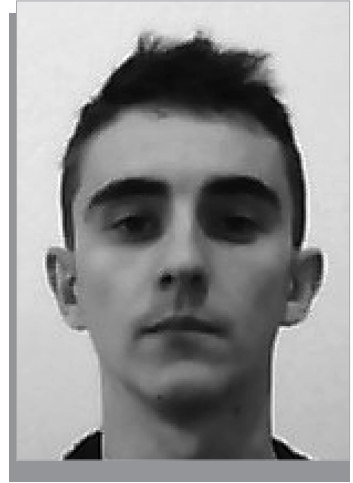


УДК 331.5

О. Є. ГАЙДАР

аспірант кафедри економічної теорії
та економічних методів управління
Харківського національного
університету імені В. Н. Каразіна
starrysanches@yandex.ru



ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Розкрито, що інституційні фактори найбільшою мірою сприяють збалансованому розвитку ринку праці, зниженню його соціальної напруги, подоланню його структурної диспропорції і підвищенню рівня оплати праці. Обґрунтовано, що ефективні інституційні умови функціонування ринку праці залежать не тільки від наявності ефективних інститутів, що регулюють ринок праці та соціально-трудові відносини, але і від їх злагодженої комплементарної взаємодії.

Ключові слова: нестандартна зайнятість, ринок праці, інституційні умови, інституційне середовище, компліментарність.

JEL Classification: J88.

Постановка проблеми. Зростання масштабів нестандартної зайнятості обумовлює потребу більш поглибленого дослідження цього феномену, аналізу впливу різних факторів на його формування, які обумовлюють розвиток неформального сектору, і на цій основі вироблення актуальних напрямів політики регулювання ринку праці, включення в неї комплексу заходів щодо легалізації та регулювання нестандартної зайнятості, подолання її негативних наслідків. Важливим аспектом такої політики є використання інституційного потенціалу регулювання ринку праці в умовах зростання різноманітних нестандартних форм зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання зайнятості, соціально-трудова відносин та нових нестандартних форм зайнятості досліджують

вітчизняні та зарубіжні вчені: О. Амоша, О. Бражко, В. Геєць, В. Гриньова, М. Долішній, Т. Заяць, М. Кім, А. Колот, Е. Лібанова, М. Семикіна, С. Тютюнникова, Ф. Хайек та ін. Інституційні аспекти функціонування ринку праці та сфери зайнятості розглядаються в роботах українських вчених С. Гончарової та Ю. Осадчої [1], І. Штундер [2; 3] та ін. Однак на сьогоднішній день проблема інституційного забезпечення нестандартної зайнятості залишається недостатньо дослідженою.

Формулювання цілей. Метою статті є обґрунтування необхідності реалізації інституційного потенціалу регулювання нестандартної зайнятості з метою її адаптації до сучасних потреб ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці є складною системою, в якій задіяні різні суб'єкти: роботодавці, працівники, профспілки та інші об'єднання цих суб'єктів. Одним із провідних суб'єктів на ринку праці виступає держава. У широкому сенсі до ринку праці і його інституційної структури можна також віднести безробітних, на яких поширюється діяльність суб'єктів ринку праці, його правила і норми та державна політика регулювання зайнятості. Але при цьому практично на узбіччі регулювання соціально-трудових відносин залишається частина працездатного населення — охоплені нестандартними формами зайнятості.

Л. Давидюк виділяє ряд факторів, які продукують підвищення попиту на нестандартну зайнятість на ринку праці: це «структурні зрушення в процесі переходу від масового виробництва до виробництва, що притаманне постіндустріальній економіці (економіці знань); посилення глобальної конкуренції; глобалізація міжнародного ринку праці; значне розширення сектору послуг; небувалі масштаби застосування інформаційних і комунікаційних технологій; підвищення гнучкості ринку праці та виробництва» [4, с. 32].

Найважливішими чинниками, що суттєво впливають на формування та розвиток нестандартної зайнятості, є глобалізація, новітні інформаційно-комунікаційні технології та постіндустріальні тенденції. Глобальні зміни відбиваються на соціально-трудовах відносинах, формах зайнятості, ринку праці та системі соціального захисту.

До найбільш поширених типів нестандартної зайнятості слід віднести заповичену працю (лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, підбір тимчасового персоналу тощо), дистанційну, тимчасову, неповну, часткову, самостійну, нестабільну, вторинну, незареєстровану, роботу за гнучким графіком, «банк годин». У сучасних умовах в Україні збільшується також сегмент неформальної зайнятості, ознаками якої є усна домовленість, договори підряду, договори цивільно-правового характеру [5, с. 32].

Нестандартна форма зайнятості передбачає гнучкі соціально-трудові відносини, що, безумовно, ускладнює взаємодію між головними суб'єктами ринку праці та актуалізує проблему його інституційного забезпечення. Найбільші труднощі викликає дистанційна зайнятість. Нестандартність цієї форми зайнятості обумовлюється нестандартністю робочого місця, ненормованим робочим часом, нестабільністю і гнучкістю соціально-трудових відносин. Віртуальне середовище дистанційної зайнятості передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компаній [6].

Оскільки науково-технічний прогрес, розвиток науки і технологій — процес, який має значною мірою об'єктивний характер, то і розвиток різних нестандартних форм зайнятості, викликаних цим, також є процесом об'єктивним. Нестандартна зайнятість також може бути породженням дисбалансів і провалів економічної системи таких, як кризи, коливання ділової кон'юнктури, інфляція, невдалі або неузгоджені економічні реформи, безсистемні трансформації та ін., які, у свою чергу, породжують диспропорції у попиті та пропозиції на ринку праці, безробіття, недовіра мотиваційної функції заробітної плати, зміни у структурі зайнятості, неефективність системи соціального захисту та ін. Нестандартна зайнятість — це складна комплексна проблема, пов'язана з такими глобальними проблемами, як регулювання та розвиток ринку праці, інвестування, бюджетно-податкова політика, соціальна політика, тіньова економіка, корупція та ін.

На нашу думку, важливим принципом класифікації нестандартної зайнятості повинен виступати ступінь свободи вибору господарюючими суб'єктами конкретної форми зайнятості. З цієї точки зору її можна класифікувати на добровільну і примусову. А. Колот зазначає, що нестандартна зайнятість має добровільний, вмотивований характер, коли пов'язана з бажанням поєднувати навчання і роботу за атиповим трудовим договором, роботу в неповну зміну з можливістю догляду за дітьми та ін., що, у свою чергу, забезпечує таким суб'єктам «більше вільного часу для самореалізації в інших сферах життєдіяльності» [7, с. 10]. Однак у більшості випадків, переконаний учений, «застосування нестандартних форм зайнятості все більше і більше має не добровільний, а вимушений характер. Останнє пов'язане з дефіцитом робочих місць і відсутністю можливості працювати на умовах стандартного трудового договору (необмеженого певним періодом і повною нормою робочого часу)» [7, с. 10].

Тривожні симптоми збільшення масштабів нестандартної зайнятості як за рахунок збільшення темпів її зростання, так і за рахунок залучення в процеси деформалізації зайнятості новоствореної робочої сили — молоді, вимагають

від держави і суспільства пильної уваги до цієї проблеми. Необхідна розробка комплексу адекватних заходів з регулювання нестандартної зайнятості, що дозволить забезпечити її правовий захист і регулювання.

Безумовно, нестандартна зайнятість має і свої позитивні функції. Нестандартна зайнятість відображає сукупність нових тенденцій у соціально-трудових відносинах, які пов'язані зі змінами змісту та характеру праці, організації суспільного відтворення, поширенням ринкових відносин, цивілізаційними трансформаціями. За таких умов нестандартна зайнятість має об'єктивний процес. Гнучкі форми зайнятості привабливі як для роботодавця, так і для найманих працівників. За допомогою нових форм зайнятості здійснюється економія витрат, збереження праці, більш ефективне використання праці з точки зору відповідної якості вимогам виробництва. Особливо слід підкреслити, що завдяки гнучким формам зайнятості можливо подолати простір і час у переміщенні робітників, а також поєднати культури праці різних народів, що є суттєвими факторами збагачення суспільної культури праці. Також неформальний сектор економіки, де здебільшого використовується нестандартна зайнятість, сприяє зниженню рівня безробіття, що є особливо актуальним в умовах кризового і посткризового станів економіки. Неформальна зайнятість сприяє зростанню особистих наявних доходів усіх її учасників. Для найманих працівників це засіб додаткових доходів або можливість підтримання їх на належному рівні за рахунок додаткових приробітків. Для роботодавців це засіб економії на витратах виробництва. Також нестандартна зайнятість сприяє розвитку адаптивних здібностей населення, а також креативних, творчих та інтелектуальних здібностей деякої частини трудових ресурсів зайнятих на нестандартних робочих місцях.

Однак нестандартна зайнятість приховує у собі також безліч негативних моментів. Учасники неформальних трудових відносин часто перебувають поза полем державного регулювання, поза правовим полем і поза соціальними гарантіями. Одним із найскладніших аспектів цієї проблеми, на нашу думку, є соціально-економічна і правова дерегуляція відносин зайнятості. Цю проблему, на наш погляд, можна вирішувати за допомогою інституційного забезпечення нових соціально-трудових відносин.

Економічне середовище, що формується внаслідок ринкових та цивілізаційних трансформацій, вимагає відповідного йому інституційного середовища. Останнє являє собою сукупність основоположних економічних, соціальних, політичних та юридичних норм та правил, які створюють базис для виробництва. Завдяки стійким економічним та соціальним зв'язкам між людьми, нормам та правилам, які регулюють економічні та соціальні відносини, виникає та розвивається відповідний тип господарювання.

І. Штундер зазначає, що проблеми, породжувані в результаті недостатнього інституційного забезпечення ринку праці, «поглиблюють кризові явища в економіці, стримують структурні перетворення, перешкоджають створенню передумов для стабілізації та економічного зростання, не сприяють формуванню ефективної зайнятості» [2, с. 41]. Сучасна політика зайнятості повинна орієнтуватися на все працездатне населення, а не тільки на економічно активну в короткостроковій перспективі його частину. Також політика зайнятості повинна орієнтуватися і на майбутні трудові ресурси, що припускає тісний зв'язок між системою освіти та ринком праці.

Серед основних завдань регулювання ринку праці І. Юрчик виділяє такі: «підвищення ефективності зайнятості населення та створення умов для її зростання; збільшення інноваційної активності як роботодавців, так і працівників; створення умов для самостійної зайнятості населення та розвитку підприємницької ініціативи; забезпечення соціальних прав і гарантій населення, особливо в умовах нестандартної зайнятості; збільшення кількості якісних робочих місць з гідними умовами та оплатою праці; сприяння легальної зайнятості, міждержавної трудової міграції громадян», які вимагають принципово нових підходів до механізмів регулювання ринку праці України [8, с. 178]. Регулювання зайнятості має бути орієнтоване на пошук і реалізацію нових підходів до підвищення якості та економічної активності трудових ресурсів. Воно також повинно бути інтегроване і підкріплене комплексом відповідних заходів у загальну стратегію соціально-економічного розвитку країни, що забезпечує ефективну зайнятість населення. Інституційне регулювання зайнятості включає в себе регулювання ринку праці, його моніторинг і модернізацію, сприяння зайнятості населення на внутрішньому і зовнішньому ринках, регулювання міграційних процесів, залучення інвестицій і створення додаткових робочих місць регулювання освітньої та професійної підготовки трудових ресурсів, механізми контролю та ін.

«Інституційне середовище, як зазначає М. Скиба, — є сукупністю соціальних, політичних, правових, економічних, психологічних та інших формальних і неформальних обмежень, які регулюють взаємовідносини різних суб'єктів економіки» [9, с. 108]. В економіці України інституційні форми і фактори мають важливе значення, оскільки при створенні сприятливих умов володіють високим модернізаційним потенціалом, здатним сприяти якісному економічному розвитку. Однак на сьогодні інституційне середовище як усієї соціально-економічної системи, так і ринку праці, залишається відносно неефективним у силу своєї нерозвиненості.

І. Штундер характеризує ситуацію у сфері зайнятості в Україні як інституційно неврівноважену, з високим ступенем невизначеності, які складаються під

впливом складних і неоднозначних змін у системі трудових відносин. Саме відсутність ефективних інститутів, вважає дослідник, є основним чинником дестабілізації ринку праці та його невідповідності соціально оптимальним умовам. «Слід враховувати, — пише автор, — що процес формування і функціонування інститутів у сфері зайнятості в Україні має свою специфіку, протікає досить неоднозначно, супроводжується реформуванням уже створених інститутів і невисокою їх ефективністю. Формування інституційного середовища часто відбувається ситуативно, під впливом рішень, що приймаються окремо державою, підприємцями та найманими працівниками» [3, с. 25].

Основними завданнями інституційного регулювання неформальної зайнятості є: забезпечення соціальної згуртованості на ринку праці, гармонізація соціально-трудова відносин, забезпечення умов для розвитку інституту гідної праці, що, у свою чергу, повинно сприяти підвищенню якості життя населення. Інституційні фактори, на нашу думку, найбільшою мірою сприяють збалансованому розвитку ринку праці, зниженню його соціальної напруги, подоланню його структурної диспропорції і підвищенню рівня оплати праці. Ефективні інституційні умови функціонування ринку праці залежать не тільки від наявності ефективних інститутів, що регулюють ринок праці та соціально-трудова відносини, але і від їх злагодженої комплементарної взаємодії.

Класифікацію інститутів ринку праці можна проводити за різними критеріями. З погляду формалізації правил і норм трудової поведінки розрізняють формальні і неформальні інститути. У свою чергу формальні інститути ринку праці можуть підрозділятися за провідними суб'єктами на державні, недержавні та змішані. Найбільш зваженим, на нашу думку, є виділення інститутів в окремі групи відповідно до функцій, які вони виконують на ринку праці. Ми пропонуємо виділити такі основні групи інститутів ринку праці: інститути трудової поведінки і специфікації прав власності (трудова угоди та договори, трудове законодавство); інститути взаємодії контрагентів (біржа праці, рекрутингові агентства); профспілки та об'єднання підприємців; інститути підвищення кваліфікації; інститути інформації та комунікації (ЗМІ, канали комунікації); інститути регулювання ринку праці (служба зайнятості); компенсаційні інститути (трудова страхування); інститути контролю (трудова інспекція, суд); інститути розподілу (нормування, тарифна система); інститути мобільності (територіальна і професійна міграція); інститути дискримінації (гендерний фактор, дискримінація оплати праці).

Усі перелічені вище інститути, окрім групи інститутів дискримінації, сприяють зниженню трансакційних витрат функціонування ринку праці. Правда, такий ефект досягається тільки при високому рівні розвитку і комплементарності цих інститутів. Так, наприклад, інститути контролю виявляються ефек-

тивними тільки в тому випадку, коли є дієві механізми регулювання ринку праці. А зростання професійної мобільності можна забезпечити тільки в комплексній єдності з інститутами інформації та підвищення кваліфікації.

Інститути дискримінації, навпаки, підвищують трансакції для деяких учасників соціально-трудових відносин, перетворюючи їх на потенційних безробітних або учасників неформальних відносин зайнятості. Так, дискримінація за статевою та віковою ознаками ускладнює офіційне працевлаштування окремих груп трудових ресурсів (жінки з дітьми, пенсіонери, молодь без досвіду роботи і ін.).

Діяльність більшості перерахованих інститутів охоплює тільки формальний сектор, що виводить неформальну зайнятість з-під інституційного впливу. Для забезпечення ефективності неформальної зайнятості необхідне розширення інституційних умов її функціонування та розвитку як шляхом розширення сфери впливу інститутів ринку праці, так і шляхом формування специфічних інститутів неформального сектору.

Серед чинників, що формують інституціональні розриви або інституційну незакомплектованість неформального сектору зайнятості слід назвати, по-перше, низьку ефективність і диспропорції структури економіки. Цей фактор здійснює особливо відчутний вплив на ринок праці в Україні. По-друге, це не-ефективність формальних інститутів. В Україні ця проблема пов'язана ще й з високою часткою трансплантованих інститутів, вживляння яких відбувалося без урахування національної специфіки ринку праці. По-третє, це високі трансакційні витрати функціонування ринку праці. Так, формальна зайнятість в Україні обкладається такими високими податками як для роботодавця, так і найманого працівника, що виштовхує ряд агентів на неформальний ринок. Суперечливий вплив на неформальну зайнятість роблять також і надмірна регламентація діяльності, і безконтрольність діяльності господарюючих суб'єктів. Інституційні провали саме і формуються в тих місцях, де діяльність надзвичайно регламентована, що створює високі вхідні бар'єри для її успішного здійснення, або навпаки, контроль надзвичайно розріджений. Безконтрольність певних ділянок ринку праці формує механізм їх трансформації в тіньові зони. Неповнота та асиметричність інформації також сприяє формуванню інституційних провалів на ринку праці.

О. Бражко виділяє цілий ряд інституційних пасток, що сформувалися на українському ринку праці під впливом таких факторів, як інерційність зайнятості, недосконалість інституційного механізму формування заробітної плати і слабкість інститутів державного регулювання соціально-трудої сфери. До цих пасток дослідник відносить такі: невідповідність динаміки зайнятості динаміці виробництва; надмірна зарегульованість трудових відносин, яка об-

межує гнучкість інститутів ринку праці; високі трансакції, пов'язані з наймом і звільненням працівника; низька ефективність і продуктивність частини робочої сили, пов'язана з недосконалістю процесу використання трудового потенціалу; низька якість робочих місць і важкі умови праці на багатьох підприємствах, що породжують високу плинність кадрів, у тому числі за рахунок втрат, пов'язаних із виробничим травматизмом; надмірно висока еластичність заробітної плати; висока питома вага змінної частини у структурі заробітної плати; економічно необґрунтована нерівність в оплаті праці; відсутність інституціолізованої системи інформації на ринку праці; невідповідність сфери професійної освіти потребам ринку праці; низька якість стратегічного планування розвитку ринку праці; відсутність прозорого механізму розмежування повноважень в регулювання ринку праці між різними органами влади; недосконалість механізму реалізації державних гарантій; утрудненість працевлаштування окремих категорій громадян (особи з обмеженими можливостями, інваліди, пенсіонери та ін.) [10].

Формування інституційного середовища у спонтанному режимі, як зазначає І. Штундер, сприяло формуванню цілої низки «інституційних пасток», що виявляються в «інерційності зайнятості, недосконалість інституційного механізму формування заробітної плати, відсутності інституціолізованої системи інформування про ціни на ринку праці, неефективності інститутів трудового права, слабкості інститутів укладання контрактів та ведення переговорів між найманим працівником і роботодавцем, а також інститутів державного регулювання» [2, с. 41].

Важливим аспектом формування якісного інституційного середовища ринку праці, як відзначають С. Гончарова і Ю. Осадча, є функціональна узгодженість їх діяльності. У той же час перетин функціональних обов'язків різних інститутів, дублювання їх функцій породжує інституційні провали і пастки. Дослідники вважають, що для неконфліктної організації діяльності інститутів, які регулюють ринок праці, забезпечення реалізації державної політики зайнятості, забезпечення прав громадян на працю та дотримання норм законодавства необхідний більш жорсткий контроль із закріплення окремих функцій відповідно до типу органу і забезпечення такого співвідношення типів функцій, яке б не породжувало конфлікт інтересів у діяльності органів забезпечення зайнятості. Серед функцій, які не повинні дублюватися, С. Гончарова і Ю. Осадча виділяють такі: визначення напрямів та обсягів професійного навчання з урахуванням потреб ринку; призначення та виплата соціальної допомоги, компенсацій та інших соціальних виплат, встановлених законодавством та ін. [1]. Погоджуючись із цією позицією, слід також відзначити, що, крім узгодження в розподілі функцій інститутів регулювання фор-

мальної та неформальної зайнятості, також необхідно забезпечити їх універсальність і відповідність загальній стратегії соціально-економічного розвитку.

Також як несприятливий чинник, що стримує ефективність функціонування ринку праці, дослідники називають нерозвиненість інституційного середовища підприємницької діяльності, що, у свою чергу, стримує створення нових робочих місць. М. Скиба вважає, що якість інституційного середовища підприємництва необхідно підвищувати формуванням культури підприємництва шляхом виховання нового покоління підприємців; формуванням підприємницької освіти, професійної підготовки для підтримки зростання і створення бізнесу [9, с. 114].

На наш погляд, одним із найважливіших факторів, що заважають ефективному інституційному забезпеченню ефективної зайнятості, є надмірна диференціація доходів населення і соціальне розшарування. Цей фактор формує соціальну атомізацію всієї економічної системи та її окремих блоків, у тому числі ринку праці. Соціально роз'єднаний ринок праці не має дієвих механізмів забезпечення балансу інтересів у таких умовах.

На думку І. Штундер, удосконалення інституційного механізму мотивації до ефективної зайнятості вимагає: «відновлення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати; вдосконалення податкової політики з метою зниження податкового тиску на роботодавців та стимулювання створення робочих місць у перспективних галузях економіки; створення сприятливих умов для розвитку сфери малого бізнесу, самостійної зайнятості та підприємницької діяльності безробітних; забезпечення збереження ефективно функціонуючих робочих місць, підвищення ефективності використання робочої сили і скорочення обсягів “прихованого безробіття”, розвиток гнучких форм зайнятості на допоміжних роботах та у сфері послуг; підвищення матеріальної зацікавленості безробітного з освоєння професії з метою подальшого працевлаштування за фахом; створення додаткових робочих місць у сільській місцевості шляхом розвитку суміжного виробництва, побутового обслуговування, професійної освіти; залучення коштів місцевих бюджетів та роботодавців для реалізації заходів щодо сприяння зайнятості працівників, які підлягають вивільненню; розвиток тимчасових, сезонних і оплачуваних громадських робіт шляхом розширення їх видів; вдосконалення професійної освіти безробітних громадян з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці та можливості якнайшвидшого працевлаштування» [2, с. 46]. Автор вважає, що інституціональні важелі формування ефективної зайнятості повинні бути спрямовані на створення нових ефективних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності незайнятого населення на ринку праці, стимулювання мотивів зайнятості, пов'язаних із забезпеченням можливостей професійної, соціальної та інтелектуальної самореалізації працівників [2, с. 46].

Політика регулювання зайнятості повинна базуватися на вирішенні важливих завдань щодо формування ефективного ринку праці та стимулювання економічного розвитку. Серед таких завдань слід особливо виділити впровадження інституційних механізмів формалізації зайнятості; забезпечення законодавчого регулювання неформальної зайнятості; досягнення оптимальних пропорцій між попитом і пропозицією праці; забезпечення гідного рівня оплати праці, сприяння якісному відтворенню робочої сили; підвищення конкурентоспроможності робочої сили на основі підвищення якості й рівня освіти та якісного поліпшення професійної кваліфікації; організація моніторингу ринку праці та зайнятості населення. Вирішення цих завдань передбачає кардинальне вдосконалення механізмів регулювання зайнятості населення з урахуванням специфіки нестандартної зайнятості.

Висновки. Головною проблемою інституційного забезпечення державної політики регулювання зайнятості в Україні є формування дієвої системи інститутів, взаємодія яких сприятиме підвищенню ефективності соціально-трудових відносин та соціально-економічному розвитку країни. Якісно нові соціально-трудові відносини, що складаються в сучасних умовах, тенденції їх динамічного поновлення через поширення інформаційно-комунікаційних технологій обумовлюють потребу їх інституційного забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гончарова С. Ю. Аналіз інституційного середовища вітчизняного ринку праці / С. Ю. Гончарова, Ю. В. Осадча // Наук. вісн. Полтав. ун-ту економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». – 2011. – Ч. II. – № 4 (49). – С. 63–67.
2. Штундер І. О. Інституційні важелі формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку / І. О. Штундер // Вчені зап. Університету «КРОК». – 2014. – Вип. 35. – С. 40–47.
3. Штундер І. О. Інституційні обмеження ефективної зайнятості в економіці України / І. О. Штундер // Вісн. КНТЕУ. – 2015. – № 1. – С. 22–33.
4. Давидюк Л. П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці / Л. П. Давидюк // Економічний аналіз : зб. наук. пр. / Терноп. нац. екон. ун-т; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Вид.-поліграф. центр Терноп. нац. екон. ун-ту «Економічна думка», 2015. – Т. 20. – С. 30–34.
5. Бойчук Н. С. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації соціально-трудових відносин / Н. С. Бойчук // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спецвип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. – К. : КНЕУ, 2012. – Т. 1. – С. 139–147.
6. Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток : автореф. дис. ... канд. екон. наук / І. І. Моторна. – К. : КНЕУ, 2009. – 20 с.

7. Колот А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А. М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 3. – С. 10–13.
8. Юрчик І. Б. Аналіз сучасного стану ринку праці в Україні / І. Б. Юрчик // Вісн. ЖДТУ. – 2015. – № 1. – С. 178–182.
9. Скиба М. Шляхи вдосконалення інституційного забезпечення розвитку підприємництва: досвід ЄС / М. Скиба // Вісн. Нац. акад. держ. управління при Президентові України. – 2013. – № 2. – С. 107–116.
10. Бражко О. В. Інституційне забезпечення функціонування ринку праці в Україні / О. В. Бражко // Економіка та держава. – 2010. – № 1. – С. 79–81.

REFERENCES

1. Honcharova S. Yu., Osadcha Yu. V. (2011). Analiz instytutsiynoho seredovyshcha vitchyznyanoho rynku pratsi. Poltava.
2. Shtunder I. O. (2014). Instytutsiyni vazheli formuvannya efektyvnoyi zaunyatosti v umovakh innovatsiynoho rozvytku. Vcheni zapysky Universytetu «KROK».
3. Shtunder I. O. (2015). Instytutsiyni obmezheniya efektyvnoyi zaunyatosti v ekonomitsi Ukrayiny. Kyiv: Visnyk KNTEU.
4. Davydyuk L. P., Deriy V. A. (2015). Nestandardni formy zaunyatosti v systemi transformatsiyi mizhnarodnoho rynku pratsi. Ternopil': Ekonomichna dumka.
5. Boychuk N. S. (2012). Nestandardni formy zaunyatosti v systemi transformatsiyi sotsial'no-trudovykh vidnosyn. Kyiv: KNEU.
6. Motorna I. I. (2009). Sotsial'no-trudovi vidnosyny: formuvannya ta rozvytok. Kyiv: KNEU.
7. Kolot A. M. (2014). Transformatsiya instituta zanyatosti kak sostavlyayuschaya globalnykh izmeneniy v sotsialno-trudovoy sfere: fenomen prekarizatsii.
8. Yurchyk I. B. (2015). Analiz suchasnoho stanu rynku pratsi v Ukrayini. Zhytomyr: Visnyk ZhDTU.
9. Skyba M. (2013). Shlyakhy vdoskonalennya instytutsiynoho zabezpechennya rozvytku pidpryyemnytstva: dosvid YeS.
10. Brazhko O. V. (2010). Instytutsiyne zabezpechennya funktsionuvannya rynku pratsi v Ukrayini. Ekonomika ta derzhava.

Стаття надійшла до редакції 25.09.2015

А. Е. ГАЙДАР

аспирант кафедры экономической теории и экономических методов управления Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Раскрыто, что институциональные факторы в наибольшей степени способствуют сбалансированному развитию рынка труда, снижению его социальной напряженности, преодолению его структурной диспропорции и повышению уровня оплаты

труда. Обосновано, что эффективные институциональные условия функционирования рынка труда зависят не только от наличия эффективных институтов, регулирующих рынок труда и социально-трудовые отношения, но и от их слаженного комплементарного взаимодействия.

Ключевые слова: нестандартная занятость, рынок труда, институциональные условия, институциональная среда, комплементарность.

O. YE. HAIDAR

PhD. Student, the Department of Economic Theory and Economic Methods of Management, V. N. Karazin Kharkiv National University

THE INSTITUTIONAL FRAMEWORK OF NON-STANDARD EMPLOYMENT

Problem setting. Increase of non-standard employment scopes stipulates a need for more thorough research of this phenomenon and analysis of influences of different factors, which conduce to informal sector development, on formation of the phenomena. This process results in development of relevant directions of a policy for labor market regulation, extension of the policy by a complex of measures regarding legalization and regulation of non-standard employment and overcoming its negative consequences.

Recent research and publications analysis. Issues of employment, social and labor relations, and new non-standard forms of employment are examined by domestic and foreign scholars, among which are O. Amosha, O. Brazhko, V. Heiets, V. Hryniova, M. Dolishnii, T. Zaiats, M. Kim, A. Kolot, Ye. Libanova, M. Semykina, S. Tiutiunykova, F. Hayek, etc. Institutional aspects of functioning of a labor market and an employment area are considered in scientific papers of Ukrainian scientists S. Honcharova, Yu. Osadcha [1], and I. Shtunder [2; 3], etc.

Paper objective. The paper objective is to substantiate the necessity of realization of institutional potential of non-standard employment regulation for the purpose of adaptation to modern needs of the labor market.

Paper main body. The policy of fostering employment is one of the main priorities of social and economic development and one of the main aims of the state. Availability of institutional conditions of labor market functioning is an important aspect of labor market effectiveness. The very effective institutional framework can maximally foster realization of a right to work for participators of a social and economic system, formation of working places, growth of labor productivity, and increase of professionalism. An effective institutional environment is able to encourage informal employment minimization.

The major tasks of institutional regulation of informal employment are as follows: providing social cohesiveness in the labor market; harmonization of social and labor relations; providing conditions for development of an institution of merited labor. These tasks should conduce to enhancement of quality of living for the population.

Conclusions of the research. The main problem of the institutional framework of the state policy for employment regulation in Ukraine is formation of an effective system of institutions, the interaction of which will foster enhancement of efficiency of social and labor relations and social and economic development of the country. Qualitatively new social and labor relations occurring under modern conditions and tendencies of their dynamic renovation through dissemination of information and communication technologies stipulate a need for their institutional support.

Short Abstract for an article

Abstract. Institutional factors, to the greatest extent, foster balanced development of the labor market, decrease of its social tension, overcoming its structural disproportion, and increase of a wage level. Effective institutional conditions of functioning of the labor market depend not only on existence of effective institutions, which regulate the labor market and social and labor relations, but also on their well-coordinated complementary interaction.

Key words: non-standard employment, labor market, institutional conditions, institutional environment, complementarity.