

Kotler, F., Asplund, K., and Reyn, I. *Marketing mest. Privlechenie investitsiy, predpriyatiy, zhitel'ev i turistov v goroda, kommuny, regiony i strany Evropy* [Marketing places. Attracting investments, businesses, residents and tourists in the city, commune, regions and countries in Europe]. St. Petersburg: Stokgolmskaia shkola ekonomiki v Sant-Peterburge, 2005.

Kyzym, M. O., Matiushenko, I. Yu., and Poltarak, N. I. *Ot-sinka iakosti tsilyovykh proham derzhavnoi pidtrymky rozvytku maloho biznesu* [Quality assessment of targeted programs for state support of small business]. Kharkiv: INZhEK, 2009.

Kuzmenko, L. M. *Upravlenie funktsionirovaniem i razvitiem ekonomiki regiona* [Manage the operation and development of the regional economy]. Donetsk: IEP NAN Ukrainy, 2004.

Lysenko, Yu., and Serhieieva, L. "Struktura tsilei upravlinnia rehionom" [Structure of the objectives of regional management]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 5 (2004): 37-43.

Manilych, M. I. *Transformatsiia rehionalnoho ekonomichnoho mekhanizmu* [Transforming regional economic mechanism]. Chernivtsi: Knyhy-KhKhI, 2004.

Medvid, V. Yu. "Stratehiia terytorialnoho ekonomichnoho rozvytku: teoretychnyi aspekt" [The strategy of territorial economic development: a theoretical perspective]. *Ekonomika rozvytku*, no. 1 (2013): 48-5.

Osnovy ustoychivogo rozvitiia Kharkovskoy oblasti do 2020 g. [The basis for sustainable development of the Kharkiv region to 2020]. Kharkiv: INZhEK, 2010.

Stechenko, D. M. *Upravlinnia rehionalnym rozvytkom* [Management of regional development]. Kyiv: Vyshcha shkola, 2000.

Tomas, V., Daimani, M., and Darehyvar, A. *Yakist ekonomichnoho zrostannia* [The quality of economic growth]. Kyiv: Osnova, 2002.

УДК 330.138.12. 061:331.5

ТРАНСАКЦІЙНІ ВИТРАТИ РИНКУ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ГАЛЬМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ ТА ШЛЯХИ ЇХ МІНІМІЗАЦІЇ

ГЛУШАЧ А. В.

УДК 330.138.12. 061:331.5

Глушач А. В. Трансакційні витрати ринку праці як фактор гальмування економічного розвитку в трансформаційній економіці та шляхи їх мінімізації

У статті обґрунтовано необхідність інституціонального напрямку дослідження шляхів мінімізації трансакційних витрат ринку праці, завищений рівень яких гальмує економічний розвиток у країнах із трансформаційною економікою. У результаті дослідження проблем функціонування інститутів вітчизняного ринку праці автором визначено методи регулювання трансакційних витрат його суб'єктів, які умовно були поділені на два рівні – макроекономічний (рівень державного управління) та мікроекономічний (рівень окремого підприємства), здійснено їх класифікацію та визначено регулюючі механізми. Відповідно до інституціональних проблем і трансформаційних особливостей вітчизняного ринку праці запропоновано певні заходи зі зниження трансакційних витрат ринку праці на макрорівні, а також заходи зі зниження трансакційних витрат на мікрорівні (на рівні взаємодії суб'єктів ринку праці), які систематизовано та узагальнено за напрямками їх здійснення.

Ключові слова: ринок праці, конкурентоспроможність, інституціональні проблеми, шляхи мінімізації трансакційних витрат.

Рис.: 1. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 10.

Глушач Анна Володимирівна – аспірантка, кафедра економічної теорії, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (пл. Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: ann.j.lo@mail.ru

УДК 330.138.12. 061:331.5

Глушач А. В. Трансакционные издержки рынка труда как фактор торможения экономического развития в трансформационной экономике и пути их минимизации

В статье обоснована необходимость институционального направления исследования путей минимизации трансакционных издержек рынка труда, завышенный уровень которых тормозит экономическое развитие в странах с трансформационной экономикой. В результате исследования современных проблем функционирования институтов отечественного рынка труда автором определены методы регулирования трансакционных издержек его субъектов, которые условно были поделены на два уровня – макроэкономический (уровень государственного управления) и микроэкономический (уровень отдельного предприятия), осуществлена их классификация и определены регулирующие механизмы. В соответствии с институциональными проблемами и трансформационными особенностями отечественного рынка труда предложены определенные мероприятия по снижению трансакционных издержек на макроуровне, а также мероприятия по снижению трансакционных издержек на микроуровне (на уровне взаимодействия субъектов рынка труда), которые были систематизированы и обобщены по направлениям их осуществления.

Ключевые слова: рынок труда, конкурентоспособность, институциональные проблемы, пути минимизации трансакционных издержек.

Рис.: 1. **Табл.:** 2. **Библ.:** 10.

Глушач Анна Владимировна – аспирантка, кафедра экономической теории, Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина (пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина)

E-mail: ann.j.lo@mail.ru

UDC 330.138.12. 061:331.5

Glushach A. V. Transaction Costs of the Labour Market as a Factor of Slowdown of Economic Development in the Transformational Economy and Ways of their Minimisation

The article justifies a necessity of institutional direction of the study of ways of minimisation of transactions costs of the labour market, the overstated level of which shows down economic development in countries with transformation economies. In the result of the study of modern problems of functioning of institutes of the domestic labour market, the author identifies methods of regulation of transaction costs of its subjects, which were conditionally divided into two levels – macro-economic (level of state administration) and micro-economic (level of an individual enterprise), conducts their classification and identifies regulating mechanisms. In accordance with the institutional problems and transformation specific features of the domestic labour market, the article offers specific measures on reduction of transaction costs at the macro-level and also measures on reduction of transaction costs at the micro-level (at the level of interaction of the labour market subjects), which were systemised and generalised by directions of their carrying out.

Key words: labour market, competitiveness, institutional problems, ways of minimisation of transaction costs.

Pic.: 1. **Tabl.:** 2. **Bibl.:** 10.

Glushach Anna V. – Postgraduate Student, Department of Economic Theory, V. N. Karazin Kharkiv National University (pl. Svobody, 4, Kharkiv, 61022, Ukraine)

E-mail: ann.j.lo@mail.ru

Інституціоналізація вітчизняного ринку праці, що відбувалась в умовах ринкової трансформації економіки країни та співпала у часі з тривалою економічною кризою, мала свою специфіку, яка полягала у використанні переважно нестандартних механізмів адаптації до ринкових умов у вигляді гнучкого маневрування тривалістю трудовим процесом, оплатою праці та інших.

Відсутність цілісної концептуальної державної політики на ринку праці призвела до формування сталих «інституційних пасток», що ускладнюють процеси структурних трансформацій та проведення реформ у країні, серед яких економісти називають [1]: *інерційність зайнятості*, феномен якої проявляється у невідповідності динаміки зайнятості динаміці виробництва; *надмірну зарегульованість трудових відносин*, що обмежує гнучкість інститутів ринку праці; *«інтенсивний холостий обіг» робочої сили*; *недосконалість інституційного механізму формування заробітної плати*, що проявляється в існуванні надзвичайно високої еластичності заробітної плати замість високої еластичності зайнятості; *неефективність інститутів трудового права*, що проявляється в слабкій системі правозастосування і породжує масову практику неформальних домовленостей; *слабкість інститутів укладення контракту та ведення переговорів*; *невідповідність сфери професійної освіти потребам ринку праці*; *відсутність державного планування розвитку ринку праці* та інші.

Дослідження чинників інституціональних диспропорцій ринку праці, що формують його особливості в умовах ринкової трансформації, було здійснене автором у попередніх публікаціях [2, 3]. Трансформаційні особливості ринку праці аналізувалися з урахуванням як економічних, так і трансакційних чинників впливу на ці процеси. Попередні дослідження довели важливу роль трансакційних витрат (ТВ) у механізмі ефективного використання трудових ресурсів країни, тому виникла необхідність в узагальненні та систематизації заходів, що сприятимуть їх скороченню.

Важливість обраного напрямку дослідження пояснюється тим, що саме існування завищених ТВ, що

мають місце в країнах з трансформаційною економікою в результаті недосконалого інституційного середовища, є причиною гальмування їх економічного розвитку.

Пояснення такої позиції базується на результатах дослідження країн з різним рівнем економічного розвитку, які демонструють наявність тісного кореляційного зв'язку між економічним і соціальним прогресом (рівнем конкурентоспроможності), з одного боку, і ефективністю функціонування суспільних і приватних інститутів, з іншого [4]. Розвинені країни, що є лідерами в таблиці про ранги конкурентоспроможності рейтингу ВЕФ, демонструють цей зв'язок (рис. 1).

З рис. 1 видно, що саме якісне інституційне середовище є визначальною умовою можливості держави проводити реформи, які необхідні для формування різних аспектів національної конкурентоспроможності.

Але, на відміну від розвинених країн, у країнах з трансформаційною економікою не існує тісного кореляційного зв'язку між якістю інституційного середовища та економічною ефективністю. Цю особливість економісти пояснюють існуванням ТВ, що викликані ірраціональною поведінкою учасників внаслідок їх слабкої обізнаності, низького рівня освіти і культури, недосконалого законодавства, неефективного державного захисту прав власності, високої мінливості умов бізнесу і таке інше. Трансакційний підхід у поясненні гальмування економічного розвитку був введений представником неінституціональної теорії Т. Еггертсоном, який при дослідженні виробничих можливостей суспільства ввів додаткові обмеження, доповнивши класичну криву технологічних можливостей кривими трансакційних і соціальних можливостей [5].

Цим пояснюється важливість і актуальність інституціонального напрямку дослідження шляхів мінімізації ТВ, чітке визначення яких сприятиме ефективності державних реформ у сфері зайнятості.

Перш ніж розглянути питання, що складають предмет нашого дослідження, визначимо поняття «*трансакційні витрати ринку праці*». У вузькому сенсі це витрати, що виникають між суб'єктами цього ринку (підприємця-

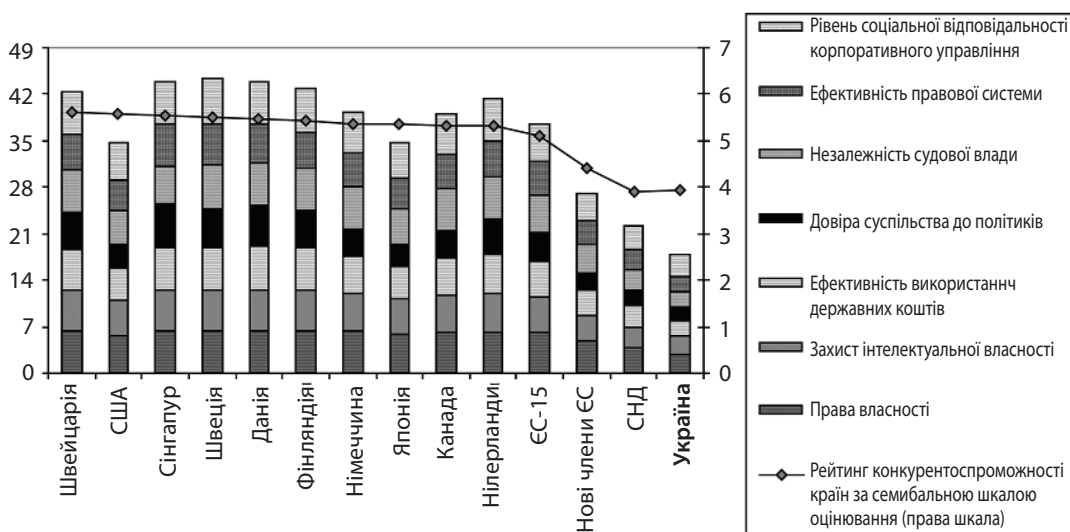


Рис. 1. Рівень конкурентоспроможності країн та якість державних і суспільних інститутів [4]

ми, найнятими робітниками та суспільними інститутами, у тому числі й державою) з приводу передачі прав власності на послуги (результати) праці. Вони включають витрати на найом або звільнення; на отримання інформації про вакансії і працівників; на пошук роботи і мобільність; на відбір кандидатів; на контроль за виконанням трудової угоди тощо.

Аналіз інституціонального середовища ринку праці та особливостей, обумовлених його інституціональною недосконалістю, який здійснено автором у попередніх публікаціях [2, 3], доводить, що ТВ мінімальні, якщо права власності чітко визначені, диференційовані та захищені. У ситуації, що склалася на вітчизняному ринку праці, усі права власності не можуть бути чітко детерміновані. Але, за умови подальшого вдосконалення інституціонального середовища, можливо наблизитися до умов мінімізації трансакційних витрат.

Оскільки саме законодавча база є свого роду фундаментом інституціонального середовища, тому прийняття законів і нормативних актів, що закріплюють правила поведінки працівників і роботодавців, може як сприяти зниженню ТВ за рахунок збільшення рівня специфікації прав власності на робочу силу, так і перешкоджати йому через зростання витрат з приводу повного дотримання законів. Прикладом подвійного впливу на динаміку ТВ можна вважати введення таких соціальних норм, як-то мінімальна заробітна плата, вихідна допомога, страхові виплати з непрацездатності та безробіття тощо, які, з одного боку, покликані згладити так звані «провали» ринку і тим самим знизити ризики опортуністичної поведінки працівників, але, з іншого боку – вимагають додаткових витрат від роботодавця.

Інакше кажучи, інститути правового регулювання можуть по-різному впливати на динаміку ТВ: вони не тільки обмежують або коригують привласнення ренти, але й можуть допускати і навіть стимулювати рентоорієнтовану поведінку. До того ж, законодавство, через тривалість процесів законотворчості, часто відстає від реалій економічного життя, тому суб'єкти вимушені функціонувати за своїми правилами, які виробляються ними з метою зниження ТВ. З цих причин центральною проблемою процесу зниження ТВ суб'єктів ринку праці можна вважати саме недосконалість інституту його правового регулювання.

Для зниження ТВ потрібні відповідні заходи, які були визначені автором у попередніх публікаціях [2, 3], але які потребують певного узагальнення та систематизації.

Отже, кроки зі зниження ТВ умовно можна поділити на два рівні – макроекономічний та мікроекономічний (на рівні окремого підприємства).

Вплив на ТВ на макрорівні може відбуватися як прямим, так і опосередкованим шляхом, а на **мікрорівні**, тобто на рівні взаємодії суб'єктів ринку праці, – з використанням методів нормативного і ненормативного регулювання (табл. 1).

Методи мінімізації ТВ можливо також класифікувати відносно видів ТВ або відповідно до трансформаційних особливостей вітчизняного ринку праці.

Кожна з груп методів зниження ТВ заслуговує на окреме глибоке вивчення, яке неможливо здійснити в рамках однієї статті. Тому розглянемо деякі з них.

Однією з трансформаційних особливостей вітчизняного ринку праці є тісне поєднання жорстких законодавчих норм трудового законодавства з поширеною практикою неформальних домовленостей, що дозволяють пом'якшити або навіть уникнути цих норм. Зберегання робочих місць ціною зниження заробітної плати пояснює ще одну парадоксальну особливість вітчизняного ринку праці – поєднання високого рівня зайнятості з високим рівнем бідності.

Отже, за таких умов, одним з напрямків зниження ТВ є **зниження рівня закритих домовленостей, підвищення ступеня «прозорості» відносин між суб'єктами ринку праці.**

Для реалізації цього напрямку потрібно задіяти методи податкового стимулювання, а саме, знизити податковий тиск на роботодавця з виплат єдиного соціального внеску (ЄСВ). Законодавчі зміни повинні торкатися вдосконалення контрактного права та зниження ступеня жорсткості соціальних гарантій з одночасним вдосконаленням механізмів їх забезпечення.

Крім того, держава повинна забезпечити певні гарантії в пошуку нової роботи або гарантії робітника у допомозі з перепідготовки відповідно до потреб ринку праці. Реалізація цих гарантій вимагає **вдосконалення інформаційної та освітньої інфраструктур ринку праці.**

Недорозвиненість інформаційного середовища ринку праці – ще одна з трансформаційних особливостей, яка є важливою причиною неефективної зайнятості і втрат суспільства внаслідок недовикористання людського капіталу. Дії в напрямку побудови та розвитку інформаційної інфраструктури передбачають впровадження комплексу заходів, серед яких:

- ✦ *по-перше*, організація оперативного доступу до загальноінформаційних ресурсів, що включає: вдосконалення комп'ютерного оснащення (стимулювання конкуренції на ринку цифрових технологій, державне фінансування програмного забезпечення тощо); розвиток мережі Інтернет (державне фінансування підключення до глобальної мережі державних і муніципальних установ і підприємств); розробка і впровадження електронних довідкових інформаційних систем на основі держзамовлення.

Найбільш актуальною проблемою забезпечення доступу до інформаційних ресурсів залишається для малих населених пунктів, особливо у сільській місцевості, які внаслідок недорозвиненості інформаційної та транспортної інфраструктури практично залишаються поза ринком праці. Зважаючи на це, розвиток усіх видів зв'язку – є першочерговим завданням влади;

- ✦ *по-друге*, забезпечення ефективного обміну спеціалізованою інформацією щодо попиту і пропозиції робочих місць між координуючими органами центральної та регіональної гілками влади, службами зайнятості та роботодавцями шляхом створення спеціалізованих інформа-

ційних центрів, проведення аудіо-, відеоконференцій тощо;

- ✦ *по-третє*, формування загальноукраїнського та регіональних банків вакансій і забезпечення їх швидкої доступності з будь-якої точки країни через мережу Інтернет.

Регіональні служби зайнятості та кадрові агенції мають досить великі бази даних щодо спеціалістів, у тому числі і мігрантів, що шукають роботу та житло в Києві та інших великих містах. Але ці бази розрізнені й не завжди доступні. Тому доречно створити регіональну мережу державних аналітичних центрів зайнятості, які б збирали і обробляли дані не лише відносно вакансій і характеру руху робочої сили в регіоні, але і дані про рівень заробітної плати, наявність і вартість житла або його оренди, рівня витрат на забезпечення нормальної життєдіяльності працівника в регіоні. І на підставі цих даних могли б давати аналітичні пояснення у загальнодержавний банк вакансій про доцільність переїзду працівника в даний регіон у разі відсутності роботи по місцю його проживання.

Окрему роботу таким центрам потрібно проводити в напрямку працевлаштування молоді, а також ви-

значення необхідної кількості фахівців, що повинні підготувати освітні установи.

Потрібно оснастити регіональні, районні центри зайнятості населення необхідним технічним обладнанням і відповідним програмним забезпеченням, провести подальшу модернізацію і заміну застарілої комп'ютерної техніки.

Уже зараз важливим кроком у цьому напрямку стало інтенсивне впровадження у практику роботи державної служби зайнятості Єдиної технології обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН) та Єдиної інформаційно-аналітичної системи «Служба зайнятості» (ЄІАС), що призначені для підвищення якості соціальних послуг населенню та роботодавцям за сучасними міжнародними стандартами [6]. Ця система відкриває принципово нові можливості для оперативного опрацювання великих інформаційних масивів, що дозволяє виявляти тенденції розвитку процесів на ринку праці та у сфері надання послуг клієнтам центру зайнятості. Вона надає реальні можливості для автоматизації функцій управління і дозволяє обрати найбільш оптимальні управлінські рішення на основі багатofакторного аналізу наявної в базах даних інформації.

Таблиця 1

Класифікація методів регулювання ТВ суб'єктів ринку праці та їх механізми

Методи регулювання трансакційних витрат	
На макрорівні	На мікрорівні
<p>Методи прямого впливу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) введення обов'язкових стандартів, щодо: <ul style="list-style-type: none"> – процедури і форм контрактації; – соціальних гарантій (мінімальна заробітна плата, мінімальна оплачувана відпустка, гарантії при звільненні); – умов праці та освітніх стандартів; 2) розгортання державних програм зайнятості стосовно: <ul style="list-style-type: none"> – створення і фінансування бірж праці; – освітніх програм з підготовки і перепідготовки робочої сили; – програм з формування робочих місць; 3) здійснення контролю за дотриманням прав і обов'язків роботодавця і працівника через створення: державних контролюючих органів (інспекцій праці); організацію профсоюзів, асоціацій підприємців. <p>Методи опосередкованого впливу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) податкове регулювання (пільги при прийомі на роботу певних категорій населення: інвалідів, багатодітних батьків та ін.; заохочення розвитку певних галузей тощо); 2) грошово-кредитне регулювання (спрямоване на загальну підтримку ринку праці); 3) розвиток інформаційної інфраструктури (зниження витрат з пошуку інформації на ринку праці); 4) розвиток ринків житла, освітніх послуг і транспортної інфраструктури (сприяє підвищенню мобільності робочої сили) 	<p>Методи нормативного регулювання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) контрактна форма взаємодії між працівником і роботодавцем як основа специфікації прав власності на робочу силу; 2) колективний договір між працівниками і роботодавцем як засіб узгодження їх інтересів; 3) методи контролю з боку працівників і роботодавців; 4) методи мотивації працівників; 5) методи збору і обробки інформації; 6) формалізація методів контролю, мотивації та збору й обробки інформації через введення правил внутрішнього розпорядку; 7) розвиток внутрішньофірмового ринку праці, що передбачає систему кар'єрного зростання та систему підготовки і перепідготовки кадрів; 8) методи податкової оптимізації. <p>Методи ненормативного регулювання:</p> <p>Інститути вищого порядку, що сприяють антиопортуністичній поведінці суб'єктів ринку праці:</p> <ul style="list-style-type: none"> – спонтанні неформалізовані домовленості; – взаємодовіра; – лояльність
<p>Регулюючі механізми:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) закони та укази, що регламентують: – господарську діяльність у цілому (Конституція, Громадянський кодекс та ін); – діяльність суб'єктів на ринку праці (КЗпП); – діяльність суб'єктів на ринку освітніх послуг, що пов'язані безпосередньо з ринком праці); 2) інструкції та накази міністерств, відомств і державних агенцій, що спрямовані на розвиток господарської діяльності та суб'єктів ринку праці; тарифні та інші угоди профспілок, уряду, асоціацій виробників; загальнодержавні та регіональні програми розвитку з відповідним бюджетним фінансуванням 	

У межах ЄІАС служби зайнятості здійснюється автоматизований підбір роботи, у тому числі у нічний час за відсутності безробітного; створено єдину базу даних вільних робочих місць і претендентів на роботу по всій державі та забезпечено реальну допомогу в підборі роботи у різних регіонах України засобами віддаленого пошуку вакансій; забезпечено облік надходжень до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та організація видатків на матеріальне забезпечення безробітних.

Але, не зважаючи на безліч можливостей, які надає така система, проблема її ефективного використання в Україні криється в упередженості та психологічній неготовності персоналу центру зайнятості прийняти та оцінити переваги такої системи. «Вона інколи сприймається як контролер, налаштований на пошук недоліків, тому значні зусилля персоналу, які витрачаються на обслуговування системи, нерідко розглядаються як демонстрація доцільності дій з метою попередження можливої критики» [6].

Використання всіх можливостей такої системи потребує інтеграції в неї не тільки комп'ютерів, але й персоналу, спеціалістів і керівників, які б мали достатню мотивацію та навички користування такою системою.

Тому заходи щодо технічного забезпечення інформаційної інфраструктури ринку не можуть бути ефективними без впровадження заходів, спрямованих на **формування у людей вмінь та навичок для роботи з інформаційними ресурсами** і на формування у них стимулів до такого навчання.

Навчання повинно здійснюватися відносно не тільки спеціалістів органів влади, а й спеціалістів з кадрових питань на підприємствах та індивідуальних підприємців. Ефективне використання державних коштів, спрямованих на реалізацію заходів з розвитку інфосфери ринку праці, потребує найкращих спеціалістів, відбір яких здійснюється на конкурсній основі за освітніми критеріями (оскільки освіта є суттєвим сигналом при здійсненні пошуку на ринку праці).

Тому в комплексі з вищезазначеними заходами зі зниження інформаційних ТВ повинні бути ті, що спрямовані на **розвиток освітньої інфраструктури**.

Ще однією трансформаційною особливістю вітчизняного ринку праці, що спричинена його інституціональною недосконалістю, є проблема дисбалансу між попиту і пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційними характеристиками, важливою причиною якої є невідповідність сфери професійної освіти потребам ринку праці.

Для подолання цієї проблеми потрібно здійснити певні кроки в напрямку вдосконалення освітньої інфраструктури, а саме:

- ✦ впровадити систему безперервної професійної освіти, яка включає базову, додаткову освіту та професійну перепідготовку;
- ✦ розробити прогноз потреби в робітниках і фахівцях за групами професій та спеціальностей, по видах економічної діяльності та по окремих регіонах і ув'язати потреби з обсягами підго-

товки робітників і фахівців у системі професійної освіти з метою досягнення збалансованості попиту і пропозиції відносно робочої сили;

- ✦ розробити механізм визначення потреби організації у випускниках установ професійної освіти всіх рівнів, а також критеріїв оцінки ефективності вкладення бюджетних коштів у професійну освіту молоді;
- ✦ створити систему контролю якості освіти – публікації річних звітів навчальних закладів, проведення незалежних рейтингів;
- ✦ розвивати «гібридні» професії, що поєднують технічні, підприємницькі та соціальні функції. Чим вище рівень освіти робітника, тим більше він схильний до перманентного вдосконалення і навчання;
- ✦ розширити зв'язки організації з місцевими освітніми установами всіх рівнів з метою залучення інвестицій у розвиток матеріальної бази навчальних закладів;
- ✦ розвивати систему внутрішньовиробничого навчання персоналу організацій, а також випереджаючого професійного навчання працівників, що підлягають звільненню.

Вища освіта на українському ринку праці є визначальним інформаційним сигналом, який суттєво підвищує позицію робітника на ринку праці. Робітник з вищою освітою в Україні заробляє в середньому на 30% більше. За даними DT.UA Київського міжнародного інституту соціології, за результатами опитування 2032 респондентів в Україні повну вищу освіту мають 25,1% жінок і 22,6% чоловіків [7]. Ці дані підтверджують, що українці значну увагу приділяють вищій освіті, навіть спостерігається викривлення частки професійної освіти на користь вищої школи [8, с. 17].

Особливою проблемою, з якою стикаються студенти у своїх ВНЗ, є **проблема хабарництва** (за даними опитування студентів, проведеного в 2011 р. Фондом Демократичні ініціативи, 60% українців стикалися у своїх вищах із хабарами особисто або чули про це від своїх товаришів). Зовнішнє незалежне оцінювання (ЗНО) дозволяє підготовленим абітурієнтам вступити без хабара, але, ставши студентами, вони змушені платити за заліки та іспити.

Хабарі обумовлені недостатнім розвитком освітніх послуг, відсутністю адекватної системи винагороди викладачів, невирішеністю питання щодо співвідношення платної та безоплатної освіти.

Хабарництво наносить економічну втрату в двох напрямках:

1) неефективний розподіл фінансових ресурсів – відбувається через хабарі на етапі прийому у ВНЗ на безкоштовній основі. Навчальні заклади не можуть акумулювати гроші, які сім'ї витрачають на хабарі, – вони осідають у вузького прошарку певного кола осіб (адміністрації вишів, багатих викладачів). Основна ж маса продовжує отримувати низьку зарплату, що не сприяє поліпшенню якості вищої освіти;

2) втрата цінності вищої освіти як сигналу на ринку праці – обумовлено тим, що за хабарі купуються не знання, а лише гарні оцінки і, як наслідок, лише «скориночки» документа про освіту.

Найбільш значні витрати на хабарі несуть сім'ї, чії діти вчаться на безкоштовній основі. Помітно нижче ця величина у витратах на навчання в тих, чії діти вчаться на умовах контракту.

Україна не відстає від провідних країн Європи за рівнем інвестицій в освіту і навчання. За часів незалежності частка витрат держбюджету на освіту в Україні в середньому становила 5,8% ВВП, а у 2010 р. вона склала 8,4% (майже 80 млрд грн), що вище за середньосвітові показники. Більшою є також частка видатків на освіту в загальному обсязі бюджетних видатків [9].

Тобто, за умови збереження існуючих тенденцій і стабільному зростанні ВВП це повинно привести до зростання абсолютних сум видатків і видатків з розрахунку на одну особу. Але розподіл бюджетних коштів, витрачених на освіту, не є раціональним, бо здійснюється на користь вищої освіти (30,9%), тоді як фінансування професійної технічної освіти є недостатнім (6,8%). Недофінансування професійно-технічної освіти є важливою причиною дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційними характеристиками. Навіть за умови суттєвого спаду промислового виробництва за часів незалежності, сьогодні в Україні гостро відчувається брак робітників технічних спеціальностей, що обумовлено значним скороченням професійно-технічних навчальних закладів [8].

Крім того, недостатня ефективність державних видатків на освіту зумовлена існуванням певних вад в організаційно-управлінській структурі галузі. Так, понад 90% державних інвестицій в освіту спрямовується на поточні видатки, сплату комунальних послуг, харчування та ін. Така структура видатків не забезпечує достатньої можливості для перерозподілу ресурсів на користь тих, хто безпосередньо визначає якість освітніх послуг (підвищення кваліфікації освітян, розширення та оновлення ресурсної бази навчальних закладів, впровадження новітніх технологій) і сприяє вдосконаленню освітньої інфраструктури (наприклад, завдяки підвищенню транспортної доступності навчальних закладів для дітей з віддалених районів). Але, незважаючи на абсолютне зростання державних витрат на освіту (впродовж 2005 – 2010 рр. вони зросли втричі – з 9,9 млрд грн до 28,8 млрд грн), їх частка у фінансуванні вищої освіти, порівняно з початковою і професійною, скорочується, що негативно впливає на ступінь доступності безкоштовної освіти – скорочується загальна кількість навчальних закладів усіх рівнів акредитації та кількість бюджетних місць у них (державне замовлення на підготовку спеціалістів у ВНЗ скоротилося з 351 тис. до 182 тис. [10]). Внаслідок цього все більша кількість громадян вимушена користатися платною формою навчання. Це, з одного боку, веде до зростання ТВ, пов'язаних з отриманням освіти у майбутніх робітників, але, з іншого, – сприяє значному зниженню ТВ, пов'язаних з хабарництвом при вступі до навчальних закладів і є шляхом подолання неефективного

розподілу фінансових ресурсів, пов'язаних з освітою, що підвищує якість освітніх послуг внаслідок спрямування коштів за навчання на поліпшення науково-технічної бази навчальних закладів.

Крім впровадження платної освіти, шляхом подолання хабарництва є *вдосконалення системи відбору абітурієнтів при вступі на навчання на безоплатній основі*. Для цього потрібно здійснити такі заходи: 1) широке впровадження при відборі студентів у ВНЗ принципу меритократії – створення початкових умов для обдарованих і працездатних дітей (як критерій при відборі абітурієнтів на безкоштовну освіту треба враховувати призові місця, отримані ними на шкільних олімпіадах та інші свідоцтва їх інтелектуальних здібностей); 2) вдосконалення механізму прийому студентів за результатами ЗНО (забезпечити вільний та своєчасний доступ абітурієнтів до даних щодо кількості прийнятих оригіналів сертифікатів та їх рейтинг у балах);

3) здійснення цільового прийому (прийом студентів на навчання певним спеціальностям, в яких є потреба на ринку праці, може здійснюватися на основі договірних зобов'язань за рахунок фінансових субсидій держави, а після закінчення ВНЗ вони повинні будуть або відпрацювати за своєю спеціальністю певну кількість років, або повернути державі отриману субсидію). Ефективність таких заходів можлива за умови наявності механізму реального покарання за відмову від відпрацювання обумовленого терміну або неповернення субсидій.

Істотний вплив на розвиток ринку освітніх послуг можуть надати *освітні кредити*. Потрібно надання кожному громадянину гарантованого законодавством і відповідним державним фінансуванням права на отримання протягом життя декількох освітніх кредитів на пільгових умовах (тривалий термін і невеликий відсоток): на здобування вищої освіти і декілька кредитів на перепідготовку і підвищення кваліфікації. Кожен подальший кредит повинен надаватися на більш важких умовах, ніж попередній (на здобування вищої освіти – триваліший і з мінімальною відсотковою ставкою, ніж інші). Економічна ефективність освітніх кредитів порівняно з безоплатною освітою полягає в тому, що, з одного боку, людина буде більш виважено ставитися до обрання професії та якості отриманих знань, оскільки платить вона сама, а з іншого боку, – пільгові умови дають можливість доступу до елітної освіти тим, хто не в змозі вступити до ВНЗ на безоплатній основі.

Значну роль на ринку праці відіграє *транспортна інфраструктура*. Масовий відтік населення працездатного віку з малих міст, і особливо, із сільської місцевості, багато в чому обумовлений транспортною відірваністю цих районів від потенційних робочих місць та інфраструктури. Тому наступним напрямом по зниженню ТВ на ринку праці є розвиток транспортної системи, основна умова якого – створення державою здорового конкурентного середовища і фінансова підтримка малорентабельних транспортних напрямків.

Проблема розвитку транспорту в Україні споріднена з проблемою *розвитку ринку житла*, для вирішення якої потрібен такий комплекс заходів:

- ✦ податкове і грошово-кредитне стимулювання будівництва нового житла;
- ✦ розвиток іпотеки шляхом істотного зниження відсотка по кредиту і зміни іпотечного законодавства відносно жорсткості вимог до позичальника.

На заваді розвитку іпотечного кредитування стає проблема поширення непрозорості трудових відносин. Неформальні домовленості та неформальні виплати заробітної плати обмежують можливості працівника в іпотечному кредиті, оскільки, згідно з чинним законодавством, для його отримання потрібні довідки про формальний дохід, а можливий розмір кредиту обумовлюється у відсотковому вимірі розміром такого доходу. Саме тому вирішення проблеми іпотечного кредитування не можна здійснити без вирішення проблеми виходу частини ринку праці з тіні, про що говорилося вище.

Важливою передумовою для зростання життєвого рівня населення та формування нових робочих місць є **розвиток малого підприємництва**. Така форма організації бізнесу формує більш функціональних і мобільних робітників, які можуть вільно переміщатися як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку праці. Особливе значення цей напрямок має для підтримки зайнятості сільського населення, що обумовлено об'єктивними економічними та соціальними чинниками, серед яких: зростання чисельності працездатного населення, слабкий розвиток агропромислового комплексу, недостатня кількість створюваних нових робочих місць, специфіка умов сільської праці та інші. Для заохочення створення та функціонування малих підприємств потрібні відповідні податкові та грошово-кредитні стимули, що сприятимуть загальному зниженню ТВ на ринку праці.

Ще одним заходом, який би сприяв зниженню ТВ на вітчизняному ринку праці, є **сприяння розвитку са-**

мозайнятості та родинному бізнесу. Характерною особливістю цих видів зайнятості є те, що вони не генерують ТВ, які або зовсім відсутні (як-то відсутність ТВ специфікації прав власності при самозайнятості, оскільки працедавець і працівник – одна і та ж особа), або наближаються до нуля (у родинному бізнесі переважають спонтанні домовленості як інститути вищого порядку, які ефективно мінімізують ТВ).

Основною умовою розвитку самозайнятості та родинного бізнесу є прийнятна ціна їх легалізації. Ускладнює легалізацію самозайнятості необхідність реєстрації й отримання різного роду дозволів, а також сплата податків.

Для сприяння легалізації самозайнятості та родинного бізнесу держава повинна забезпечити таку її вартість, за якою нелегальне положення стає економічно недоцільним. Для цього потрібно спростити процедуру реєстрації й ліцензування та мінімізувати оподаткування.

До завдань щодо мінімізації ТВ ринку праці можна також віднести **зміну суспільної та індивідуальної свідомості** відносно сучасного робітника, що можливо досягти за умови орієнтування на універсалізацію працівників, на їх багатопрофільну професійну підготовку, що підвищить їх функціональну мобільність; формування підвищеної суспільної оцінки здатності працівника до зміни видів праці відповідно до структурних змін в економіці і кон'юнктури на ринку праці; заохочення працівників на підвищення власної конкурентоспроможності, своєї професійної майстерності, рівня кваліфікації.

Формування нових суспільних пріоритетів неможливе без **інформаційної політики держави і участі засобів масової інформації**.

Крім макроекономічних заходів зі зниження ТВ потрібні заходи, що здійснюються на мікрорівні, тобто на рівні взаємодії суб'єктів ринку праці (робітників, роботодавців і посередників – державних і недержавних служб зайнятості), які в систематизованому вигляді представлені в *табл. 2*.

Таблиця 2

Заходи по зниженню ТВ на мікрорівні

Напрямки зниження	Заходи по зниженню ТВ
1	2
Підвищення ефективності роботи суб'єктів ринку праці, що виконують посередницькі функції	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формування експрес-центрів пошуку вакансій, де здійснюється послуга з отриманням інформації про вакансії, без взяття на облік як безробітного). 2. Проведення так званих «гарантованих співбесід», на які запрошуються організації та підприємства однієї галузевої спрямованості та безробітні громадяни, які мають відповідні професійне спрямування та кваліфікацію. Гарантовані співбесіди, на відміну від ярмарок вакансій, є найбільш мобільною формою підбору персоналу і займають менш тривалий підготовчий етап. 3. Психологічне тестування і співбесіда з психологом – дозволяє виявити певні вади працівника, що заважають у пошуку роботи. 4. Створення в організаціях, що передбачають вивільнення працівників у процесі реструктуризації галузей економіки, пунктів для консультування перед звільненням і сприяння в працевлаштуванні працівників. 5. Розширення спектру методів, спрямованих на ефективність пошуку: <ul style="list-style-type: none"> – поглиблення спеціалізації пошуку – підбір персоналу для підприємств певної галузі та працевлаштування громадян на робочі місця певної галузевої приналежності, або певного рівня внутрішньофірмової ієрархії (директори, секретаріат, головні інженери (менеджери) і т. п.); – тимчасове працевлаштування; – оренда персоналу – тимчасове використання робочої сили, уже зайнятої в іншого працедавця, за узгодженням з останнім;

1	2
	– використання інформаційних технологій (Інтернета) – відкриття та використання власного електронного представництва (сайту), який завдяки доступності через локальну електронну мережу або мережу Інтернет і можливості працювати цілодобово дозволяє скорочувати час і простір пошуку
Підвищення ефективності роботи з пошуку та виміру якісних характеристик робочої сили на рівні підприємства	<p><i>На рівні підприємства (у роботодавця):</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Залучення до кадрової роботи висококваліфікованих фахівців відповідного профілю. 2. Навчання фахівців відділу кадрів сучасним технологіям пошуку і відбору претендентів на вакансії. 3. Створення спеціалізованих підрозділів по відборі персоналу, свого роду кадрового агентства всередині структури фірми (доречно для великих фірм). 4. Тісна співпраця директора з розвитку та начальника відділу кадрів з питань пошуку внутрішніх ресурсів робочої сили. 5. Зміна стереотипів пошуку керівників вищої ланки (надання переваги не особовим якостям претендента, а його професійним здібностям відповідно до цілей і завдань фірми. 6. Реальне, а не формальне використання колективних договорів, що дозволить у рамках договірної політики між представниками профспілок і роботодавцями приймати альтернативні рішення щодо проблем невиплати заробітної плати, подальшого падіння її реального рівня, неоплачуваних відпусток, реорганізації підприємства тощо. 7. Розвиток внутрішньофірмового ринку праці, яке передбачає побудову системи внутрішньо-фірмових переміщень та формування на великих підприємствах центрів внутрішнього навчання та відбору (наприклад, організація Корпоративного університету (КУ) – освітнього центру всередині компанії)
Скорочення спектру розповсюдження опортунізму	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стандартизація виробничих процесів і забезпечення їх прозорості (введення звітних показників кожної робочої процедури або інших фактів доцільності дій робітника). 2. Вдосконалення контрактів шляхом введення таких умов, за яких опортунізм стає не вигідним; урахування у складі індивідуальних обов'язків робітників пункту про відповідальність за розкриття комерційної таємниці. 3. Обрання відповідної форми координації та способу примусу до виконання контракту (оскільки ризик опортунізму зазвичай зростає зі зростанням ступеня специфічності активів, то потрібний диференційований підхід до форм координації та примусу, а саме: за умови низької специфічності інвестицій у фахівця достатньо <i>звичайного ринкового контракту</i>; за умови інвестиції середньої специфічності доцільно обрати форму <i>кооперації</i>, в якій контроль здійснювався би нейтральною стороною (інспекцією з праці); для інвестицій з високою специфічністю слід застосовувати елементи <i>ієрархічної координації</i> з більш суворим контролем (так, у разі надання працівникові кредиту на навчання, він повинен відповідати по зобов'язаннях не лише перед працедавцем, але й перед банком, де підприємство взяло для працівника кредит або засоби на його навчання). 4. Посилення мотивації персоналу до сумлінної роботи без проявів опортунізму шляхом встановлення тісної залежності між особистими результатами роботи, спрямованими на досягнення чітко означених цілей компанії, і винагородою за отриманий результат, використання ринкових стимулів (отримання зиску від операцій з трансфертними цінами, від організації центрів прибутку) і мотиваційних систем участі в успіху фірми. 5. Посилення контролю за діями персоналу за допомогою використання інформаційних технологій (моніторинг спілкування співробітників, яке здійснюється через електронну пошту, систему сайтів, за допомогою електронних засобів зв'язку – телефонів, факсів; спостереження за переміщенням у приміщеннях організації тощо). 6. Розробка документу, який би чітко регламентував всі питання щодо захисту корпоративної інформації на підприємстві (для мінімізації ризику розголошення комерційної таємниці та використання конфіденційної інформації у власних цілях). 7. Впровадження заходів макроекономічного регулювання у вигляді прийняття більш жорстких законодавчих норм трудового права за порушення трудового законодавства (по суті, за опортуністичну поведінку по відношенню до робітників), найбільш поширеними з яких є: <ul style="list-style-type: none"> – відсутність письмових трудових договорів, положень про оплату праці та преміювання; – недотримання встановленого порядку оплати наднормової роботи, роботи в нічний час і святкові дні; – порушення норм КЗпП про робочий час і час відпочинку працівників; – оформлення трудових відносин цивільно-правовими договорами
Підвищення ефективності пошуку роботи у працівника	<ol style="list-style-type: none"> 1. Підвищення культури пошуку роботи (уникнення помилок при здійсненні процедур пошуку, найпоширенішими серед яких є: <ul style="list-style-type: none"> – непродумана стратегія пошуку роботи: хаотичне розсилання резюме, використання тільки одного джерела (наприклад, Інтернету); нечітке формулювання цілей; завищені зарплатні й кар'єрні амбіції; невдала самопрезентація на співбесіді; обман у резюме або нечесність на співбесіді; погані манери; неправильне самопозиціонування

ВИСНОВКИ

Таким чином, у рамках даної статті:

- ✦ обґрунтовано необхідність інституціонального напрямку дослідження шляхів мінімізації ТВ ринку праці, завищений рівень яких гальмує економічний розвиток у трансформаційних економіках;
- ✦ здійснено класифікацію методів регулювання ТВ суб'єктів ринку праці та визначено регулюючі механізми;
- ✦ відповідно до інституціональних проблем і трансформаційних особливостей вітчизняного ринку праці запропоновано певні макроекономічні заходи зі зниження ТВ його суб'єктів;
- ✦ визначено заходи зі зниження ТВ на мікрорівні (на рівні взаємодії суб'єктів ринку праці), які систематизовані та узагальнені за напрямками їх здійснення. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Пищуліна О. М.** Системні вади ринку праці України та пріоритети його реформування [Текст] : аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська ; Нац. ін-т стратег. дослідж. – К. : НІСД, 2010. – 70 с.
2. **Глушач А. В.** Інституціональні диспропорції та трансакційні витрати ринку праці – діалектика взаємодії / А. В. Глушач // Міжнародна економічна політика. – Спец. вип. у 2 ч. – Ч. 1. – К. : КНЕУ, 2012. – С. 81 – 88.
3. **Архієреєв С. І.** Інституційна складова ринку праці як фактор зниження трансакційних витрат в трансформаційній економіці / С. І. Архієреєв, А. В. Глушач // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ», – 2012. – № 5. – С. 121 – 135.
4. **Ходжаян А.** Інституційне забезпечення конкурентоспроможності економіки України / Аліна Ходжаян // Економіст. – 2010. – № 2. – С. 26 – 29.
5. **Eggertsson T.** The economics of institutions in transactions economies. Word Bank discussion papers; 241 // Institutional changes and the public sector in transitional economies/ Edited by Salvatore Schiavo-Campo. – Pp.19 – 42.
6. Сутність єдиної інформаційно-аналітичної системи «Служба зайнятості» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kiev.convdocs.org/docs/92/index-22376.html?page=22>
7. Ukrainian Scientists Worldwide [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.usw.com.ua/forum/topics/v-ukrayini-povnu-vischu-osvitu>
8. **Закатнов Д.** Професійна орієнтація молоді на робітничі професії: проблеми і перспективи / Д. Закатнов // Професійно-технічна освіта. – 2011. – № 1. – С. 15 – 21.
9. **Комарова І. В.** Фінансування освіти в країні з бюджетів різних рівнів / І. В. Комарова // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 2 (14). – С. 125 – 129.
10. Витрати на освіту [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rb.com.ua/ukr/marketing/tendency/8324/>

Науковий керівник: Архієреєв С. І. – доктор економічних наук, професор кафедри економічної теорії Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

REFERENCES

- Arkhieriev, S. I., and Hlushach, A. V. "Instyutsiina skladova rynku pratsi iak faktor znyzhennia transaktsiinykh vytrat v transformatsiinii ekonomitsi" [The institutional component of the labor market as a factor in reducing transaction costs in transformation economy]. *Visnyk NTU «KhPI». Tekhnichniy prohres i efektyvnist vyrobnytstva*, no. 5 (2012): 121-135.
- Eggertsson, T. "The economics of institutions in transactions economies. Word Bank discussion papers; 241". In *Institutional changes and the public sector in transitional economies*, 19-42.
- Hlushach, A. V. "Instyutsionalni dysproporsii ta transaktsiini vytraty rynku pratsi – dialektyka vzaiemodii" [Institutional distortions and transaction costs of the labor market – the dialectic interaction]. *Mizhnarodna ekonomichna polityka*, vol. 1 (2012): 81-88.
- Khodzhaian, A. "Instyutsiine zabezpechennia konkurentospromozhnosti ekonomiky Ukrainy" [Institutional support for Ukraine's economic competitiveness]. *Ekonomist*, no. 2 (2010): 26-29.
- Komarova, I. V. "Finansuvannia osvity v kraini z biudzhetyv riznykh rivniv" [Financing of education in the country from the budgets of different levels]. *Visnyk BUMiB*, no. 2(14) (2011): 125-129.
- Pyshchulina, O. M., Koval, O. P., and Kochemyrovska, O. O. *Systemni vady rynku pratsi Ukrainy ta priorytety ioho reformuvannia* [System defects Ukraine's labor market and its reform priorities]. Kyiv: NISD, 2010.
- "Sutnist iedynoi informatsiino-analitychnoi systemy "Sluzhba zainiatosti"" [The essence of a single information-analytical system "employment service"]. <http://kiev.convdocs.org/docs/92/index-22376.html?page=22>
- Ukrainian Scientists Worldwide. <http://www.usw.com.ua/forum/topics/v-ukrayini-povnu-vischu-osvitu>
- "Vytraty na osvitu" [Expenditure on education]. <http://rb.com.ua/ukr/marketing/tendency/8324/>
- Zakatnov, D. "Profesiina orientatsiia molodi na robitnychi profesii: problemy i perspektyvy" [Career guidance for young workers profession: Problems and Prospects]. *Profesiino-tekhnichna osvita*, no. 1 (2011): 15-21.