

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА НАЦІОНАЛЬНА ПРАКТИКА

В статті охарактеризовано особливості інституціоналізації соціально-трудо­вих відносин в економіці України та зарубіжних країнах, визначено суть та види інститутів соціальної сфери, проаналізовано причини виникнення «інституційних пасток» на ринку праці.

Ключовими словами: інститути соціально-трудо­вих відносин, «інституційна пастка», інституціоналізація соціальної сфери, інституції.

LARYSA LIUBOKHNETS
Khmelnytskyi National University

INSTITUTIONALIZATION OF SOCIO-INDUSTRIAL RELATIONS: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND NATIONAL PRACTICE

Abstract – The aim of the research is to disclosure the features of institutions establishment in the system of socio-industrial relations and evolutionary processes of socialization of labour relations.

In this paper the features of the institutionalization of industrial relations in the economy of Ukraine and foreign countries are described, the nature and types of social institutions defined, the causes of the "institutional traps" occurrence in the labour market analyzed.

Providing of increased competitiveness in the labour force is possible with improving the institutions activities of the labour market and implement comprehensive state's policy which aimed at creating the conditions for good workforce development and their effective implementation through the creation of high-tech jobs that will match the concept of decent work.

Key words: institutions of socio-industrial relations, "institutional traps", institutionalization of social areas, institutions.

Постановка проблеми. Необхідність боротьби з кризовими явищами обумовлює потребу інституціоналізації соціальної сфери, виведення її на нову траєкторію розвитку відповідно до вимог соціальної модернізації суспільства та гуманізації всіх сфер суспільного життя, формування відповідного інституціонального середовища, яке б сприяло створенню умов ефективного розвитку та реалізації трудового потенціалу, зростанню зайнятості, покращенню умов праці та якості життя населення. Ефективність трансформаційних змін в соціально-економічній системі України в значній мірі залежить від ступеня інституціоналізації економіки, внаслідок чого створюються формальні та неформальні інститути розвитку соціально-економічних відносин, що регулюють механізм нагромадження людського капіталу, встановлення соціальної справедливості, реалізацію соціальної відповідальності суб'єктів господарювання. Трансформаційні зміни в економіці супроводжуються монополізацією сфери соціально-економічних відносин та розвитком конкурентного середовища на ринку праці, що стає можливим при зміні напрямку державного регулювання соціальної сфери в інтересах розвитку як окремих індивідів, так і суспільства в цілому. При цьому метою соціального діалогу стає налагодження партнерських відносин між найманими працівниками, роботодавцями і державою.

Модернізація соціально-трудо­вих відносин та регулювання ринку праці визначають наявність широкого кола актуальних проблем, а інституціоналізація розвитку сучасного суспільства потребує подальшого вивчення та систематизації, вирішення суперечностей розвитку трудової сфери обумовлюють актуалізацію аналізу інституційної складової соціально-трудо­вих відносин національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Трансформаційні процеси суспільного життя обумовлюють необхідність поглибленого вивчення інституціоналізації соціально-трудо­вих відносин національної економіки. Інституційна парадигма розвитку економічних процесів представлена широким колом досліджень як класиків інституціоналізму (Т.Веблена, Дж.Комонса, У.К.Мітчела, М.Вебера, Е.Дюркгейма, Г.Спенсера) та неоінституціоналізму (Р.Коуза, Д.Норта, О.Вільямсона, Дж.К.Гелбрейта, П.Друкера, А.Берлі, А.Тоффлера), так і працями сучасних вітчизняних та зарубіжних вчених. Так, О.В.Бражко обґрунтовує можливість інституційного забезпечення механізму функціонування національного ринку праці [1], А.А.Чухно було розроблено теоретичні засади інституційної архітектоніки та інституційної динаміки економічних систем [2], О.А.Грішнова, А.С.Пасека розкривають динаміку трансформації соціально-трудо­вих відносин під впливом глобалізаційних процесів та тенденцій [3], особливості модернізації інституту зайнятості як складової соціально-трудо­вих відносин розглядає в своїх дослідженнях А.М.Колот [4], В.В.Микитенко визначає складові інституційного середовища функціонування ринку праці та національного господарства в системі сталого розвитку економічної системи [5], А.В.Карпушкіна – ієрархію в системі соціально-трудо­вих відносин та інституційні можливості їх розвитку [6–8], аналізуючи механізм функціонування ринку праці О.М.Пищуліна виділяє інституційні пастки останнього [9]. І все ж інституції залишаються одним із найбільш слабких місць конкурентоспроможності національної економіки та потребують додаткового аналізу і визначення шляхів підвищення їх ефективності.

Мета дослідження – розкрити особливості становлення інститутів в системі соціально-трудових відносин в зарубіжних країнах та в Україні, еволюційність процесів соціалізації трудових відносин, що дозволить проаналізувати форми інституціоналізації системи соціально-трудових відносин, визначити місце держави, організації, суспільства в цілому в процесі формування різноманітних інститутів соціального середовища.

Виклад основного матеріалу. Соціально-трудові відносини досить часто розглядають через призму визначення правил становлення та регулювання взаємовідносин основних суб'єктів, що складаються з приводу гарантування зайнятості, покращення умов праці, розподілу та перерозподілу доходів, звільнення та виходу на пенсію. Тому сутнісна характеристика соціально-трудових відносин передбачає їх інституціоналізацію, яка проявляється в таких формах соціального взаємозв'язку, як захист зі сторони трудового законодавства інтересів найманих робітників в системі соціально-трудових відносин та державного регулювання трудових відносин, реалізація відносин соціального партнерства та договірних відносин, культура праці, покращення якості життя. Інституціоналізація соціально-трудових відносин передбачає формування стійких норм, правил, процедур, ліній поведінки та взаємодії найманих працівників, роботодавців та держави. Ідеї організованості, впорядкування суспільного життя та соціального середовища розглядали Г.Спенсером, М.Вебером та Е.Дюркгеймом. За Г.Спенсером соціальні інститути виникають внаслідок значної диференціації суспільства, Е.Дюркгейм інститути трактував як ідеальні утворення в формі звичаєвих норм, що можуть впроваджуватись в практичній діяльності соціальних організацій, М.Вебер виділяв характерні риси інститутів, які не залежать від волі конкретного індивіда, містять певні настанови, якими керується цей індивід в своїй практичній діяльності, при цьому дані настанови включають в себе апарат примусу та носять раціональний характер. Аналізуючи процес формування органів та організацій в результаті інтеграції суспільних відносин нового типу, Т.Веблен, Дж.Коммонс та Дж.К.Гелбрейт під інститутом розуміли відносно стійке організаційно оформлене утворення індивідів та їх груп, орієнтоване на досягнення специфічних корпоративних цілей. Відношення до трактовки інституту змінюється в середині 70-х років ХХ століття, коли під поняттям «інститут» починають розуміти універсальний спосіб упорядкування суспільної діяльності людей через встановлення правил та норм їх поведінки. Так, Д.Норт визначає інститут як «встановлення людьми обмежень, котрі структурують політичну, економічну і соціальну взаємодію... формальні та неформальні правила, а також систему санкцій за їх недотримання» [10]. Інститути мають можливість зменшувати невизначеність у взаємовідносинах між економічними суб'єктами соціальної сфери, стимулюють розвиток стратегії співробітництва та сприяють встановленню рівноваги за Парето. Координаційний ефект інститутів проявляється в забезпеченні ефективного розміщення ресурсів та формуванні еволюційно-стабільної стратегії, мотиваційний ефект – у можливості вибору окремим економічним агентом, який стає вигідним для всіх, а розподільчий ефект полягає в тому, що інститути визначають структуру прав власності, яка може бути вигідна одним членам суспільства на шкоду іншим. Таким чином, інститути мають забезпечувати ефективну мотивацію поведінки ринкових суб'єктів, посилювати процеси їх взаємодії та підвищувати ефективність розвитку економіки в цілому.

Систематизація інститутів та стійкі форми інституціоналізації соціально-трудових відносин на рівні робітників, роботодавців та держави дає можливість виділити дві групи інститутів: інститути-суб'єкти та інститути-механізми, які поділяються на формальні та неформальні інститути за способом організації і регулювання суспільних відносин (рис. 1).



Рис. 1. Систематизація інститутів соціально-трудових відносин

Формальні інститути закріплені у законодавчих та нормативних актах, є обов'язковими у виконанні, діють на всіх рівнях економічної системи та формують інституційну структуру економіки країни, а

неформальні – це ті норми і правила, що характеризують соціально-культурні та соціально-психологічні аспекти економіки. Тобто, якщо формальні інститути виникають, функціонують та змінюються шляхом насадження ззовні, при цьому прийняття управлінських рішень відбувається в бюрократичних інстанціях у відповідності до встановлених процедур, то неформальні інститути виникають на основі динаміки самоорганізації соціальної взаємодії через систему переговорів між суб'єктами соціально-трудова відносин, на основі яких виробляються принципи і норми їх взаємодії та поведінки, при цьому неформальні інститути можуть обмежувати поведінку економічних агентів в соціальній сфері за умови відсутності формальних правил (соціальної довіри) та недоцільності цих правил (неефективність системи соціального страхування).

В системі формальних інститутів доцільно виділяти суспільні (політичні), приватні (економічні) та локальні (індивідуальні) інститути. Суспільні інститути визначають ієрархічну структуру суспільства, порядок прийняття фундаментальних для суспільства рішень та способи контролю за їх виконанням. Приватні інститути пов'язані з правами власності, формами її розвитку та розподілом, що знаходить своє відображення в характері розміщення ресурсів та ступені диференціації доходів населення як одного з показників якості життя населення. Локальні інститути означають індивідуальні угоди та контракти, які, на відміну від загально признаних (соціальних) контрактів, визначають взаємовідносини між економічними агентами з приводу виконання певних трансакцій.

У контексті дослідження інституційних основ формування та розвитку ринку праці, відтворення кадрового потенціалу економіки країни Ф.В.Зінов'єв визначає через функціонування трьох блоків інституційних елементів: освітнього, інформаційного та ринку праці (рис. 2) [11]. При цьому ринок праці тісно взаємопов'язаний з інформаційним ринком та ринком професійної освіти, оскільки саме вони створюють основу для формування високоякісного кадрового потенціалу країни, впливають на його конкурентоспроможність та сприяють ефективному використанню в соціально-трудова відносинах. Ринок праці забезпечується нормативним регулюванням економічних, соціальних та трудових процесів з метою ефективного розподілу трудових ресурсів, покращення умов праці та зайнятості населення, визначення умов рівноваги попиту та пропозиції робочої сили, становлення гнучкого ринку праці при підвищенні мобільності висококваліфікованих працівників. Визначають національну специфіку інституційних механізмів регулювання ринку праці. Так, до країн з жорстким регулюванням ринку праці та захистом уже існуючих робочих місць відносять Німеччину та Швейцарію, в той час як у Великобританії інститути застосовують для створення нових робочих місць. Досить гнучкою є система інститутів США. На національному ринку праці проявляються наноекономічні обмеження, що обумовлюють поведінку інституційних суб'єктів (традиції, стереотипи мислення, звички), які сформувались історично, враховуючи національну психологію та менталітет.



Рис. 2. Блоки інституційних елементів формування та відтворення кадрового потенціалу в Україні [11]

Інституціоналізація відносин зайнятості передбачає активну трансформацію системи соціальних відносин: формування конкурентного економічного середовища, сприятливого для розвитку диверсифікованої структури зайнятості населення; розвиток недержавного сектора економіки та нового типу соціально-трудова відносин; забезпечення соціального захисту населення. При цьому основним джерелом конкурентоспроможності, лідерства та переваг стає людський інтелект – схильність до інновацій та інноваційних змін, спроможність моделювати напрямки та механізми перспективного розвитку, уміння пристосовуватись до умов динамічного середовища, використання переваг через реалізацію кластерної системи господарювання, яка забезпечує створення нових робочих місць та зростання обсягів залучення найманих працівників.

За методологією ВЕФ, інституції – це комплексний показник, який складається з державних інституцій (0,75%) та приватних інституцій (0,25%). При цьому державні інституції включають п'ять комплексних показників, які характеризують якість взаємодії держави та інших учасників ринку (право власності, етика і корупція, зловживання впливом, ефективність уряду, безпека), а приватні інституції поділяються на корпоративну етику та звітність (таблиця 1).

Згідно зі звітом про глобальну конкурентоспроможність Всесвітнього економічного форуму, Україна у 2012 році за рівнем розвитку інституцій посіла лише 132-е місце з 144 країн світу та поступається усім країнам СНД, окрім Росії та Киргизії, у яких 133-є та 137-є місця відповідно. Таким чином, найголовнішою проблемою країни є необхідність перебудови своєї інституціональної структури, яка не є опорою для розвитку, оскільки вона страждає від бюрократизму, недостатньої прозорості і фаворитизму. Україна могла б стати ефективнішою в майбутньому у разі встановлення більшої конкурентності на ринках товарів і послуг (117-е) і продовження реформи фінансового і банківського сектора (114-е). Інституції визначають ефективність уряду у проведенні реформ. Практично усі складові показники для державного сектора (права власності, нецільове використання бюджетних коштів, довіра громадськості до політиків, хабарі та неформальні платежі, незалежність судової системи, фаворитизм у рішеннях чиновників, тягар адміністративного регулювання, ефективність правової системи у врегулюванні суперечок, прозорість політики держорганів, надійність роботи правоохоронних органів та інші) і для приватного сектора (корпоративна етика, рівень стандартів аудиту та звітності, ефективність корпоративного керівництва, захист інтересів міноритарних акціонерів, надійність захисту інвесторів) близькі до вказаного середнього рівня.

Таблиця 1

Показники України за складовою інституцій [12]

Показники	2012		2011		Зміна		Питома вага за кожною із категорій %
	Ранг	Бал	Ранг	Бал	Ранг	Бал	
Складова 1: Інституції	132	3,13	131	2,98	-1	0,15	25%
А. Державні інституції	129	3,03	131	2,86	2	0,17	75%
1. Право власності	136	2,72	134	2,65	-2	0,07	20%
2. Етика і корупція	130	2,42	131	2,32	1	0,11	20%
3. Зловживання впливом	125	2,50	129	2,36	4	0,14	20%
4. Ефективність уряду	136	2,68	136	2,63	0	0,06	20%
5. Безпека	75	4,84	101	4,37	26	0,47	20%
Б. Приватні інституції	131	3,43	134	3,34	3	0,09	25%
1. Корпоративна етика	124	3,22	126	3,10	2	0,12	50%
2. Звітність	128	3,65	132	3,59	4	0,06	50%

В процесі інституціоналізації можуть створюватися не тільки ефективні інститути, а й інституціоналізуватись процеси, що погіршують стан національної економіки, породжують неінституціоналізований ринок праці, поглиблюють кризові явища, перешкоджають створенню передумов для стабілізації й економічного зростання. Так, сформувались «інституційні пастки» розвитку ринку праці, серед яких виділяють наступні:

- Інерційність зайнятості населення, що проявляється у невідповідності динаміки зайнятості динаміці виробництва. При цьому на інерцію зайнятості і повільність пристосування ринку праці до змін у попиті на працю впливають витрати обороту робочої сили, тобто високі витрати, пов'язані з наймом та звільненням працівників, а надмірна зарегульованість трудових відносин обмежує гнучкість інститутів ринку праці [9].

- Домінування добровільних звільнень, в той час як у країнах Центральної та Східної Європи основна частина вибуття припадає на вимушені звільнення. Висока плинність кадрів пов'язана з низькою якістю робочих місць, важкими умовами праці, високим виробничим травматизмом та професійними захворюваннями, що негативно впливає на функціонування ринку праці.

- Недосконалість інституційного механізму формування заробітної плати, що проявляється у високій еластичності заробітної плати в порівнянні з низькою еластичністю зайнятості. Згідно з доповіддю Міжнародної організації праці «Заробітна плата у світі 2008–2009», за період 1995–2007 рр. в цілому у світовому процесі за умови зростання ВВП на душу населення на 1% середня заробітна плата зростала лише на 0,75% [13]. В період з 2000 по 2011 р. реальна середньомісячна заробітна плата у світі зросла практично на чверть, у 2010 р. – на 2,1%, а у 2011 р. її зростання знизилось до 1,2% і характеризувалось високою регіональною варіативністю. Якщо в Азії вона практично подвоїлась, то в Латинській Америці, Карибському басейні та Африці її зростання було набагато нижчим ніж у світовій практиці, а у розвинутих країнах становило близько 5% [14]. В країнах Східної Європи та Центральної Азії середня заробітна плата

зросла майже втриє. В Україні темпи зростання реальної заробітної плати випереджають темпи зростання ВВП та зайнятості. Так, за період 2000–2007 рр. середньорічні темпи приросту реальної заробітної плати становили 19,2%, а темпи приросту ВВП – 7,2%, у 2008–2009 рр. – темпи приросту реальної зарплати склали 6,3%, ВВП – 2,1%, наступні роки змінили темпи зростання, проте тенденція залишилась.

- Інституціональна прив'язка фіксованої частки заробітної плати до мінімального рівня оплати праці, яка є основою закріплення солідарності між робітниками різних секторів економіки та виступає інструментом боротьби з нерівністю в розподілі доходів.

- Відсутність інституціоналізованої системи інформації про ціни на ринку праці, що призводить до викривлення ситуації у сфері оплати праці. Виникає замкнене коло, коли неможливість координації на ринку праці обмежується відсутністю інформації, а відсутність координації не сприяє появі інформації. Це призводить до посилення нерівності в оплаті праці.

- Неєфективність інститутів трудового права, що проявляється в цілій низці протиріч норм трудового законодавства.

- Слабкість інститутів укладання контрактів та ведення переговорів, складності соціального діалогу, незавершеність процесу інституціоналізації профспілок та їх залежність від влади та підприємців, що не дозволяє їм ефективно протидіяти панівній ролі попиту на ринку праці з боку роботодавців.

- Низький рівень інститутів державного регулювання, що обумовлює невідповідність професійної освіти потребам ринку праці.

Висновки. Отже, для подолання інституціональної недосконалості вітчизняного ринку праці та вирішення виявлених інституційних проблем необхідно впровадити систему державних заходів, спрямованих на формування ефективних інститутів ринку праці, які дозволять подолати структурну невідповідність попиту та пропозиції на робочу силу, скоротити частку нелегальної зайнятості, підвищити мотивацію до праці та трудову мобільність. При цьому оцінка напрямів обігу робочої сили, практика використання неформальної зайнятості свідчить про необхідність зміцнення інституціональних засад розвитку ринку праці, посилення позицій найманих працівників та протидії проявам монополізму роботодавців в системі соціального партнерства. Для забезпечення підвищення рівня конкурентоспроможності трудових ресурсів необхідно не лише вдосконалювати діяльність інституцій ринку праці, але й проводити комплексну політику держави, спрямовану на створення умов якісного розвитку трудових ресурсів та їх ефективного реалізації через створення високотехнологічних робочих місць, що буде відповідати концепції гідної праці.

Література

1. Бражко О.В. Інституційне забезпечення функціонування ринку праці в Україні / О.В. Бражко // Економіка і держава. – 2010. – № 1. – С. 79–81.
2. Чухно А.А. Інституційна архітектура та інституційна динаміка / А.А. Чухно // Економіка України. – 2008. – № 7. – С. 137–143.
3. Грішнова О.А. Динаміка змін соціально-трудова відносин під впливом глобалізаційних тенденцій / О.А. Грішнова, А.С. Пасека // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 7–16.
4. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудова сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 23–31.
5. Микитенко В.В. Інституціональний консенсус функціонування ринку праці та національного господарства в системі сталого розвитку / В.В. Микитенко // Ефективна економіка. – 2012. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=970>
6. Карпушкіна А.В. Інституціональні можливості розвитку соціально-трудова відносин / А.В. Карпушкіна // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Уфа : Лето, 2011. – С. 91–93.
7. Карпушкіна А.В. Ієрархія в системі соціально-трудова відносин. / А.В. Карпушкіна // Управление экономическими системами. – 2011. – № 3.
8. Карпушкіна А.В. Інституціональний підхід к дослідванню соціально-трудова відносин / А.В. Карпушкіна // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика – 2011. – № 16 (231). – Вып. 32. – С. 63–67.
9. Пищуліна О.М. Інституційні пастки» функціонування ринку праці в Україні / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 4 (13). – С. 140–147.
10. Норт Д. Інститути, інституціональні змієнення и функціонування економіки / Норт Д. – М., 1997. – С. 17.
11. Зінов'єв Ф.В. Інституційні основи регулювання ринку інтелектуальної праці в Україні [Електронний ресурс] / Ф.В. Зінов'єв, Ю.В. Віхорт. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/dtr/ep/2009_3/files/ECON_03_2009_Zinovjev_Vihort.pdf.
12. Назустріч економічному зростанню та процвітанню. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України 2012 [Електронний ресурс] / Фонд «Ефективне управління». – 2012. – С. 27–29. – Режим доступу : http://www.feg.org.ua/docs/FEG_report_2012_body_ua_20.11.2012.pdf.

13. Global Wage Report 2008/09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.unrussia.ru/doc/ExecutiviLO%20Summary-GWR%200809_RUSUpdated%20version%2018%20Nov.
14. Зароботна плата в мире в 2012–2013 гг. Зароботна плата и справедливый рост [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/global_wages_ru.pdf

References

1. Brazhko O. Institutional support for the functioning of the labor market in Ukraine. *Economy and State*. 2010. № 1. P. 79–81.
2. Chukhno A.A. Institutional architectonics and institutional dynamics / A.A. Chuhno // *Economy of Ukraine*. 2008. № 7. S. 137–143.
3. Grishnova A.A., Pasyeka A.S. Dynamics of socio-industrial relations influenced by globalization trends. *Regional Economy*. 2010. № 1. P. 7–16.
4. Colot A. Transforming Employment Institute as part of global changes in the social and labor issues. *Ukraine: Aspects of labor*. 2009. № 8. P. 23–31.
5. Mykytenko V.V. Institutional consensus functioning of the labor market and the national economy as a system of sustainable development. *Efficient Economy*. 2012. № 1. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=970>
6. Karpushkina A.V. Institutional opportunities for development of social and labor relations. *International scientific-practical conference*. Ufa: Summer, 2011. P. 91–93.
7. Karpushkina A.V. The hierarchy in the system of labor relations. *Management / economic systems*. 2011. № 3.
8. Karpushkina A.V. The institutional approach to the study of social and labor relations. *Bulletin of the Chelyabinsk State University. Economy*. 2011. № 16 (231). Vol. 32. P. 63–67.
9. Pyschulina A.M. "Institutional trap" operation of the labor market in Ukraine. *Strategic Priorities*. 2009. № 4 (13). P. 140–147.
10. North D. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. M., 1997. p.17
11. Zinoviev F.V., Vihort U.V. The institutional framework regulation of intellectual work in Ukraine. URL : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/dtr/ep/2009_3/files/ECON_03_2009_Zinoviev_Vihort.pdf
12. Report on the Competitiveness of Regions of Ukraine 2012. Closer economic growth and prosperity. About the "Effective Management", 2012. P. 27–29. URL : http://www.feg.org.ua/docs/FEG_report_2012_body_ua_20.11.2012.pdf
13. Global Wage Report 2008/09. URL : http://www.unrussia.ru/doc/ExecutiviLO%20Summary-GWR%2008-09_RUSUpdated%20version%2018%20Nov.
14. The report "Global Wage in 2012-2013". Wages and equitable growth. URL : http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/global_wages_ru.pdf

Рецензія/Peer review : 20.9.2013 р. Надрукована/Printed : 2.10.2013 р.
Рецензент: д.е.н., проф., зав.кафедри економічної теорії ХНУ - Лук'янова В.В.

УДК 330.564.2 (477)

С.В. МОРОЗ

Хмельницький національний університет, м.Хмельницький

ЕКОНОМІЧНІ ПРИЧИНИ І НАСЛІДКИ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

В статті основну увагу приділено прикладному аналізу теорій причин безробіття, його залежності від рівня заробітної плати, розподілу доходу на споживання і заощадження, технологічного оновлення капіталу. В роботі також аналізуються наслідки безробіття для економіки України, його вплив на приріст валового внутрішнього продукту, визначено його потенційне значення за умов відсутності безробіття.

Ключові слова: теорія безробіття: класична, кейнсіанська, технологічна; валовий внутрішній продукт, кореляційна залежність, потенційний валовий внутрішній продукт, розрив валового внутрішнього продукту.

SERGIY MOROZ

Khmelnyskyi National University

THE ECONOMIC CAUSES AND CONSEQUENCES OF UNEMPLOYMENT IN UKRAINE

Abstract -This article focuses on the application analysis of theories of the causes of unemployment, its dependence on the level of wages, income distribution, consumption and saving, technological renewal of the capital. The paper also examines the consequences of unemployment for Ukraine's economy, its impact on the growth of the Gross domestic product, the determination of its potential value in the conditions of absence of unemployment.

Keywords: history of unemployment: classical, Keynesian, technological, gross domestic product, correlation dependence potential gross domestic product, the gap in gross domestic product.

Актуальність теми. Структурні зрушення, що відбуваються на сучасному етапі розвитку національної економіки, призводять до суттєвих негативних явищ на ринку праці, зокрема, до значних обсягів та рівня безробіття економічно активного населення, як наслідок, до неефективного використання робочої сили. Розвиток підприємництва, малого і середнього бізнесу не в змозі на належному рівні вирішити проблему забезпечення ефективної зайнятості населення, створення нових робочих місць, підвищення якості життя населення тощо. Вимушена перерва в роботі протягом тривалого часу породжує професійну декваліфікацію та знецінення людського капіталу, послаблення мотивації до праці, часткове відсторонення від ринку праці, ерозію трудової етики, зниження продуктивності праці незайнятих осіб, що негативно позначається на якості робочої сили. Недостатня якість робочої сили посилює професійно-