

УДК 331.524

Богачов С.В., Тарасевич О.В.

РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНСАКЦІЙНИХ ВИТРАТ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ УГОДИ ПРО ЗОНУ ВІЛЬНОЇ ТОРГІВЛІ З ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ

В статті розглянуто особливості трансакційних витрат на ринку праці України та вплив інституційного середовища як основного фактора, що визначає їх розмір та умови виникнення під час трансформаційних перетворень ринку праці держави до світового ринку. Проаналізовано світовий досвід регулювання ринку праці з урахуванням Угоди про зону вільної торгівлі з ЄС. Узагальнення та систематизація досвіду державного регулювання ринку праці на основі дослідження світових моделей соціально-трудова відносин дозволило дійти висновку щодо доцільності використання основних міжнародно визнаних трудових стандартів на ринку праці України згідно з положеннями Угоди про зону вільної торгівлі з ЄС.

Ключові слова: ринок праці, трансакційні витрати, інституційне середовище, трансформаційні перетворення, світовий досвід. Угода про зону вільної торгівлі з ЄС.

В статье рассмотрены особенности трансакционных издержек на рынке труда Украины и влияние институциональной среды как основного фактора, определяющего их размер и условия возникновения во время трансформационных преобразований рынка труда государства в мировой рынок. Проанализирован мировой опыт регулирования рынка труда с учетом Соглашения о зоне свободной торговли с ЕС. Обобщение и систематизация опыта государственного регулирования рынка труда на основе исследования мировых моделей социально-трудовых отношений позволило добратися выводу о целесообразности использования основных международно признанных трудовых стандартов на рынке труда Украины в соответствии с положениями Соглашения о зоне свободной торговли с ЕС.

Ключевые слова: рынок труда, трансакционные издержки, институциональная среда, трансформационные преобразования, мировой опыт, Соглашение о зоне свободной торговли с ЕС.

Постановка проблеми. В період підготовки до трансформації вітчизняної економічної системи у світову найбільш суттєві зміни відбулися у сфері регулювання ринку праці і соціально-трудова відносин. Особливо суперечливим був процес формування внутрішнього ринку праці держави у відповідності до світового ринку, який відзеркалює систему економічних механізмів, норм та інституцій економічно розвинутих держав світу щодо відтворення робочої сили і використання праці. Як відомо, особливості ринку праці впливають на процеси, що відбуваються в межах всієї економічної системи будь-якої країни, тому формування внутрішнього ринку праці України є однією з найскладніших соціально-економічних проблем трансформації національної економіки у світову економічну систему.

Входження України у світовий ринок праці передбачає організацію соціально-трудова відносин відповідно до міжнародних норм, що зумовлює необхідність дослідження зарубіжного досвіду регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці. В сучасних умовах трансформації української економіки у світову актуалізація дослідження теоретичних і прикладних аспектів функціонування ринку праці обумовлена тим, що наукові і прикладні уявлення про економічну роль людини змінюються під час глобалізації економічних процесів;

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичну та методологічну основу дослідження склали фундаментальні дослідження проблем ринку праці та зайнятості населення таких зарубіжних вчених, як А. Сміт [1], П. Самуельсон [2], Дж. Кейнс [3], М. Вебер [4], О. Уільямсон [5]. проблеми розвитку і регулювання ринку праці досліджують такі вітчизняні вчені, як Е. М. Лібанова [6,7], Д. П. Богиня [8], А. М. Колот [9], Петрова [10], І. О. Цимбал [11], СІ. Бандур [12] та ін.

Невирішена частина загальної проблеми. Але деякі теоретичні і методичні питання, що стосуються державного регулювання ринку праці на основі використання світового досвіду з урахуванням положень Угоди про зону вільної торгівлі з Європейським Союзом, в нашій країні залишаються вирішеними недостатньо й вимагають подальшого дослідження.

Метою статті є теоретичний аналіз умов виникнення трансакційних витрат на ринку праці України та світового досвіду регулювання ринку праці з урахуванням Угоди про зону вільної торгівлі з Європейським Союзом.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, в загальному значенні трансакційні витрати - це витрати, якими супроводжується здійснення «трансакцій». Уільямсон О. та Менар К. конкретизують поняття трансакції у фізико-технічному аспекті як «акт перетину» товаром чи послугою границі суміжних технологічних процесів (стадій виробництва, обміну чи використання). Коммонс Дж. визначає трансакційні витрати як додаткові витрати, пов'язані з процесом відчуження і отримання прав власності. Міллер М. та Стиглер Дж. визначають трансакційні витрати як такі, що супроводжують акт обміну інформацією. Вебер М. характеризує трансакційні витрати як такі, що спрямовані на встановлення та підтримання соціальних відносин певного типу. В межах ринку праці трансакційні витрати можна визначити як витрати зв'язку між економічними суб'єктами, які не входять до складу витрат технологічного процесу.

В моделях досконалої конкуренції трансакційні витрати є нульовими, тому, відповідно до першої теореми Р. Коуза. початковий розподіл прав власності абсолютно не впливає на структуру виробництва, оскільки кожна з правомочностей належить власнику, здатному запропонувати за неї найвищу Ціну, виходячи з можливості ефективного використання даної правомочності. За наявності позитивних трансакційних витрат умови обміну докорінно

змінюються. Відповідно до другої теореми Р. Коуза, початкове розмежування законних прав власності впливає на ефективність дії економічної системи, при чому набувають значення інститути та альтернативні ринку способи організації трансакцій.

На ринку праці активом, відносно якого укладаються контракти, є робоча сила. Тому трансакційні виграти обігу робочої сили можна трактувати як частку трансакційних витрат, що супроводжують функціонування інституційної структури працевлаштування і адаптації на робочому місці. О.1. Цимбал виокремлює наступні складові елементи трансакційних витрат працівників на вітчизняному ринку праці:

- витрати на пошук інформації про робоче місце;
- витрати на контакти з різними роботодавцями;
- витрати на ведення переговорів щодо умов зайнятості;
- витрати на співбесіду та тестування, оформлення документів;
- витрати на випробувальний термін на робочому місці;
- витрати на опанування знаннями та навичками, які необхідні для досягнення нормальної на даному робочому місці продуктивності праці;
- витрати, пов'язані з оволодінням специфічними для цього робочого місця знаннями та навичками, які точно не знадобляться на іншому робочому місці.

Перелічені витрати спрямовані на набуття робітником специфічної системи знань і навичок, що відповідно до положень трансакційної теорії О. Уільямсона стає фактором прив'язування людини до робочого місця і зменшення переговорної активності в подальших стосунках з роботодавцем. Але на ринку праці трансакційні витрати мають не лише працівники, а й роботодавці. За етапами укладення угоди О. Уільямсон розрізняє два види трансакційних витрат: по-перше, витрати, що виникають до укладання угоди - «ex ante» та, по-друге, витрати, що виникають після укладання угоди про найм робітника - це витрати «ex post».

Трансакційні витрати найму працівника «ex ante» здійснюються на ринку праці і супроводжують підготовку та укладення контракту про найм працівника. До них належать витрати щодо одержання інформації про ринок праці. Ці витрати мають місце як з боку працівника при пошуку альтернативних роботодавців, так і з боку роботодавця при пошуку якісної, кваліфікованої робочої сили. Їх розмір обумовлений асиметрією інформації, яка виражається через перебільшення працівником якості власних трудових послуг і приховування інформації та більшу проінформованість роботодавця про економічний стан підприємства і особливості вакантних місць. Також до трансакційних витрат «ex ante» належать витрати щодо оцінювання компетентності працівників та якості їхніх трудових послуг, що обумовлені неможливістю оцінити професійні якості працівника у повній мірі на момент

укладання контракту. Тому для зменшення рівня невизначеності роботодавці здійснюють додаткові витрати, спрямовані на професійний підбір персоналу, їх особливістю є можливість отримування значної економії коштів за рахунок вдалого підбору персоналу, яка значно перевищує додаткові витрати на аналіз якостей робітника під час укладання контракту. Витрати щодо ведення переговорів і укладення контракту про найм, також як і витрати окремих працівників на вхід до привілейованих видів зайнятості, теж є витратами «ex ante».

Трансакційні витрати найму працівників «ex ante» за своєю сутністю є переважно зовнішніми, пов'язаними з ринковими трансакціями — координацією і взаємодією суб'єктів трудової угоди на ринку праці. На відміну від них трансакційні витрати найму працівників «ex post» у більшості випадків є внутрішніми, тому що вони супроводжують управлінські трансакції. Ці витрати спричиняє опортуністична поведінка суб'єктів ринку праці, яка проявляється під час попереднього укладання угоди, коли, усвідомлюючи обмежені інформаційні можливості інших людей, власники робочої сили (робітники) або роботодавці, що найняли робітників, намагаються діяти лише з власною вигодою, тобто відхиляються від умов трудового контракту. Якщо зовнішні витрати плануються заздалегідь, то внутрішні витрати виникають в процесі здійснення трудових відносин. Їх неможливо передбачити, вони не плануються передчасно ні управлінським персоналом, ні робітником, вони непередбачувані ні з точки зору технологічного процесу виробництва, ні з точки зору функціонування ринку праці. Ці витрати фактично є трансакційними витратами, що не піддаються страхуванню внаслідок неможливості передбачити факт їх виникнення ні з боку працедавця, ні з боку працівника, що саме і може поставити під загрозу економічну діяльність фірми. Саме це передбачає необхідність аналізу можливості виникнення трансакційних витрат і прогнозування їх можливого розміру в тих чи інших умовах під час функціонування суб'єктів ринку праці в умовах дії Угоди про зону вільної торгівлі з Європейським Союзом.

Оцінити загальні трансакційні витрати на ринку праці кількісно дуже важко, тому існує три основних підходи до їх вимірювання. Перший підхід передбачає специфікацію трансакційних витрат, джерелом інформації для чого в світовій практиці є офіційні дані статистичних, урядових та інших установ щодо стану ринку праці. Другий підхід ґрунтується на розрахунку спреда, що є різницею між ціною, яку можна було б одержати після певного очікування, і ціною, за якою угода може бути укладена негайно, якщо учасники ринку не можуть очікувати більш вигідної ціни. Третій підхід спрямований на визначення сукупного обсягу ресурсів, що застосовуються Державною службою зайнятості та усіма інформаційними агенціями, які надають послуги з працевлаштування.

При цьому, одним з найвагоміших факторів зниження трансакційних витрат є ефективне функціонування інститутів ринку праці. Структурно інститути ринку праці, що регламентують взаємодію працівників і роботодавців у соціально-трудої сфери, можуть бути розподілені на формальні і неформальні. До формальних інститутів ринку праці України може бути віднесений інститут правового забезпечення, який формується на базі співпраці органів законодавчої та виконавчої влади з суспільними, організаційними, інформаційними, освітніми та науково-дослідницькими інститутами ринку праці і закріплюється у формі законів та нормативних актів в сфері трудових відносин. Вітчизняна інституційна інфраструктура не сприяє нормальному відтворенню робочої сили і тому є фактором високого рівня трансакційних витрат. Неефективність функціонування інституту правового забезпечення в Україні пов'язана з існуванням цілої низки протиріч, серед яких велике значення має застарілість норм трудового законодавства, відсутність обов'язкової норми письмової форми трудового договору, відсутність норм трудових відносин громадян, що працюють за кордоном, іноземців та осіб без громадянства, наявність в сучасному трудовому законодавстві значної кількості підзаконних нормативних актів, які суперечать актам, що вище них за юридичним рівнем. Також до протиріч функціонування інституту правового забезпечення ринку праці належить слабка система правозастосування та поширення практики неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми.

На основі вищенаведеного особливого значення набуває Угода про зону вільної торгівлі з Європейським Союзом. У розділі IV «Торгівля і питання пов'язані з торгівлей» главі 13 «Торгівля та сталий розвиток» статті 291 ((Багатосторонні трудові стандарти та угоди» даної Угоди відзначено, що сторони забезпечують виконання основних міжнародно визнаних трудових стандартів [13]. Стаття 291 цієї Угоди визначає, що «1. Сторони визнають повну та ефективну зайнятість та гідну працю для всіх як ключові елементи для торгівлі в контексті глобалізації. Сторони підтверджують свої зобов'язання щодо сприяння розвитку торгівлі у такий спосіб, що приводить до повної та ефективної зайнятості й гідної праці для всіх, зокрема чоловіків, жінок та молоді. 2. Сторони забезпечують і реалізують у своїх законах та практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, а саме: а) свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори; б) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) фактичне викоренення дитячої праці; та г) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій. 3. Сторони підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 року. Сторони також розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі.

що відповідають сучасним вимогам. 4. Сторони наголошують, що трудові стандарти не повинні використовуватися для протекціоністських цілей в торгівлі. Сторони відзначають, що їхня порівняльна перевага жодним чином не повинна бути поставлена під сумнів» [13].

На відміну від української моделі правозастосування, для інституту правового забезпечення країн Західної та Східної Європи характерне жорстке законодавство ринку праці та вимоги щодо неухильного його виконання, що суттєво збільшує витрати роботодавців і перешкоджає їх неправомірним діям. Тому ринок праці цих країн не характеризується гнучкістю, що є однією з причин високого рівня хронічного безробіття. Ринок праці таких країн, як США, Великобританія, Канада, Австралія, Нова Зеландія регулюється відносно ліберальним законодавством, але закони виконуються неухильно. Інша модель правозастосування є характерною для країн Латинської Америки - трудове законодавство жорстке, але розповсюджується на відносно невеликий формальний сектор, в межах якого закони значною мірою виконуються.

Як відомо, окрім економічних відносин ринок праці включає ще й соціальні, правові та психологічні аспекти. В сучасних умовах в Україні окремі елементи, які забезпечують функціонування ринку праці, відсутні або знаходяться в стадії формування. Але і в інших країнах процес становлення ринку праці також відбувався нерівномірно внаслідок впливу різних умов і відмінностей як в економічній, так і в неекономічних сферах. Внаслідок цього кожна країна характеризується специфічними саме для неї відмінностями в процесах підготовки працівників, їх найму та організації профспілок. В світовій практиці регулювання ринку праці виокремлюють три основні моделі: США, Швеції та Японії.

Модель ринку праці США характеризується високою активністю суб'єктів ринку праці, яка ґрунтується на державній політиці підтримки конкурентного стану економіки та прагненням до індивідуального успіху. Політика зайнятості на підприємствах орієнтується на високу територіальну мобільність працівників між підприємствами, на прийом вже підготовлених в учбових закладах країни кадрів, що дозволяє мінімізувати витрати підприємства на виробниче навчання. Заробітна плата є результатом індивідуальних і колективних переговорів, укладання контракту або колективного договору. Для ринку праці США характерним є значний вплив профспілок на колективні переговори. Як наслідок, рівень заробітної плати залежить від попиту і пропозиції робочої сили, складності робіт, продуктивності праці, можливостей підприємства.

Американська модель ринку праці передбачає, що страхування на випадок безробіття регулюється федеральними законами і законами штатів. Федеральний закон встановлює загальні принципи страхування по безробіттю, які потім деталізуються в законах кожного з штатів. Страхіві

внески по безробіттю платять підприємці і найняті робітники, а зібрані кошти спрямовуються окремо до федерального фонду і фондів штатів.

Сукупність відносин з найму працівників, рівня заробітної плати та соціального страхування у США вказує на властивості зовнішнього ринку праці, який характеризується відкритістю для всіх учасників. При цьому комплектація робочих місць здійснюється шляхом набору основної маси робочої сили, підготовленої поза межами підприємства, тому робоча сила в цих країнах відрізняється високим рівнем мобільності.

Разом з цим у США існує і внутрішній (внутрішньофірмовий) ринок праці, який характеризується закритістю та слабкою конкуренцією. Рух робочої сили, при цьому, здійснюється в основному у межах фірми. Підготовка персоналу здійснюється усередині підприємства і підпорядкована меті і цілям конкретної фірми. Внутрішньофірмові ринки відокремлені один від одного, тому їх функціонування визначається характером виробництва і внутрішнього розпорядку роботи. Тому кадри тієї або іншої фірми мають незначну конкурентоспроможність на зовнішньому ринку. Внутрішній ринок вирішує два головних завдання: забезпечення процесу оволодіння специфічними знаннями і навичками та внутрішньофірмовим досвідом; запобігання витоку одержаних знань і досвіду за межі фірми. Проте, для США переважаючим залишається зовнішній ринок, про що свідчить більш високий рівень безробіття, в порівнянні з Японією і Швецією.

Для японської моделі ринку характерним є внутрішній ринок. Тому відмінною рисою цієї моделі є «система довічного найму», яка гарантує зайнятість протягом усього терміну трудової діяльності працівників і формування самостійних профспілкових організацій усередині компаній. Така політика зайнятості дозволяє компанії здійснювати професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників з гарантією того, що кваліфіковані фахівці можуть не залишати фірму. При цьому підготовка ведеться відповідно до науково-технічного прогресу, структури робочих місць та модифікації продукції, що випускається. Відповідно до цієї моделі функціонування ринку праці при формуванні заробітної плати велике значення надається стажу роботи, що утримує працівників від переходу на інші підприємства. Але в останні роки все більше значення набуває облік кваліфікації і ефективності праці. Система довічного найму полегшує вирішення проблеми мінімізації безробіття, тому що дозволяє відносно «безболісно» скорочувати виробництво та робочий час і переводити працівників на дочірні підприємства або на підприємства інших фірм за взаємною угодою. Згідно даної моделі держава займається регулюванням зайнятості і соціального захисту населення переважно на макрорівні, забезпечуючи фірми і підприємства законами і державними нормативами, що відповідають патерналістській концепції.

Шведська модель ринку праці відрізняється активною політикою зайнятості, що проводиться державою. Їй притаманний яскраво виражений державно-ринковий механізм, в якому державні елементи регулювання дуже тісно переплетені з ринковими елементами саморегулювання при домінуванні державного регулювання. Виокремлюють наступні засади шведської моделі регулювання ринку праці:

- непрямі податки на товари і послуги, які перешкоджають швидкому зростанню попиту та інфляції, стимулюють банкрутство нерентабельних підприємств;
- рівність оплати рівної праці незалежно від фінансового стану підприємства;
- поєднання низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі;
- селективна державна підтримка зайнятості в неефективних сферах економіки, які забезпечують соціально необхідні послуги.

Як можна побачити, активність держави в межах шведської моделі проявляється у виділенні значних фінансових ресурсів на програми підтримки зайнятості, перепідготовку робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності. Кошти з фонду зайнятості йдуть на професійну підготовку і перепідготовку працівників, створення робочих місць, як в державному, так і в приватному секторі, шляхом субсидування приватних компаній, надання допомоги безробітним в пошуку робочих місць, у тому числі через інформацію і профорієнтацію, виплату компенсацій з переїзду до нового місця роботи.

Предметом особливої турботи держави є підтримка зайнятості в галузях, що забезпечують соціально необхідні послуги в депресивних регіонах. Політика в сфері зайнятості тісно пов'язана з іншими складовими державної політики: податковою, галузевою і регіональною політикою, що дозволяє підтримувати високий попит на робочу силу і високу зайнятість в країні.

Представлені моделі ринку праці формувалися протягом тривалого періоду і під впливом таких масштабних економічних перетворень, як світова економічна криза 1929-1933 рр. та світова криза 1974-1975 рр.

Науково-технічний прогрес та подальший розвиток соціально-економічних відносин сприяли появі значних змін в межах класичних моделей формування та регулювання ринку праці, тому в сучасних умовах запропонована нова класифікація, в межах якої виокремлюється п'ять основних моделей:

1. Європейська (континентальна) модель має такі риси, як високий рівень правової захищеності працівника, жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць, галузеве тарифне регулювання та відносно невелика диференціація оплати праці.

2. Англосаксонська модель характеризується такими особливостями, як високий рівень розвитку трудового та цивільного права, відсутність централізованої системи управління зайнятістю та боротьби з безробіттям, надання широких прав і свобод роботодавцям щодо наймання й звільнення працівників, функціонування моделей корпоративних колективно-договірних відносин та відсутність таких відносин на рівні галузей та регіонів, мінімальна оплата праці в країні котра, як правило, законодавчо не закріплюється. Дана модель поширена в таких країнах, як США, Великобританія, Австралія, Нова Зеландія.

3. Японській моделі соціально-трудова відносин властивим є поширення принципу довічного наймання працівника, пряма залежність розмірів заробітної плати і соціальних виплат від тривалості роботи на фірмі, високий рівень розвитку внутрішньофірмового патріотизму та пов'язаних з ним методів мотивації праці, унікальні внутрішньофірмові системи росту і просування працівників.

4. Китайська модель поєднує жорстке регулювання трудових відносин і відносно високу соціальну захищеність робітників у державному секторі і повну відсутність правового регулювання в приватному і концесійному секторах. Ця модель може діяти в умовах розвитку індустріалізації, постійного тиску на ринок праці надлишкового населення і жорсткого авторитарного політичного режиму, який виключає робітничий рух.

5. Для шведської моделі характерним є те, що держава здійснює лише законотворчу функцію і створює правові основи для діяльності господарюючих суб'єктів.

Незважаючи на велику кількість специфічних рис окремих моделей регулювання ринку праці з точки зору правового регулювання трудових відносин, у світовій практиці виокремлюється дві головні тенденції - дерегулятивна та правоутворювальна. Деретулятивна тенденція набула поширення у Великобританії, США, Канаді, а правоутворювальна тенденція, характерна для Західної Європи. Деретулятивна модель трудових відносин базується на тому, що в основу регулювання трудових відносин покладено індивідуальний трудовий контракт як вияв вільного вибору працівниками умов своєї роботи, а колективні договори розглядаються як спосіб протидії такому вільному вибору. При цьому профспілки розглядають політику поширення індивідуальних трудових контрактів як намагання роботодавців «локалізувати» працівників від профспілок та знизити рівень їх соціального захисту, який є традиційно більш високим при системі колективних договорів. Як свідчить практика, у країнах, де переважно застосовується дерегулятивна модель регулювання трудових відносин, законодавством обмежується діяльність профспілок та містяться певні вимоги до них щодо надання доказів того, що делегування працівниками права вести колективні переговори від їх імені є добровільним.

На основі вищезазначеного найбільш характерною моделлю соціально-трудових відносин для українського ринку праці можна вважати шведську модель, оскільки держава створює законодавчу базу регулювання відносин між роботодавцями і працівниками та приймає участь у регулюванні ринку. Разом з цим в Україні спостерігаються й деякі риси інших моделей, наприклад, на деяких державних підприємствах існує залежність розмірів заробітної плати і соціальних виплат від тривалості роботи-на фірмі, в країні має місце тарифне регулювання оплати праці на регіональному та галузевому рівні.

Зрозуміло, що повністю відтворити модель взаємовідносин між працівниками і роботодавцями іншої держави неможливо, тому необхідно обирати ті підходи, які будуть прийнятними для сторін соціально-трудових відносин в Україні.

Загалом сучасному ринку праці в Україні притаманні такі ознаки, як низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості, зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва, зростання кількості незайнятого населення, низька професійна й особливо територіальна мобільність трудових ресурсів та еміграція висококваліфікованої робочої сили.

Для української моделі соціально-трудових відносин характерним є застосування колективного договору як засобу регулювання взаємовідносин між працівником і роботодавцем. При цьому норми договору ґрунтуються на нормах законодавства України про працю, генеральних, регіональних та галузевих угодах. Таке соціальне партнерство має декілька недоліків, серед яких найбільший вплив на функціонування ринку праці має недосконалість законодавчої, нормативно-правової бази, низька мотивація сторін соціально-трудових відносин, формальний характер договорів і угод на різних рівнях економіки, невизначеність ролі держави в інституті соціального партнерства тощо. Відповідно до англосаксонської моделі державне регулювання національного ринку праці повинно ґрунтуватися на високому рівні трудового та цивільного права, галузевому тарифному регулюванні та сприянню невеликій диференціації в оплаті праці. При цьому, галузеве тарифне регулювання повинно мати рекомендаційний характер, а для зменшення диференціації в оплаті праці пріоритетним є застосування державного регулювання мінімальної заробітної плати оперативного характеру.

На регіональному рівні застосування положень японської моделі є раціональним не тільки для окремих роботодавців, а й для місцевих органів влади. Так, значний позитивний вплив матиме встановлення прямої залежності розмірів соціальних виплат від тривалості роботи працівника, використання внутрішньофірмових методів мотивації праці та унікальних систем просування працівників. Крім того, на регіональному рівні є можливим формування внутрішнього ринку праці, що передбачає співпрацю

місцевих органів влади та керівників фірм при підготовці фахівців необхідного рівня кваліфікації та спеціалізації. Для цього місцеві органи **ВЛЕДИ** можуть використовувати можливості фінансової системи регіону - механізми банківського кредитування роботодавців під створення нових робочих місць, надання субсидій і податкових пільг за рахунок коштів місцевих бюджетів тим підприємцям, які беруть активну участь в регіональних програмах працевлаштування, здійснюють на своїх підприємствах за власні кошти підвищення кваліфікації чи перепідготовку спеціалістів.

У цілому ситуація на українському ринку праці характеризується як інституціонально неврівноважена, що виявляється у відсутності дійових інститутів, які могли б забезпечити умови для забезпечення ринкової рівноваги. Однією з головних інституціональних перепон є інерційність зайнятості, яка має прояв у невідповідності динаміки зайнятості динаміці виробництва. На проблеми пристосування ринку праці до змін у попиті на працю впливають високі витрати обігу робочої сили, які пов'язані з наймом та звільненням працівників і знижують гнучкість інститутів ринку праці.

Так, у випадку звільнення робітника за скороченням штатів роботодавець повинен сплачувати вихідну допомогу, розмір якої коливається від одного до трьох місячних заробітків. Негрошові витрати також високі: про звільнення роботодавець повинен попередити робітника не менше ніж за 2 місяці, спрямувати інформацію в державні органи зайнятості, у разі масових звільнень попередити профспілки.

Також сприяє зростанню трансакційних витрат на вітчизняному ринку праці недосконалість інституціонального механізму формування заробітної плати. Одним із проявів цього є надмірно висока еластичність заробітної плати замість високої еластичності зайнятості. Згідно звіту Міжнародної організації праці «Тенденції світового ринку праці 2012: Запобігання поглибленню кризи зайнятості» відновлення економіки, яке почалося в 2009 році, було недовгим і не привело до скорочення безробіття у світі.

Сьогодні безробітних на 27 мільйонів більше, ніж їх було на початку кризи. Співвідношення кількості зайнятих та загальної чисельності населення підтверджує, що в економіці не створюються нові робочі місця - найбільше зниження цього показника спостерігалось у 2007 (61,2 %) та 2010 (60,2%) роках. В той же час, ринок робочої сили зараз на 29 мільйонів чоловік менший, ніж це передбачали докризові тенденції. Якщо врахувати приховане безробіття, то кількість безробітних у світі стіс вже не 197, а 225 мільйонів, а рівень безробіття збільшується із 6 до 6,9 % за період 1995-2007 рр.. У цілому в світовому процесі під час зростання ВВП на душу населення на 1 % середня заробітна плата збільшується лише на 0,75 % [14].

Подія заробітної плати на постійну та змінну є типовим для виробничих підприємств, комерційних організацій, а також бюджетних

установ. Структура заробітної плати на вітчизняному ринку праці вирізняється високою частиною змінної частки. Скорочення змінної частки дає роботодавцю простір для гнучкості витрат на працю, що запитає робітника сам-на-сам з проблемою недоотримання передбаченого у трудовій угоді рівня заробітної плати. Крім того, характерною рисою сучасного ринку праці України є інституціональна прив'язка фіксованої частки заробітної плати до мінімального рівня оплати праці.

Як відомо, природним інструментом підтримки нижнього порогу заробітної плати є її законодавчо встановлений мінімум. Проте орієнтир на оплату праці з урахуванням законодавчо встановленого мінімуму здійснюється в умовах повної закритості внутріфірмового процесу нарахування заробітної плати, що зменшує можливості робітників контролювати рівень своїх доходів. Також ця внутрішньофірмова інформаційна асиметрія доповнюється сьогодні відсутністю інституційної системи інформації про ціни на ринку праці, коли інформація залишається «приватною» справою окремих компаній і не оприлюднюється. Це призводить до прояву як внутрішньої, так і зовнішньої інформаційної асиметрії в сфері оплати праці, що є підґрунтям до збільшення трансакційних витрат виду «ex post», які проявляються у втраті робітником очікуваного рівня заробітної плати.

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок, що більшість трансакційних витрат на ринку праці України відносяться до групи «ex ante» і обумовлені, більшою мірою, інформаційною асиметрією, причиною якої є недосконале інституційне середовище вітчизняного ринку праці.

За умов виокремлення національного та регіонального ринків праці доцільним є застосування принципів англосаксонської моделі щодо загальнодержавного регулювання зайнятості населення, та положень японської моделі щодо регіонального регулювання взаємодії суб'єктів ринку праці України.

Проблема застосування оптимальної моделі соціально-трудова відносин на вітчизняному ринку праці, яка б задовольнила інтереси як працівників, так і роботодавців, обумовлена значною диференціацією властивостей ринків праці окремих держав.

Проблеми функціонування інституційних складових на ринку праці України вказують на недосконалість засобів державного регулювання даної сфери економіки і необхідність приведення існуючої законодавчої бази у відповідність до міжнародних умов та сучасних тенденцій розвитку світового ринку праці.

Узагальнення та систематизація досвіду державного регулювання ринку праці на основі дослідження світових моделей соціально-трудова відносин дозволило дістатися висновку щодо доцільності використання

основних міжнародно визнаних трудових стандартів на ринку праці України згідно з положеннями Угоди про зону вільної торгівлі з ЄС.

Список: використаних джерел:

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Смит А. / [Пер. з англ.]. - Л.: Госполитиздат, 1935. - В 2-х т. Т.1 - 361с; Т.2 - 343с.
2. Самуэльсон П. Экономика: в 2-х т. // Избранные произведения: пер. с англ. - М.: НПО «Алгон» ВНИИСИ, 1992. - Т.1 - 333с; Т.2 - 415с.
3. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Кейнс Дж. М / [Пер. з англ.]. - М. : Прогресс, 1978. - 367 с.
4. Вебер М. Основные социологические понятия // Избранные произведения: пер. с нем. - М: Прогресс, 1990. - 808с. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://filosof.historic.ru/books/item/iWsOO/z0000303/-index.shtml>
5. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. - СПб.: Лениздат: CEV PRESS. 1996. - 702 с.
7. Лібанова Е.М. Легалізація зайнятості - передумова подолання бідності населення в країнах з перехідною економікою / Е.М. Лібанова // Бюл. ІПК ДСЗУ. - 2006. -№1 (9)-С. 5-7.
8. Богиня Д. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. - 2005.»№1. - С. 3-8.
9. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Моногр. - К.: КНЕУ, 2005. - 239с
10. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці : теорія і практика регулювання / Петрова І. Л. - К.: Таксон, 2007. - 246 с
11. Цимбал О. І. Трансакційні витрати обігу робочої сили на ринку праці України / О. І. Цимбал // Демографія та соціальна економіка. — 2009. — № 2. — С. 68-77.
12. Бандур С.І.К вопросу взаимодействия механизмов регулирования заработной платы и занятости населения на рынке труда / С.І. Бандур // Регіональні перспективи. - 2002. - №3-4. - С. 111-113.
13. Угода про зону вільної торгівлі з Європейським союзом [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/documents/virtual>
14. Звіт МОП «Тенденції світового ринку праці 2012: Запобігання поглибленню кризи зайнятості» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.un.org.Ua/ua/information-centre/news/139>)
15. Balancing Protection and Opportunity: A Strategy for Social Protection Approach. World Bank, May 2000 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://lnweb90.worldbank.org/eca/eca.nsf/>

Bogachev S.V., Tarasevich E.V.

**REGULATION TRANSACTION COSTS IN LABOR MARKETS UKRAINE
ON THE BASIS OF THE AGREEMENT ON FREE TRADE
WITH THE EUROPEAN UNION**

The entry of Ukraine into the global labor market provides for the organization of industrial relations in accordance with international standards, which necessitates the study of foreign experience of regulation of social and labor relations in the labor market. In modern conditions of Ukrainian economy transformation in the global update study of theoretical and applied aspects of the labor market due to the fact that the scientific and applied understanding of the economic role of human changed during the globalization of economic processes. Theoretical and methodological issues relating to government regulation of the labor market on the basis of international experience on the basis of the Agreement on free trade zone with the European Union, in our country are not solved and require further study. The article is a theoretical analysis of the conditions of transaction costs in the labor market of Ukraine and international experience of labor market regulation on the basis of the Agreement on free trade zone with the European Union. Most transaction costs in the labor market Ukraine are a group of "ex ante" and caused a greater degree of information asymmetry, caused by the imperfect institutional environment of the domestic labor market. Given the isolation of national and regional labor markets is an appropriate application of the principles of Anglo-Saxon model for national regulation of employment, and the provisions of the Japanese model of regional interaction of regulation of the labor market in Ukraine. The problem of the use of optimal model of industrial relations in the domestic labor market, which would satisfy the interests of both workers and employers, caused considerable differentiation characteristics of labor markets in individual countries. Problems functioning institutional components of labor market Ukraine indicate imperfect means of state regulation of the economy and the need to bring existing legislation into conformity with international conditions and current trends in the global labor market. Generalization and systematization of the experience of state regulation of the labor market based on global research models of industrial relations has allowed to reach a conclusion on the feasibility of using basic internationally recognized labor standards in the labor market of Ukraine according to the Agreement on free trade zone with the EU.

Keywords: labor market, transaction costs, institutional environment, transformational changes, global experience, the Agreement on free trade zone with the EU.