

субъективная парциальность, неумение человечества выступать в качестве единого планетарного субъекта являются одной из самых угрожающих дисгармоний современности [7]. Соответственно, в долгосрочном прогнозе, мы имеем дело с отсутствием альтернативы сосуществованию и наращиванию способности отдельных государств кооперироваться перед лицом глобальных угроз, придавая миру черты планетарного субъекта.

Следующая антиномия акцентируется на неизменной черте современных международных отношений и наиболее характерна в экономической сфере их проявления. Речь идет о так называемом межстрановом обмене скорее дестабилизирующими факторами и негативным опытом, нежели стабилизирующими или позитивными. С данной точки зрения, в мире должны инициироваться образование и поддержка определенных информационных фильтров, которые позволят обмениваться достижениями, а не поражениями. В то же время, данная идея противоречит основному закону энтропии, по которому хаотические события, дисгармония, дестабилизация распространяются активнее и быстрее в сравнении с последствиями экономических достижений.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ.

1. Easterly W. The Big Push deja-vu: A review of Jeffrey Sachs's "End of Poverty: Economic Possibilities for Our Time" / W. Easterly // Journal of Economic Literature. – 2006. – Vol. 44. – No. 1. – P. 96-105.
2. Iversen T. The Dynamics of Welfare State Expansion: Trade Openness, Deindustrialization and Partisan Politics [Electronic resource] / T. Iversen // The New Politics of the Welfare State / P. Pierson (ed.). – Oxford: Oxford University Press, 2001. – Mode of access: <http://scholar.harvard.edu/files/iversen/files/introdyn.pdf>
3. Дерлугьян Г. Как устроен этот мир. наброски на макросоциологические темы. М.: Изд-во Института Гайдара, 2013. – 384 с.
4. Ещенко П.С. Догмы і реалії нової економіки / П.С. Ещенко// Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць. Випуск 21. Том 1. (за заг.ред.проф.Єханурова Ю.І., Шегди А.В.). – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2011. – с.13-22.
5. Кушлин В.И. Траектории экономических трансформаций / В.И.Кушлин. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 310 с.
6. Неволенные рычаги внешней политики России: региональные и глобальные механизмы: коллект.моногр. / под ред. М.В. Братерского; Нац. исслед.ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 282 с.
7. Чешков М.А. Смысл противостояния : не альтернативность, но вариабельность // МЭиМО. - №6. - 2002. - С.24-30. [8]

УДК 331.5

### МЕТОДОЛОГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУТІВ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

**Маршавін Ю.М.**, д.е.н., професор кафедри адміністративного менеджменту і політики зайнятості Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України (м. Київ)

#### **Маршавін Ю.М. Методологічні імперативи удосконалення інститутів ринку праці України**

Статтю присвячено розробці методологічних підходів до визначення імперативів удосконалення інститутів ринку праці України у сучасних умовах. Обґрунтовано авторське бачення поняття «інститут», функцій інститутів ринку праці (регуляторні та інтеграційні) та їх основних завдань. Визначено, що у створенні сучасних інститутів ринку праці першорядна роль належить державі, яка має надати цьому процесу цілеспрямованого загальнонаціонального характеру, узгоджуючи його із ходом цивілізаційного поступу. Доведено, що вдосконалення інституційної складової ринку праці України має відбуватися з врахуванням необхідності забезпечення відповідності системи регулювання (і саморегулювання) ринку праці сучасному економічному і соціальному контексту, а виконання інститутами ринку праці інтеграційних функцій має підтримувати цілісність, єдність системи його регулювання, налаштовуючи її підсистеми, механізми та інструменти на досягнення стратегічної мети – повної і продуктивної зайнятості, так й розв'язання актуальних проблем сфери зайнятості з врахуванням особливостей конкретного етапу соціально-економічного розвитку країни та її регіонів.

**Ключові слова:** ринок праці, зайнятість, інститути ринку праці, транзакційні витрати на ринку праці, регулювання ринку праці, соціальний діалог.

#### **Маршавин Ю.Н. Методологические императивы совершенствования институтов рынка труда Украины**

Статья посвящена разработке методологических подходов к определению императивов совершенствования институтов рынка труда Украины в современных условиях. Обосновано авторская трактовка понятий «институт», функций институтов рынка труда (регуляторные и интеграционные) и их основных задач. Установлено, что в создании современных институтов рынка труда первостепенная роль принадлежит государству, которое должно предоставить этому процессу целенаправленный общенациональный характер, согласовывая его с ходом цивилизационного прогресса. Доказано, что совершенствование институциональной составляющей рынка труда Украины должно происходить с учетом необходимости обеспечения соответствия системы регулирования (и саморегулирования) рынка труда современному экономическому и социальному контексту, а выполнение институтами рынка труда интеграционных функций должно поддерживать целостность, единство системы его регулирования, настраивая ее подсистемы, механизмы и инструменты на достижение стратегической цели – полной и продуктивной занятости, а так же на решение актуальных проблем сферы занятости с учетом особенностей конкретного этапа социально-экономического развития страны и ее регионов.

**Ключевые слова:** рынок труда, занятость, институты рынка труда, транзакционные затраты на рынке труда, регулирование рынка труда, социальный диалог.

#### **Marshavin Y. Methodological imperatives of improving Ukrainian labor market institutions**

Article is devoted to the development of methodological approaches to the definition of the imperatives of improving Ukrainian labor market institutions in modern conditions. The authors' interpretation of the concepts of "institution", the functions of labor market institutions (regulatory and integration) and their main tasks. Found that in the creation of modern labor market institutions, the primary role belongs to the state, which should give this process a focused national character, coordinating it with the progress of civilization progress. It is proved that the improvement of institutional component of Ukrainian labor market should take place with the need to ensure compliance with the regulatory framework labor market modern economic and social context, and labor market institutions perform integration functions should maintain the integrity and unity of its regulation by adjusting its subsystems, mechanisms and tools to achieve the strategic goal - full and productive employment, as well as to address urgent problems of employment, taking into account the specific features of stage of socio-economic development of the country and its regions.

**Key words:** labor market, employment, labor market institutions, transaction costs in the labor market, labor market regulation, social dialogue.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Ринок праці України весь пореформений період характеризується значними масштабами його тіншової складової, примітивністю галузевої і професійної структури зайнятості, наднизьким розміром заробітної плати, яка не виконує відтворювальної і стимулюючої функцій, архаїчністю системи робочих місць, масштабною зовнішньою трудовою міграцією тощо.

Застосування з середини 1990-х рр. макроекономічних заходів, що демонструють свою ефективність у західних країнах, фактично не тільки не сприяло ліквідації цих та інших негативних явищ, але навіть не спричинило їх пом'якшення і лише в окремих випадках дало позитивний ефект. Результати аналізу свідчать, що макроекономічні заходи не досягають поставленої мети на ринку праці тому, що він перебуває під впливом не лише економічних, а й правових, політичних, соціальних, історико-культурних, психологічних та інших факторів. Із цього випливає, що для досягнення повної, продуктивної і вільної обраної зайнятості необхідне вдосконалення інституційної складової ринку праці України: модернізація системи правил і норм поведінки його суб'єктів, а також структури і змісту діяльності відповідних установ. У сукупності все це має створити передумови для посилення впливу суспільних інтересів на бізнес, підприємства, найманих працівників, органи влади, сторони соціального діалогу.

**Аналіз останніх публікацій і досліджень.** У дослідженнях і публікаціях вітчизняних науковців і практиків розкривається багато проблем інституціонального облаштування ринку праці. Принаймні, аналіз різноманітних аспектів формування відповідного середовища приділяється увага у працях Бандура С. І., А. Колота, Е. Лібанової, І. Петрової та інших. У публікаціях В. Гейця, Е.М. Лібанової, І.Г. Манцурова, присвячених аналізу макроекономічних процесів, розглянуто багато методологічних проблем створення і функціонування інститутів ринку праці. Д. Богиня проаналізував певні методологічні аспекти проблеми, зокрема, сутність понять "інституціональний" та "інституційний", Л. Шевченко розробила класифікацію складу трансакційних витрат на ринку праці України, І. Давидова та М. Кім дослідили роль інститутів у формуванні мотивації до праці, економічної самодіяльності і підприємництва серед співвітчизників. У працях В. Петюха розкривається роль державної служби зайнятості в інституціональному облаштуванні ринку праці, Г. Осового – шляхи удосконалення соціального діалогу на ринку праці. Російські економісти Г. Мелик'ян і Р. Колосова розкрили склад інститутів ринку праці, Д. Чернейко – його компоненти. Однак методологічні засади формування інститутів ринку праці економіко-правового, організаційно-економічного характеру, інформаційного забезпечення у контексті економіко-інституційних теорій, з урахуванням сучасного соціально-економічного стану країни, впливу глобалізаційних процесів на сферу зайнятості в публікаціях вітчизняних учених досліджені недостатньо.

**Метою статті** є розробка методологічних підходів до визначення імперативів удосконалення інститутів ринку праці України у сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Історично найпоширенішим виявилось розуміння інститутів як *неформальних обмежень взаємодії людей* (табу, звички, традиції, цінності) і *формальних норм* (конституції, закони, що регламентують права і обов'язки людини, насамперед право власності, тощо). За образним висловлюванням відомого американського економіста Д. Норта, інститути – це певні правила гри: "формальні правила й неформальні обмеження (загальновизнані норми поведінки, досягнуті угоди, внутрішні обмеження діяльності), а також певні характеристики примусових заходів до їх виконання". Подібний погляд на інститути підтримують такі відомі економісти, як Е. Фуроботн, Р. Ріктер та ін.

Але з часом під впливом господарського права, де термін "інститут" тлумачиться з економіко-правової точки зору не лише як "система правил", а й як юридична особа, уявлення про інститути було доповнене і розширене. До цієї категорії стали відносити також організації, що визначають умови та обмеження діяльності суб'єктів ринку.

З урахуванням викладеного можна зробити висновок про наявність *двох різних поглядів на зміст поняття "інститут"*: вузького, відповідно до якого це – сукупність норм і правил, які виконують функцію обмеження для кожного учасника ринку; широкого розуміння, яке підтримує автор, – систему, що охоплює комплекси формальних і неформальних правил поведінки економічних суб'єктів, а також організації, які легітимізують ці правила.

Результати проведеного автором аналізу показують, що можна відокремити *дві групи функцій інститутів* ринку праці, а саме: регуляторні та інтеграційні. Визначені функції реалізуються шляхом виконання низки завдань інститутів ринку праці. Слід наголосити, що серед окремих вітчизняних і закордонних науковців склалося їх надто вузьке розуміння, яке зводиться лише до мінімізації *трансакційних витрат*: часу, матеріальних і фінансових ресурсів на пошук працівником підходящого робочого місця, а роботодавцем – відповідного працівника. Відомо, що під трансакційними витратами (на відміну від трансформаційних, або виробничих (операційних) витрат) взагалі розуміють витрати на управління економічною системою або ті, що виникають у процесі координації діяльності її суб'єктів. Деколи їх образно порівнюють з ефектом тертя в механіці. За визначенням Р. Коуза, це – витрати, які виникають при укладанні угод і потрібні для забезпечення переговорів, налагодження ділових зв'язків, усунення розбіжностей, нагляду за виконанням домовленостей тощо [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 202].

Щодо трансакційних витрат на ринку праці України, то вітчизняні учені запропонували різні їх класифікації, зокрема до їх складу відносять витрати на: одержання інформації про ринок праці; оцінку компетентності працівників і якості їхніх трудових послуг; ведення переговорів і укладання контрактів про найм; вхід до привілейованих (монополізованих) видів діяльності окремих працівників [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 5].

Автор дотримується більш широкого погляду як на зміст трансакційних витрат на ринку праці, так і на суб'єктів цих витрат, які охоплюють: ресурси (грошей, часу, праці тощо), спрямовані на: забезпечення суб'єктів ринку праці необхідною інформацією; професійне самовизначення незайнятого населення, особливо молоді; підвищення конкурентоспроможності осіб найманої праці; сприяння працевлаштуванню незайнятих громадян тощо. Отже, до *трансакційних витрат на ринку праці України* слід відносити не лише витрати, які здійснюються безпосередньо особами найманої праці та роботодавцями, а ще й витрати на фінансування державних органів і відповідних структур, діяльність яких спрямована на забезпечення комплексу різноманітних заходів, пов'язаних з професійною орієнтацією, професійною освітою, профнавчанням, підбором працівників, працевлаштуванням громадян.

Погоджуючись з авторами, які роблять акцент на такому завданні інститутів ринку праці, як мінімізація трансакційних витрат на пошук працівниками підходящого робочого місця, а роботодавцями – необхідних працівників, слід зауважити, що є багато інших важливих завдань інститутів ринку праці. Зокрема, також йдеться про:

- сприяння формуванню у співвітчизників мотивації до праці у формалізованому секторі економіки та підтримку економічної самодіяльності, особливо підприємницької ініціативи громадян;
- детінізацію сфери зайнятості;
- прогнозування розвитку ринку праці;
- інформаційне забезпечення суб'єктів ринку праці;
- засоби щодо підвищення конкурентоспроможності осіб найманої праці на ринку праці;
- розвиток активності безробітних щодо пошуку роботи;
- визначення системи оцінювання ефективності діяльності органів державної виконавчої влади і місцевого самоврядування у сфері зайнятості населення;
- матеріальне забезпечення безробітних допомоги по безробіттю.

Важливим завданням інститутів ринку праці є розвиток *мотиваційної основи зайнятості*, перш за все щодо ролі оплати праці, яка у сучасній Україні не створює стимулів до зайнятості і напруженої праці в легальному секторі економіки. Існуюче в суспільстві неналежне ставлення до чесної і сумлінної праці відштовхує людей, особливо молодь, від вибору праці за наймом як визначальної моделі своєї економічної поведінки. Звідси випливає необхідність повнішого врахування внутрішніх спонукань людини, розширення методів державного сприяння формуванню соціально відповідального бізнесу в Україні. У цьому контексті інститути ринку праці мають, з одного боку, стимулювати трудову мотивацію громадян (через засоби матеріального, соціально-психологічного, морального заохочення), а другого, сприяти формуванню соціально відповідального бізнесу, насиченням змісту праці соціальною, суспільною значимістю.

В інституційному облаштуванні ринку праці важливе значення має *інформаційне забезпечення* його суб'єктів, що допомагає їм

обрати правильну (раціональну) лінію економічної поведінки, подолати його "непрозорість", "інформаційну асиметрію", пов'язану із недосконалістю його інформаційних систем і технологій (далі – ІСПП). Призначення цих систем – пошук, збір, обробка, зберігання потрібних даних, перетворення їх у прийнятну і доступну для користувачів інформацію, а також своєчасне її поширення у відповідних мережах.

Зауважимо, що ефективність функціонування ІСПП в Україні значно знижується через недостатню повноту, оперативність і достовірність первинних даних. Зокрема, оскільки у центрах зайнятості реєструються лише 35-40% безробітних, а у звітах підприємств про вакантні робочі місця, що надходять до служби зайнятості, міститься не більше третини реально існуючих вільних робочих місць, узагальнена інформація про процеси, явища і тенденції у сфері зайнятості, розроблена на цієї основі, не відповідає реальному стану. Багато недоліків її в системі державної статистики (і навіть перепису населення). У неї відсутня інформація з багатьох важливих питань зайнятості населення, зокрема щодо її професійного аспекту. Незважаючи на те, що за методологією МОП вибірка для обстеження економічної активності домогосподарств і зміст анкет розробляються дуже ретельно, результати обстеження не дають необхідної інформації для прийняття органами державної виконавчої влади і органами місцевого самоврядування обґрунтованих управлінських рішень в сфері зайнятості, оскільки вони охоплюють тільки національну і регіональну ланки.

Останнім часом все більше загострюється проблема професійного дисбалансу на ринку праці через помилки у прогнозуванні сфери зайнятості населення. Як свідчать результати аналізу, на сьогодні у світовій практиці відсутні надійні методи і методики здійснення прогнозних оцінок у цієї сфері, особливо щодо її професійно-кваліфікаційного аспекту. Оскільки професійні потреби ринку праці є похідними від багатьох чинників політичного, економічного, соціального, нормативно-правового, психологічного, технологічного характеру (що зазначають прихильники кейнсіанської теорії зайнятості майже 80 років [1, с. 168]), які до того ж взаємодіють один з одним і кожен з них сам стає об'єктом взаємного впливу, визначення показників потреб ринку праці у фахівців з передбаченням часових меж розвитку та занепаду професій і спеціальностей за будь-яким методом не просто складно, а на сьогоднішньому етапі майже неможливо. Впевнено можна казати лише про можливість прогнозування тенденцій у розвитку ринку праці в розрізі професій і спеціальностей, для чого доцільно використовувати кількісні та якісні *соціологічні методи* [2; 3; 4], зокрема аналіз різноманітних аспектів працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів *та опитування роботодавців, експертні оцінки фахівців*.

Природно для забезпечення ефективного прогнозування розвитку ринку праці необхідно збирати та узагальнювати величезний масив державної і відомчої статистики, соціологічну інформацію, відповідні відомості із загальнодержавних, галузевих і територіальних програм: соціально-економічного розвитку; зайнятості; інвестицій, а також аналізувати демографічні процеси, ситуацію на ринках праці європейських держав, світових фондових та валютних ринках, на ринку енергоресурсів. На переконання автора, прогнозування має здійснюватися спеціально створеною для цього державною інституцією – Державним центром моніторингу і прогнозування розвитку ринку праці.

У стратегії модернізації інституційного облаштування ринку праці провідне місце належить заходам підвищення *конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили*, перш за все щодо розвитку професійної освіти і професійного навчання. Системи вищої та професійно-технічної освіти мають виховувати в учнів та студентів бажання та уміння самостійно оволодіти знаннями, готовність до зміни професії та підвищення кваліфікації, тобто формувати потяг і готовність до навчання протягом життя. Щоб випускник професійно-технічного навчального закладу, коледжу, університету міг на конкретному робочому місці виконувати певне коло обов'язків, йому потрібно пройти короткострокову допідготовку в інститутах післядипломної освіти, навчально-курсівних комбінатах, на виробництві відповідно до актуальних і перспективних вимог роботодавців. На жаль, в Україні система підвищення кваліфікації кадрів фактично зруйнована, а роботодавці не вкладають коштів у професійну підготовку працівників: в середньому кожен з них витрачає на професійне навчання не більше 4 грн. на місяць, що забезпечує середню періодичність підвищення кваліфікації працівників один раз в 11 років.

Для ресурсного забезпечення системи професійного навчання працівників доцільно створити на підприємствах спеціальні цільові фонди, які б формувалися за рахунок відрахувань із фонду оплати праці (за розрахунками автора, у розмірі не менше 0,5-1,0%) з їх включенням у собівартість продукції, що дасть змогу здійснювати підвищення кваліфікації працівників один раз на 4-5 років, а з часом - відродити матеріальну базу профнавчання на виробництві.

Важливою складовою інституційної підсистеми ринку праці є соціальний діалог, за допомогою якого *уляхом переговорів і пошуку компромісів можна збалансувати інтереси* підприємців і найманих працівників, пом'якшити антагонізм між ними, досягти підвищення рівня оплати праці, забезпечення надійності зайнятості тощо. Для України це має особливе значення, оскільки багато років залишається несправедливим розподіл результатів праці між підприємцями і найманими працівниками, а розмір зарплати не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили за одночасного і масового недотримання вимог щодо умов праці та її охорони.

Розвиток соціального діалогу пов'язаний з розширенням його змісту і функцій від простого соціального захисту безробітних до розв'язання найбільш важливих проблем сприяння зайнятості населення. Йдеться про спільні дії організованих працівників і роботодавців щодо створення, збереження і оновлення робочих місць, запровадження нових технологій, забезпечення професійної підготовки кадрів, здійснення систематичної підвищення їх кваліфікації, створення гідних умов праці та її охорони, посилення мотивів до чесної і продуктивної праці, перш за все через підвищення розміру її оплати.

Значні резерви щодо підвищення ефективності вже існуючих інститутів ринку праці містяться в удосконаленні діяльності державної служби зайнятості, як центрального органу виконавчої влади і зокрема на підставі розвитку її структури, інформаційних технологій та системи оцінювання.

У цьому контексті першочерговим завданням є удосконалення організаційної структури і функцій державної служби зайнятості як виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття. З врахуванням необхідності розширення повноважень сторін соціального діалогу, їх залучення до прийняття рішень у сфері зайнятості населення мала б відбуватися перебудова системи управління службою зайнятості на засадах і принципах трипартизму. Йдеться про формування керівного органу служби за участю представників трудящих, роботодавців і держави. Можливо навіть з подальшим її організаційним об'єднанням із страховим фондом на випадок безробіття і єдиним інституційним керівним органом – правлінням. Тенденція до одержавлення регуляторних функцій у сфері зайнятості населення, що відбувається останнім часом у вигляді трансформації служби зайнятості в орган державної виконавчої влади, спроби витиснути соціальних партнерів з управління соціальним захистом безробітних і виплатою їм допомоги суперечить ідеології громадянського суспільства. З метою повного одержавлення управління фінансовою системою ринку праці деякі можновладці доходять аж до пропозиції ліквідувати страхування на випадок безробіття з покладанням його функцій на державний бюджет. Не поглиблюючись у проблему можливості бюджетного фінансування цих витрат, зауважимо, що подібний захід спричинить відсторонення найманих працівників і роботодавців не лише від участі в управлінні страхуванням, а і нівелювання відповідальності їх організацій – профспілок і організацій роботодавців за стан зайнятості населення.

Остання сьогодні не стільки виконує головну мету – вивчення кращого досвіду роботи центрів зайнятості та його впровадження у повсякденну діяльність, скільки сприяє перегонам за показниками на шкоду якості роботи. Основною причиною цього, на думку автора, є надання пріоритету при оцінюванні проміжним і другорядним критеріям і показникам, досягнення яких майже не віддзеркалюється на кінцевих результатах діяльності служби зайнятості (рис. 1; 2).

Такими показниками, на думку автора, перш за все є: 1) частка працевлаштувань, що припадає на службу зайнятості, 2) рівень охоплення безробітних її послугами.

Перший показник розраховується як співвідношення чисельності осіб, працевлаштованих за направленням територіальних органів служби зайнятості, до загальної кількості прийнятих на роботу всіма підприємствами, організаціями, установами (рис. 1). Він значною

мірою віддзеркалює ефективність роботи саме конкретного центру або всієї служби зайнятості, урівноважуючи зовнішні (для центрів зайнятості) умови, оскільки напруженість ринку праці, кількісний і якісний склад вільних робочих місць в *однаковій мірі* впливають як на чисельність працевлаштованих за сприяння служби зайнятості, так і на загальну кількість осіб, прийнятих на роботу. Виходячи з цього, порівняння результатів роботи служб зайнятості різних регіонів, міст і районів, а також аналіз цього показника у динаміці стають досить коректними.

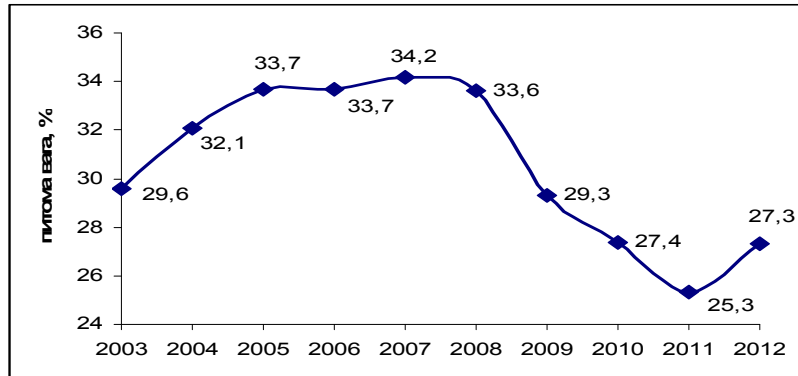


Рис. 1. Динаміка питомої ваги чисельності осіб, працевлаштованих за направленням державної служби зайнятості, у загальній кількості працівників, прийнятих на роботу підприємствами, організаціями, установами, %

Аналіз рис. 1, свідчить про зниження ефективності діяльності вітчизняної служби зайнятості роботи у 2008–2011 рр., що, на думку автора, пов'язане, з одного боку, з погіршенням кон'юнктури ринку праці у зв'язку з фінансово-економічною кризою, а з другого – із зниженням уваги з боку керівників всіх рівнів служби зайнятості до технологічних основ діяльності.

Другий досить досконалий показник, який доцільно використовувати на регіональному і державному рівнях, розраховується як співвідношення кількості безробітних, зареєстрованих в органах служби зайнятості, до числа безробітних у віці 15–70 років, визначених за результатами вибіркового обстеження економічної активності домогосподарств (за методологією МОП) (рис. 2).

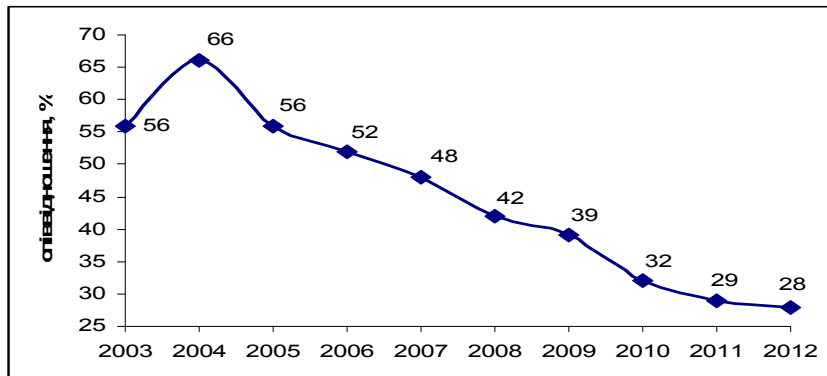


Рис. 2. Співвідношення кількості безробітних, зареєстрованих в органах служби зайнятості, до числа безробітних, визначених за методологією МОП, %

Цей показник досить об'єктивно віддзеркалює рівень авторитету служби зайнятості, відповідність якості соціальних послуг очікуванням населення і може використовуватися як один з показників при порівнянні ефективності роботи її різних територіальних органів, а також ретроспективного аналізу.

Мінімізувати вади цих та інших кількісних методів і методик можна використовуючи якісні підходи, зокрема спостереження і соціологічні опитування, які надають змогу оцінити прагнення персоналу зробити *все можливе у конкретних умовах*, його зусилля, чуйність й повагу до людей.

У цьому контексті має практичний інтерес метод соціологічних опитувань клієнтів центрів зайнятості (безробітних і роботодавців), який слід застосовувати у такий спосіб, щоб максимально попередити безпосереднє втручання з боку персоналу служби зайнятості у заповнення анкет, а також тиск на клієнтів. Природно, що кількісні та якісні методи не слід протиставляти один одному, а використовувати їх як взаємодоповнюючі шляхом інтеграції, синтезу.

В інституційному забезпеченні ринку праці провідна роль належить *нормативно-правовим та організаційно-економічним важелям*. Вони мають сприяти зростанню відповідальності органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування за стан зайнятості населення, процеси і тенденції, що відбуваються на ринку праці, спрямовувати підприємців на формування соціально відповідального бізнесу, сприяти підвищенню економічної активності населення, зокрема активізації безробітних щодо пошуку роботи.

На думку автора, з метою активізації безробітних на ринку праці законодавство має чітко визначити обставини і умови бажаної (а в деяких випадках – обов'язкової) участі безробітних у заходах активного сприяння працевлаштуванню. Для безробітних, які тривалий час не можуть працевлаштуватися, необхідно пропонувати участь у професійному навчанні (з урахуванням здібностей, здоров'я і набутого досвіду особи, доступних для неї видів навчання та потреб ринку праці у конкретних професіях), оплачуваних громадських роботах, в інших спеціальних програмах. Це сприяло б активізації громадян, запобіганню їх професійної і моральної деградації. Також було б доцільним з метою підвищення активності безробітних у пошуках роботи, надаючи їм матеріальне забезпечення, встановити законодавчу норму щодо обов'язковості виконання деяких правил щодо сприяння свому працевлаштуванню, наприклад таких, як відвідування визначеної кількості роботодавців, направлення їм своїх резюме, розміщення в спеціальних виданнях пропозицій власних трудових послуг, участь в семінарах з оволодіння методами пошуку роботи тощо. Особливо такий підхід важливий після закінчення визначеного періоду безробіття (наприклад, 3 - 6 місяців) щодо обов'язкової участі безробітних в програмах професійного навчання або тимчасової зайнятості, наприклад, громадських роботах, інших заходах. Адже збільшення тривалості періоду безробіття через неможливість підібрати громадянину підходящу роботу є свідченням того, що за попередньою професією людини робота відсутня, цінність її професії і кваліфікації впала. Тому прийняття подібних законодавчих норм є повністю обґрунтованим.

І хоча політика зайнятості має бути націлена на недопущення безробіття, а не зводиться до регулювання засобів обслуговування

незайнятого населення, що звертається в службу зайнятості, усе ж необхідно вміле сполучення різноманітних методів і форм діяльності, у тому числі надання допомоги по безробіттю.

Для зменшення дестимулюючої ролі допомоги по безробіттю вважаємо за доцільне переглянути тривалість виплати допомоги по безробіттю в залежності від наявності реальних можливостей до працевлаштування. Існуючі сьогодні терміни виплати допомоги є усередненими і визначені без урахування ситуації на конкретних ринках праці. Однак на місцевих ринках праці ситуація, з одного боку, динамічно змінюється, а з другого – значно відрізняється по регіонах. Зокрема, на зареєстрованому ринку праці останнім часом "навантаження" на одне вільне робоче місце у Черкаській, Хмельницькій, Вінницькій областях у 6–10 разів вище, ніж у Дніпропетровській, Київській Одеській областях, а в м. Києві кількість вакантних робочих місць традиційно у 2–5 разів перевищує кількість незайнятих громадян. Це свідчить про різні можливості громадян знайти роботу, а отже, про різні терміни, потрібні їм для працевлаштування. Передбачена законодавством однакова тривалість виплати допомоги по безробіттю поза залежністю від можливостей працевлаштування створює умови для недобросовісних безробітних, які мешкають у місцевості з досить великою кількістю вакансій, штучно продовжувати період пошуку роботи навіть за наявності підходящої роботи. Це ж саме можна казати про ситуацію, що має місце в різні періоди на одному й тому ж ринку праці. Наприклад, на зареєстрованому ринку праці навантаження на одне вільне робоче місце по країні за 10 останніх років коливалося від 5 до 11 осіб. Зрозуміло, що можливості для працевлаштування, отже терміни пошуку роботи, в ці періоди мали різну тривалість. На думку автора, законодавство має врегулювати тривалість виплати допомоги по безробіттю таким способом, щоб вона залежала від ситуації на місцевому ринку праці в конкретний період – "навантаження" на одне вільне робоче місце і коливатися від трьох до 12 місяців.

Отже, інститут допомоги по безробіттю, тривалість її виплати, розмір, передумови та порядок призначення мають стати більш впливовими чинниками піднесення трудової активності громадян, створення передумов для ефективного пошуку роботи, скорочення тривалості безробіття.

Результати аналізу показують, що інститути в широкому розумінні виконують не лише регуляторні, а ще й *інтеграційні функції*, спрямовані на забезпечення цілісності певних систем. Щодо ринку праці, то автор відносить до них узгодження з політикою зайнятості (як своєрідним ядром соціально-економічної політики) структурної, інвестиційної, грошово-кредитної, експортно-імпоротної, податкової, бюджетної складових макроекономічної політики, забезпечення їх спрямованості на створення робочих місць, розв'язання нагальних інших проблем у сфері зайнятості і синхронності в проведенні.

Узагальнюючи сказане, визначимо *цільові групи основних завдань*, які виконує інституційна підсистема регулювання ринку праці:

*перша* – забезпечення необхідної спрямованості і узгодженості або гармонізації економічних та інших, зокрема правових, методів регулювання, надання активного характеру політиці зайнятості;

*друга* – забезпечення ефективної організаційної взаємодії усіх компонентів регулювання ринку праці, цілісності системи регулювання та її належної спрямованості;

*третья* – сприяння специфічними засобами формуванню в населення, його окремих категорій і груп мотивації до продуктивної соціально значимої зайнятості, високої професійної активності і мобільності та конкурентоспроможності на ринку праці;

*четверта* – допомога громадянам у пошуку і підборі підходящої роботи, сприяння їх працевлаштуванню на наявні робочі місця, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників;

*п'ята* – подолання "непрозорості ринку" та недоскопальності інформації для роботодавців і працівників, суспільства в цілому через створення (насамперед у рамках державної служби зайнятості) сучасних інформаційних систем, що характеризуються оперативністю, актуальністю, доступністю і достовірністю відомостей, можливістю інтерактивного використання, невисокою вартістю;

*шоста* – здійснення аналізу процесів і явищ на ринку праці, прогнозування розвитку різноманітних аспектів зайнятості, направлення (трансляція) відповідних "сигналів" особам найманої праці, роботодавцям, державним органам, всьому суспільству, їх інформування про стан, тенденції і явища, що відбуваються і можуть відбутися у сфері зайнятості населення з урахуванням глобальних викликів і можливих внутрішніх загроз.

Ці функції визначають такі *головні компоненти (елементи)* інституційної підсистеми регулювання ринку праці:

- правові, організаційні та економічні заходи, що гарантують та забезпечують право громадян на працю і зайнятість, сприяють їхньому працевлаштуванню, перш за все категорій і груп населення з низькою конкурентоспроможністю: інвалідів, молоді, жінок;
- мотивація населення, особливо молоді, до продуктивної зайнятості, чесної і наполегливої праці в легальному секторі економіки;
- правила і процедури прийому на роботу і звільнення з роботи, забезпечення гарантій зайнятості;
- традиції та норми, що забезпечують здійснення соціального діалогу на ринку праці, удосконалення його змісту і процедур;
- професійна орієнтація, яка допомагає людині визначитися у розмаїтті професій, свідомо зробити свій професійний вибір;
- прогнозування розвитку ринку праці, яке сприяє опануванню сьогодишніми і майбутніми працівниками професій і спеціальностей, необхідних на ринку праці, а також знань, навичок, умінь, що забезпечать їх конкурентоспроможність, високу адаптивність до мінливості і вимог ринку праці;

- матеріальна підтримка безробітних, що створює можливості для ретельного пошуку підходящої роботи;
- інформаційні системи і технології, спрямовані на забезпечення суб'єктів ринку праці, всього суспільства інформацією про стан і перспективи зайнятості, потреби ринку праці в працівниках, професійні навчальні заклади тощо;
- державна система трудового посередництва, в тому числі державна служба зайнятості, технології сприяння працевлаштуванню і підвищення активності населення на ринку праці.

Модернізація сучасних інститутів ринку праці має відбуватися з врахуванням нового фактора, що яскраво проявився останнім часом – *глобалізація економіки*. Глобалізація світової економіки, спричиняє, зокрема, поглиблення міжнародного поділу праці, кооперації та інтеграції суб'єктів господарювання, масштабну трудову міграцію, надає динамізму міжнародної торгівлі. Значно зростає роль фінансових ринків, які багато століть обслуговували реальний сектор економіки (виробництво товарів і послуг), а нині значною мірою спрямовані на фінансові спекуляції, виходячи з-під урядового і громадського контролю. Посилюється вплив на ринок праці України світової валютно-фінансової системи, а також таких міжнародних і наднаціональних інститутів, як Міжнародний валютний фонд, Всесвітній банк, Світова організація торгівлі, Міжнародна організація праці і Міжнародна організація міграції тощо. Внаслідок концентрації і централізації капіталу зростає кількість великих компаній, діяльність яких виходить за межі національних кордонів; вони набувають транснаціонального характеру, формуючи попит на робочу силу, умови наймання не лише у країнах базування, а й за їхніми кордонами, в тому числі в Україні.

У створенні сучасних інститутів ринку праці *першорядна роль належить державі*, яка має надати цьому процесу цілеспрямованого загальнонаціонального характеру, узгоджуючи його із ходом цивілізаційного поступу. До того ж треба передбачити, що цей процес супроводжуватиметься опором з боку певних суб'єктів ринку праці, зокрема окремих роботодавців і також кримінальних структур, яким вигідна тіньова зайнятість, оскільки дає можливість експлуатації працівників і отримання надприбутків, а також пасивної частини населення, яку влаштовують низькі доходи і соціальне утримання за відсутності вимог до них з боку суспільства і оточення.

Звідси випливає, що держава має здійснити інституційні зміни динамічно, але із створенням адаптаційного механізму, спрямованого на формування в підприємницькому середовищі, державному апараті готовності до трансформацій.

**Висновки.** Отже, потреби практики диктують необхідність удосконалення, а деколи радикальної заміни інститутів, формування механізмів і стимулів, спрямованих на досягнення повної і продуктивної зайнятості, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили.

Про істотну недоскопальність інститутів ринку праці України свідчать факти неспроможності забезпечити дотримання державних

гарантій працівників, особливо щодо прийняття їх на роботу і звільнення, підвищення кваліфікації, гідну оплату та охорону праці, належній рівень конкурентоспроможності робочої сили, ефективне функціонування соціального діалогу. Наслідком недосконалості інститутів ринку праці стали також небачені масштаби нерегламентованої зайнятості, довгострокові примусові відпустки з ініціативи адміністрації, тривалі не виплати зарплати тощо.

Намагання органів державної влади створити інститути у вигляді нормативно-правових актів і відповідних структур (інспекцій в органах праці, управлінні та відділів у правоохоронних і податкових органах, місцевих органах влади), як показав досвід, не дало очікуваного ефекту. Більшість інституційних засобів і механізмів регулювання ринку праці, що створювалися у перші роки ринкових перетворень, не можуть далі використовуватися, оскільки вони, по-перше, розроблялися поспіхом і в більшості випадків є надто спрощеними, по-друге, сучасний ринок праці є зовсім іншим, ніж він був 10 і навіть 5 років тому. Економічні рішення, що приймалися на засадах запозичення досвіду інших країн, сучасних західних економічних концепцій, рекомендацій західних радників і консультантів, також в Україні не мали позитивних результатів.

Вдосконалення інституційної складової ринку праці України має відбуватися з врахуванням необхідності забезпечення відповідності системи регулювання (і саморегулювання) ринку праці сучасному економічному і соціальному контексту. Зокрема йдеться про зміни у сферах праці і зайнятості населення, які ускладнюються паралельно з ускладненням економічних відносин і розвитком робочої сили та її носіїв, вплив на вітчизняний ринок праці зовнішніх факторів, пов'язаних із посиленням глобалізаційних процесів, заостренням міжнародної конкуренції.

Вдосконалення регулятивної функції інституційної складової ринку праці (визначення правил поведінки суб'єктів ринку праці і санкцій за їх порушення), дасть змогу впливати на сферу зайнятості перш за все через систему правил, норм і відповідних установ. Перш за все необхідно оновити підходи щодо змісту процедур найму і звільнення працівників, системи оплати праці, визначення статусу безробітного, підвищення його економічної активності, залучення до роботи на новому робочому місці, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили.

Виконання інститутами ринку праці інтеграційних функцій (забезпечення єдності системи) має підтримувати цілісність, єдність системи його регулювання, налаштовуючи її підсистеми, механізми та інструменти на досягнення стратегічної мети – повної і продуктивної зайнятості, так й розв'язання актуальних проблем сфери зайнятості з урахуванням особливостей конкретного етапу соціально-економічного розвитку країни та її регіонів.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Мэнкью Н. Г. Принципы экономики : 2-е изд., сокращ. : пер. с англ. / Н. Г. Мэнкью ; пер. с англ.: В. Кузин [и др.]. – СПб. : Питер, 2000. – 496с.
2. Астраханов А. А. Прогнозування процесів на ринку праці: посіб. / А.А. Астраханов, А. В. Казановський, Ю. М. Маршавін [та ін.]. – К. : Гамапринт, 2009. – 100 с.
3. Методичні рекомендації щодо визначення відповідності обсягів та професійно-кваліфікаційної структури випускників закладів профтехосвіти потребам ринку праці. – Луганськ : НДІ соціально-трудова відносин Мінпраці України, 2003. – 40 с.
4. Савченко В. Удосконалення методологічних та методичних підходів до визначення потреби в робітниках і спеціалістах у розрізі професій та спеціальностей / В. Савченко // Зайнятість та ринок праці: Між від. наук. зб. - Вип. 13. – 2000. – С. 92 - 101.

УДК 378.14(4/9)

### МОДЕЛІ ТА СТРАТЕГІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ СИСТЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

**Матюх С.А.** к.е.н., доцент кафедри міжнародних економічних відносин Хмельницького національного університету (Україна)

#### **Матюх С.А. Модели та стратегії функціонування національних систем вищої освіти у зарубіжних країнах**

В статті перелічені основні типи світових національних систем вищої школи з використанням сучасного стану світового ринку освітніх послуг. Визначені країни, що входять до атлантичної моделі вищої освіти та проведений аналіз її основних рис та характеристик. Ґрунтовно досліджена континентальна та гібридна модель вищої школи зарубіжних країн, сформовані позитивні та негативні їх сторони. У даному науковому дослідженні викладено класифікацію за допомогою якої визначають типи національних систем вищої освіти з врахуванням сучасних глобалізаційних процесів. Зазначені основні причини, які спонукають до збільшення експорту освітніх послуг вищими навчальними закладами у різних країнах. Виділені основні стратегії інтернаціоналізації вищих навчальних закладів в зарубіжних країнах. Проведено аналіз стратегії міжнародного партнерства, стратегії залучення іноземних кваліфікованих кадрів, стратегії спрямованої на отримання доходу, стратегії розширення можливостей в отриманні освіти. Запропоновані шляхи удосконалення функціонування діяльності вищих навчальних закладів в Україні з врахуванням зарубіжного досвіду.

**Ключові слова:** Моделі, стратегії, національна система, вищі навчальні заклади, зарубіжних досвід, інтернаціоналізація, глобалізація, інтеграція, конкурентоспроможність, освітня послуга.

#### **Матюх С.А. Модели и стратегии функционирования национальных систем высшего образования в зарубежных странах**

В статье перечислены основные типы мировых национальных систем высшей школы с использованием современного состояния мирового рынка образовательных услуг. Определены страны, входящие к атлантической модели высшего образования и проведен анализ ее основных черт и характеристик. Основательно исследована континентальная и гибридная модель высшей школы зарубежных стран, сформированы положительные и отрицательные их стороны. В данном научном исследовании изложена классификация с помощью которой определяют типы национальных систем высшего образования с учетом современных глобализационных процессов. Указаны основные причины, побуждающие к увеличению экспорта образовательных услуг высшими учебными заведениями в разных странах. Обозначены стратегии интернационализации вузов в зарубежных странах. Проведен анализ стратегии международного партнерства, стратегии привлечения иностранных квалифицированных кадров, стратегии направленной на получение дохода, стратегии расширения возможностей в получении образования. Предложены пути совершенствования функционирования деятельности высших учебных заведений в Украине с учетом зарубежного опыта.

**Ключевые слова:** Модели, стратегии, национальная система, высшие учебные заведения, зарубежных опыт, интернационализация, глобализация, интеграция, конкурентоспособность, образовательная услуга.

#### **Matyukh S. Models and strategies functioning of the national systems of higher education in foreign countries**

In the article are listed main types of national systems of higher education with the use modern state of global education market. Are designated countries as members of the Atlantic model of higher education and was made an analysis of its main features and characteristics. Thoroughly investigated continental and hybrid models of higher school of foreign countries and formed their positive and negative sides. In this research described a classification by which we determined types of national higher education systems in view modern globalization process. Designated main motivations which help to increase exports of educational services by higher education institutions in different countries. Described basic strategies of internationalization of higher education institutions in foreign countries. Was made analysis of strategy of the international