

стає все більш явною й переважає. Розвиток цієї тенденції в Україні обумовлений посиленням присутності в середовищі іноземних інвесторів найбільших ТНК (понад 90 із 100 найбільших були присутні на національному ринку в 2000 р.) [2, с. 207].

Висновки та пропозиції. Причиною взаємодії транснаціональних корпорацій з державою та вітчизняними бізнес-структурами є прагнення не залежати від основних ресурсів. Співробітництво є однією із трьох стратегій, за допомогою яких цього можна досягти. Інші дві стратегії – безпосереднє володіння ресурсами і конкуренція. Співробітництво відбувається лише тоді, коли це вигідно обом сторонам, а складності виникають при недостатньому врегулюванні інтересів. Недооцінка можливостей співробітництва у галузі використання людських ресурсів може стати причиною того, що спільний проект буде сприйматися як малорентабельний. Спираючись на все ще високу якість людського капіталу в Україні, необхідно створювати структури “економіки, заснованої на знаннях”, інтернет-технологіях тощо. Для цього необхідно використати наявну концентрацію доходів у сировинних галузях з метою заохочення створення як вертикально-інтегрованих структур, так і горизонтальних взаємодій на основі спеціалізації й кооперування виробництва, тобто створювати нові суб’єкти для успішної конкуренції на світових ринках.

Список використаних джерел

1. *Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації* : монографія / за ред. Д.Г. Лук’яненка. – К. : КНЕУ, 2001. – 538 с.
2. *Економіка труда* : [под. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова]. – М. : Экзамен, 2004. – 736 с.
3. *Международный менеджмент* : [под. ред. С.Э. Пивоварова, Л.С. Тарасевича, А.И. Майзеля]. – СПб. : Питер, 2002. – 576 с.
4. *Кочетков Г.Б. Корпорация: американская модель*. / Г.Б. Кочетков, В.Б. Супян. – СПб. : Питер, 2005. – 320 с.
5. *Лагода Т. Бизнес-юрюрики*. / Т. Лагода, Е. Деревянко // Бизнес. – 2003. – №44(563). – С. 87–92.
6. *Джон Д. Дэниэле. Международный бизнес*. / Джон Д. Дэниэле, Ли Х. Радеба. – М. : Дело, 1994. – С. 695–696.
7. *Грищенко А.А. Основні економічні ознаки транснаціональних корпорацій*. / А.А. Грищенко, В.Є. Новицький // Стратегія економічного розвитку України. Наук. зб. – Вип. 7 / голов. ред. О.П. Степанов. – К. : КНЕУ, 2001. – С. 375–382.
8. *Македон В.В. Формат взаємодії транснаціональних корпорацій та реального сектору національної економіки України* [Електронний ресурс] / В.В. Македон. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/bmnef/2012_1_1/25.pdf

Стаття надійшла 18.06.2013

УДК 331.5+349.2

Н.М. Максимова

Удосконалення трудового законодавства як важливий фактор модернізації інституційного забезпечення ринку праці України

У статті досліджується сучасний стан та проблеми формування інститутів ринку праці України. Автор розкриває особливу роль у модернізації інституційного забезпечення ринку праці і трудового права.

Ключові слова: інститути ринку праці, праця, зайнятість населення, безробіття, інститути трудового права.

This paper examines the current state and problems of formation of labour market institutions in Ukraine. The author reveals a special role in the modernization of institutional support for the labour market and labour law.

Keywords: labour market institutions, labour, employment, unemployment, labour law institutions.

Постановка проблеми. Серед елементів ринкової економічної системи найважливіше місце посідає ринок праці. Його вади поглиблюють кризові явища в економіці, перешкоджають розвитку соціальної сфери.

Аналіз свідчить, що ринок праці України характеризується перш за все високою тінювою складовою, низькою ціною робочої сили і, як наслідок, слабкою мотивацією

праці, що в сукупності породжує значну масу негативних процесів і явищ у соціально-трудої сфері. Зазначені та інші проблеми вітчизняного ринку праці, які досить ретельно викладені у дослідженнях українських вчених, зокрема [3], значною мірою є наслідком недосконалості його інституційного облаштування. У даному контексті автор погоджується з думкою Д. Нортона про те, що інститути – це не просто організаційні структури, нормативні моделі, які визначають, що в даному суспільстві вважається обов’язковим, заданим або очікуваним способом дії у соціальних взаємовідносинах, рамки, у межах яких люди взаємодіють між собою. Вони складаються з формальних правил та неписаних кодексів поведінки, які знаходяться

Максимова Наталія Миколаївна, аспірант, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, начальник юридичного відділу Севастопольського міського центру зайнятості.

© Максимова Н.М., 2014

нижче формальних правил і доповнюють їх [2, с. 31, 62]. Стосовно ринку праці, як підкреслюється у вітчизняній літературі, до основних його інститутів слід віднести [3, с. 209]:

- організації, що формують умови та обмеження поведінки індивідів;
- законодавство у сферах праці, зайнятості та господарської діяльності економічних суб'єктів;
- моральні норми, звички, традиції, що впливають на поведінку людей на ринку праці;
- інформаційне забезпечення суб'єктів ринку праці, перш за все – щодо наявності вільних робочих місць та шукачів роботи, їхніх кількісних та якісних характеристик.

Аналіз останніх досліджень. Теоретичні положення щодо інституційного забезпечення функціонування ринкової економіки були розроблені у фундаментальних працях Дж. Бьюкенена, Т. Веблена, О. Вільямсона, Дж. Гелбрейта, Р. Коуза, Г. Мюрдала, Д. Норта, Р. Нельсона, Дж. Ходжсона. Методологічні передумови у дослідженні ринку праці формувались достатньо еволюційно представниками ідеологічно різних шкіл, але у 60–70 рр. ХХ ст. провідним в економічній науці став інституційний напрям, представники якого відстоюють ідею вирішення проблеми зайнятості шляхом проведення інституційних реформ. Протягом двох останніх десятиріч у вітчизняній економічній науці не вщухає інтерес до інституціональної теорії. Серед вітчизняних дослідників цієї проблеми слід назвати С. Бандура, Д. Богиню, А. Гальчинського, В. Гейця, Е. Лібанову, І. Манцурова, Ю. Маршавіна, А. Чухно. У працях цих та інших дослідників набули конструктивного осмислення певні положення теорії інституціоналізму, що спрямовані на використання її потенціалу і здобутків для реформування інститутів ринку праці в нашій країні. Однак, незважаючи на ґрунтовні праці зазначених та інших науковців, існує багато проблем, які ще не знайшли свого розв'язання у науковій літературі. Зокрема йдеться про такий важливий елемент інституційного забезпечення ринку праці, як трудове законодавство, яке автор розглядає як один із важливих інститутів ринку праці.

Метою даної статті є розроблення оновлених методичних підходів до аналізу інститутів ринку праці і на цій підставі внесення пропозицій щодо модернізації його інституційного забезпечення відповідно до сучасних умов і вимог, особливо щодо інституту трудового законодавства, що сприятиме пріоритетності забезпечення повної і продуктивної зайнятості в Україні [1, ст. 15].

Виклад основного матеріалу. Інституціоналізація – це перетворення соціальних намірів у норму шляхом їх впровадження за допомогою засобів правового, економічного, політичного спрямування. Процес модернізації інститутів ринку праці має здійснюватися трьома шляхами: 1) ліквідація застарілих; 2) оновлення тих, що неефективно функціонують; 3) створення нових. При оновленні існуючих інститутів особлива роль належить формальним інститутам, серед яких найважливішим є законодавство про працю, оскільки воно має забезпечити юридичне оформлення суб'єктів ринку праці, що вже сформувалися. Трудове законодавство на сучасному етапі розвитку ринку праці повинне забезпечити, зокрема, легітимізацію різних організаційних форм і видів зайнятості, посилення конку-

ренції на ринку праці, подолання серйозних суперечностей у сфері праці, особливо щодо занадто низької ціни робочої сили, слабкої адаптованості працівників до ринкового середовища.

На початку періоду ринкових трансформацій в Україні на ринку праці були введені такі базові інститути, як мінімальна заробітна плата, єдина тарифна сітка оплати праці працівників бюджетних установ, державні програми забезпечення зайнятості населення, система страхування на випадок безробіття. Пізніше були створені об'єднання роботодавців, тристоронні органи соціального діалогу тощо. Отже, в інституційній розбудові широко використовувалися стандартні західні зразки, рекомендовані міжнародними організаціями (зокрема МОП, МВФ і СБ). Український ринок праці фактично "імпортував" стандартний набір інститутів, що діє на ринках праці країн з розвинутою економікою. Однак у країнах Західної Європи ринок має високий ступінь захищеності зайнятості, високі соціальні стандарти, особливо щодо оплати праці, досить досконалий механізм регулюючого впливу колективних договорів, незначні обсяги довготривалого безробіття. Українська модель інституційного забезпечення ринку праці сформувалася спонтанно під впливом рішень, що приймалися незалежно один від одного державою, підприємцями та профспілками, вона не має достатнього фінансового ресурсу для того, щоб копіювати інституційний каркас, притаманний розвиненим ринкам праці.

Сучасна нормативна база трудових правовідносин складається з-понад 120 законів, а також значної кількості підзаконних нормативних актів, прийнятих уповноваженими державними органами, що дає підстави для визначення ринку праці України як зарегульованого. Через надмірну зарегульованість трудових відносин у формальному секторі нові робочі місця досить часто створюються на неформальній чи напівформальній основі.

Основними негативними наслідками, які викликає надмірна зарегульованість ринку праці, є: по-перше, різноманітні пільги, передбачені законодавством для різних категорій населення, фінансування яких покладається на роботодавців, що в підсумку призводить до підвищення вартості робочої сили і як наслідок – скорочення попиту на неї; по-друге, "надлишковий" захист зайнятості, результатом якого стає сегментація ринку праці. У тому сегменті ринку праці, де роботодавець вимушений виконувати трудове законодавство, працівники стабільніше отримують заробітну плату, користуються широким спектром пільг і гарантій, їх практично неможливо звільнити тощо (прикладом такого сектору є державні підприємства та навчальні заклади, великі фірми). Водночас у незахищеному секторі, який більшою чи меншою мірою вільний від тягаря надлишкового регулювання, знайти стабільну роботу із загально визначеними соціальними гарантіями набагато складніше (майже неможливо).

Найбільш негативним проявом "надлишкового" захисту зайнятості можна вважати виникнення великого неформального сектору. Тут не визнаються гарантії зайнятості, трудовим відносинам між працівниками і роботодавцями притаманні короткострокові трудові договори, побудовані на усних домовленостях з оплатою праці "в конверті", з якої не сплачуються податки та єдиний

соціальний внесок. Трудові конфлікти і суперечки вирішуються поза законом – “з позиції сили” без участі державних інститутів.

Надмірний правовий захист уже існуючих робочих місць ускладнює створення нових робочих місць через неможливість багатьох роботодавців забезпечити у повній мірі вимоги законодавства. Саме це, на нашу думку, стало основною причиною катастрофічного зниження чисельності найманих працівників підприємств, установ і організацій – з 16,0 млн осіб (2000 р.) до 12,2 млн (2012 р.), або на 11% [4]. В умовах існування формальних та неформальних інститутів ринку праці механізм контролю за виконанням дуже жорсткого законодавства про захист праці слабкий. Інституційна сутність української моделі полягає у тісному поєднанні твердих правил, зафіксованих у законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, що дають змогу обходити законодавчі норми. Отже, здатність української моделі ринку праці легко змінюватися забезпечується не гнучкістю правил, а можливостями уникати виконання “невигідних” норм законів.

Підприємства при залученні працівників змушені виявляти крайню обережність, оскільки у випадку погіршення економічної ситуації їх не вдасться швидко і легко звільнити. Із врахуванням цього, а також через великий розмір єдиного соціального внеску невеликі фірми і підприємства зупиняються у своєму розвитку і не збільшують обсяг основного капіталу, а звідси – й чисельність працівників. Отже поширюється так звана позитивна дискримінація – зворотній ефект, коли законодавчі норми, спрямовані на захист найманих працівників, спричиняють зрушення фактичних прав людини та негативні явища на ринку праці. Варто констатувати, що у випадку буквального дотримання всіх установлених правил і норм вони могли б паралізувати офіційний сегмент українського ринку праці, спричинити ще більш масштабне зростання неформального сектору економіки.

Проте суворість захисних норм чинного законодавства частково нейтралізує слабкість застосовуваних правових механізмів, пом'якшуючи стандартні ефекти, пов'язані з надлишковим захистом зайнятості, що породжує безліч інших, не менш серйозних проблем.

Застаріли й норми чинного трудового законодавства. В його основі – Кодекс законів про працю, прийнятий у 1971 р. У нього за час ринкових реформ внесено 267 статей змін і доповнень, що є “латанням дірок” і призводить до втрати цілності й логічності, а в окремих випадках це привнесло суперечність з іншими законами України.

Користуючись неефективністю механізмів правозастосування, роботодавці також знаходять чимало неформальних або напівформальних засобів щодо мінімізації витрат, пов'язаних із робочою силою, зокрема це стосується формалізації причин звільнення з роботи. Щоб при цьому не сплачувати працівникам вихідну допомогу, вони оформляють це як звільнення за згодою сторін, переключивши матеріальні й моральні проблеми, пов'язані зі звільненням, на державну службу зайнятості. Для доведення цього твердження порівнюємо кількість працівників, які були вивільнені у зв'язку із скороченням штатів та з інших причин у два близьких за економічним змістом посткризових періоди – у 2000 р. і 2012 р. (див. таблицю).

Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами втрати роботи у 2000 р. і 2012 р.

Причини звільнення безробітних	2000 р.	2012 р.
Усього безробітних, тис. осіб	2655,8	1657,2
Звільнені з економічних причин	40,2	32,5
Звільнені за власним бажанням	29,8	36,2
Звільнені у зв'язку із закінченням строку контракту	5,1	8,5
Інші причини	3,2	2,8

Укладено автором. Джерело: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Як свідчать дані таблиці, питома вага чисельності працівників, які були звільнені у зв'язку зі скороченням штатів у 2000 р. та з аналогічних причин у 2012 р., істотно різніться (майже на 8 відсоткових пунктів).

З початку 2000-х років роботодавці реагували на скорочення постійних працівників у виробничий період звільненням виробництва та праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України). Це ж стосується звільнення військовослужбовців – за скороченням чисельності або штату без права на пенсію. За останнє десятиріччя роботодавці, користуючись недосконалістю інститутів ринку праці в цілому та інститутом трудового права зокрема, знайшли шляхи мінімізації затрат, пов'язаних із звільненням працівників. У “надлишкових” працівників знижується оплата праці, до них висовуються більш жорсткі вимоги, що спричиняє їх вимушене “добровільне” звільнення. Значне збільшення строкових трудових договорів (контрактів) при прийомі на роботу забезпечило роботодавцям можливість у разі необхідності скорочувати чисельність персоналу з мінімальними витратами.

Висновки. Загалом можна констатувати, що недосконалість інституційного облаштування ринку праці, перш за все щодо трудового законодавства, спричиняє його лібералізацію із пануванням стихійних елементів, наслідком якої є непродуктивна зайнятість з низькою ціною робочої сили, майже повна фактична відсутність соціального захисту працівників. Реформування трудового законодавства як важливий елемент інституційної структури ринку праці необхідно здійснювати у напрямі посилення норм дерегулюючого характеру із одночасним посиленням дисциплінуючих та правозастосовуючих механізмів.

Список використаних джерел

1. Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 №5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/main>
2. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. – М. : Начала, 1997. – 216 с.
3. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія / Ю.М. Маршавін. – Л. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.
4. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

Стаття надійшла 10.12.2013