

4. Яцуба Г. НПФ рвуться в бій. Недержавні пенсійні фонди стануть найпотужнішими інвесторами // Галицькі контракти. – 2004. – № 49. – С. 20–21.
5. Минтруда и соцполитики Украины [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа : <http://www.mlsp.gov.ua>. – Название с экрана.

УДК 331.53(447)

АНАЛІЗ ІНСТИТУЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ

С. Ю. Гончарова, кандидат економічних наук; Ю. В. Осадча

Пріоритетне значення для розвитку країни та її регіонів має зайнятість, яка, формуючи економічний потенціал, є індикатором соціально-економічного розвитку суспільства. Нестабільна ситуація на ринку праці України, наявність диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили актуалізує аналітичні дослідження ринку праці з метою виявлення тенденцій його розвитку для своєчасного та цілеспрямованого впливу на них.

Ринок праці, зайнятість і безробіття регулюються не тільки попитом і пропозицією на робочу силу, економічним станом підприємств та кон'юнктурними зрушеннями. У ході аналізу ситуації на ринку праці потрібно врахувати інституційне середовище, важливим компонентом якого є законодавчий базис щодо підтримки зайнятості («законодавство про захист зайнятості» (ЗЗЗ).

Аналізу інституційного середовища ринку праці присвячено багато робіт як вітчизняних, так і закордонних авторів. Аналіз законодавства про захист зайнятості та його вплив на ринок праці представлений у працях таких закордонних авторів, як Дж. Ботеро, Ф. Хайек, В. Сіберт і ін. Серед вітчизняних авторів, які займались дослідженням інституційного середовища вітчизняного ринку праці, можна виділити О. Чернявську, М. Шаленко, Л. Безтелесну, П. Мазурок, В. Онищенко та ін.

Метою дослідження є аналіз інституційного середовища вітчизняного ринку праці, його функціональних особливостей і розв'язання проблем регулювання ринку праці.

Законодавство про захист зайнятості (employment protection legislation), згідно з визначенням ОЕСР, охоплює норми і правила, що стосуються найму та вивільнення працівників. Відзначимо, що дослідження, проведені в розвинених країнах, розглядають законодавство (legislation) про захист зайнятості, але ця система включає в себе як норми, встановлені не тільки в законодавчому порядку, так і колективні договори та угоди, судові прецеденти і звичайну практику [2]. Ботеро і його колеги пише: «методи регулювання в різних країнах частково визначаються їх правовими системами, а тому, якщо суспільство регулює якусь одну сферу діяльності, воно, найімовірніше, буде регулювати й інші» [3].

Розглянемо інституційне середовище українського ринку праці. Відносини щодо забезпечення зайнятості та працевлаштування регулюються Законом України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. (з подальшими змінами і доповненнями), КЗпП України (розділ III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників»), постановами Кабінету Міністрів України, а також соціально-партнерськими угодами і колективними договорами [1].

У забезпеченні зайнятості населення беруть участь державні органи двох видів: загальні й спеціальні. Загальне керівництво працевлаштуванням і його організація покладені на Міністерство праці та соціальної політики України і його органи на місцях.

Спеціальним органом працевлаштування є державна служба зайнятості, яка складається

з Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міських і районних у містах центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення і центрів професійної орієнтації населення, інспекцій контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення. До складу професійної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки не-

зайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи та організації, підпорядковані службі зайнятості.

Діяльність державної служби зайнятості здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних організацій і органів місцевого самоврядування. Інституційне середовище ринку праці представлено на рис.

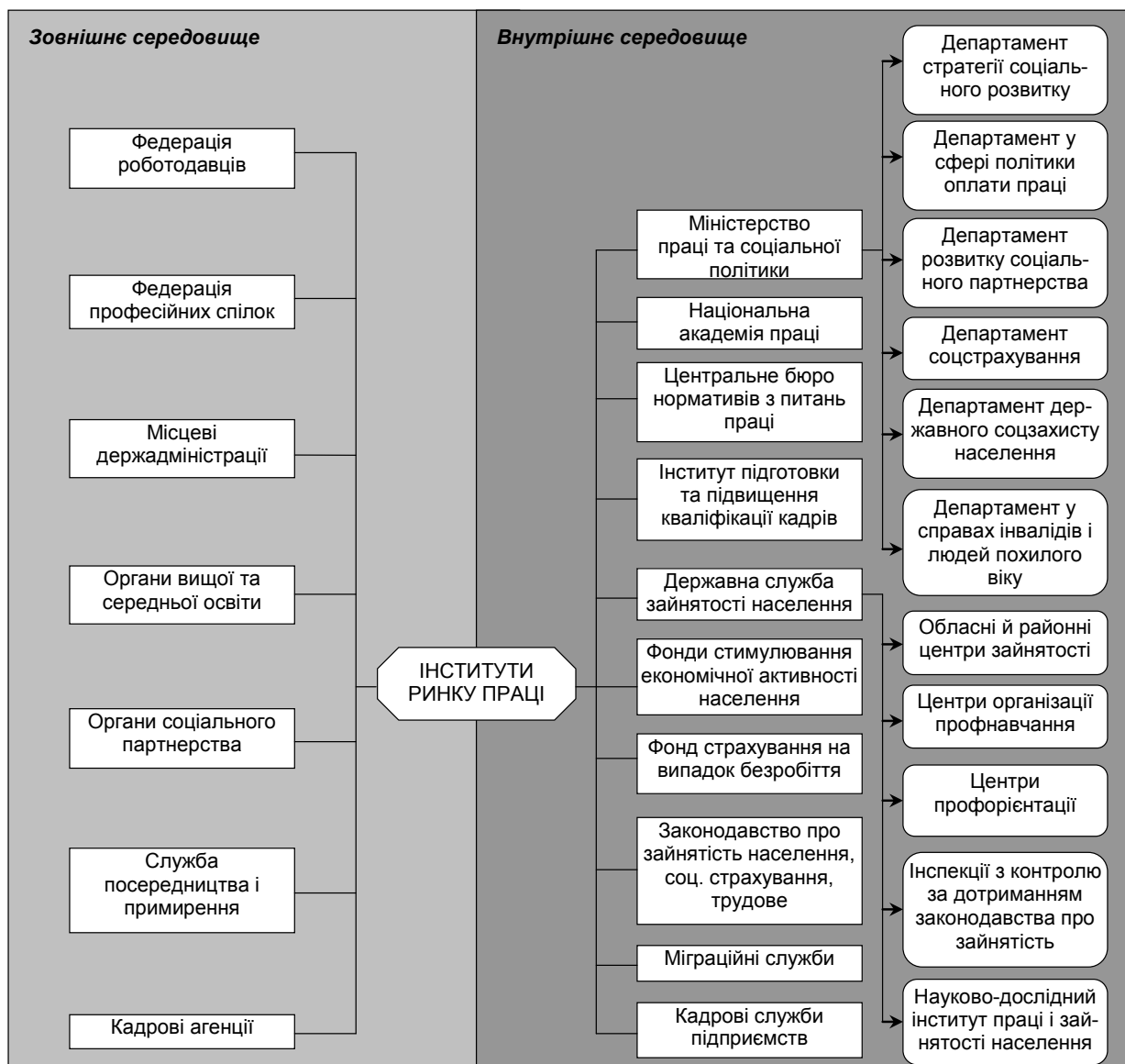


Рис. Інституційне середовище ринку праці

Практично всі центральні органи виконавчої влади мають вбудований конфлікт інте-

ресів, який зумовлений необхідністю реалізації в одному органі конфліктних типів функцій.

Наприклад, поєднання нормативно-правового регулювання з функціями з надання адміністративних послуг або контрольно-наглядових функцій є типовим прикладом конфлікту інтересів, адже зручність адміністрування дій з використання права визначає нормативний порядок їх здійснення.

Центральні органи виконавчої влади сформовані як функціонально універсальні одиниці державного управління. При такому механізмі управління орган виконавчої влади охоплює своєю діяльністю весь адміністративний процес: від визначення норм до здійснення контролю щодо їх виконання. Прямим результатом такого становища є знецінення базових цілей і цінностей того сервісу, який очікується від органу виконавчої влади з боку громадянського суспільства або ринку. Як наслідок, функціональна організація органів виконавчої влади заздалегідь містить у собі суттєві обмеження щодо процесу цілепокладання та досягнення поставлених цілей. З іншого боку, спостерігається ситуація заміщення стратегічних рішень тактико-оперативними діями [4]. Наприклад, проведений аналіз функцій інститутів забезпечення зайнятості населення дозволив зробити висновок про те, що деякі з них є у функціональних обов'язках різних інститутів та дублюються, що свідчить про недостатню ефективність організації їх діяльності (табл.). Існує певний перелік функцій, за яким відбувається неконфліктне співвідношення вказаних типів діяльності, а саме: забезпечення реалізації державної політики зайнятості, забезпечення прав громадян на працю та дотримання норм законодавства. Певне дублювання цих функцій є природним і навіть необхідним, однак інколи виконання певних функцій декількома інститутами призводить до безвідповідальності та відсутності відповідальних осіб. Тому доцільно було б встановити більш жорсткий контроль щодо закріплення окремих функцій у відповідності до типу органу та забезпечити таке співвідношення типів функцій, яке б не продукувало конфлікт інтересів у діяльності органів забезпечення зайнятості. Серед функцій, які не повинні дублюватися, можна виділити такі: визначення напрямів і обсягів професійного навчання з урахуванням потреб

ринку; призначення та виплата соціальної допомоги, компенсацій та інших соціальних виплат, встановлених законодавством тощо.

Щодо регулювання вітчизняного ринку праці, слід було б звернути увагу на позитивний досвід розвинених країн Європи, який дозволяє зняти напругу й тиск на ринку та забезпечити збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили як на мезо-, так і на макrorівні за рахунок поглиблення економічної самостійності регіонів, що розкриває значні перспективи для ефективного регулювання вітчизняного ринку праці. Їх реалізація в новій для регіонів економічній ситуації повинна враховувати специфіку взаємозв'язку попиту на робочу силу та її пропозиції на ринку праці.

Наразі зайнятість населення характеризується такими домінуючими тенденціями: залишаються невикористаними регіональні можливості підтримки реального попиту на робочу силу, зумовлені наявністю достатнього природно-ресурсного і нагромаженого виробничого потенціалів; переважання структурно-регресивних форм руху робочої сили та існуючий характер падіння попиту на неї значно ускладнюють досягнення збалансованого розвитку територіальних ринків праці, розробку і запровадження невідкладних державних заходів щодо нормалізації процесів руху робочої сили; повноцінне використання стимулів до праці та пов'язане з ним очікуване зростання трудової активності працездатного населення на основі глибоких перетворень у відносинах власності істотно стримуються відсутністю потужного мотиваційно-рушійного фактора в системах оплати праці внаслідок централізовано встановлених обмежень у цій сфері.

У монографії О. В. Чернявської дуже добре висвітлені основні недоліки сучасної структури Міністерства праці та соціальної політики, серед яких вона виділяє: спрямованість лише на поточне регулювання ситуації на ринку праці, відсутність підрозділів, які б відповідали за прогнозування стану ринку праці та стратегічне планування, аналіз і контроль досягнення таких планів, їх поточне корегування, вивчення регіональних диспропорцій на ринку праці й формування політики трудової

Таблиця

Матриця дублювання функцій органів забезпечення зайнятості населення

Функція	Інститут**	ДСЗ	ДФСЗ	НСП і П	ФП	ФР	ЦОПН	ЦПО	НДІ ОП	ОП та СЗН	ССФ	КА
1. Участь у формуванні і забезпеченні реалізації державної політики зайнятості		+	+	+			+	+		+		
2. Аналіз ситуації на ринку праці		+	+									+
3. Надання допомоги з працевлаштування громадянам		+	+									+
4. Розвиток центрів підготовки і навчання вивільнюваних працівників		+	+									
5. Забезпечення міжнародного співробітництва у розв'язанні проблем зайнятості			+									
6. Сприяння взаємодії сторін СТО у процесі вирішення трудових спорів				+								
7. Захист прав та інтересів членів профспілок					+							
8. Удосконалення системи соціального партнерства				+	+					+		
9. Захист прав та інтересів роботодавців у процесі прийняття рішень						+						
10. Визначення напрямів і обсягів професійного навчання з урахуванням потреб ринку		+	+				+					
11. Забезпечення прав громадян на працю та дотримання норм законодавства		+	+				+	+		+		
12. Формування кадрових, соціально-економічних, правових і фінансових засад розвитку профорієнтації								+				
13. Визначення закономірностей впливу шкідливих професійно-виробничих факторів на організм людини									+			
14. Призначення та виплата соціальної допомоги, компенсацій та інших соціальних виплат, встановлених законодавством		+								+		
15. Надання особам матеріального забезпечення та соціальних послуг, передбачених законодавством		+								+	+	
16. Збереження і модернізація робочих місць*												
17. Реалізація програм соціально-економічного розвитку регіону*												
18. Забезпечення самозайнятості населення*												

Примітки:

* Функції забезпечення зайнятості розвинених країн Європи: ■ – функції, дублювання яких необхідно позбутися.

** ДСЗ – державна служба зайнятості, ДФСЗ – державний фонд сприяння зайнятості, НСПП – національна служба посередництва і примирення, ЦОПН – центри організації профнавчання, ЦПО – центри профорієнтації, НДІ ОП – науково-дослідний інститут охорони праці, ОП та СЗН – органи праці та соц. захисту, ССФ – соціальне страхування, фонди, КА – кадрові агенції.

міжрегіональної міграції та міграцій «село – місто» [5, с. 255]. Функціонування органів працевлаштування у значній мірі будується на оперативному регулюванні плинності найманих працівників, а не на виконання завдань на забезпечення раціональної зайнятості працівників, що вивільняються.

Таким чином, аналіз інституційного середовища українського ринку праці дозволяє зробити висновок про те, що можна виділити як позитивні, так і негативні тенденції його розвитку. Позитивним є те, що існує значна кількість інститутів, які забезпечують формування зайнятості населення, однак дублювання деяких функцій і відсутність органів, які б займалися поширенням інформації про їхнє функціонування, сприяють неефективній діяльності цих інститутів. Негативним аспектом є дублювання деяких функцій, відсутність налагодженого каналу обміну інформацією та відсутність ефективною співпраці між органами забезпечення зайнятості й інститутами зовнішнього середовища такими, як федерація роботодавців та профспілок, органів вищої та середньої освіти. Взаємозв'язок між внутрішнім і зовнішнім середовищем дозволив би забезпечити стратегічне управління зайнятістю населення з урахуванням потреб і інтересів усіх сторін соціально-трудових відносин: працівників, роботодавців і держави. Напрямок подальших досліджень у цій галузі може бути пошук способів формування налагодженого каналу обміну інформацією між органами за-

безпечення зайнятості населення, формування механізму взаємозв'язку між внутрішнім і зовнішнім середовищем вітчизняного ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>. – Назва з екрана.
2. Мироненко О. Н. Влияние законодательства о защите занятости на занятость и безработицу: опыт межстрановых сопоставлений / Мироненко О. Н. // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – № 4.
3. The Regulation of Labor / Botero J., Djankov S., La Porta R. и др. // Quarterly Journal of Economics. – 2004. – P. 1339–1382.
4. План модернізації державного управління: пропозиції щодо приведення державного управління та державної служби України у відповідність із принципами і практиками демократичного урядування / [кер. авт. кол. А. Вишневський ; В. Афанасьєва, Р. Гекалюк та ін. ; за заг. ред. Т. Мотренка.]. – К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2010. – 396 с.
5. Чернявська О. В. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України / Чернявська О. В. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 20011. – 293 с.

УДК 338:658.261.003.13.001.33

ЕНЕРГОЗБЕРІГАЮЧА ПОЛІТИКА ЯК СКЛADOVA ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯМ

Т. В. Воронько, кандидат економічних наук; О. В. Федірець

Диспропорції у структурі виробництва, моральна та фізична застарілість і зношеність основних фондів у галузях економіки, низькоефективне внутрішнє вико-

ристання паливно-енергетичних ресурсів і води вимагає надмірного використання енергоресурсів, що потребує значного їх імпорту.