

## ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ТА ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

*У статті надається аналіз трансформації зайнятості як взаємодії формальних та неформальних інститутів зайнятості, а також розглянуто аспекти функціонування інституціонального механізму зайнятості.*

**Ключові слова:** *зайнятість населення, інститути зайнятості, трансформація зайнятості, інституціональний механізм зайнятості.*

Система відносин зайнятості представлена формальними та неформальними правилами та нормами, а також відповідними механізмами контролю та захисту. Система економічних інститутів становить інституціональний механізм зайнятості, який покликаний надати цьому виду відносин структуру, організацію та легітимність. Використання інституціонального механізму зайнятості має практичне значення як для економічного зростання, так і для становища працівників, а також можливостей компаній до реалокації ресурсів.

Найчастіше існуючі на ринку праці інститути діють на благо цього ринку, тобто ефективно, але можлива також ситуація протидії нормальному функціонуванню ринку праці. Крім звичайних інститутів, під якими розуміються закони про права працівника, механізми його колективного представництва, мінімальна заробітна плата, централізовані переговори у процесі підписання колективних угод, вихідні виплати, страхування з безробіття та інші формальні інститути, існує також безліч неформальних інститутів або інститутів вищого порядку, до яких належать морально-етичні норми та правила поведінки, прийняті та закріплені в суспільстві.

Надалі у сфері зайнятості здійснюється якісна зміна типів та форм зайнятості, трансформація структури зайнятості, спостерігається підвищена гнучкість та сегментація ринку праці. Дослідження закономірностей трансформації зайнятості в сучасній економіці дозволяє глибше зрозуміти природу економічних та соціальних процесів не тільки у сфері зайнятості, але й у загальноекономічному плані.

Головним завданням суб'єктів ринку праці в сучасних умовах стає мінімізація трансакційних витрат, під якими в даному випадку слід розуміти витрати на пошук та переробку інформації. Заробітна плата постає в пряму залежність від цих витрат. При цьому весь відомий мікроекономічний апарат дослідження ринку праці, зокрема модель попиту на працю та пропозиції праці, не прийнятний за нових умов. Знову ж конкретно-економічним об'єктом дослідження тут можуть бути проблеми розподілу прав власності, оподаткування, соціального захисту індивіду тощо.

Тема ринку праці достатньо опрацьована в зарубіжній та вітчизняній літературі. Водночас у роботах класиків, неокласиків та кейнсіанців інституціональні фактори або не попадали у сферу економічного аналізу, або їхній вплив

на ринок праці розцінювався як негативний. У першому випадку ці фактори виступали одночасно й умовою й результатом економічного розвитку, тому формувалось аксіоматичне уявлення про їхню роль, насамперед про роль держави. У другому – інституціональні фактори враховувались як причини, що зумовлюють «недосконалість ринку» та перешкоджають функціонуванню механізму ринкового самонастроювання. На початкових етапах звернення до інституціональної теорії дослідження зосереджувалась увага на аналізі впливу окремих інститутів на такі основні індикатори ринку праці, як рівень безробіття та коефіцієнт зайнятості. Основний висновок більшості досліджень, проведених на матеріалі різних країн, а також й міждержавних порівнянь, полягає в тому, що загострення безробіття прямо чи опосередковано пов'язано з високим рівнем заміщення та тривалістю виплат з безробіття, високою мінімальною оплатою праці, впливом профспілок. У подальшому коло інститутів, що попадають у сферу аналізу, розширюється, насамперед за рахунок включення трудового законодавства.

У формуванні концепції зайнятості особливу роль відіграли роботи пострадянських досліджувачів, які проводять аналіз інституціональних особливостей ринку праці: Р.І. Капелюшнікова, Р.М. Нуреєва, О.М. Олійника, В.М. Полтеровича, В.Л. Тамбовцева, А.Є. Шастітко та ін.[2].

Однак проблема ринку праці та зайнятості в симбіозі із завданнями та питаннями, які ставить сучасна інституціональна економіка, не досліджені на теоретичному рівні, та, як наслідок, не мають свого логічного завершення у вирішенні прикладних завдань.

З урахуванням викладеного метою статті є характеристика інститутів зайнятості, а також тих факторів, які можуть впливати на інституціональну трансформацію зайнятості.

Трансформація зайнятості – це процес поетапних, послідовних змін інституціональних та структурних механізмів системи зайнятості. Сфера зайнятості являє собою механізм трудового обміну, що складається із соціально-економічної взаємодії безлічі агентів, котрі співпрацюють за умов розділу праці. Інституціональний механізм сфери зайнятості утворюється системою економічних інститутів, яка включає в себе інститути-організації та інститути-норми (національні та професійні традиції праці, звичаї, навички ділового етикету).

Сфера зайнятості являє собою систему, яка складається з двох взаємопов'язаних блоків: зовнішнього (екзогенного) та внутрішнього (ендогенного) середовищ. Щоб уявити внутрішньосистемну взаємодію у сфері зайнятості, необхідно розглянути екзогенні структурні складові, які визначені як інститути-домінанти. Ці елементи екзогенного середовища справляють домінуючий вплив на формування та функціонування інфраструктури ринку праці. До них насамперед належать: соціальні інститути, економічні інститути, інститут психології, політичні інститути, інститут права, держава як інститут, інститут суспільної свідомості, екологічні інститути. Усі ці інститути-домінанти перебувають у тісному зв'язку між собою, доповнюючи та корегуючи один одного.

Основними елементами інституціонального механізму та учасниками соціально-трудових відносин у сфері зайнятості виступають такі інститути-організації:

– держава (ієрархічна політична організація);

- фірми (ієрархічна економічна організація);
- трудові колективи як об'єднання зайнятих на виробництві працівників (ієрархічна соціальна організація);
- професійні спілки працівників та роботодавців;
- домашні господарства.

Для виконання своїх функцій інституціональний механізм зайнятості має установи, у межах яких організовується діяльність, здійснюється управління та контроль за соціальними діями та зв'язками – біржі праці, центри зайнятості, профспілки, спілки підприємців, служби підготовки кадрів і т. ін.

Сутність впливу інституціонального механізму проявляється в урегульованих відносинах між ринковими контрагентами, згідно прийнятих правил, і полягає в особливому способі організації та регулюванні економічної активності в певних межах, окреслених часом, простором та колом осіб.

Інститут трудових контрактів, заробітної плати, фірми та держава як інститути зайнятості забезпечують узгодження очікувань та економічних інтересів агентів трудових відносин [5].

Подібно іншим соціально-економічним інститутам, сфера зайнятості виконує обмежувальні функції та створює нові можливості вибору діяльності трудовим агентам.

Розвинене інституціональне середовище дозволяє збільшити ефективність зайнятості населення, кількість та якість контактів на ринку праці. Обмежують повну зайнятість населення доступність престижних вакансій із високою оплатою, нерівні умови одержання інформації, інститут ринку житла, що не дозволяють робочій силі вільно переміщуватись по території країни.

На трудову активність та обсяги зайнятості впливають соціальні інститути (зв'язки спорідненості та сімейності), усталений розподіл прав власності [1].

Зростання зайнятості завжди має певні межі, відповідає певним нормам (стандартам). Подібно тому, як існує «природна» норма для безробіття, існують в економіці й «природні» норми зайнятості населення.

Формування нормативного рівня зайнятості населення також залежить від впливу економічних інститутів. Зокрема вони забезпечують доступ на ринки праці, вакансій та послуг праці на основі оптимального розміру заробітної плати тощо.

Ні одна з компаній не здатна до функціонування в довгостроковій перспективі, якщо вона не створює робочі місця та не надає достатніх можливостей для кар'єрного зростання своїм співробітникам. Створення якісної зайнятості рівнозначно необхідне як для окремої фірми, так і для суспільства [3].

Якість зайнятості – властивості зайнятості задовольняти основні потреби та інтереси (запити) роботодавця та найманого працівника.

З одного боку, в основі зростання якості зайнятості є підвищення продуктивності праці: позитивний вплив матеріальних стимулів на трудову активність може існувати за скільки завгодно високого рівня зайнятості та заробітної плати, оскільки можливості підвищення якості праці та ефективності трудових зусиль залишаються не обмеженими.

З другого боку, якість зайнятості підвищує трудову активність працівників, покращуючи здоров'я, умови життєдіяльності та працездатність [6].

Категорія «якість зайнятості» не одержала відповідної наукової розробки, відсутній комплексний аналіз самого поняття. Зокрема існують визнані методики кількісної оцінки якості зайнятості (ЯЗ), розроблені фондом зайнятості у Вашингтоні і розкриваються в роботі «Зайнятість та соціальна політика: основа для інвестування в якість», підготовленій комісією європейської спільноти (Брюсель, 2001). Разом з тим оцінка та розкриття якості зайнятості дозволяє об'єднати економічну (трудова діяльність та соціальну (потреби та споживання) ефективність в безпосередньому взаємозв'язку.

Дія механізму інститутів зайнятості та праці під впливом інституту заробітної плати проявляється таким чином:

1. На ринку праці здійснюється встановлення та оприлюднення цін та сприяння продажу праці.

2. У сфері зайнятості діють специфічні трансакційні механізми укладення трудових угод через інститут трудових контрактів.

3. Державні форми регулювання зайнятості встановлюють правові рамки взаємодії роботодавців та найманих працівників, для чого передбачається створення громадських інститутів та структур на різних рівнях.

4. Інституціональна структура доповнюється елементами фірмового механізму контролю робочої сили. Зайнятістю тут керує переважно не механізм цін, а сукупність адміністративних правил та процедур у рамках інституту фірми.

5. Механізм конкуренції проявляє себе на ринку праці у формі конкурентних переваг робочої сили.

6. Формою регулювання соціально-трудоких відносин та узгодження економічних інтересів виступає механізм соціального партнерства.

В умовах транзитивної економіки цей організм підлягає впливу багатьох (часто несприятливих) факторів, що породжує неминучість появи інституціональних ризиків. Інституціональний ризик на ринку праці – це небезпека виникнення непередбачених втрат трудових ресурсів у силу незбалансованості його екзогенних та ендегенних складових. Цей ризик, з точки зору його основного діючого суб'єкта – працюючого – виражається у вигляді небезпеки втрати вже існуюче робоче місце або не знайти роботу взагалі. З точки зору сукупного (загального) ринку праці – це ризик втрати господарюючими суб'єктами наявної робочої сили внаслідок впливу інститутів-домінантів [4].

**Висновки.** Розвинене інституціональне середовище дозволяє підвищити ефективність зайнятості населення, кількість та якість взаємодій на ринку праці. Небажані явища, що виникають під час трансформації зайнятості (скорочення чисельності економічно активного населення, зростання безробіття, зменшення народжуваності, зростання смертності, погіршення здоров'я населення), – це результати, першопричина яких полягає у факті ігнорування або недоврахування діючими суб'єктами одного або декількох інституціональних ризиків на ринку праці.

Інституціональний механізм сфери зайнятості виступає по відношенню до включених в його сферу дії індивідів «колективним благом», необхідним для

впорядкування, формалізації та стандартизації економічних зв'язків та відносин у сфері трудового обміну. Він тим більш необхідний, тому що традиції праці й зайнятості становлять економічний ресурс, призначений для економії трансакційних витрат.

### Література

1. Литвинцева Г.П. Институциональная экономическая теория: учебник / Г.П. Литвинцева. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2003.
2. Олейник А.Н. Институциональная экономика: учеб. пособие / А.Н. Олейник. – М.: ИНФРА-М, 2000.
3. Терон І.В. Трудоресурсний капітал і критерії конкурентоспроможності країни в глобальному економічному просторі / І.В. Терон // Теоретичний журнал Хмельницького економічного університету. – 2008. – Вип. 4 (12). – С. 218-223.
4. Ткач А.А. Інституціональна економіка. Нова інституціональна економічна теорія: навч. посіб. / А.А. Ткач. – К.: Центр навч. літ-ри, 2007. – 304 с.
5. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / О.И. Уильямсон. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996.
6. Санкова Л.В. Институциональные аспекты занятости нового типа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <[http://www.econ.msu.ru/cmt2/lib/a/1158/file/\\_59.pdf](http://www.econ.msu.ru/cmt2/lib/a/1158/file/_59.pdf)>.