

6. Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Зб. доп. Між нар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4—5 листопада 2008 р.) НАН України. Ін-т економіки пром-сті.— Доцецьк, 2009. — 140 с.

7. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюллетень / Державний комітет статистики України, 2008. — 35 с.

8. *Шамилева Л.Л.* Возможности использования оценки уровня человеческого развития в системе регионального управления / Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Зб. доп. Між нар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4—5 листопада 2008 р.) НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Доцецьк, 2009. — С. 57—70.

9. *Щербина І.Ф.* Методологічні підходи до розрахунку регіонального індексу фінансування людського розвитку / Вісник Прикарпатського університету: Економіка. — 2008. — №6. — С. 45—52.

10. Griffin K., Knight I. Human Development and International Development Strategy for 1990s. London and Basingstoke, 1990. P. 42

Стаття надійшла до редакції 16.06.2010 р.

Ю. М. Маршавін, канд. іст. наук., доц.,
професор кафедри управління персоналом
та економіки праці,
Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України.

ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУЦІЙНОЇ ПІДСИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджуються проблеми інституціонального облаштування ринку праці України. Проаналізовано теоретико-методологічні засади формування інститутів ринку праці, визначені шляхи підвищенні їх ролі у досягненні продуктивній зайнятості населення, розроблені завдання цих інститутів та основні напрями діяльності держави щодо їх удосконалення.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ринок праці, зайнятість населення, трансакційні витрати, роботодавці, наймані працівники, інститути ринку праці, інституційне облаштування ринку праці, компоненти (елементи) інститутів ринку праці, мотивація.

АННОТАЦИЯ. В статье исследуются проблемы институционального обустройства рынка труда Украины. Проанализированы теоретико-методологические основы формирования институтов рынка труда, намечены пути повышения их роли в достижении производительной занятости населения, разработаны задачи этих институтов и основные направления деятельности государства по их совершенствованию.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: рынок труда, занятость населения, трансакционные издержки, работодатели, наемные работники, институты рынка труда, институциональное обустройство рынка труда, компоненты (элементы) институтов рынка труда, мотивация.

SUMMARY. Problems of institutional organization of the labour market in Ukraine has been studied in this article. The theoretical and methodological principles of forming labour market institutions have been studied; ways of enhancing their role in achieving efficient employment have been determined; and tasks for these institutions and the government's major areas of activities for their improvement have been developed.

KEY WORDS: labour market, employment, transactional expenses, employers, work-hand, labour market institutions, institutional organization of the labour market, components of labour market institutions, motivation.

Постановка проблеми. Макроекономічне регулювання ринку праці часто не досягає мети, зокрема, тому що ринок праці перебуває під впливом великої кількості факторів соціального, соціально-культурного і соціально-психологічного характеру, а також через неузгодженість заходів структурного, інвестиційного, кредитно-грошового, експортно-імпортного, податкового та бюджетного спрямування між собою та основними напрямками соціальної політики. Звідси і дії влади з макроекономічного регулювання сфери зайнятості, що базуються на очікувані змін поведінки суб'єктів ринку праці в певному напрямі, у багатьох випадках не дають результатів, на які вона розраховує. Отже, на ринку праці основні постулати класичної економічної теорії порушуються навіть частіше, ніж на інших ринках.

Наукові праці американських учених Веблена, Мітчелла і Коммонса на межі XIX і XX століть та наприкінці 1920-х — на початку 1930-х рр. сприяли формуванню комплексу ідей, що ознаменували радикальний розрив з базовими постулатами ортодоксальної класичної теорії, розробці ключових ідей і концепцій, які покладені в основу сучасної інституціональної теорії. Дж. Коммонс проаналізував існуючі правила ведення справи, що спрямовують окремі трансакції, Р. Коуз у 1937 р. визначив поняття трансакційних витрат [6, с. 202], Д. Норт — інститутів, як певних правил гри — формальних правил й неформальні обмежень [8, с. 7]. Починаючи з 1970-х рр., еволюція інституціоналізму пов'язана з розробкою теорії прав власності і концепції економіки трансакційних витрат.

Слід зазначити, що у *дослідженнях і публікаціях* вітчизняних науковців і практиків розкривається багато проблем інституціонального облаштування ринку праці. Принаймні, аналізу різноманітних аспектів формування відповідного середовища приділя-

ється увага у працях С. І. Бандура, Д. Богині, А. Колога, Е. Лібанової, І. Петрової, В. Петюха, Л. Шевченко та інших науковців. Д. Богиня проаналізував певні методологічні аспекти проблеми, зокрема, сутність понять «інституціональний» та «інституційний» [2, с. 3], Л. Шевченко розробила класифікацію складу трансакційних витрат на ринку праці України [12], І. Давидова та М. Кім підкреслюють роль інститутів у формуванні мотивації до праці, економічної самодіяльності і підприємництва серед співвітчизників [3]. У дослідженнях В. Петюха розкривається роль державної служби зайнятості в інституціональному облаштуванні ринку праці [10], Г. Осового — шляхи удосконалення соціального діалогу на ринку праці [9]. Російські економісти Г. Меликьян і Р. Колосова розкрили склад інститутів ринку праці [13, с. 184], Д. Чернейко — його компоненти [11, с. 31].

Проте на сьогодні *не розв'язані* окремі методологічні аспекти формування інституціонального середовища вітчизняного ринку праці, зокрема, взаємозв'язок із економічними засобами забезпечення продуктивної зайнятості населення. Недостатньо досліджено формування інституційних засобів і механізмів регулювання ринку праці, спрямованих на: розвиток у населення мотивації до чесної праці в легальному секторі економіки; подолання «непрозорості ринку» — недосконалості інформації, яку мають роботодавці і працівники, створення системи прогнозування розвитку різноманітних аспектів зайнятості; направлення відповідних «сигналів» особам найманої праці, роботодавцям, державним органам щодо стану, тенденцій і явищ, що відбуваються і можуть відбутися на ринку праці.

Тому поглиблення аналізу інститутів ринку праці має велике значення як з теоретичної, так і практичної точок зору. Важливість останнього обумовлена тим, що більшість моделей, що створювалися у перші роки ринкових перетворень, не можуть далі використовуватися, оскільки вони, по-перше, розроблялися наспіх і у більшості випадків є надто спрощеними, по-друге, сучасний ринок праці є зовсім іншим, ніж він був спочатку і навіть у кінці 1990-х рр., по-третє, у певних постсоціалістичних країнах накопичений значний досвід інституційного облаштування ринку праці, позитивні елементи якого доцільно поширити на нашу практику.

Метою статті є поглиблення теоретичного аналізу інституційного облаштування ринку праці України, визначення основних завдань інститутів вітчизняного ринку праці та розробка напрямів їх удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інституціоналізм розглядає економічну реальність не лише як матеріальне, але й соціальне середовище. В ряді концепцій на передній план ставляться проблеми правового середовища, в інших — аналізуються організаційні структури, у третіх — розглядаються теоретичні аспекти права власності та економіка трансакційних витрат. Історично найпоширенішим виявилось розуміння інститутів як **неформальних обмежень взаємодії людей** (табу, звички, традиції, угоди) і **формальних норм** (конституції, закони, правові норми), що регламентують права людини [1, с. 657]. Але з часом під впливом економічної літератури практичного спрямування і господарського права, де термін «інститут» тлумачиться і як юридична особа, до інститутів стали відносити також **організації**, що визначають умови та обмеження діяльності суб'єктів ринку, «цілеспрямовано займаються формуванням умов і обмежень діяльності індивідів» [13, с. 184].

Отже, існує дві точки зору на зміст поняття «інститут»: *вузька*, відповідно до якої воно охоплює сукупність писаних і неписаних правил, котрі виконують функцію обмеження для суб'єктів ринку; *широка*, яку підтримує автор, відповідно до якої інститути включають також й організації, що легітимізують ці правила, а також виконують інтегративні функції, спрямовані на забезпечення цілісності всієї ринкової системи.

У дослідженнях інститутів соціальної сфери широке розуміння поняття «інститут», зокрема, підтримує Г. Ділігенський, який вважає, що соціальні інститути включають [4, с. 10]:

- 1) соціально визнані нормативно-ціннісні системи;
- 2) еталони соціального поведіння;
- 3) форми соціальних зв'язків людей;

4) функціональні органи управління і регулювання, що формують суспільні цілі і потреби, забезпечують кодифікацію соціальних норм і контроль за їхнім дотриманням.

Російські економісти Г. Меликьян і Р. Колосова до інститутів ринку праці «на різних рівнях економіки» відносять Міністерство праці та соціального розвитку, федеральну міграційну службу, державну службу зайнятості населення, її регіональні й місцеві органи, служби управління персоналом на підприємствах (в організаціях), а також громадські організації найманих працівників і роботодавців [13, с. 184]. Ще більш широкого тлумачення поняття «інститут» підтримується Д. Чернейко, який відносить до його компонентів ще й *суб'єкти*, що діють відповідно до формальних і неформальних правил і норм [11, с. 31] (підкреслено авт. — Ю. М.).

На думку автора, до *інститутів ринку праці: України* слід віднести [7, с. 40—41]:

— законодавство про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття, трудове право;

— правові норми та підзаконні акти (у тому числі галузеві і регіональні), що регламентують діяльність на ринку праці підприємств, страхового фонду на випадок безробіття, державної служби зайнятості та інших трудових посередників, органів державної виконавчої влади, профспілок, організацій роботодавців;

— системи оплати праці;

— процедури укладення колективних угод і договорів, порядок вирішення трудових спорів і трудових конфліктів;

— традиції та моральні норми, які визначають ставлення працівників і роботодавців, органів влади і профспілок до укладання та дотримання колективних і трудових договорів;

— еталони соціальної поведінки людей у процесі пошуку роботи, працевлаштування та звільнення, включаючи традиції, що склалися в осіб найманої праці і роботодавців з цих питань;

— Верховну Раду України, Президента України, уряд України, Міністерство праці та соціальної політики України, державну службу зайнятості, відповідні підрозділи місцевих органів влади, приватних посередників з працевлаштування;

— структурні підрозділи з питань праці та соціальної політики місцевих органів державної виконавчої влади;

— Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

— системи професійної освіти і професійної підготовки кадрів;

— професійні спілки;

— організації роботодавців;

— міграційні служби регіональних органів державної виконавчої влади;

— кадрові служби підприємств;

— ставлення органів влади, громадськості, профспілок, роботодавців до порушень норм трудового законодавства, трудових договорів і угод;

— інформаційні системи і технології, що спрямовані на суб'єктів ринку праці, включаючи засоби масової інформації та інтернет;

— навчальні заклади, засоби масової комунікації, заклади культури, нормативно-правові акти, моральні норми, що впливають на формування мотивації до праці й продуктивної зайнятості.

Цілями інститутів ринку праці, на наш погляд, є:

— тісне поєднання загальноекономічної (інвестиційної, грошово-кредитної, зовнішньоекономічної, податкової і бюджетної) політики з політикою зайнятості, забезпечення їх координації і цілеспрямованості, перш за все на створення і збереження сучасних робочих місць, забезпечення високої конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили;

— законодавче забезпечення продуктивної зайнятості населення, гідної оплати праці, її охорони і режиму, формування у населення і роботодавців мотивації до легальної, чесної і напруженої праці;

— забезпечення суб'єктів ринку праці необхідною інформацією, сприяння специфічними засобами підбору громадянами підходящої роботи на існуючі робочі місця (включаючи підвищення їх конкурентоспроможності), а роботодавцями — необхідних працівників;

— об'єднання всіх компонентів регулювання ринку праці у струнку систему, координація їх взаємодії.

Висновки. Завдання інституційного облаштування ринку праці України ще далекі від свого вирішення. Про це свідчать чисельні деформації поведінки осіб найманої праці і підприємців на ринку праці України, зокрема, поширення тіньової і примусово неповної зайнятості, принизливо низька заробітна плата, її невивлати, безладдя при прийомі людей на роботу і звільненні з роботи, порушення техніки безпеки і вимог охорони праці. Намагання влади протидіяти цим негативним явищам, створюючи інститути у вигляді нормативно-правових актів, відповідних структур в органах праці (інспекцій), у правоохоронних і податкових органах, місцевих органах влади, як показав досвід, майже не надало ефекту.

Основною причиною невдач, на наш погляд, є нерозвиненість таких **неформальних компонентів** (елементів) інституційного облаштування ринку праці, як звичаї, традиції, моральні та етичні норми, які багато в чому визначають поведінку найманих працівників і роботодавців. Саме нерозвиненість цих елементів вирішальним чином впливає на слабку активність певної частини безробітних у пошуку роботи, їх неготовність до реальних дій у відповідності із ситуацією на ринку праці, вимогами роботодавців до якості робочої сили, ділових і особистісних якостей працівників. Відсутність цілеспрямованості у пошуку своєї «ніші» на зареєстрованому ринку праці та наполегливих дій щодо розвитку і підтримання власної конкурентоспроможності стали однією із причин переходу багатьох осіб найманої праці і підприємців у тіньовий ринок праці, а інших — у категорію економічно пасивного населення.

Негайним завданням держави, місцевих органів влади, засобів масової інформації, шкіл, ПТУ є вплив на переконання, установки, ціннісні орієнтації громадян, активне формування у населення, насамперед молоді, більш сильної **мотивації** до чесної праці і підприємництва в зареєстрованому секторі економіки. Найважливішою метою інститутів ринку праці має бути посилення уваги суспільства до **відродження самоцінності чесної і сумлінної праці, поваги до людини праці**, що багато століть були традиційними для українського суспільства. Роботодавці не повинні обмежувати трудову мотивацію тільки матеріальним стимулюванням. Необхідно використовувати засоби соціально-психологічного заохочення, у тому числі такі, як роз'яснення й пропаганда важливості конкретної праці для суспільства, інформування працівників про сенс діяльності підприємства, її соціальний зміст тощо.

Автор вважає, що до **основних завдань інститутів вітчизняного ринку праці** слід віднести такі:

- удосконалення правового механізму сприяння продуктивній зайнятості населення;

- розвиток соціального діалогу на ринку праці, у першу чергу щодо участі в цьому процесі держави й роботодавців;

- підвищення ефективності професійного навчання і професійної орієнтації населення, молоді і шукачів роботи відповідно до поточних і перспективних потреб економіки, соціально-культурної сфери;

- удосконалення засобів донесення до суб'єктів ринку праці інформації про вакантні робочі місця і про осіб, які шукають роботу, рівень оплати праці, співвідношення попиту та пропозиції на різні види праці; тенденції і перспективи їх розвитку;

- піднесення активності в пошуку роботи молоді, безробітних, удосконалення технологічних засад сприяння працевлаштуванню, особливо уразливих категорій населення;

- удосконалення організації і структури державної служби зайнятості, технологій і методів її роботи, перш за все з активного сприяння працевлаштуванню громадян залежно від їх статі, віку, тривалості безробіття, професійно-кваліфікаційного рівня, особистих якостей тощо;

- удосконалення моніторингу, аналізу і прогнозування стану ринку праці й зайнятості населення, проведення обстежень домогосподарств з питань економічної активності (за методологією МОП), особливо щодо базового рівня (місто, район) і професійно-кваліфікаційного аспекту складу зайнятого і безробітного на-

селення, що надаватиме підстави для прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері зайнятості;

— створення системи цілеспрямованого, постійного і довготривалого впливу на людину, її свідомість, що має включати школи, професійно-технічні й вищі навчальні заклади, відповідні підрозділи збройних сил, центри зайнятості, кадрові служби фірм і підприємств. Ці ланки, доповнюючи одна одну за заданими критеріями ціннісних орієнтацій і інтересів, мають формувати у молоді, безробітних, усіх громадян відповідальне ставлення до праці.

У створенні інституційної складової системи регулювання ринку праці **першорядна роль належить державі**. Американський економіст М. Интриллігатор з приводу ролі російської держави в інституційному облаштуванні ринку справедливо підкреслював, що вона має проявити ініціативу щодо започаткування інститутів, інакше період їхнього становлення триватиме занадто довгий час [5, с. 18]. Це твердження повністю відноситься до інституційного облаштування ринку праці України. Звичайно, інститути ринку праці мають створюватися і удосконалюватися на всіх ієрархічних рівнях — загальнодержавному, регіональному, галузевому, місцевому, на рівні підприємств. Завдання держави щодо формування сучасних інститутів ринку праці полягає у створенні такого механізму, який спрямовував би дії суб'єктів ринку праці при досягненні своїх цілей в русло суспільних цілей — сприяння досягненню повної, продуктивної і вільнообраної зайнятості.

Література

1. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе: Пер. с англ. — 4-е изд. — М.: Дело ЛТД, 1994. — 720 с.
2. Богиня Д. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект // Україна: аспекти праці. — 2005. — №1. — С. 3—8.
3. Давидова І., Кім М. Інституціональні основи зайнятості в перехідній економічній системі // Економіка України. — 1998. — № 4. — С. 44—49.
4. Дилигенский Г. Политическая институционализация в России: социально-культурные и психологические аспекты // Мировая экономика и международные отношения. — 1997. — № 7. — С. 4—12.
5. Интриллигатор М. Реформа российской экономики: роль институтов // Экономика и математические методы. — 1997. — Т. 33. — Вып. 3. — С. 4—32.
6. История экономических учений: (современный этап): Учебник / Под общ. ред. А. Г. Худокормова. — М.: ИНФРА-М, 1998. — 733 с.

7. *Маршавін Ю.* Інституційна складова регулювання ринку праці і зайнятості населення // Економіка та держава. — 2004. — № 12. — С. 39—43.

8. *Норт Д.* Институциональные изменения: рамки анализа // Вопросы экономики. — 1997. — № 3. — С. 6—17.

9. *Осовий Г.В.* Наймані працівники та їхні професійні спілки як сторона соціального партнерства. // Соціальне партнерство: Навчальний посібник / [Бакуменко С. В., Левенець І. Є., Грибаков О. М. та ін.]. — К.: ТАСIS, ЦСД ім. В. Старосольського, 1999. — 300 с.

10. *Петюх В. М., Вонберг Т. В.* Підвищення достовірності оцінювання результатів діяльності центрів зайнятості // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — Т. 2. — Ч. II. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 619—631.

11. *Чернейко Д. С.* Формирование рынка труда: опыт, проблемы. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1999. — 160 с.

12. *Шевченко Л.* Трансакційні витрати і поведінка суб'єктів ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 6. — С. 3—9.

13. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 623 с.

Стаття надійшла до редакції 18.06.2010 р.

УДК 331.584:355.55

М. М. Медвідь, канд. екон. наук, старш. наук. співроб.,
Академія внутрішніх військ МВС України

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАНЬ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ У МИРНИЙ ЧАС ЗА УМОВ ОБМЕЖЕНОГО ФІНАНСУВАННЯ

АНОТАЦІЯ. Обґрунтовано механізм забезпечення трудовими ресурсами військового формування у мирний час за умов обмеженого фінансування та трансформації держави відповідно до вимог ринкової економіки. Розглянутий механізм дає можливість уникати регіональних диспропорцій комплектування посад військовослужбовців контрактним способом.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Трудові ресурси, військові формування, комплектування за контрактом.

АНОТАЦИЯ. Обоснован механизм обеспечения трудовыми ресурсами военного формирования в мирное время для условий ограниченного финансирования и трансформации государства в соответствии к требованиям рыночной экономики. Рассмотренный механизм дает возможность избегать региональных диспропорций комплектования должностей военнослужащих контрактным способом.