

УДК 331.5.053

ІНСТИТУЦІЙНІ ОБМЕЖЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ

Касьмін Денис Сергійович, к.е.н., викладач, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація. Проаналізовано особливості інституційного середовища ринку праці молоді; визначено основні інституційні обмеження регулювання соціально-трудо-вих відносин на ринку праці молоді.

Ключові слова – ринок праці молоді, мо-лодь, інститути, інституційне середовище, соціально-трудо-ві відносини.

Ринок праці під впливом різних чинників постійно трансформується, вимоги до робіт-ників у сучасному світі зростають. Забезпе-чення претендентів гідними робочими міс-цями, а суб'єктів економіки – трудовими ре-сурсами відповідної якості у багатьох краї-нах, зокрема і в Україні, в умовах кризових явищ обумовлює пошуку шляхів підвищення ефективності управління в цих сферах. Тому актуальним питанням на сучасному етапі розвитку ринку праці молоді України є дос-лідження особливостей інституційної струк-тури ринку праці та її вплив на соціально-трудо-ві відносини молоді та роботодавців.

Дослідженням проблем формування та функціонування інституційних засад націо-нального і молодіжного ринку праці молоді займалися такі вчені, як: Г. В. Назарова [5], О. А. Грішнова, М. І. Долішній, М. О. Кри-мова, Л. В. Шаульська. Незважаючи на ная-вність значної кількості наукових публіка-цій, комплексне вивчення питання інститу-ційних обмежень регулювання соціально-трудо-вих відносин на ринку праці молоді досліджено не достатньо, що і обумовило мету дослідження.

Становлення ринку праці молоді започат-ковується в Україні лише з початком ринко-вих перетворень та формуванням інституці-ональних підвалин перехідних процесів в економіці. Це зумовлено усвідомленням ва-жливості пошуку шляхів формування і ви-значення перспектив використання робочої

сили молоді для ефективної ринкової транс-формації, економічного зростання, вирішен-ня соціальних проблем.

Практичне значення структурного виок-ремлення з цілісної системи економічних відносин, соціальних норм та інститутів, що забезпечують функціонування ринку праці та його особливого сегмента – ринку праці молоді дозволяє обґрунтувати специфіку за-дач та зміст політики державного регулю-вання цього ринку.

Інституційне середовище – це сукупність основоположних соціальних, політичних і юридичних правил, що визначають рамки для встановлення інституційних угод [2]. Зазначені правила можуть представлятися як у формальному (закони, постанови, програ-ми), так і в неформальному (звичаї, менталі-тет) вигляді

Інституційне регулювання зайнятості мо-лоді в Україні в сучасних умовах являє со-бою єдине державне регламентування захо-дів, спрямованих на забезпечення працевла-штування молоді на ринку праці, що засно-ване на міжнародно-правових нормах і чин-ному законодавстві України. Нормативно-правову базу з питань зайнятості молоді умовно можна поділити на три групи [2-4]:

першу становлять документи, які забезпе-чують державну політику зайнятості насе-лення України;

до другої входять ті, що регламентують загальні засади державної молодіжної полі-тики;

до третьої – нормативні документи, які безпосередньо стосуються зайнятості мо-лоді.

Прийняті державною владою закони, що визначають ті чи інші правила поведінки ро-ботодавців і працівників на ринку праці (за-кон про мінімальний розмір оплати праці, закон про працю, податкове законодавство, законопроекти в освітній сфері та ін.). Пря-

ним або непрямим чином позначаються на структурі та рівнях витрат, які несуть як роботодавці (витрати на підготовку персоналу, заробітну плату і т.д.), так і працівники (моральне навантаження, пов'язана з пошуком робочого місця, низька заробітна плата, незатребуваність на ринку праці і т.д.). Доводиться констатувати той факт, що сучасні інститути, що регулюють поведінку агентів на ринку праці, в т.ч. в молодіжному діють в даний час вельми неефективно. Саме тому молодь є однією з найбільш дискримінованих груп населення на ринку праці. Це актуалізує завдання формування нового інституціонального середовища, яке дозволить здійснити комплексний вплив на поведінку суб'єктів ринку праці (роботодавців і працівників, у тому числі потенційних) з метою забезпечення ефективної зайнятості молоді

Сутність неформальних інститутів слід розглядати через відносини агентів ринку в просторі, наповненому стосунками та обмеженнями, як зазначає О.В. Борюшкіна, «неможливо заперечувати, що між багатьма учасниками ринку існують певні особисті стосунки, отже предметом дослідження стають знання про особливості поведінки людей, симпатії або почуття, родинні зв'язки та інше», у будь-якому випадку в процесі прийняття рішень вибір учасників ринку обмежується певними формальними і неформальними правилами поведінки, впливами соціальних кіл, до яких вони належать [1].

Неформальні інститути відіграють першочергову роль, хоча без формальних функціонування сучасного ринку також неможливе. Незважаючи на особливості ринку праці, протиставлення формальних і неформальних інститутів або виключення будь-якого з них є неприпустимим. Якщо правові норми відбивають потреби практики, то вони впливають на неформальні інститути, щоб останні, у свою чергу, відповідали потребам практики. І навпаки, якщо формальні інститути мають вади, то це негативно впливає на неформальні інститути, сприяючи посиленню їхньої невідповідності формальним інститутам

Межі інституційного середовища є визначальною складовою поведінки економічних

агентів (молодих працівників і роботодавців) на ринку праці, це характеризує взаємодію потенційних працівників (молодих фахівців, випускників навчальних закладів) і роботодавців, шляхом укладення інституційних угод (трудові договори з регламентацією умов та оплати праці) в рамках обмежень: формальні (нормативно-правові документи); неформальні (соціальні норми, умовності, звички). Укладання договорів структурується за наявності механізму примусу до виконання обмежень: зовнішній механізм (залежить від формальних обмежень) та внутрішній (залежить від неформальних обмежень).

Отже, складниками інституційного середовища виступають норми і правила соціального життя суспільства, функціонування його політичної сфери, базові правові норми - законопроекти, правові акти, укази і т.п. Інституційне середовище об'єднує в собі всі сфери як трудової, так і соціальної життєдіяльності, які беруть активну участь у процесі стимулювання ефективної зайнятості молоді, лобіювання інтересів молодих фахівців в процесі працевлаштування, а також здійснення захисту інтересів молодих працівників під час трудової діяльності – захист від трудової дискримінації. Формування правових, економічних, соціальних та інших основ, що забезпечують ефективний рівень зайнятості на молодіжному ринку праці, тим самим забезпечуючи стійкий прогресивний розвиток молодого покоління, як стратегічного ресурсу формування економіки

Таким чином, інституційні обмеження створюють нове інституціональне середовище, яке забезпечує ефективну зайнятості молоді на ринку праці, що дозволить створити і розвивати соціально-трудова базу для переходу у економіки на інноваційний шлях. Особливу роль у забезпеченні ефективної зайнятості молоді повинні відбивати заклади освіти. Саме в них, тобто містах, селищах та інших населених пунктах більшість молодих людей отримують освіту та кваліфікацію, визначають соціальні та професійні орієнтири, часто набувають перший досвід виходу на ринок праці. В якості провідної інституційної складової, визначальним етапом формування ефективної зайнятості молоді, по-

винна стати молодіжна політика. Однак найчастіше дані відомства відчують правові, організаційні та фінансові обмеження, тому на даний момент не сформована реально діюча молодіжна політика, що забезпечує економічно ефективну зайнятість молоді. Неефективність існуючої молодіжної політики пов'язана також з відсутністю її глибокої наукової обґрунтованості, логічної координованості з іншими соціальними сферами діяльності муніципалітетів (соціальної, кадровою політикою та ін.). Недостатньо розроблена нормативно-правова база молодіжної політики; не завжди здійснюються діагностика та комплексний соціальний моніторинг стану справ у молодіжній сфері. Останнє не дозволяє визначити, наскільки ефективно реалізуються на практиці ті заходи, які включені в програми підтримки молоді. Найчастіше прекрасно розроблені програми допомоги молоді фактично не змінюють стан справ у молодіжному середовищі.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є врахування інституційних обмежень при формуванні механізму функціонуванні ринку праці молоді та державної політики зайнятості.

Список використаної літератури

1. Борюшкіна О. В. Ринок праці великого міста в умовах транзитивного суспільства: автореф. дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.04 / О. В. Борюшкіна. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2012. – 21 с.
2. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 06.12.2016 №1774-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
5. Назарова Г. В. Особливості функціонування ринку праці молоді в інституціональному середовищі / Г. В. Назарова, Д. С. Касьмін // Бізнес Інформ. – 2016. – № 4 (459). – С. 131–137
6. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретраналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В. В. Онікієнко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.

Автор

Касьмін Денис Сергійович, викладач кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (denys.kasmin@hneu.net)

Тези доповіді надійшли 06 лютого 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції]