

УДК 331.5:332.1

**Ворвинець Б. М.**, Чернігівський національний технологічний університет, Чернігів

### МОДЕРНІЗАЦІЙНІ ЧИННИКИ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗМУ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

В статті досліджуються умови формування інституційного середовища ринку праці в Україні. Визначено ряд факторів, які впливають на формування інституційного середовища, приведена схема інституційного середовища ринку праці. Визначено особливості функціонування національного ринку праці в умовах посилення інтеграційних процесів, особливо в напрямі євро інтеграції. Проаналізовано ефективність функціонування інститутів та інституцій у вітчизняному ринковому просторі з урахуванням досвіду розвинених країн. Досліджено причини інституційної недосконалості ринку праці в Україні та окреслено напрями збалансованості попиту і пропозиції на робочу силу, особливо на регіональному рівні. Виявлено інституційні проблеми вітчизняного ринку праці в сучасних умовах та сформульовано дорожню карту його модернізації. Доведено, що ключовим напрямом зняття напруги на ринку праці може стати гармонізація трудових відносин між державними та приватними інституціями, об'єднаннями роботодавців та найманими працівниками.

**Ключові слова:** модернізація, інституційне середовище, ринок праці, формальні інститути, неформальні інститути, зайнятість.

Рис. 1, літ. 13.

**Ворвинець Б. М.**

### МОДЕРНИЗАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗМА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

В статье исследуются условия формирования институциональной среды рынка труда в Украине. Определен ряд факторов, влияющих на формирование институциональной среды, приведена схема институциональной среды рынка труда. Определены особенности функционирования национального рынка труда в условиях усиления интеграционных процессов, особенно в направлении евроинтеграции. Проанализирована эффективность функционирования институтов и институтов в отечественном рыночном пространстве с учетом опыта развитых стран. Исследованы причины институциональной несовместимости рынка труда в Украине и обозначены направления сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу, особенно на региональном уровне. Выведены институциональные проблемы отечественного рынка труда в современных условиях и сформулированы дорожную карту его модернизации. Доказано, что ключевым направлением снятия напряжения на рынке труда может стать гармонизация трудовых отношений между государственными и частными институтами, объединениями работодателей и наемными работниками.

**Ключевые слова:** модернизация, институциональная среда, рынок труда, формальные институты, неформальные институты, занятость.

**Vorvynec B.**

### MODERNIZATION FACTORS OF INSTITUTIONALISM IN EMPLOYMENT

The article investigates the conditions of the institutional environment of the labor market in Ukraine. Determined by several factors that affect the institutional frameworks, institutional environment scheme shows the labor market. The features of a national labor market in terms of strengthening integration processes, especially towards European integration. The effectiveness of the institutions and institutions in the domestic market space based on the experience of developed countries. The reasons of institutional imperfections of the labor market in Ukraine and outlined areas of balancing supply and demand for labor, especially at the regional level. Found institutional problems of local labor market in modern conditions and formulate a roadmap for its modernization. It is proved that the key focus relieve tension in the labor market can be a harmonization of labor between public and private institutions, associations of employers and employees.

**Keywords:** modernization, institutional environment, the labor market, formal institutions, informal institutions, employment.

**Постановка проблеми.** Євроінтеграційний вектор інтеграції України у світо господарський простір, а також посилення прояву глобалізаційних процесів актуалізує проблему модернізації регіональних господарських систем, котра передбачає формування ефективного механізму забезпечення конкурентноздатності територіальних суспільних систем. Ефекти модернізації визначаються готовністю і спроможністю регіональної економіки не лише до впровадження новітніх технологічних досягнень, а й до активізації функціонування адаптації системи соціальних цінностей у сфері праці до викликів сучасного періоду.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналізу інституційного середовища ринку праці присвячено багато робіт як вітчизняних, так і закордонних авторів. Аналіз законодавства про зайнятість та його вплив на ринок праці представлений в роботах таких закордонних авторів як Дж.Ботеро, Т.Веблен, Ф.Хайек, Д.Норт, В.Сіберт, О.Уільямсон, Р.Кундакян та інші. Серед вітчизняних авторів, які займалися дослідженням цієї проблематики можна виділити науковий доробок Бондура С.І., Бутка М.П., Онікієнка В.В., Заяць Т.А., Макарової О.М., Ліанової Е.М., Садової У.Я., Семів Л.К., Чернявської О.В., Безтелесної Л.І., Мазурок П.П., Мурашка М.І. і інших [1, 2].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Віддаючи належне проведеним дослідженням лишаються не розв'язаними багато важливих проблем інституційної перебудови функціонування вітчизняного ринку праці в умовах суспільної кризи та руйнації регіонального економічного простору.

**Постановка завдання.** Метою статті є проведення оцінки нині діючого інституційного середовища щодо ринку праці, окреслення напрямів його модернізації в сучасних умовах.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Серед основних факторів економічного розвитку кожної країни найважливішою складовою є людський чинник. За даними Всесвітнього банку, який дослідив 192 країни, тільки 16 % економічного росту в країнах з перехідною економікою обумовлений їх виробничим потенціалом (обладнання, споруди, виробнича інфраструктура), 20 % – природними ресурсами, а решта 64 % пов'язані з людським та соціальним капіталом [4, с. 97-100].

Прогрес світової цивілізації в ХХ ст. переконливо засвідчив, що найбільших успіхів досягли ті країни, які послідовно здійснювали переорієнтацію економіки з екстенсивного на інтенсивний шлях розвитку, коли їх міць визначається не тільки і не стільки обсягами, скільки структурою і якістю виробництва, швидкістю оборотності та оновлення, комерціалізацію досягнень науково-технічного прогресу, необхідністю збереження та поліпшення зовнішнього середовища. Ці чинники органічно пов'язані з формуванням якісно нових потенційних можливостей людини в його творчій діяльності [5, с. 370-403].

Недосконалість діючого інституціонального середовища в Україні найбільшою мірою стосується функціонування інститутів ринку праці, незважаючи на те, що на початку ринкових перетворень були запроваджені такі базові стандарти, як система страхування від безробіття; мінімальна заробітна плата, єдина тарифна сітка для оплати праці бюджетників, виникли об'єднання роботодавців, були переформатовані профспілки.

Проте слід відзначити, що загальносвітовий процес інституціалізації ринку праці в Україні має свою специфіку, відбувається складно й суперечливо, супроводжується реформуванням існуючих інститутів або створенням нових, які не завжди ефективно функціонують.

Формування інституціонального середовища в країні відбувалося практично в спонтанному режимі, без необхідного взаємозв'язку між державою, регіонами, підприємцями, наслідком чого було зростання безробіття, поглиблення диференціації та зниження реальних доходів населення, соціальна невдоволеність окремих верств населення [6, с. 11-29].

В цих умовах важливого значення набувають дослідження методологічних основ формування інституціонального середовища ринку праці як важливого фактора модернізації продуктивних сил регіону.

Д. Норт і Л. Девіс розглядають інституційне середовище як сукупність основоположних політичних, соціальних та юридичних правил, які створюють базис для виробництва, обміну, розподілу та споживання обмежених благ 17 вищого і нижчого порядків [7].

Інституційне середовище – це стійкі економічні та соціальні зв'язки між людьми, норми і правила, на основі яких формуються економічні та соціальні відносини і реалізується той чи інший спосіб господарювання. Дієве інституційне середовище сприяє зниженню управлінських ризиків, трансакційних витрат і збільшує сукупний дохід нації.

Під інститутами розуміють розроблені людьми формальні і неформальні обмеження, а також фактори примусу, що структурують соціальну взаємодію суб'єктів та визначають «правила гри» в суспільстві.

Основоположник інституціоналізму Д. Норт виділяє три головні елементи у складі інститутів [8]:

1) формальні інститути – це інститути, в яких об'єм функцій, засобів і методів регулюються приписами законів чи інших правових актів, формально затверджених розпоряджень, постанов, правил, регламентів, та ін. Формальними соціальними інститутами є правила, закони, нормативні акти, які реалізуються через діяльність держави, суду, сім'ї та інших організацій. Свої управлінські і контрольні функції ці інститути здійснюють на основі чітко встановлених формальних негативних та позитивних санкцій;

2) неформальні інститути – це інститути, що створені в результаті культурної та соціальної інформації. Неформальні інститути властиві сучасній економічній системі. Їх існування обумовлене необхідністю координації дій суспільства, що не регулюються формальними законами. Являючись

засобами координації форм людської взаємодії, що послідовно повторюються, неформальні інститути носять характер соціально-санкціонованих норм поведінки продовження, розвитку, модифікації формальних правил.

3) механізми примусу, що забезпечують дотримання правил (суди, міліція і т.д.).

Соціально-економічні та політичні інститути детермінують роль індивіда в суспільстві (найманій працівник, власник, чиновник, політик), вводять його дії у прийнятні для суспільства рамки і, певною мірою, впливають на вибір рішень. Проте – і це одна з обов'язкових умов прогресу – людина приймає рішення, керуючись внутрішніми, індивідуальними мотивами, джерелом яких є потреби та особистісні властивості [6].

Таким чином, інституціональна структура економічного розвитку – це сукупність взаємопов'язаних інститутів (формальних і неформальних відносин), що створюють механізм соціального розвитку.

Сучасний етап прогресу неформальних структур на основі використання інформаційних, телекомунікаційних та інтелектуальних технологій, а також людського фактору стає одним з домінуючих. Відповідно кінцевою метою модернізації інституціонального середовища країни і її регіонів є забезпечення добробуту усього населення і підвищення якості життя окремої особистості [3].

В розширеному вигляді структуру інституційного середовища можна представити у вигляді двох взаємопов'язаних підсистем (рис. 1):

- 1) нормативно-правова підсистема інституційного середовища;
- 2) організаційно-технічна підсистема інституційного середовища

Нормативно-правова підсистема інституційного середовища включає суспільні стереотипи, ділову етику, умовності та обмеження поведінки, які під впливом особливостей кожної сфери діяльності перетворюються у специфічні форми поведінки громадських суб'єктів – виробничу, споживчу, трансакційну. У рамках організаційно-технічної підсистеми виділяються організаційні структури суб'єктів та їхні організаційно-правові форми, а також рівні організації взаємодії: товарні, фінансові, регіональні, загальнонаціональні ринки. Такий підхід до розгляду структури інституційного середовища є доцільним, оскільки дає уяву про формування основних видів інститутів, які здатні впливати на формування та розвиток процесів в будь-якій сфері економічного життя як країни так і її регіональних складових.

Інституційне середовище формується під впливом відповідних чинників, а саме:

- чинники відносин – сімейні, навчально-виховні, виробничо-ділові та ін.);
- чинники впливовості – (ідеологічні, культурно-історичні та ін.);
- чинники регулювання (важелі) – адміністративні, організаційно-економічні, мотиваційні, правові та ін.

На процес модернізації інституційного середовища ринку праці впливають ряд факторів, зокрема: економічні, соціальні, культурно-етнічні, політичні.

Ситуація інституційної рівноваги зовсім не означає, що всі суб'єкти задоволені існуючими інституційними рамками. Вона означає лише те, що за певних відносних втрат і вигід від проведення інституційних змін невигідно здійснювати інституційні трансакції. Відсутність стабільних інституційних рамок ускладнює координацію дій суб'єктів суспільства і тим самим не сприяє забезпеченню ефективного функціонування соціально-економічної системи [6].

Вітчизняне інституційне середовище ринку праці регулюється Законом України «Про зайнятість населення» (від 05.07.2012 р. з подальшими змінами і доповненнями) [10], Кодексом законів про працю України (розділ III-A «Забезпечення зайнятості вивільнених працівників») [11], а також соціально-партнерськими угодами і колективними договорами.

У забезпеченні зайнятості в нашій країні беруть участь державні органи двох видів: загальні та спеціальні. До загальних органів, які здійснюють свої діяльність у сфері зайнятості є Міністерство соціальної політики України та його органи на місцях. До спеціальних органів працевлаштування відносяться Державна служба зайнятості Міністерства соціальної політики України, яка складається з центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського і Севастопольського міських, районних, міськрайонних, міських та районних у містах центрів зайнятості населення, інспекцій контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення. До складу професійної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого 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 соціальної політики України, тоді як відповідальність за стан регіональних ринків праці покладається на місцеві державні адміністрації і органи місцевого самоврядування.

Інституційне середовище є важливою складовою при реалізації політики модернізації у сфері зайнятості. В цьому процесі приймають участь такі державні органи:

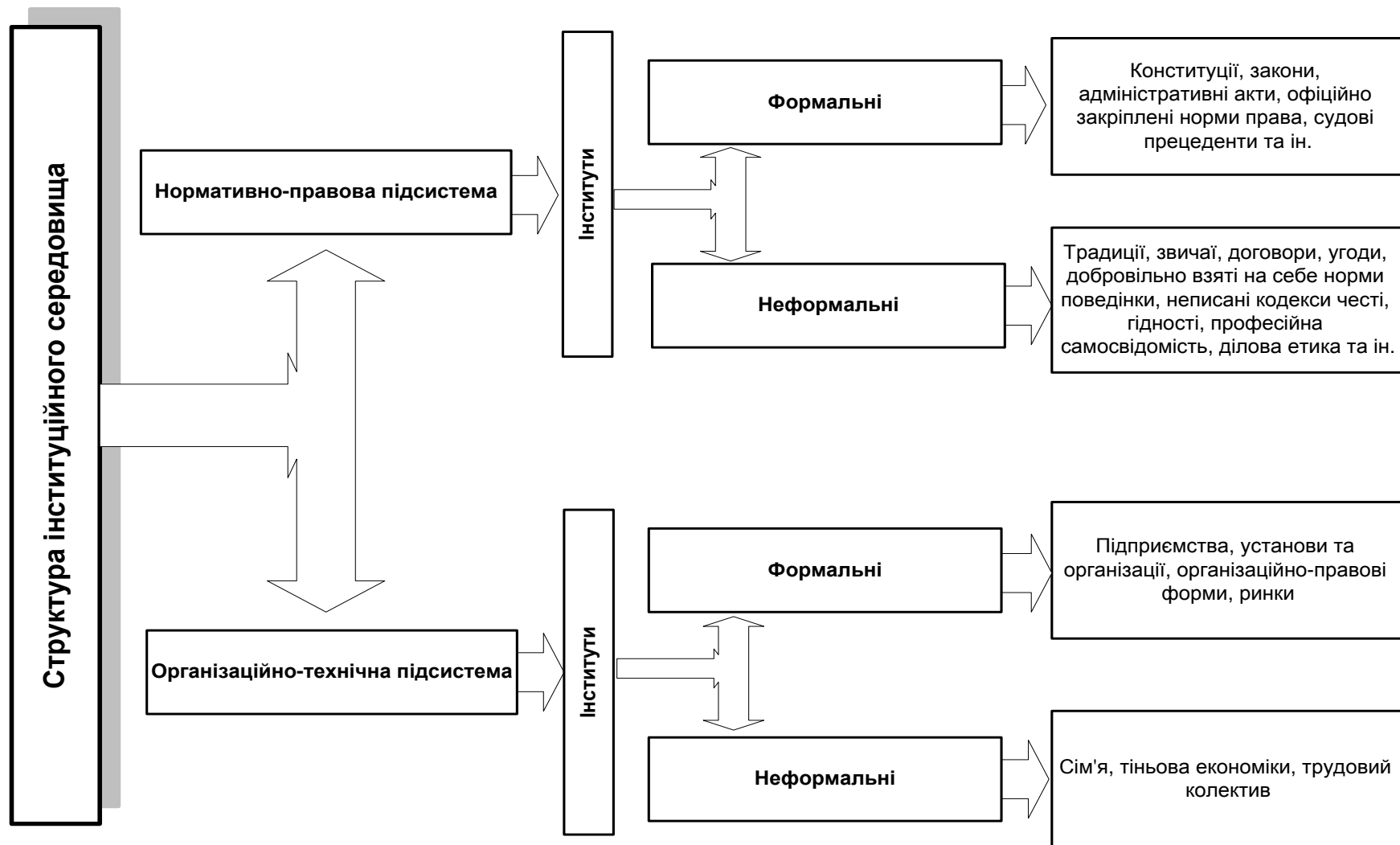


Рис.1 – Структура інституційного середовища

\* Джерело: складено за [3, 9]

1) Верховна Рада України – в частині ухвалення законодавчих актів у сфері регулювання працевлаштування та зайнятості населення;

2) Кабінет Міністрів України – координує діяльність центральних органів виконавчої влади, приймає нормативні акти, щодо проведення політики у сфері зайнятості та сприянні працевлаштуванню;

3) Міністерство соціальної політики України – є головним органом у структурі центральних органів виконавчої влади у реалізації державної політики в частині зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту, соціального обслуговування населення, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, а також захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну. Також Мінсоцполітики України є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення гендерної рівності, попередження насильства в сім'ї, з питань протидії торгівлі людьми та з питань усиновлення та захисту прав дітей [12];

Міністерство забезпечує також ефективність функціонування Державного центру зайнятості, основними завданнями якого є:

- реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції;
- облік безробітних та їх працевлаштування відповідно до фахового та кваліфікаційного рівнів;
- надання роботодавцям послуг з добору працівників;
- участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій;
- участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхових випадків, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств;
- організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреби ринку праці;
- проведення професійної орієнтації населення;
- додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці;
- здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [13].

Водночас у модернізації інституційного середовища ринку праці недооцінюється роль місцевих органів виконавчої влади і, особливо, органів місцевого самоврядування. Вони зобов'язані забезпечувати виконання державних і регіональних програм зайнятості населення, тоді як всі важелі впливу на функціонування ринку праці зосереджені у центральних органах виконавчої влади та їх територіальних підрозділів.

Недооцінюється також вплив на процеси ефективної зайнятості Інститутів громадянського суспільства, які вбачаються лише у моніторингу виконання програм зайнятості, розповсюдження його результатів в засобах масової інформації, а також правовим захистом прав безробітних, організації протестних акцій тощо.

Для подолання інституційної недосконалості вітчизняного ринку праці та вирішення виявлених інституційних проблем, які концентруються саме на регіональному та місцевому рівнях, на нашу думку, необхідно:

- вдосконалити трудове законодавство та законодавство про зайнятість населення через прийняття Трудового кодексу України у відповідності до європейських норм;
- переглянути систему державного управління в сфері зайнятості населення, зокрема, передбачити більш широку участь регіонів в регулюванні ринку праці, деконцентрацію повноважень державних органів виконавчої влади та розширення повноважень органів місцевого самоврядування у цій сфері;
- внести зміни до Закону України «Про зайнятість населення» в частині посилення відповідальності безробітних за реалізацію пропозицій по працевлаштуванню на існуючі потреби ринку праці;
- здійснювати постійний моніторинг ситуації на ринку праці при цьому необхідно постійно прогнозувати ситуацію щодо рівня безробіття в конкретних населених пунктах;
- сприяти розвитку кадрового потенціалу через формування фондів зайнятості на підприємствах з метою фінансування процесів вивільнення, перерозподілу та перекваліфікації працівників;
- надати повноваження місцевим радам в частині детінізації трудових відносин на рівні територіальних громад.

**Висновки.** Модернізації ні аспекти інституціоналізму на ринку праці особливо важливу роль відводять деконцентрації владних повноважень та децентралізації управління процесами ефективної

зайнятості, які мають виключно регіональну природу. Запровадження запропонованих заходів в життя дозволить покращити інституційну складову ринку праці та дозволить більш точно збалансувати попит та пропозиції робочої сили на регіональному рівні.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гончарова С.Ю. Аналіз інституційного середовища вітчизняного ринку праці/ С.Ю. Гончарова, Ю.В. Осадча. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4735>
2. Williamson O.E. The economic institution of capitalism. – New York; London: Routledge, 1985. – Р.4.
3. Рибак Г.І. Інституціональні фактори підвищення якості життя населення регіонів України /Г.І. Рибак. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://khg.kname.edu.ua/index.php/khg/article/view/74>
4. Терон І.В. Модернізація соціально-трудова відносин: сценарії, пріоритети, ефекти /І.В. Терон [Електронний ресурс]//Економічний часопис ХХІ. - № 7-8(1). – 2013. – С. 97-100 – Режим доступу до журн.: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DB](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DB)
5. Пирожков С.І. Вибрані наукові праці: У 2 т. – Т.1. Демографічний і трудовий потенціал. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 934 с.
6. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
7. Davis L. Institutional Change and American Economic Growth / L. Davis, D. North. – Cambridge, 1971. – Р. 5–6.
8. Норт Д. Институты./Д.Норт – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.koism.rags.ru/teach/lectures/01.php>
9. Звіт про конкурентоспроможність України 2012 [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.feg.org.ua/docs/FEG\\_report\\_2012\\_body\\_ua\\_20.11.2012.pdf](http://www.feg.org.ua/docs/FEG_report_2012_body_ua_20.11.2012.pdf)
10. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
12. Положення про Міністерство соціальної політики України від 06.04.2011 № 389/2011 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/389/2011> (Указ Президента)
13. Положення про Державну службу зайнятості від 16.01.2013 № 19/2013. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/19/2013> (Указ Президента)