

С.І. АРХІЄРЕЄВ, д.е.н., проф., НТУ «ХП», Харків
А.В. ГЛУШАЧ, асистент НТУ «ХП», Харків

ІНСТИТУЦІЙНА СКЛАДОВА РИНКУ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ЗНИЖЕННЯ ТРАНСАКЦІЙНИХ ВИТРАТ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

В статті досліджені інституційні механізми інфраструктури ринку праці, як визначального фактора зниження трансакційних витрат його суб'єктів; визначені основні тенденції та проблеми функціонування інститутів правового забезпечення, регулювання та контролю, посередництва та інформаційної підтримки ринку праці; виявлено вплив функціональних проблем цих інститутів на динаміку трансакційних витрат суб'єктів трудових відносин та запропоновано шляхи щодо їх вирішення.

В статье исследованные институционные механизмы инфраструктуры рынка работы, как визначального фактора снижения трансакційних затрат его субъектов; определенные основные тенденции и проблемы функционирования институтов правового обеспечения, регулирования и контроля, посредничества и информационной поддержки рынка работы; выявлено влияние функциональных проблем этих институтов на динамику трансакційних затрат субъектов трудовых отношений и предложены пути относительно их решения.

The article examines labor market infrastructure institutional mechanisms, which is the main factor of its subjects' transactional costs reduction. Primary tendencies and functional problems of legal institutes of implementation, regulation and control are defined in the article, as well as the institutes of mediation and labor market informational support. The article reveals the functional problems influence of such institutes on the transactional costs dynamics, suggesting possible solutions.

Ключові слова: інституційна інфраструктура ринку праці; трансакційні витрати; інститут правового забезпечення; інститут регулювання та контролю; інститут посередництва та інформаційної підтримки ринку праці.

Вступ. Необхідними умовами економічного зростання, успішного інноваційного розвитку, підвищення конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації світової економічної системи є накопичення і ефективного використання людського капіталу суспільства, що неможливе без формування гнучкого і цивілізованого ринку праці, становлення якого, у свою чергу, передбачає наявність відповідних інститутів, «правил гри», що визначають поведінку економічних агентів.

Трансформаційні процеси в економіці України, що супроводжувалися зміною форм власності, виникненням нових форм організації бізнесу, та істотною перебудовою соціальної структури суспільства, певним чином

вплинули і на процес перетворення інституційного середовища взаємодії працівника і працедавця. Він відбувався на фоні падіння рівня життя населення в результаті кризового спаду виробництва 90-х років, зниження попиту на робочу силу, високої інфляції, прихованого безробіття, невирішених проблем низької продуктивності праці та ін., що спричинило формування недосконалої інфраструктури ринку праці, керованої інститутами, що у багатьох випадках суперечать один одному.

Ще більшої актуальності набуває дослідження інституціональної складової ринку праці з позиції теорії трансакційних витрат, оскільки саме ефективне функціонування інститутів ринку праці є одним з найвагоміших факторів їх зниження. Так, Д.Норт, досліджуючи трансакційні витрати як ключ до глибокого розуміння економічного і суспільного функціонування у часі, виділяє три основні інновації, що створили тенденцію до повсюдного зниження трансакційних витрат, серед яких: поява інститутів для забезпечення «неперсоніфікованого обміну»; створення державою інститутів забезпечення прав власності та виникнення інститутів, стимулюючих використання результатів науково-технічного прогресу.

Напрямки інституціональних змін визначаються, на думку Д.Норта, саме прагненням знизити трансакційні витрати, які зменшуючись, створюють передумови для подальшого розвитку і інституційної трансформації. А найбільш ваговим фактором для цього він вважає інновації, що дозволять знизити трансакційні витрати таким чином, щоб з'явилися стимули до використання нових форм виробництва і обміну[1].

Інституційна інфраструктура, що склалася в нашій країні, не сприяє нормальному відтворенню робочої сили, розвитку і реалізації творчого потенціалу працівників. Недосконалість інститутів, що формують цю інфраструктуру, є чинником високих трансакційних витрат його учасників.

Для формування більш досконалого та цивілізованого інституційного середовища взаємодії працівника і працедавця, яке б сприяло зниженню їх трансакційних витрат і створило б передумови для подальшого ефективного функціонування ринку праці, необхідний глибокий аналіз інститутів регулювання трудових відносин і розробка шляхів щодо їх перетворення.

Зважаючи на зазначене вище, дослідження інституційних механізмів інфраструктури ринку праці, як визначального фактора зниження трансакційних витрат його суб'єктів, є надзвичайно актуальним і важливим.

Усвідомлюючи поліаспектність предмета дослідження, в рамках даної статті сфокусуємо увагу на виробленні власного розуміння поняття «інсти-

туційної інфраструктури ринку праці» з позиції теорії трансакційних витрат та зосередимо увагу на дослідженні основних тенденцій та проблем функціонування таких інститутів ринку праці, як: інститут правового забезпечення, інститут регулювання та контролю та інститут посередництва та інформаційної підтримки ринку праці. Проаналізуємо вплив функціональних проблем цих інститутів на динаміку трансакційних витрат суб'єктів трудових відносин та запропонуємо шляхи щодо їх вирішення.

Постановка завдання. Засновником теорії трансакційних витрат, як основної частини неоінституціоналізму, справедливо вважають Рональда Коуза, який в своїй статті «Природа фірми» (1937) визначив їх як «витрати користування ринковим механізмом»[2].

Проблеми трансакційних витрат досліджувалися в роботах багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких найбільш відомими є роботи О. Вільямсона, К. Далмана, Т. Еггертсона, К.Єрроу, Дж.Коммонса, К. Менера, П. Мілгрона, Д.Норта, Дж.Робертса, Дж.Уїллісона, А.Шастітко, Р. Капелюшнікова, А. Олейніка, С.Архієреєва, І.Булеєва, М.Данько, Я.Зінченко, А.Ткача, Л.Шевченко.

У формування інституційних засад вітчизняного ринку праці вагомий внесок внесли Д.Богиня, Ф.Зінов'єв, Е.Лібанова, В.Онікієнко, І.Петрова, М.Семикіна та інші науковці.

Але, незважаючи на наявність значної кількості наукових публікацій в зазначених напрямках, проблеми функціонування інститутів вітчизняного ринку праці з позиції теорії трансакційних витрат досліджені недостатньо.

Висока актуальність та недостатня наукова вивченість цієї проблематики сформуvalи основну мету статті – здійснити теоретичне дослідження проблем формування та розвитку інституціональної інфраструктури ринку праці в Україні та розкрити її вплив на динаміку трансакційних витрат суб'єктів трудових відносин.

Методолгія. На механізм використання робочої сили впливає як технологічна складова та співвідношення труд-капітал (спеціалізація та розподіл праці), так і економічна і політична структура суспільства, що містить стимули та перепони для використання робочої сили (визначається набором економічних і політичних інститутів).

Вдосконалення технологій збільшує добробут, але і потребує збільшення кількості трансакцій, і, відповідно, трансакційних витрат. З метою регулювання трансакцій на ринку праці формується інституціональна ін-

фраструктура, яка повинна забезпечити стабільне відтворення взаємодій учасників всіх типів трудових відносин.

В економічній літературі є різні підходи до тлумачення інституційних структур, а також терміна «інститути», що ускладнює розуміння ринку праці як об'єкта інституційної структури.

Так, Зинов'єв Ф., трактує термін «інститути» у вузькому розумінні як порядок, закріплений у формі закону, установи. У більш широкому значенні цей термін використовується для позначення організацій або установ, що формують соціально-економічне середовище ринкового господарства, а також різних неформальних відносин, регульованих традиціями, неписаними правилами поведінки, досягнутими угодами тощо. Тобто інституціональне середовище він розуміє як «формальные и неформальные ограничительные рамки, которые организуют отношения между людьми в обществе» [3, С. 341].

Аналіз підходів до поняття «інститути» в різних трактуваннях дає можливість сформулювати своє бачення щодо цієї економічної категорії, виокремив три аспекти, характерних для ринку праці:

– по-перше, це сукупність встановлюваних суспільством правил, які закріплені в законах та нормативних актах, принципах та соціальних нормах, що регулюють трудові відношення на ринку праці;

– по-друге, це установи та організації, що формують інфраструктуру ринку праці, цільовою функцією яких є оптимізація поведінки учасників соціально-трудова відносин;

– по-третє, це механізми, що регулюють функціонування ринку праці та його розвиток.

Взаємодія економічних інститутів ринку праці складає основу інституційних відносин на ринку праці, які мають певну субординацію у вигляді інституційної інфраструктури ринку.

За визначенням П.П. Мазурка, інституціональна інфраструктура ринку праці – це сукупність соціальних інститутів, що здійснюють посередницькі функції між працівниками та роботодавцями, збирають і надають інформацію про наявність вакансій, сприяють підготовці й професійному навчанню кадрів, створенню робочих місць, забезпеченню ефективної зайнятості працездатного населення та їх соціального захисту у визначеному реальному інституціональному середовищі [4].

Інституціональна інфраструктура ринку праці в умовах ринкової економіки, якій притаманна свобода вибору щодо характеру и форми взаємо-

дії його учасників, повинна забезпечити прагнення останніх отримати доступ до необхідного кожному ресурсу (продавцям робочої сили – до засобів відтворення робочої сили, покупцям, відповідно, - до самої робочої сили) з мінімальними витратами. З огляду на це, *інституціональну структуру ринку праці можна характеризувати як сукупність інститутів, що мінімізують трансакційні витрати учасників ринку праці при забезпеченні доступу до його ресурсів.*

Структурно інститути ринку праці, що регламентують взаємодію індивідів і груп у соціально-трудовій сфері, розподіляють на формальні і неформальні [5].

До формальних інститутів ринку праці України перш за все відноситься інститут правового забезпечення, який формується на базі співпраці органів законодавчої та виконавчої влади з суспільними, організаційними, інформаційними, освітніми та науково-дослідницькими інститутами ринку праці., і закріплюється у формі законів та нормативних актів в сфері трудових відносин.

Неефективність функціонування інституту правового забезпечення в Україні пов'язано з існуванням цілої низки протиріч, серед яких:

- застарілість норм трудового законодавства (основу діючого законодавства складає Кодекс законів про працю, прийнятий 10 грудня 1971 р.);

- невідповідність частини правових норм потребам часу, і, як наслідок, неможливість їх використання в регулюванні сучасних трудових відносин [6].

- відсутність в чинному трудовому законодавстві механізму захисту від дискримінації в сфері праці;

- відсутність обов'язкової норми письмової форми трудового договору;

- відсутність норм трудових відносин громадян, що працюють за кордоном, іноземців та осіб без громадянства;

- наявність в сучасному трудовому законодавстві значної кількості підзаконних нормативних актів, які суперечать актам, що вище них за юридичним рівнем;

- слабка система правозастосування, яка сформувалась при поєднанні жорстких правил, зафіксованих в законодавстві, і недосконалого механізму контролю за його виконанням. Це протиріччя є причиною необов'язковості чи вибіркості виконання законодавства та поширення

практики неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми.

На відміну від української моделі правозастосування, для інституту правового забезпечення країн Західної та Східної Європи характерне жорстке законодавство ринку праці та вимоги щодо неухильного його виконання, що суттєво збільшує витрати роботодавців і перешкоджає їх неправомірним діям. Тому ринок праці цих країн не характеризується гнучкістю, що є однією з причин високого рівня хронічного безробіття. Ринок праці англосаксонських країн (США, Великобританія, Канада, Австралія, Нова Зеландія), хоч і регулюється відносно ліберальним законодавством, але закони виконуються неухильно. Дещо інша модель правозастосування в країнах Латинської Америки - трудове законодавство жорстке, але розповсюджується на відносно невеликий формальний сектор, в межах якого закони значною мірою виконуються, тоді як в неформальному секторі - не діють взагалі.

Обидві моделі є достатньо життєздатними, оскільки передбачають наявність гнучких правил, що сприяють диверсифікації відносин в сфері зайнятості, перетворюючи їх на важливі конкурентні переваги, і тим самим формують здатність ринків праці цих країн успішно пристосовуватися до змін, що відбуваються [7].

Неефективний механізм правозастосування вітчизняного ринку праці, певна гнучкість якого проявляється здатністю уникати виконання законів, відкриває вітчизняним підприємствам можливість винаходити чимало неформальних або напівформальних засобів найму робочої сили; запроваджувати жорсткі умови зайнятості та дискримінацію в оплаті праці «зайвих» робітників з метою спонукати їх до звільнення за власним бажанням; впроваджувати в практику строкові трудові договори (навіть у випадках, що протирічать законодавству), що дозволяє працедавцям значно скоротити витрати при звільненні персоналу; поширювати застосування неформальної зайнятості, яку практично не регулює чинне трудове законодавство.

Все це дає можливість роботодавцям, користуючись недосконалістю трудового законодавства, і керуючись пріоритетами своїх власних корисних інтересів, шляхом мінімізації витрат на працю, в тому числі і *транзакційних*, збільшувати свої прибутки. Але наслідком цих процесів є порушення прав працівників, дестабілізація їх становища в трудових відносинах, поширення негативних тенденцій в сфері соціального захисту насе-

лення і, врешті решт, є загрозою і перешкодою ефективному розвитку економіки країни.

Задля виправлення ситуації, що склалася в соціально-трудовій сфері, насамперед потрібне таке реформування трудового законодавства, яке б сприяло врегулюванню протиріч в діючому механізмі правозастосування та привело його у відповідність до сучасних вимог ринкової економіки.

Крім того, необхідно розробити на законодавчому рівні механізм закріплення диверсифікації трудових відносин на ринку праці України, який би забезпечив регулювання фактично існуючих на практиці інноваційних типів трудових контрактів, легалізацію новітніх форм нетипової зайнятості (лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг, аутплейсмент) та моделей організації робочого часу.

У зв'язку з цим важливу функціональну роль відіграє інститут регулювання та контролю на ринку праці, який здійснює регулюючі та контрольні функції як на рівні держави (Державна інспекція праці, система страхування ризиків безробіття, Державна служба зайнятості населення), так і на недержавному рівні (трудова інспекція, профспілки, що здійснюють контроль за дотриманням контрактів на ринку праці).

Ефективність інституту регулювання ринку праці забезпечується системою заходів на державному рівні, яка передбачає «формування міцної правової бази, вдосконалення регулювання умов найму персоналу за допомогою укладання колективних угод і контрактів на основі переговорів між роботодавцями, працівниками та профспілками; формування механізму індексації заробітної плати з урахуванням вартості життя; поліпшення системи нормування праці, оптимізацію оподаткування» [5]. Регулююча функція держави реалізується через створення робочих місць в громадському секторі, формування попиту на працю через механізм державних закупівель товарів і послуг, встановлення державних пріоритетів у галузі освіти тощо.

Проблему функціонування інституту регулювання та контролю на ринку праці економісти пов'язують з фактичною відсутністю в країні системної державної політики в сфері ринку праці, що проявляється, наприклад, в невідповідності сфери професійної освіти потребам ринку праці та у відсутності державного планування розвитку ринку праці. Вони пояснюють проблему структурної невідповідності попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі відсутністю державних пріоритетів у галузі освіти, зниженням якості підготовки фахівців, слабкою прив'язкою

програм підготовки до потреб виробництва, зниженням престижу професій науково-технічного спрямування, занадто поширеною платною освітою в умовах кризи вітчизняного виробництва, відсутністю прозорого механізму розмежувань повноважень в сфері регулювання ринку праці між державними, регіональними органами влади та органами місцевого самоврядування, а також недосконалістю механізму реалізації державних гарантій щодо працевлаштування осіб з обмеженими можливостями [7].

Проблема недосконалості інституту регулювання та контролю ринку праці ще більш загострюється в сучасних умовах капіталізації економіки, коли практика трудових відносин в Україні стає багатосторонньою і набуває більш жорстких рис. Нововведення в цій сфері в основному спрямовані на суттєве обмеження прав трудящих або повне зняття з підприємств "тягаря" соціального захисту працівників: скорочення витрат, пов'язаних із персоналом; зниження ролі колективного договору і колективних переговорів як інституту регулювання трудових відносин; використання так званих "нестандартних" або "нестійких" форм зайнятості [8,С.6]. Це ознаки так званої «флексибілізації» (від англ. *flexible* - гнучкий) ринку праці, яка на Заході супроводжується збереженням низки соціальних гарантій, розвитком системи державної підтримки програм професійної перепідготовки. В Україні цей процес історично припав до періоду руйнування радянської системи соціального захисту і супроводжувався різким падінням рівня життя більшості населення, саме тому при проведенні політики у сфері соціально-трудова відносин пріоритетними повинні бути забезпечення державного захисту соціальних прав трудящих та розширення програм адаптації населення до нових соціально-економічних умов[8].

Крім орієнтації державних програм на побудову соціально-орієнтованої економіки, з метою посилення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, доцільно створити систему трудових судів, діяльність яких полегшить відстоювання робітниками своїх прав, позбавить їх зайвої тяганини при розгляді справ, забезпечить їх неупереджений розгляд. З одного боку це сприятиме значному скороченню *транзакційних витрат* працівників, а з іншого – потребуватиме додаткових транзакційних витрат з боку держави, пов'язаних із запровадженням цієї системи в практику трудових відносин, а також зі створенням відповідної спеціалізації суддів у трудових справах. Подібна система спеціалізації судів вже впроваджена в Канаді, США, Японії, Італії та в багатьох інших країнах [9].

Крім цих заходів, для ефективного виконання інститутом ринку праці своїх регулюючих та контролюючих функцій з метою оптимізації *транзакційних витрат* суб'єктів ринку праці, необхідно забезпечити розмежування повноважень державних та регіональних органів виконавчої влади. Пищуліна О.М., досліджуючи питання недосконалості інституціональних перетворень в Україні, пропонує наступний розподіл повноважень між державними та регіональними органами виконавчої влади [7] (Таблица 1).

Таблиця 1- Розмежування повноважень державних та регіональних органів виконавчої влади в сфері регулювання та контролю ринку праці

Повноваження державних органів виконавчої влади	Повноваження регіональних органів виконавчої влади
<ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правове регулювання; - стратегічне планування; - контроль та нагляд за здійсненням органами виконавчої влади повноважень; - визначення професійних стандартів; - регулювання розміру допомоги з безробіття; - встановлення переліку професій, за якими здійснюється професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації узгоджено з органами державної служби зайнятості; - встановлення квот на залучення та використання іноземної робочої сили; - перелік пріоритетних професій, за якими доцільно залучати та використовувати іноземну робочу силу без встановлення квот тощо 	<ul style="list-style-type: none"> - моніторинг ситуації на ринку праці; - розробка прогнозу попиту та пропозиції на ринку праці в розрізі професійно-кваліфікаційних груп; - регулювання розподілу трудових ресурсів; - розробка та реалізація програм щодо підвищення територіальної мобільності робочої сили; - регулювання залучення та використання іноземної робочої сили; - розробка та реалізація програм з інформування населення щодо ситуації на ринку праці, професійної орієнтації молоді; - здійснення проектів, що спрямовані на популяризацію робітничих професій

Чітка постановка завдань, визначення повноважень, компетенції та відповідальності правильно скоординує дію органів регулювання та контролю різних гілок влади, що дозволить уникнути невизначеності та безвідповідальності, забезпечить рівномірний розподіл навантаження між різними інстанціями, що сприятиме значному скороченню *транзакційних витрат*,

мають місце внаслідок нескоординованих дій влади (протиріччя в законодавстві, що координує соціально-трудова сферу діяльності, відсутність відповідального за негативні процеси в соціально-трудова сфері тощо).

Не менш значущу роль в інституціональному середовищі ринку праці відіграють інститути посередництва та інформаційної підтримки контрагентів ринку праці. Вони включають центри зайнятості, служби працевлаштування та інформації населення, приватні та державні кадрові агентства тощо. Діяльність цих організацій в сфері працевлаштування передбачає роботи зі складання переліків вакантних посад, надання довідкової інформації або призначення кандидатів на заміщення вакантних посад, підбір працівників на певні проміжки часу для підтримки робочих ресурсів клієнта та інші роботи із забезпечення людськими ресурсами [10, С.161].

Оцінку трансакційних витрат суб'єктів ринку праці, пов'язаних з діяльністю організацій в сфері працевлаштування, можна здійснити за статистичними даними щодо частки робочого часу, витраченого в операціях з працевлаштування, у загальних витратах робочого часу. В таблиці 2 наведені відповідні показники для країн ЄС, які свідчать про те, що для різних країн частка цих трансакційних витрат в загальній сумі витрат робочого часу не однакова і коливається за даними 2010 року від 0,05% для Кіпру до 4,79 % для Нідерландів. Високі показники цих трансакційних витрат також характерні для Словенії (2,38%) та Австрії (1,81%). Щодо динаміки цих витрат за останні десять років, то, незважаючи на деякі коливання впродовж десятиріччя, простежується загальна тенденція до їх зростання по всіх країнах ЄС

Таблиця 2- Частка робочого часу, витраченого в операціях з працевлаштування, у загальних витратах робочого часу економіки європейських країн (%) [Розраховано за даними 11]

Країна	Рік	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Чеська Республіка		0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,07	0,09	0,09	0,08
Данія		0,85	0,84	0,85	1,00	1,13	1,36	1,49	1,40	1,30	
Греція		0,08	0,09	0,09	0,09	0,11	0,11	0,08	0,08	0,14	0,14
Іспанія		0,75	0,77	0,77	0,79	0,81	0,88	0,90	0,95		
Кіпр		0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,05	0,05	0,05
Нідерланди		4,42	4,16	3,90	3,97	4,38	4,88	5,34	5,51	4,84	4,79
Австрія		1,06	1,02	1,08	1,26	1,49	1,63	1,81	1,94	1,61	1,81
Португалія							0,11	0,11	0,15	0,15	
Словенія		2,11	2,45	2,64	2,90	2,22	2,46	2,91	2,41	2,24	2,38
Словаччина		0,11	0,13	0,13	0,18	0,28	0,35	0,59	0,73	0,56	0,72
Фінляндія		0,41	0,46	0,51	0,57	0,71	0,83	0,95	1,06	0,97	0,98
Швеція		1,00	0,98	1,00	1,01	1,03	1,09	1,18	1,25		

Зростаючу динаміку трансакційних витрат за операціями з працевлаштування підтверджують показники таблиці 3, в якій представлені дані щодо частки валової доданої вартості (ВДВ), створеної в операціях з працевлаштування у ВДВ країн ЄС за період з 2000 по 2009 роки [Розраховано за даними 11]. Так, розрахунки середніх показників за перші п'ять років (з 2000 по 2004 роки) порівняно з наступним п'ятирічним періодом свідчать про зростання питомої ваги цих витрат у ВДВ.

Таблиця 3 - Частка ВДВ, створеної у операціях з працевлаштування, у ВДВ європейських країн за період з 2000 по 2009 роки (%) [11]

Рік Країна	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2000- 2004	2005 2009
Євросоюз (27 країн)	0,91	0,9	0,85	0,84	0,87	0,91	1,00	1,06	1,06	0,92	0,88	0,99
Бельгія	1,42	1,36	1,32	1,32	1,41	1,43	1,49	1,50	1,43	1,24	1,37	1,42
Чеська Республіка	0,03	0,03	0,03	0,04	0,04	0,05	0,06	0,09	0,15	0,13	0,03	0,10
Данія	0,3	0,43	0,41	0,41	0,46	0,55	0,65	0,71	0,73	0,73	0,41	0,67
Німеччина	0,46	0,48	0,42	0,45	0,49	0,54	0,68	0,80	0,86	0,77	0,46	0,73
Естонія	0,15	0,20	0,28	0,26	0,37	0,55	0,92	0,86	0,95	0,87	0,25	0,83
Греція	0,08	0,08	0,08	0,07	0,06	0,03	0,03	0,03	0,06	0,10	0,07	0,05
Іспанія	0,48	0,46	0,45	0,45	0,44	0,47	0,44	0,44	0,41	0,37	0,46	0,43
Франція	1,89	1,84	1,64	1,63	1,61	1,64	1,71	1,76	1,72	1,42	1,72	1,65
Італія	0,20	0,28	0,31	0,35	0,39	0,41	0,47	0,51	0,50	0,38	0,31	0,45
Кіпр	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,04	0,02	0,03
Латвія	0,07	0,07	0,07	0,07	0,06	0,08	0,12	0,16	0,19	0,32	0,07	0,17
Литва	0,04	0,04	0,05	0,05	0,05	0,08	0,11	0,16	0,18	0,23	0,05	0,15
Угорщина	0,20	0,20	0,19	0,24	0,34	0,44	0,54	0,5	0,55	0,55	0,23	0,53
Нідерланди	2,56	2,55	2,33	2,15	2,14	2,34	2,70	3,08	3,23	2,99	2,35	2,87
Австрія	0,54	0,62	0,61	0,64	0,75	0,8	0,94	1,01	1,04	0,87	0,63	0,94
Польща	0,05	0,05	0,07	0,06	0,08	0,09	0,12	0,16	0,18	0,19	0,06	0,15
Португалія							0,09	0,09	0,09	0,09		0,09
Румунія									0,06	0,05		0,06
Словенія	1,27	1,38	1,42	1,52	1,65	1,28	1,37	1,49	1,37	1,27	1,45	1,36
Словаччина	0,08	0,05	0,07	0,07	0,07	0,10	0,14	0,20	0,28	0,25	0,07	0,19
Фінляндія	0,30	0,31	0,33	0,38	0,44	0,58	0,68	0,74	0,86	0,81	0,35	0,73
Швеція	0,63	0,70	0,68	0,67	0,66	0,69	0,75	0,78	0,82		0,67	0,76
Ісландія	0,07	0,07	0,07	0,08	0,08	0,08	0,07	0,16	0,01	0,01	0,07	0,06
Норвегія	0,41	0,47	0,49	0,49	0,50	0,55	0,67	0,82	0,83	0,83	0,47	0,74

Найбільший їх рівень в структурі ВДВ мають такі країни, як: Нідерланди, Франція, Бельгія та Словенія (відповідно 2,87% ;1,65%; 1,42% та 1,36%), а загальний середній їх рівень у 2009 році по всіх країнах ЄС складає 0,92%. Для порівняння – аналогічний показник за наявними ста-

тистичними даними 1990 року був значно меншим за теперішній і становив 0,2 % [Розраховано за даними 11].

За даними, що наведені в таблиці 4, видно, що сектор загальнодержавного управління не відіграє суттєвої ролі в інституті посередництва на ринку праці європейських країн. Про це свідчать показники щодо частки ВДВ, створеної державним сектором в операціях з працевлаштування, у загальному показнику ВДВ цих країн за період з 2000 по 2009 роки. Так, для Бельгії та Італії цей показник зовсім незначний і коливається в межах від 0,2% до 0,3%, а в країнах з розвинутою соціальною ринковою економікою, таких як Нідерланди та Фінляндія, він дещо вищий (12-15%), але, все одно, значно поступається ВДВ, створеному в приватному секторі в операціях з працевлаштування.

Таблиця 4– Частка ВДВ, створеної в операціях з працевлаштування сектором загального державного управління (%) [11]

Країна \ Рік	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Бельгія	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3		
Італія	1	0,7	0,5	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	
Нідерланди							12,7	11,4	11,1	13	12,5
Фінляндія	28,8	28,6	25,6	24	21,9	17,6	14,9	13,3	12,4	15,5	15,2

Засновуючись на аналізі цих показників можна стверджувати, що роль приватного сектору в операціях з працевлаштування на ринках праці країн ЄС є визначальною (його частка подекуди сягає 99,8 %) і, зважаючи на це, рекомендувати в ході подальших інституційних перетворень вітчизняного ринку праці врахувати досвід розвинутих країн та змістити акценти у виконанні функцій посередництва з державного на приватний сектор економіки.

В Україні, як і в багатьох країнах світу, монопольне місце на ринку праці серед інститутів посередництва посідає Державна служба зайнятості, але водночас, як визначає Рудченко І.В. в своєму дослідженні [12], ця інституція не підходить під канони а ні першого (коли державна служба зайнятості централізує всі операції з наймання), а ні другого різновиду цієї монополії (коли відсутня жорстка централізація цих функцій у державній установі). Для України характерним є протистояння державних і приватних агентств із наймання, що зумовлене, насамперед, недосконалістю законодавства. Тому, не зважаючи на досить розвинуту організаційно-

адміністративну структуру управління зайнятістю, яка відповідає всім потребам сучасності, зміст її діяльності не можна визнати раціональним.

Все це безперечно не може не позначитися на величині *транзакційних витрат*, що виникають у суб'єктів трудових відносин у зв'язку з наймом або працевлаштуванням. Важливим шляхом в цьому напрямку слід вважати реорганізацію служби зайнятості, її структури, чисельності, статусу працівників, а також джерел фінансування.

Функція інформаційної підтримки контрагентів трудових відносин реалізується через діючі системи обміну інформацією з урахуванням специфічних особливостей ринку праці і включає: бази даних вакансій і претендентів; бази даних з нормативно - законодавчої бази, що регулює відношення на ринку праці; наукові бази даних по методах найму і відбору персоналу; системи інформаційного обміну між суб'єктами ринку праці (засоби масової інформації, Інтернет, кадрові служби).

Ефективність функціонування інституту інформаційної підтримки контрагентів ринку праці значною мірою залежить від інтенсивності інформаційного обміну, повноти, своєчасності та достовірності інформаційного ресурсу, який формується за статистичними даними, даними соціального моніторингу та експертними оцінками щодо ситуації та перспектив зайнятості [13, С. 436].

Але проблема, на думку Мисковець О.В.[14], полягає в тому, що сформований таким чином інформаційний ресурс, хоч і відповідає принципам повноти, адекватності та зіставності, але не може повною мірою бути використаний споживачами такої інформації, або надходить до них занадто пізно.

Ці фактори впливають на ступінь поінформованості суб'єктів трудових відносин при здійсненні ними транзакцій на вітчизняному ринку праці і формують багато проблем (проблему пошуку інформації, проблему вибору, проблему вимірювання, проблему опортуністичної поведінки та інші). Відповідно, неповнота та асиметричність інформації на ринку праці спричиняють зростання *транзакційних витрат* у суб'єктів цього ринку (витрат вимірювання, опортуністичної поведінки, специфікації та інших).

З метою скорочення цих витрат потрібно сформувати ефективний механізм інформаційного забезпечення за різними напрямками спрямування. Як варіант такого механізму Мисковець О.В. пропонує сучасну геоінформаційну технологію - GIS (геоінформаційну систему) ринку праці, «що об'єднає традиційні операції при роботі з базами даних, такими як запит і

статистичний аналіз, з перевагами повноцінної візуалізації і географічного (просторового) аналізу, що надає карта регіону», яка має працювати в режимі on-line на сайті, підконтрольному Державному центру зайнятості, і вміщувати доцільні блоки інформації щодо: щільності населення в окремих районах регіону; вікового та статевого його розподілу; кількості зайнятого населення; ступеню інфраструктурного та галузевого розвитку районів регіону; професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та наявності навчальних закладів; середньої заробітної плати в районі тощо [14].

Ця система забезпечила б своєчасність та повноту існуючої професійної інформації для певного регіону країни без додаткових *транзакційних витрат і втрат*, пов'язаних з недосконалістю інформаційного забезпечення сучасного вітчизняного ринку праці.

Висновки. Таким чином, в рамках даної статті:

- сформовано новий погляд на поняття «інституційна інфраструктура ринку праці», що інтерпретується авторами з позиції теорії транзакційних витрат як сукупність інститутів, що мінімізують транзакційні витрати учасників ринку праці при забезпеченні доступу до його ресурсів;

- за статистичними даними, що характеризують витрати з операцій працевлаштування в країнах ЄС, здійснено аналіз їх динаміки та структури;

- доведено визначальну роль приватного сектору європейських країн у виконанні функцій посередництва з працевлаштування та рекомендовано врахувати цей досвід в ході подальших інституційних перетворень вітчизняного ринку праці;

- досліджено основні тенденції та проблеми функціонування трьох формальних інститутів ринку праці: інституту правового забезпечення, інституту регулювання та контролю та інституту посередництва та інформаційної підтримки ринку праці;

- визначено вплив функціональних проблем цих інститутів на динаміку транзакційних витрат суб'єктів трудових відносин та запропоновано шляхи щодо їх вирішення, серед яких:

- реформування трудового законодавства таким чином, щоб забезпечити врегулювання протиріч в діючому механізмі правозастосування та приведення його у відповідність до сучасних вимог ринкової економіки;

- розробка на законодавчому рівні механізму закріплення диверсифікації трудових відносин на ринку праці України, який би забезпечив регулювання фактично існуючих на практиці інноваційних типів трудових контрактів, легалізацію новітніх форм нетипової зайнятості та моделей організації робочого часу;

- заснування практики укладання колективних угод і контрактів на основі переговорів між роботодавцями, працівниками та профспілками з метою вдосконалення регулювання умов найму персоналу ;
- вдосконалення механізму індексації заробітної плати, що повинен формуватися з урахуванням вартості життя; поліпшення системи нормування праці та здійснення оптимізації її оподаткування;
- забезпечення орієнтації державних програм на побудову соціально-орієнтованої економіки; впровадження системи трудових судів, яка б забезпечила та спростила процедуру захисту працівниками своїх прав;
- забезпечення оптимального розмежування повноважень державних та регіональних органів виконавчої влади, що правильно скоординує дію органів регулювання та контролю різних гілок влади, дозволить уникнути невизначеності та безвідповідальності;
- формування ефективного механізму інформаційного забезпечення за різними напрямками спрямування тощо.

Список літератури: 1. Норт, Д. Трансакционные издержки во времени /пер. А.В. Бальсевича // www.ie.boom.ru. 2. Коуз Р. Природа фирмы / Коуз Р.// ЭКО: Экономика и организация промышленного производства, 1993, №2, с.66-82. 3. Зиновьев И.Ф. Формирование и реализация кадрового экономического потенциала в аграрной сфере: монография / И.Ф. Зиновьев. - С.: Феникс, 2009. - 407 с. 4. Мазурок П.П. Інституціональні перетворення ринку праці в трансформаційній економіці України / <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/348857.html> 5. Коваленко Н.С. Соціальний аспект функціонування інституційної структури ринку праці України в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів. 6. Пилипенко, Ф. Реформирование трудового законодательства Украины / Ф. Пилипенко // Юридическая газета. – 2006. – 14 сентября. – № 17 (77). 7. Пищулина О. М. «Інституціональні пастки», функціонування ринку праці в Україні // Стратегічні пріоритети. -2009.-№4(13).-с 140-148 8. Астахова О.В. Флексибілізація ринку праці в умовах соціально- економічних змін //Ринок праці та зайнятість населення.- 2011.-№2(27).-с.6-13. 9. Обзор системы трудовых споров, применяемых в развитых странах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4>. 10. Пояснення до позицій КВЕД -2010 /www.mvk.if.ua/uploads/files/qwed31011202.pdf. 11. Дані Євростату: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database 12. Рудченко І.В. Інститути функціонування ринку праці / www.nbu.gov.ua/portal/Soc.../13.pdf 13. Савченко Н.Г. Оптимізація інформаційного забезпечення системи соціального захисту населення// Структурні зміни та інвестиційно-інноваційний розвиток регіону: Матеріали XVI Міжнародної науково-практичної конференції, 17-18 травня 2007 року. – Чернівці, 2007. – С.435-438. 14. Мисковець О.В. Механізми формування інформаційного забезпечення регіонального ринку праці / http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/en_re/2008_5_2/zbirnik_RE_2_290.pdf.

Надійшло до редколегії 25.01.2012