

ІНСТИТУЦІЙНА СТРУКТУРА РИНКУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ТА РОЗВИТКУ

Другова Є.В.,

*аспірант PhD III-го року навчання кафедри економічної теорії,
ДВНЗ «Київський Національний економічний університет імені В. Гетьмана»*

м. Київ, Україна

e-mail.: evdrugova95@gmail.com,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0005-2145-2156>

В умовах посилення впливу глобалізаційних процесів на ринку праці ключову роль відіграють його інститути (інститут заробітної плати, інститут освіти, інститут зайнятості, тощо), які виступають особливою рушійною силою інноваційного розвитку, а наявність висококваліфікованих спеціалістів є основою конкурентоспроможності національної економіки, яка відтворює модель «європейської» держави в системі світового господарства.

Вагомий внесок у формуванні і функціонуванні інституційних засад ринку праці внесли Д. П. Богиня, А. М. Колот, Ф. В. Зінов'єв, Е. М. Лібанова, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, М. В. Семикіна та інші науковці. Незважаючи на наявність значної кількості наукових досліджень, комплексне вивчення процесу формування та розвитку інститутів ринку праці як механізму, а також проблем його функціонування досліджено не достатньо.

Сьогодні, ринок праці являє собою цілісну систему взаємовідносин індивідів, організацій і держави, що забезпечує задоволення потреб окремої особистості і суспільства в цілому у розвитку, відтворенні, а також у зростанні добробуту, нарощуванні інтелектуального капіталу, відтворенні висококваліфікованої робочої сили тощо.

При цьому інститути ринкової економіки та цінності демократичного суспільства найчастіше вступають у протиріччя з успадкованими від минулого стереотипами поведінки трудової свідомості: трансформацію змісту, форм та характеру праці; зміну регламентації робочого часу; модернізацію робочих місць; зростання частки новостворених робочих місць у високотехнологічних та інноваційних секторах економіки; старіння професій і появу нових.

Інституційний напрям регулювання ринку праці відображає широкий спектр діяльності державних органів із погодженням інтересів організацій щодо впливу на попит і пропозицію робочої сили [1. с.72].

Паралельно із трансформацією інституційної структури як механізму взаємодії його ключових елементів із господарською системою, відбувається руйнування старих та складаються неефективні «нові» інститути: деформована трудова етика, ненормований робочий день, зміни видів зайнятості, невизначеність у розрахунку заробітної плати (контракті форми) тощо.

Перераховані процеси видозмінюють інституціональну структуру ринку праці, розкривають певні проблеми та протиріччя його функціонування. Таким чином, необхідність вирішення суперечностей і проблем у трудовій сфері обумовлює важливість та актуалізацію аналізу інституційної структури як

механізму ринку праці та його основних тенденцій в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки України.

Закон України «Про зайнятість населення» визначає правові, економічні, організаційні засади розвитку ринку праці, його основних інститутів, а також гарантії держави щодо реалізації конституційних прав громадян на соціальний захист від безробіття [2].

У зв'язку з цим важливу функціональну роль відіграють інститути контролю за дотриманням умов контрактів на ринку праці, включаючи трудову інспекцію, профспілки, громадські організації тощо. Не менш значущі інститути посередництва та інформаційної підтримки контрагентів ринку праці. Вони включають центри зайнятості, служби працевлаштування та інформації населення, приватні та державні кадрові агентства тощо.

Інститути створюють певний механізм функціонування ринку праці, що за рахунок зовнішніх позитивних та негативних впливів направляє діяльність людей. Важливо розглядати механізм взаємодії системи інститутів в практичному сенсі: не тільки з позицій економічного зростання національної економіки, але і з позицій суб'єктів ринку праці зокрема, стосовно можливостей маневрувати трудовими ресурсами та ефективно перерозподіляти інтелектуальний капітал.

Слабкість інститутів, що забезпечують трудову мобільність та перешкоджають дискримінації робітників, зумовлює зниження ефективності функціонування ринку праці, що в свою чергу приводить до нераціонального використання трудових ресурсів країни [3 с.70-71].

Так, інститути ринку праці, формуючи інтелектуальний капітал, що безпосередньо є власністю його носія, хоча до його формування та розвитку були причетні інститути ринку праці, а отже, останні мають певне право на компенсацію витрачених ресурсів та зусиль у вигляді можливості частково розпоряджатися трудовими можливостями економічного суб'єкта.

Теоретичний аналіз інституційної структури як механізму ринку праці, дає можливість змінити уявлення про носія інтелектуального потенціалу, про право власності на наявний у нього інтелектуальний капітал, дає розуміння «соціального боргу» перед суспільством і державою. Держава яка є основним елементом інституційного механізму має регулювати ринок праці загалом, управляти трудовими ресурсами, стати мотиватором вдосконалення інституційного середовища розвитку людського капіталу.

Список використаних джерел:

1. Пустовійт Р.Ф. Пріоритетні напрями вдосконалення інституційного середовища розвитку людського потенціалу в Україні / Р.Ф.Пустовійт // Фінансовий простір. – 2013. – №1(9). – С.70-81
2. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Егоришин А. П. Методология управления трудовыми ресурсами : монография / А. П. Егоришин, И. В. Гуськова. - Н. Новгород : НИМБ, 2008. - 352 с.