

7. Жак Ле Гофф Средневековье и деньги : очерк исторической антропологии / Жак Ле Гофф / Пер. с франц. М. Ю. Некрасова. – СПб. : ЕВРАЗИЯ, 2010. – 224 с.

8. Осауленко О. Г. Національна статистична система: стратегічне планування, методологія та організація : Монографія / О. Г. Осауленко. – К. : Інформ.-аналіт. агентство, 2008. – 415 с.

УДК 331.5

І.О. Штундер

*доцент кафедри менеджменту та маркетингу,
Університет економіки та права «КРОК»*

Інституційні важелі формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку

Статтю присвячено дослідженню інституційних важелів формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку економіки. Визначено роль основних державних інституцій у процесах формування ефективної зайнятості.

Ключові слова: державне регулювання зайнятості, державна служба зайнятості, інституційне середовище, «інституційні пастки».

И.А. Штундер

*доцент кафедры менеджмента и маркетинга,
Университет экономики и права «КРОК»*

Институционные рычаги формирования эффективной занятости в условиях инновационного развития

Статья посвящена исследованию институционных рычагов формирования эффективной занятости в условиях инновационного развития экономики. Определена роль основных государственных институций в процессах формирования эффективной занятости.

Ключевые слова: государственное регулирование занятости, государственная служба занятости, институционная среда, «институционные ловушки».

I. Shtunder

*Ph.D., Associate Professor of Management
and Marketing Department,
«KROK» University*

Institutional Instruments of Effective Employment Formation in Terms of Innovative Development

The article is devoted to the research of institutional instruments of effective employment formation in terms of innovative development of economy. The role of main state institutions in the processes of effective employment formation was found out.

Keywords: state control of employment, state employment agency, institutional environment, “institutional traps”.

Постановка проблеми

Посилення конкуренції, необхідність стимулювати зростання продуктивності праці та реструктуризацію вітчизняної економіки потребують гнучкого ринку праці, який міг би оперативно адаптуватися до потреб економіки та швидко змінюватися. Однак проблеми, які породжує неінституціалізований ринок праці, поглиблюють кризові явища в економіці, стримують структурні перетворення, перешкоджають створенню передумов для стабілізації й економічного зростання, не сприяють формуванню ефективної зайнятості. Формування інституційного середовища відбувається практично в спонтанному режимі. Сформувалася ціла низка «інституційних пасток», які, зокрема, отримали прояв у інерційності зайнятості, недосконалості інституційного механізму формування заробітної плати, відсутності інституціалізованої системи інформування про ціни на ринку праці, неефективності інститутів трудового права, слабкості інститутів укладання контрактів і ведення переговорів між найманим працівником та роботодавцем, а також інститутів державного регулювання.

Для обмеження інституційної недосконалості в процесах формування ефективної зайнятості необхідно удосконалити трудове законодавство та законодавство про зайнятість населення, а також систему моніторингу та прогнозування ситуації із зайнятістю на ринку праці, сприяти розвитку трудового потенціалу країни через створення фондів зайнятості, вживати спеціальних заходів, що регламентують дії соціальних партнерів у кризові періоди. Ці функції можуть бути покладені лише на державні інституції, що визначають стратегію розвитку ситуації з зайнятістю на вітчизняному ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблемам інституційного забезпечення формування ефективної зайнятості присвячені роботи багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців. Серед вітчизняних учених слід відзначити С. Бандура, Д. Богиню [1], Н. Болотіну [2], О. Бражко [3] О. Волкову, В. Жарнакова [5], Т. Заяць, В. Васильченко, В. Гриньову, М. Долішнього, С. Злупка, А. Колота [6], Ю. Краснова, Г. Купалову, Е. Лібанову, Ю. Маршавіна [8], В. Онищенко, І. Петрову, М. Семикіну [9], О. Цимбала [10], Л. Шевченко. Аналіз наукових робіт зазначених авторів свідчить про відсутність цілісного дієвого механізму формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку економіки. Крім того, науковцями не у достатній мірі приділено увагу питанням конкретизації функцій державних інституцій у питаннях підвищення ефективності зайнятості населення.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Існуючий стан інституційного забезпечення реалізації соціально-трудоких відносин не задовольняє повною мірою ні працівників, ні роботодавців. В умовах існування багатоманітності проблем у сфері зайнятості особливо актуальним є розмежування та урізноманітнення функцій державних органів зайнятості, підвищення ефективності їх функціонування, акцент на стратегічні заходи в процесах формування ефективної зайнятості населення.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження питань інституційного забезпечення процесів формування ефективної зайнятості населення.

Виклад основного матеріалу дослідження

Державне регулювання зайнятості являє собою систему заходів цілеспрямованого впливу на попит, пропозицію, ціну товару «робоча сила» з метою стабілізації суспільства, підвищення ефективності суспільного відтворення, забезпечення сталого економічного зростання.

Сукупність заходів і спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив на сферу зайнятості, є механізмом регулювання зайнятості. Усі заходи з регулювання зайнятості можна класифікувати так:

- за масштабами впливу – загальні та селективні. Загальні охоплюють усе працездатне населення. Селективні поширюються на окремі групи працездатних (молодь, регіон);

- за способом впливу – прямі та непрямі. Прямі безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, встановлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу. Вони є регулюючими та корегувальними. Непрямі заходи впливають на ринок робочої сили за допомогою зміни умов господарювання через здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, бюджетної політики;

- за типом впливу – активні та пасивні. До активних заходів належать ті, що спрямовані на підвищення професійної та регіональної мобільності працездатних, на збереження та підвищення рівня зайнятості на підприємствах. До пасивних – різні виплати допомоги по безробіттю;

- за змістом – економічні, адміністративні, ідеологічні. Економічні включають надання кредитів, субсидій, пільг, дотацій підприємствам, регулювання рівня податків і відсотка. До адміністративних – законодавчі акти, що регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції. Ідеологічні заходи спрямовані на формування суспільної думки;

- за об'єктом впливу – спрямовані на кількісні параметри (динаміка співвідношення попиту та пропозиції робочої сили), якісні характеристики (рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузева структура), організаційний аспект зайнятості. Як правило, у період кризи акцент робиться на регулювання державою кількісних параметрів і організаційних аспектів ринку робочої сили, а в період поживлення – на вдосконалення його якісного стану;

- за терміном – заходи довготермінового та короткотермінового характеру. До довготермінових заходів належать: гнучка система професійної підготовки та перепідготовки кадрів; активна інвестиційна політика із створенням додаткових, нових робочих місць; розвиток тимчасової зайнятості; збільшення розмірів пенсій, щоб відпала необхідність вторинної зайнятості пенсіонерів, інвалідів; вторинна зайнятість осіб у працездатному віці (альтернативний робочий тиждень); сприяння трудовим міграціям населення. До короткотермінових заходів належать: розвиток додаткової (вторинної) зайнятості, індивідуальної трудової діяльності із надання послуг; заохочення створення підприємств малого бізнесу; розвиток фермерства; дострокове (1,5-2 роки) відправлення працівників на пенсію по старості [3, с. 80].

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки громадян, які тимчасово не працюють, у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, створюється Державна служба зайнятості.

Функціями Державної служби зайнятості є:

- аналіз і прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу, інформування населення й державних органів управління про стан ринку праці;

- консультивання громадян, власників підприємств, установ і організацій чи уповноважених ними органів, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що висувуються до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення;
- облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування; подання допомоги громадянам у доборі відповідної роботи і власникам підприємств, установ, організацій чи уповноваженим ними органам у доборі потрібних працівників;
- організація, у разі потреби, професійної підготовки та перепідготовки громадян у системі служби зайнятості чи направлення їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяння підприємствам у розвитку та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання;
- надання послуг з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;
- реєстрація безробітних і надання їм у межах своєї компетенції допомоги, у тому числі й грошової;
- участь у підготовці перспективних і поточних державної та територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (рис. 1) утворюється з метою фінансування передбачених програмами зайнятості населення заходів.

Міністерство соціальної політики України є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, оплати, нормування та стимулювання праці, охорони праці, умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, соціально-трудова відносин, координує діяльність щодо реалізації державних і регіональних соціальних програм, налагодження соціального партнерства.

Міністерству соціальної політики України підпорядкований Комітет по нагляду за охороною праці.

Основними напрямками діяльності Міністерства соціальної політики України є:

- розроблення, обґрунтування, координування та контролювання виконання соціальних програм з питань зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, пенсійного забезпечення і соціального обслуговування населення, народонаселення, забезпечення соціально-трудова прав жінок, молоді;
- прогнозування розвитку соціальної сфери на основі аналізу життєвого рівня населення та підготовка пропозицій щодо вдосконалення системи соціального захисту, соціального страхування, пенсійного забезпечення та соціального обслуговування населення;
- сприяння раціональній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, підвищенню якості та конкурентоспроможності робочої сили;
- керівництво діяльністю державної служби зайнятості, запровадження заходів, пов'язаних із регулюванням ринку праці та трудової міграції, здійснення контролю за раціональним використанням коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення;

- розроблення та вдосконалення механізму державного регулювання рівня життя населення;
- розроблення та здійснення заходів з метою посилення мотивації до праці, вдосконалення її оплати, організації та нормування; розроблення й затвердження міжгалузевих норм і нормативів праці;
- розроблення пропозицій щодо формування державної політики у сфері соціального страхування населення та координація роботи з її реалізації;
- координація діяльності органів виконавчої влади, спрямованої на регулювання праці, проведення консультацій і організація співробітництва у цьому напрямі з об'єднаннями профспілок і власників, сприяння розв'язанню соціально-трудових проблем на основі принципу соціального партнерства, участь в укладанні колективних договорів, угод;
- надання консультаційних послуг під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), проведення підготовчої роботи для укладання колективних договорів, угод між галузевими профспілками і об'єднаннями підприємств, сприяння їхньому співробітництву в поліпшенні організації та умов праці, розв'язання проблем соціального розвитку трудових колективів, узагальнення практики укладання колективних договорів, угод;
- здійснення заходів щодо зміцнення міжнародного співробітництва у сфері соціально-трудових прав громадян, налагодження постійних зв'язків з Міжнародною організацією праці, підготовка пропозицій щодо приведення актів законодавства України у відповідність із міжнародними трудовими нормами, вивчення та узагальнення міжнародного досвіду регулювання трудових відносин і зайнятості населення, його соціального захисту та поліпшення умов праці, підготовка пропозицій щодо використання цього досвіду на національному рівні;
- участь у підготовці та реалізації міжнародних угод, пов'язаних із трудовою міграцією, захистом прав працівників-мігрантів;
- комплексне управління охороною праці, здійснення державного нагляду за дотриманням у процесі трудової діяльності вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів щодо безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- організація та здійснення моніторингу у сфері праці, зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, пенсійного забезпечення та соціального обслуговування населення.

Державна інспекція праці Міністерства соціальної політики України (рис.1) здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності. Вона здійснює контроль за дотриманням законодавства про працю з таких основних питань:

- про трудовий договір і ведення трудових книжок; про робочий час і час відпочинку; про оплату праці, гарантії та компенсації;
- про укладання та виконання галузевих і регіональних угод, колективних договорів;
- про трудові відносини в разі банкрутства та приватизації підприємств;
- про відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків;
- про працю жінок, молоді, інвалідів та інших категорій громадян, які потребують соціального захисту;
- про трудову дисципліну та матеріальну відповідальність працівни-

ків; про виплату працівникам допомоги з фонду державного соціального страхування.

Розглянуті органи державної влади є інститутами інфраструктури на ринку праці для забезпечення ефективної зайнятості. До інститутів формування ефективної зайнятості також належать: пенсійний фонд; відділи (управління) праці та соціальної політики в областях і містах; Комітет по нагляду за охороною праці; фонд соціального страхування; міграційні служби; комерційні кадрові агентства, центри підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (рис.).

Крім вищезазначеного, слід відмітити, що ще на початку періоду ринкових трансформацій в Україні були введені такі базові інститути (рис. 1), що покликані забезпечувати ефективну зайнятість, як мінімальна заробітна плата, єдина тарифна сітка для оплати праці працівників бюджетної сфери, державні програми зайнятості населення, система страхування на випадок безробіття, об'єднання роботодавців, профспілки, Трестороння комісія як вищий орган узгодження інтересів у соціально-трудої сфері. Було переглянуто трудове законодавство з метою його адаптації до ринкових відносин, широко використовувались стандартні зразки, рекомендовані міжнародними організаціями.



Рис. Інституційні важелі впливу на формування ефективної зайнятості

Джерело: розроблено автором на основі [3; 7; 8]

Проте слід урахувати, що загальносвітовий процес інституалізації сфери зайнятості в Україні має свою специфіку, протікає складно і суперечливо, супроводжується реформуванням уже створених інститутів, їх неефективним функціонуванням. Формування інституційного середовища відбувається практично в спонтанному режимі, під впливом рішень, що приймаються незалежно одне від одного державою, підприємцями та найманими працівниками. Зміни

в системі трудових відносин, зокрема – зростання безробіття, поглиблення диференціації та зниження реальних доходів населення характеризуються складністю та неоднозначністю оцінок. У цілому ситуація у сфері зайнятості може характеризуватися як інституційно нестійка, що виявляється у відсутності ефективних інститутів, які могли б забезпечити умови для наближення до ринкової рівноваги. Досвід застосування економічних інститутів, покликаних реагувати на ці зміни, лише нагромаджується. Сучасні форми зайнятості (дистанційна зайнятість, аутсорсинг, лізинг персоналу тощо) часто проникають на ринок праці через неформальний сектор. Тому реакція основних учасників ринку праці призводить до результатів, які мало прогнозовані, неочікувані та мало ефективні.

Висновки

Таким чином, удосконалення інституційного механізму мотивації до ефективної зайнятості потребує: відновлення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати; удосконалення податкової політики з метою зниження податкового тиску на роботодавців і 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 та скорочення обсягів «прихованого безробіття»; розвиток гнучких форм зайнятості на допоміжних роботах та у сфері послуг; підвищення матеріальної зацікавленості безробітного щодо опанування професією 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 і роботодавців для реалізації заходів зі сприяння зайнятості працівників, які підлягають вивільненню; розвиток тимчасових, сезонних та оплачуваних громадських робіт шляхом розширення їх видів; удосконалення професійної освіти безробітних громадян з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці та можливості якнайшвидшого працевлаштування.

Вважаємо, що інституційні важелі формування ефективної зайнятості неможливі без активізації державної політики зайнятості, спрямованої на створення нових ефективних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності незайнятого населення на ринку праці. Необхідним є сприяння держави щодо формування активної позиції робочої сили стосовно пошуку гідної роботи, що відповідає вимогам працівників до умов найму та оплати праці, при одночасному стимулюванні мотивів зайнятості, пов'язаних із забезпеченням можливостей професійної, соціальної та інтелектуальної самореалізації працівників.

Література

1. Богиня Д. П. Мотивація і стимулювання праці в системі соціально-трудова відносин / Д. П. Богиня // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 4. – Ч. 1. – Т. 1. – С. 7-10.
2. Болотіна Н. Право соціального забезпечення України: системно-структурний аналіз / Н. Болотіна // Право України. – 2001. – № 5. – 45-51 с.
3. Бражко О. В. Інституційне забезпечення функціонування ринку праці в Україні / О. В. Бражко // Економіка і держава. – № 1. – 2010 – С. 79-81.
4. Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України / М. Гуць // Україна : аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 13-17.

5. *Жернаков В.* Соціально-трудові відносини : поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // *Право України.* – 1999. – № 10. – 23-31 с.
6. *Колот А. М.* Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
7. *Лісогор Л. С.* Роль мотивації праці та зайнятості в формуванні ринку праці України / Л. С. Лісогор // *Регіональні перспективи.* – 2002. – № 3-4 (22-23). – С. 137-139.
8. *Маршавін Ю.* Регулювання ринку праці України : теорія та практика системного підходу : монографія / Ю. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.
9. *Семикіна М. В.* Соціально-економічна мотивація праці : Методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М. В. Семикіна / Відп. ред. В. В. Онікієнко. – Кіровоград : Мавік, 2004. – 124 с.
10. *Цимбал О. І.* Методичні підходи до оцінювання тактичної ефективності інституційного регулювання ринку праці / О. І. Цимбал // *Ефективна економіка.* – № 12. – 2010. – С. 25-30.