рішень, непослідовних діях, формуванні «подвійних стандартів»;

2) несамотійність прийняття рішень, залежність від зовнішніх обставин: прикладом є прийом на роботу не на основі оцінки кваліфікації та професійних навичок здобувача, а за рекомендаціями або проханнями;

3) особистісний характер відносин у суспільстві в цілому і, зокрема, у трудовому колективі: наприклад, “робота на довірі” може спрощувати роботу в колективі (за принципом “взаємовиручки”) або сприяти закріпленню неформальних практик (робота за усною домовленістю);

4) привілеювання особистих цілей і цінностей над колективними і корпоративними;

5) поведінка на основі невинуватих очікувань: виявляється в ірраціональних очікуваннях;

6) схильність недооцінювати наслідки прийнятих рішень, зовнішні обставини;

7) низький рівень контрактної дисципліни і зневажливе ставлення до закону;

8) циклічний характер трудової діяльності.

Зазначені риси є відображенням цивілізаційної специфіки України і результатом тривалого історичного розвитку, і повинні враховуватися разом з іншими соціально-економічними факторами при зміні інституціональної структури ринку праці та вироблення державної політики у сфері праці та зайнятості.

Інституціоналізація ринку праці виступає необхідним атрибутом економічної життєдіяльності людей і чинником розвитку економіки в цілому. Дії на ринку праці, що здійснюються в інституційній формі, складають упорядкований економічний процес, який потребує регулювання, контролювання, структуризації та забезпечення безперебійного функціонування його структурних елементів. Відповідно, вивчення елементів інституціональної структури, аналіз основних факторів, об'єктів інституційних видозмін є основою для виявлення сучасних тенденцій інституційної структури ринку праці України в умовах глобалізації.

Список літератури

1. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Зиновьев И.Ф. Формирование и реализация кадрового экономического потенциала в аграрной сфере: монография / И.Ф. Зиновьев. – С.: Феникс, 2009. – 407 с.
3. Кодекс законів про працю України (Трудовий Кодекс України) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://trud-kod.dp.ua>.
4. Ткач А.А. Институциональная парадигма цивилизационного развития: монография / А.А. Ткач. – Запоріжжя: ГУ «ЗІДМУ», - 2007. – 276 с.

Н. Коваленко

Социальный аспект функционирования институциональной структуры рынка труда Украины в условиях усиления влияния глобализационных процессов

В статье исследовано социальный аспект формирования и развития институциональной структуры рынка труда Украины. Предложено собственное определение и классификация категории «институты рынка труда». Осуществлен анализ ряда ограничений современного развития отечественного рынка труда из позиции наноэкономического уровня.

N. Kovalenko

A social aspect of functioning of instituciynoy structure of labour-market Ukraine is in the conditions of strengthening of influence of globalizaciynikh processes

In the article investigational social aspect of forming and development of instituciynoy structure of labour-market Ukraine. It is offered determination and classification of category «institutes of labour-market». The analysis of row of limitations of modern domestic market of labour from position of nanoekonomichno level development is carried out.

Одержано 23.11.09