

УДК 330.837

А.В. Терно

## РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД

*Стаття містить інформацію про особливості регулювання ринку інтелектуальної праці нашої країни в порівнянні з міжнародною практикою. Автор наводить приклади сучасних інституцій, які мають вплив на цей сегмент економіки.*

**Ключові слова:** ринок праці, інтелектуальна праця, державне регулювання економіки, інституції, інституціональний підхід.

*Статья содержит информацию об особенностях регулирования рынка интеллектуального труда нашей страны по сравнению с международной практикой. Автор приводит примеры современных институций, которые оказывают влияние на этот сегмент экономики.*

**Ключевые слова:** рынок труда, интеллектуальный труд, государственное регулирование экономики, институции, институциональный подход.

*Article contains information about some features of market regulation of intellectual work in our country compared with the international situation. Author provides examples of modern institutions that have an impact on this segment of the economy.*

**Key words:** labor market, intellectual labor, government regulation of economy, institutions, institutional approach.

**Постановка проблеми.** Недостатня ефективність інституційної структури ринку праці, суперечлива роль держави в трудовій сфері, визначають необхідність посилення уваги до проблематики регулювання даного сектору національної економіки і, зокрема, до інституційного забезпечення функціонування ринку інтелектуальної праці в Україні.

У національній економіці сьогодні функціонує законодавчо створена система інституцій регуляторного характеру і ряд формувань, які сприяють розвитку та реалізації кадрового потенціалу країни. Проте практика регулювання ринку праці постійно висвітлює наявність досить актуальних проблем, вирішення яких потребує удосконалення інституціонального механізму України.

Нинішні проблеми зайнятості, особливо на ринку інтелектуальної праці, зумовлені також тим, що не повністю використовується внутрішній потенціал

людських ресурсів України, що, у свою чергу, зумовлює зниження якості економічного розвитку нашої країни в цілому.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми державного регулювання ринку праці на засадах інституційного підходу займають чільне місце в сучасній економічній науці, свідченням чого є роботи Д. Богині, І. Зинов'єва, Е. Лібанової, О. Грішнкової, В. Онікієнко, І. Петрової, М. Семикіної, Н. Гаркавенко, О. Пищуліної, В. Малікова та інших науковців. Значна частина публікацій з даної проблематики присвячена аналізу існуючих диспропорцій на вітчизняному ринку праці та причин низької ефективності регулюючих заходів держави по їх усуненню. Проте, незважаючи на значну кількість наукових робіт з проблем регулювання ринку праці, все ж таки не всі її аспекти отримали розгорнутого та глибокого висвітлення.

**Мета статті.** Метою цієї статті є висвітлення окремих аспектів регулювання державою ринку інтелектуальної праці України через призму інституціональної економічної теорії.

**Виклад основного матеріалу.** Загальносвітовий, досить стабільний процес інституціалізації ринків праці в Україні має свою специфіку, суперечливості, наприклад, вже створені інституції не можуть функціонувати ефективно, а створення нових потребує злагожденості дій держави, роботодавців та робітників. У цілому, ситуація на українському ринку праці характеризується як інституційно неврівноважена, що виявляється у відсутності ефективних інститутів, які могли б забезпечити умови для ринкової рівноваги [4]. Достатньо нетиповий сектор цього ринку - інтелектуальна праця має свої особливості та потреби в регулюванні. Розповсюджені на ринку інтелектуальної праці сучасні типи зайнятості, наприклад, аутсорсинг, лізинг персоналу, дистанційна зайнятість стають причинами для неврівноваженості попиту та пропозиції, проникаючи на ринок праці через неформальний сектор.

Виходячи з аналізу останніх наукових публікацій, можна означити ті проблеми, що впливають на ефективне функціонування ринку праці в цілому та

інтелектуальної праці зокрема. До основних недоліків, що зумовлюють особливості державного регулювання в Україні саме ринку інтелектуальної праці, можна віднести:

- дисбаланс між попитом та пропозицією кваліфікованих кадрів;
- застарілість інституційних елементів формування, оцінки якості та відтворення кадрового потенціалу;
- недосконале страхування соціального безробіття;
- надмірний контроль за трудовими відносинами;
- відсутність інституціолізованої системи інформації про ціни на ринку праці, нерівномірність оплати;
- відмінності формування ринку інтелектуальної праці залежно від менталітету.

Розглянемо детально ці негативні риси, щоб виявити, у яких напрямках необхідно вдосконалювати державне регулювання ринку інтелектуальної праці.

Дослідження показують, що сучасне суспільство потребує якісної робочої сили [7]. Якщо в умовах індустріальної економіки питома вага важкої фізичної праці була вигідною, з переходом до постіндустріального суспільства старі форми праці стають непродуктивними, все більшу роль у зростанні матеріального добробуту відіграє інтелектуальна праця. Україна перебуває на стадії становлення постіндустріального суспільства, але вже найпривабливішими галузями в країні стають саме ті, які потребують представників інтелектуальної праці. Зменшується роль матеріального виробництва у створенні ВВП, як свідчать статистичні дані, питома вага висококваліфікованих працівників, що закінчили вищі заклади освіти, в адміністративному комплексі промисловості становить 33,1%, а в галузях охорони здоров'я і освіти - 77% [1].

Але особливість ринку інтелектуальної праці в тому, що незначні відмінності у кваліфікації працівників, зайнятих в одній сфері, можуть призвести до великої різниці в заробітній платі, умовах праці та набору соціальних гарантій. Якщо брати до уваги сегмент виключно розумової праці,

наприклад, робітників галузі інформаційних технологій, то кількість випускників відповідних вишів, що мають претендувати на високооплачувані робочі місця, значно перевищує попит роботодавців. Важливу роль відіграє кваліфікація, досвід, відповідність сучасним вимогам, оволодіння новітніми знаннями та технологіями. Високий попит стимулює рівень заробітної плати. При цьому державні заклади, які цей попит формують, можуть встановлювати оплату праці на рівні 2-3 прожиткових мінімумів, а приватні підприємства – більше 5-10.

Такі сфери інтелектуальної праці, як медична та науково-освітня потерпають від неможливості конкурувати в оплаті праці з недержавними організаціями, це призводить до дисбалансу на ринку зайнятості на користь останніх. Значну роль також відіграє дистанційна зайнятість, наприклад, через мережу Internet, тому що не має можливості визначити точну кількість таких працівників і врахувати їх вплив на ринок інтелектуальної праці.

Особлива роль при формуванні ринку праці належить формальним інституціям, серед яких найвагоміше значення мають інститути та норми трудового законодавства. Сучасне трудове законодавство України не враховує, наприклад: систему захисту робітників від дискримінації, особливості влаштування та контролю громадян, що працюють за кордоном, регулювання неформальної зайнятості тощо. Також малопомітним стає вплив держави на якість підготовки та підвищення рівня висококваліфікованих кадрів, під час працевлаштування на ринку інтелектуальної праці роль вишів мінімізована та недостатня. Наявність диплому про вищу освіту лише дає можливість претендувати на місце роботи в державному закладі, тоді як приватні підприємства більшу увагу приділяють вмінням та навичкам робітників. За даними статистики лише 40% випускників вишів займають робочі місця з тих висококваліфікованих спеціальностей, за якими навчалися [5].

У контексті дослідження інституційних основ формування та відтворення кадрового потенціалу науковці виділяють три блоки: освітній, інформаційний

та ринок праці [2]. Як вважає І.Ф. Зинов'єв, різні країни мають певні відмінності у використанні інституціональних механізмів ринку інтелектуальної праці. Країни Західної Європи більшу увагу приділяють створенню нових робочих місць та застосовують жорстку політику регулювання зайнятості, а система інститутів США є більш гнучкою, спрямованою на соціальний захист. В Україні підготовка та підвищення кваліфікації кадрів не відповідає сучасним вимогам ринку інтелектуальної праці, не встигає за постійними змінами, які диктує цей ринок під впливом глобалізації. Також порівняно з іншими країнами існує незначна кількість організацій, що займаються оцінюванням якості висококваліфікованого потенціалу.

Високий рівень заробітної плати, який може отримати працівник інтелектуальної сфери на недержавному підприємстві, стає істотним стимулом працевлаштування, але безробіття на цьому ринку також існує. Це зобов'язує державу належним чином підтримувати рівень життя і тих учасників ринку інтелектуальної праці, які не були працевлаштовані офіційно, а наприклад, на основі контракту ЧП з роботодавцем. Якщо у 2013 р. кількість зареєстрованих безробітних в Україні досягла 571,6 тис. осіб, то згідно зі статистикою, майже 30% з них належать до кваліфікованих кадрів з вищою освітою [7]. З Фонду обов'язкового страхування на випадок безробіття виплачується середній розмір допомоги, який дорівнює законодавчо встановленому рівню мінімальної заробітної плати держави - 1147 грн. [9]. Звісно, ця сума не відповідає підвищеному рівню доходів недержавного сектора ринку інтелектуальної праці. У той же час забезпечення державою тимчасово незайнятих робочими місцями не охоплює той самий високооплачуваний сегмент інтелектуальної праці, попит на якому найбільш вимогливий та привабливий.

Надмірна зарегульованість трудових відносин обмежує гнучкість інститутів ринку праці, для роботодавця значними стають витрати, пов'язані з наймом та звільненням. На інерцію зайнятості і повільність пристосування ринку інтелектуальної праці до змін у попиті на працю впливають високі витрати обороту

робочої сили, що є своєрідним гальмом на шляху її цілеспрямованого перерозподілу. В Україні високі витрати на звільнення працівника супроводжуються також документарним оформленням, тому нові робочі місця дуже часто створюються на неформальній чи напівформальній основі. У порівнянні з країнами Європи для України характерне так зване добровільне звільнення, близько 89% зайнятих залишають робочі місця саме за власним бажанням [3]. Зовні позитивні зрушення в структурі зайнятості камуфлюють процеси, що спрощують ринок праці, виявляють його незрілість порівняно з розвинутими країнами.

Відсутність інституціолізованої системи інформації про ціни на ринку праці, коли інформація залишається лише приватною справою окремих компаній і не оприлюднюється, призводить до викривлення ситуації в сфері оплати інтелектуальної праці. Як вважають спеціалісти консалтингових компаній, без цінової прозорості ефективного функціонування ринку інтелектуальної праці неможливе. Виникає замкнене коло, якщо можливість координації на ринку обмежується відсутністю інформації та навпаки - відсутність координації не сприяє появі інформації. Зростання економіки та процеси модернізації, що вже відбулися в Україні, супроводжуються посиленням нерівності в розподілі результатів економічної діяльності на рівні підприємства, галузі, міжгалузевих та міжрегіональних масштабах. Найвищі заробітки концентруються в паливно-енергетичному та металургійному комплексі, сфері високих технологій, фінансів та кредитування, заробітна плата в цих галузях стала більш диференційованою та перевищила середній рівень по Україні у 2,5 рази [9]. Зростання нерівності сприяє не оздоровленню економіки, а породженню тіньових процесів на ринку праці.

Як показує аналіз досліджень, під впливом інституційних факторів український менталітет працівника виявляє багато самообмежень у разі функціонування на ринку інтелектуальної праці. Це відрізняє вітчизняний ринок праці від ефективного світового. Найбільш вагомими стають: традиції та звички, стереотипи мислення, встановлена система цінностей. Несамостійність прийняття

важливих рішень, залежність від зовнішніх обставин, низький характер дисципліни, подвійні стандарти оцінки якості персоналу, переважання особистих цілей над колективними - все це сприяє нестабільності ринку інтелектуальної праці в Україні, спричиняє непередбачувані звільнення, зменшує важливість вартості саме інтелектуального капіталу для власників підприємства. Ринок інтелектуальної праці також тісно пов'язаний з інформаційним ринком та ринком висококваліфікованої освіти, оскільки саме ці складові створюють основу для формування високоякісного кадрового потенціалу та забезпечення його конкурентоспроможності. Але інститути та інституції в Україні не достатньо забезпечують ефективну мотивацію поведінки суб'єктів на ринку інтелектуальної праці, не посилюють їх взаємодію, не збільшують інформованість та мобільність, не враховують національних особливостей.

Наявність так званих «правил гри» дає змогу знизити рівень невизначеності для учасників ринку інтелектуальної праці, тому необхідно систематизувати інституціональний вплив на цей сегмент, а також на ті складові, що є найвпливовішими - освітній потенціал та інформаційне забезпечення. Важливість саме інституціонального підходу при здійсненні соціально-економічних перетворень усвідомлена багатьма науковцями, тому що висуває на перший план ефективний механізм з трьома постулатами: правова держава, освічене суспільство та ринкова економіка.

Згідно з визначеними вище недоліками, інституційне регулювання ринку праці, а зокрема такого його сегмента, як інтелектуальна праця, повинно орієнтуватися на наступні особливості:

- сприяння професійній підготовці та перепідготовці кадрів;
- підвищення рівня страхування соціального безробіття;
- створення програм найму кваліфікованих кадрів;
- збільшення кількості високотехнологічних робочих місць;
- перегляд законодавчої бази щодо дистанційної та тіньової зайнятості;
- надання заробітній платні державних підприємств даного сегмента ринку праці більшої гнучкості;

– прийняття досвіду розвинених країн у регулюванні ринку інтелектуальної праці.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Для подолання інституційної недосконалості вітчизняного ринку інтелектуальної праці необхідно врахувати деякі елементи:

Провести гармонізацію трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення з міжнародними нормами, наприклад, щодо участі висококваліфікованих фахівців виробництва в навчальному процесі.

Розробити ефективні механізми закріплення диверсифікації трудових відносин у законодавстві, зокрема, передбачити регулювання фактично існуючих на практиці, інноваційних типів трудових контрактів, легалізації новітніх форм нетипової зайнятості, що розповсюджена в світі.

Регулювати розподіл трудових ресурсів, розробку та реалізацію програм підвищення територіальної мобільності інтелектуальних кадрів, залучення та використання іноземних представників ринку інтелектуальної праці.

Інформувати населення щодо ситуації на ринку інтелектуальної праці, наприклад, задля професійної орієнтації молоді, здійснювати проекти, що можуть бути спрямовані на підвищення зацікавленості роботодавців у наймі випускників вишів.

Прогнозувати величини та професійно-кваліфікаційну структуру пропозиції інтелектуальної робочої сили з урахуванням змін демографічної ситуації та структури вищої освіти, що склалася.

Переглянути напрямки та рівні підготовки кадрів з урахуванням прогнозу попиту та пропозиції на ринку праці.

Залучати до фінансування системи перенавчання кошти зацікавлених підприємств, здійснювати підтримку з боку держави ініціатив бізнесу щодо розвитку кадрового потенціалу.

Найефективніше використання вже створених інституцій може допомогти державі у вирішенні означених аспектів проблеми та приведенні



основ ринку інтелектуальної праці України до світових тенденцій. Державне інституційне регулювання сприяє більш ефективному розподілу висококваліфікованих трудових ресурсів, покращує умови зайнятості, відновлює баланс між попитом та пропозицією на ринку інтелектуальної праці.

### Література

1. Гриньова В. М. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрямки розвитку : монографія / В. М. Гриньова, В. В. Самойленко. — Х. : ВД «ИНЖЕК», 2007. — 168 с.
2. Зінов'єв І. Ф. Інституціональні основи регулювання ринку інтелектуальної праці в Україні / І. Ф. Зінов'єв, Ю. В. Віхорт // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. — 2009. — № 3. — С. 63—67.
3. Коваленко Н. С. Соціальний аспект функціонування інституційної структури ринку праці України в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів / Н.С. Коваленко // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. — 2009. — № 15. — С. 26—30.
4. Кочума І. Інституційні передмови людського розвитку в Україні / І. Кочума // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 5. — С. 35—38.
5. Петрова І. Л. Регулювання зайнятості у світлі глобалізаційної перспективи / І. Л. Петрова // Економіка та держава. — 2005. — № 2. — С. 19—20.
6. Пищуліна О. Щодо інституційного забезпечення функціонування ринку праці в Україні / О. Пищуліна. — К. : Нац. ін-т страт. досліджень, 2010. — 246 с.
7. Чухно А. А. Твори : у 3 т. / А. А. Чухно. — К. : НАН України, Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Наук.-досл. фін. ін-т при Мін-ві фін. України, 2006. — Т. 2 : Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика. — 2006. — 512 с.
8. [http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/rp/sz\\_br/sz\\_br\\_u/kzbr\\_g\\_u2013.htm](http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/rp/sz_br/sz_br_u/kzbr_g_u2013.htm)
9. [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T125515.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125515.html)
10. [http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc\\_rik/prc\\_rik\\_u/dszp\\_u2005.html](http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dszp_u2005.html)