

звичаїв. Таким чином, соціалізація економіки є закономірним процесом еволюції, сучасною тенденцією суспільного розвитку, який передбачає радикальне поліпшення якості та істотне підвищення рівня життя населення, його добробуту, що охоплює надзвичайно широкий спектр соціально-економічних явищ.

**Використані джерела:**

1. *Бортіс Г.* Інституції, поведінка та економічна теорія: внесок до класико-кейнсіанської політичної економії / Тамара Бардадим (пер.з англ.). – К.: Видавничий дім “Києво-Могилянська академія”, 2007. – 560с.
2. *Гальчинський А. С., Єценко П. С.* Економічна теорія: підручник. – К.: Вища шк., 2007. – 503 с.
3. *Гришкін В. О.* Соціалізація економіки України: теорія, методологія, перспективи / Дніпропетровський національний ун-т. – Д.: Пороги, 2005. – 498 с.
4. *Зайцев Ю. К.* Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства / Київський національний економічний ун-т. – К.: КНЕУ, 2002. – 188 с.
5. *Мочерний С. В.* Політична економія: навч. посіб. – 2-ге вид., виправ. і доп. – К.: Знання, 2007. – 684 с.
6. *Тарасов С.* Соціалізація економіки в системі трансформаційних процесів суспільного розвитку // Регіональна економіка. – 2004. – № 1. – С. 241-249.

**Кириленко В. И., Кириленко Л. М. Социализация экономики как тенденция развития общества**

*Рассмотрено содержание, сущность и механизм формирования процесса социализации экономики. Исследовано влияние социализации экономики на эволюцию общественного развития.*

**Ключевые слова:** социализация, социализация экономики, социализация экономического развития.

**Kyrylenko V. I., Kyrylenko L. M. Socialization of the economy from the tendency development of the social.**

*The article reviews the content, essence and mechanism of forming of the process of socialization of the economy. The influence of economic socialization in the evolution of social development is investigated.*

**Key words:** socialization, socialization of the economy, socialization of the economy development.

**Колядич О. І.**

**ДВНЗ “Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана”**

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУТУ ЗАЙНЯТОСТІ  
В УКРАЇНІ НА МЕЖІ ХХ–ХХІ СТОЛІТЬ**

*У статті розглянуто інституційні зміни у сфері зайнятості в Україні на межі ХХ–ХХІ століть, розкрито ряд окремих категорій зайнятості, використаних в інституціональному аналізі.*

**Ключові слова:** інституціональна теорія, ринок праці, сфера зайнятості, найм, контрактна теорія зайнятості.

**Постановка проблеми.** В умовах ринкової економіки інститут зайнятості є важливим об’єктом вивчення багатьох наук, оскільки саме у сфері зайнятості людина

реалізує своє право на працю, а праця є основною умовою формування рівня життя населення та економічної могутності держави, її національної безпеки.

*Виклад основного матеріалу.* Процес інституціоналізації соціально-трудових відносин, в Україні на межі ХХ–ХХІ століть супроводжується руйнуванням існуючих інститутів або неефективним їхнім функціонуванням. При формуванні нових інститутів соціально-трудових відносин особлива роль належить формальним інституціям, серед яких основними є норми законодавства про працю.

Усунення старих інститутів, або деінституціоналізація відбувається одночасно з формуванням нових, або інституціоналізацією. Деінституціоналізація соціально-трудових відносин – це обмеження старих, неефективних локальних інституціональних структур, які характеризуються нестійкістю й високим рівнем монополізації.

Трансформація інституціональної структури соціально-трудових відносин, та загалом ринку праці, відбувається двома шляхами: через пристосування до нових умов існуючих інституцій (формальних та неформальних) з наданням їм нових функцій, започаткуванням нових інститутів на ґрунті створених або запозичених (імпортованих) інституцій.

Згідно з інституціональною економічною теорією, однією з основних економічних функцій держави є специфікація і захист прав власності. При плануванні реформ в Україні особливий акцент робився на зміні структури прав власності. Отримання незадовільних результатів реформування, насамперед сфери соціально-трудових відносин, стало наслідком накладання “верхнього шару” реформ на слабо розвинуті інституціональні механізми ринкового суспільства, які мали б забезпечувати ефективний перерозподіл власності.

Інституціоналізація ринку праці в Україні, фактично спричинила протистояння працівників і односторонньої монополії роботодавців. Це знижує Парето-ефективність розподілу робітничих ресурсів. Одностороннім домінуючим групам роботодавців можна протиставити лише колективну взаємодію зацікавлених груп працівників. Такий висновок підтверджується концепціями класичного інституціоналізму Дж. Коммонса, який довів, що подібний взаємозв’язок має привести до формування законодавчої системи, яка здатна згенерувати ефективні формальні інституції і реальні інститути.

Інституціоналізація соціально-трудових відносин та ринку праці передбачає рух економічної системи до інституціональної рівноваги. Йдеться про відповідність формальних інституцій неформальним. Деінституціоналізація соціально-трудових відносин, навпаки, характеризує процес стійкого прогресуючого руху її інституціональної структури в бік, протилежний.

Усунення держави від активної політики формування інституціональних умов сфери соціально-трудових відносин призводить, як це засвідчив досвід більшості пострадянських країн, до її деінституціоналізації. Держава зобов’язана у періоди швидких економічних і соціальних змін не тільки створювати формальні інституції, але й сприяти подоланню дисбалансу формальних і неформальних інституцій.

Своєрідний “інституціональний вакуум”, що утворився на перехідному етапі, викликав певну атомізацію суспільства, збільшив невизначеність у проектуванні дій індивідів на ринку праці. Це значно підвищило витрати колективних дій з вироблення стійких інституцій і механізмів, які повинні стати каталізаторами для новостворених інституціональних структур.

У перехідних економіках держава намагається директивними методами регулювати соціально-трудові відносини, залишаючи колективним і солідарним діям організацій об'єднаних робітників лише декоративну роль.

Тільки на перший погляд, недоліки механізму ринкового регулювання сфери соціально-трудова відносин можна компенсувати заходами прямого адміністративного контролю "сильної" держави. За таких умов окремі ринкові структури переходять "в тінь" а економічні відносини регулюються нормами, властивими патримоніальним суспільствам. Подібний шлях обрала на сучасному етапі Росія. Проте шлях України, на наше переконання, полягатиме у створенні інституцій та формуванні соціальних ринкових інститутів, властивих ліберальному середовищу.

Ринкова трансформація передбачає істотні зміни в системі соціально-трудова прав, що еволюціонують у бік гарантування свобод для індивідів. З'явилося право самому вирішувати – працювати або не працювати, працювати в декількох місцях чи в одному, створювати власну справу чи працювати за наймом, тощо.

Нові права прийшли на зміну дореформеним соціально-економічним правам. Зокрема, зникли гарантована державою повна зайнятість та відсутність безробіття. Водночас, постсоціалістична держава тільки декларує, але не гарантує стабільності цін і доходів з орієнтиром на прожитковий мінімум, не забезпечує гідний рівень життя переважній більшості населення.

Сфера зайнятості в перехідній економіці відрізняється високим ступенем невизначеності й неоднорідності. Це проявляється, насамперед, у незавершеності інституціональних перетворень. Формальні правила гри ще нестабільні, а для значної частини суб'єктів зайнятості ще й нелегітимні. Ринкова трансформація тривалий час супроводжувалася системною кризою й ослабленням ролі держави. Проголошені нові інституції, або правила гри не були забезпечені з боку держави відповідними механізмами захисту. Одночасно перестали діяти старі правила, що гарантують людям зайнятість і стабільність доходу.

Особливої актуальності в умовах перехідної економіки набула проблема вивчення структурних зрушень зайнятості населення. Специфіка трансформаційного періоду полягає в тому, що сформовані тут економічні відносини, з одного боку, орієнтуються на ринкову економіку, а з іншого, – спираються на старий економічний базис.

Якщо промислово розвинені країни переходили від традиційної, аграрної економіки до ринкової через промисловий переворот, то перехідний період у постсоціалістичних країнах – це шлях від економіки, що базувалася на повній й загальній зайнятості, в умовах неефективної структури економіки з переважанням застарілих індустріальних і доіндустріальних технологій до економіки сучасних технологій з неповною зайнятістю.

Значний інтерес науковців, які намагаються обґрунтувати напрями реформування сфери зайнятості в умовах трансформації соціально-трудова сфери України викликає інституціональна теорія.

Одним з сучасних напрямків дослідження зайнятості є інституціонально-соціологічний напрям. Його представники – Дж. Данлоп, Л. Ульман, Т. Веблен, Дж. Гелбрейт – аналізуючи відмінності в структурі робочої сили і у рівнях заробітної плати, визнають, що вони обумовлюються особливостями динаміки окремих галузей і професійно-демографічних груп. Змінити ці відмінності можна через інституціональні реформи [1, с. 59]. Представники інституціонально-соціологічний напрямку пояснюють

неповну зайнятість населення соціальними, демографічними, професійними і галузевими особливостями структури й рівнями заробітної плати.

Великий інтерес для реформаторів української економіки може становити контрактна теорія зайнятості, запропонована ще у середині 1970-х років М. Бейлі й Д. Гордоном [2, с. 38]. Її особливістю є те, що вона виникла на межі декількох концепцій. В її основу покладена ідея про довгостроковість договірних відносин, зафіксованих у контрактах. Ці контрактні відносини зв'язують агентів на ринку праці навіть тоді, коли вони не укладають між собою письмового договору в юридичній формі. У цьому випадку контракт стає імпліцитним, тобто неявним, і фактично є юридично неоформленою угодою, умов якої і підприємцю, і найманим працівникам вигідно дотримуватись. Підприємці зацікавлені у стійких та тривалих відносинах з працівниками, які мають фахову освіту та професійну підготовку. Імпліцитний контракт дотримується його сторонами не тому, що цього вимагає юридичний договір, а тому, що це виправдано економічно.

З огляду на неоднорідність ринку праці, зміни ринкової кон'юнктури та впливу інших економічних та соціальних факторів, роботодавці використовують різні механізми адаптації до ринку праці й відповідні їм системи зайнятості. Три стратегії адаптації фірм, або стратегій “гнучкої зайнятості”, з виокремленням “кількісної”, “функціональної” і “фінансової” форм, є визначальними щодо методів управління зайнятістю. Вони залежать від ступеня ідентифікації працівників із цільовою функцією фірми [3, с. 27]. Відповідно до цього критерію працівники диференціюються на три самостійні категорії.

До першої, – за концептуальною схемою Дж. Аткінсона, належить кадрове ядро організації працівників. Воно є базовим фактором у забезпеченні основних параметрів її ефективності. Представники кадрової еліти займають ключові робочі місця і характеризуються стійкою орієнтацією на цільову функцію підприємства. Саме тому ці працівники даної категорії пов'язані з роботодавцями контрактними відносинами на тривалий термін. У випадку зміни ринкової кон'юнктури, до працівників кадрової еліти застосовуються методи функціональної адаптації. Тобто вони, зберігаючи повну зайнятість, здатні перебудувувати функціональний алгоритм своєї трудової поведінки, адаптуючись до конкретних змін ринкового середовища завдяки високому рівню професійної й трудової мобільності всередині даної організації.

Друга категорія працівників належить до, так званої, першої периферійної верстви, якій надаються менш сприятливі соціально-економічні умови праці. Але й тут існує певна диференціація зайнятих, що відрізняються за формами найму. По-перше, виділяється група постійних працівників, кількість яких варіюється залежно від зміни кон'юнктури ринку. Отже, ця категорія зайнятих перебуває у виробничому режимі “кількісної адаптації”. По-друге, є група працівників, тимчасові рамки зайнятості яких жорстко обмежуються певними контрактами. По-третє, відносно самостійний статус мають працівники, зайняті неповний робочий час, або сумісники. По-четверте, окремий сегмент становлять працівники, що перебувають на первинних етапах професійної соціалізації – що навчаються на підприємстві за рахунок суспільних субсидій, стажисти, учні тощо.

Третя категорія працівників реалізує різні форми тимчасової зайнятості, скажімо, за субконтрактом, через треті організації тощо. У цій групі знаходяться працівники, для яких дана організація є лише транзитною сферою пропозиції

праці. В середині цієї категорії виокремлюють відносно самостійну групу, так званих незалежних працівників. Вона є найбільш мобільною і автономною верствою зайнятих, що займають проміжне місце між підприємцями і найманими працівниками. Вважається, що ця категорія досить представницька, тому що вона, по-перше, не пов'язана довгостроковими контрактами найму, а по-друге, орієнтована на мобільний пошук тимчасових робочих місць і відповідних трудових угод.

Значна кількість наукових робіт, що аналізують проблематику сегментації ринків праці, орієнтована на фактори формування попиту, що визначають вектор та інституціональні рамки процесів найму робочої сили. Тут ринок праці розглядається тільки з одного боку – як певний нагромаджувач кадрових ресурсів, що його використовують роботодавці, орієнтуючись, насамперед, на свої максимізаційні інтереси й соціальні переваги. На ці обставини вказують численні дослідження, присвячені проблемам дискримінації робочої сили, причини якої, значною мірою, обумовлені поведінкою роботодавців. Отже, йдеться про асиметричні відносини покупців і продавців робочої сили, що відтворюються в тих секторах ринку, де, по-перше, об'єктивно попит нижче пропозиції, по-друге, мають місце факти, що дискримінують моносонії з боку роботодавців. По-третє, соціальна неоднорідність робочої сили на ринку праці сприяє появі різних варіантів професійної сегрегації.

Існує безліч причин, що обумовлюють асиметричність відносини “роботодавець-працівник”. Вони є об'єктом теоретичного й емпіричного аналізу в теоріях “дуальності ринків робочої сили”, сегментації, дискримінації тощо.

Якщо виключити історично сформовану асиметрію попиту та пропозиції на користь роботодавців і допустити рівність економічного обміну між продавцями й покупцями робочої сили, то нестабільність відносин буде пов'язана з коливаннями економічної кон'юнктури на ринках товарів. Очевидно, що реакція на ці зміни пропозиції та попиту на робочу силу може бути неоднозначна.

Один із прикладів, що пояснює реакцію “запізнювання” працівників на зміну ринкової кон'юнктури, наводить А. Алчіан [4, с. 109-112]. Він розглядає поведінку власників робочої сили в процесі пошуку прийнятних ставок заробітної плати за умови неповноти інформації на ринку праці і робочих місць. Модель, запропонована А. Алчіаном, передбачає, що жорсткість ставок заробітної плати на ринку праці визначається рішеннями працівників тимчасово “вилучити” свою працю з метою здійснення пошуку інформації про наявні вакансії. А. Алчіан робить висновок про запізнення реакцій працівників у зв'язку з більш-менш тривалим процесом пошуку інформації про вакантні робочі місця. У свою чергу структура пошуку інформації залежить від того соціального контексту, у якому діють конкретні працівники. Останні мають різний ступінь доступу і до робочих місць, і до інформації про їхні параметри. Вони обмежені у своєму виборі низкою соціальних факторів, які лімітують альтернативи економічного вибору. Ці обставини надзвичайно ускладнюють процес пошуку й вибору робочого місця на ринках праці.

У концепції “соціальних мереж” М. Грановеттера процес пошуку інформації про вакантні робочі місця розглядається в певному соціально-інституціональному контексті неформальних зв'язків між людьми [5, с. 135]. На противагу “теорії пошуку” інформації, М. Грановеттер досліджував область міжперсональних контактів для того, щоб спростувати думку про “неоптимальність” одержання інформації традиційним способом. Було емпірично встановлено, що персональні мережі (контакти) є досить ефективними шляхами одержання інформації про можливості найму. Часто вони

перевершують за якістю офіційні джерела, оскільки включають таку інформацію, що не може бути предметом пропозиції через її конфіденційність. Помічено залежність: що вищий професійний статус працівника, то частіше він використовує мережі неформальних зв'язків, і навпаки.

Інформаційний пошук на ринку праці реалізується в певних соціальних умовах, що передбачають неформальну комунікацію продавців і покупців робочої сили. Структури міжперсональної комунікації є проміжними соціальними механізмами, які, по-перше, дозволяють заощаджувати час у процесі пошуку, по-друге, прискорюють процеси професійної мобільності і, по-третє, збільшують надійність професійного найму як для працівника, так і для роботодавця.

Стабільність контрактних відносин між працівником і роботодавцем є відносною, що породжує дисфункції у стосунках економічного обміну правомочностями. На це вказав К. Ерроу, виділивши одну з причин даного явища, а саме – феномен “інформаційної асиметрії”. Згідно з ним, фактори нерівноваги ринкового обміну між працівниками й роботодавцями можуть змінювати знак своєї полярності залежно від різних обставин. Працівники оцінюють ці відносини як експлуатацію, а роботодавці – як рестрикціонізм, тобто використання ресурсів і можливостей підприємства з метою максимізації своєї особистої вигоди.

Існують дві об'єктивні тенденції, що сприяють подоланню асиметрії в контрактних відносинах цього типу. Перша реалізується за межами підприємства на макроекономічному рівні і проявляється в дії інститутів і механізмів „розподільчої справедливості”. Вони компенсують “максимізаційний егоїзм” роботодавців і менеджерів, що сприяє відтворенню нерівності можливостей працівників, зайнятих наймом. Ці інститути диференціюються, на думку Дж. Ролза, на чотири гілки [6, с. 246-247].

Обмежуюча гілка – інститути, що забезпечують стабільність цінової системи в конкурентному стані та коректують найбільш очевидні відхилення від ефективності у зв'язку з нездатністю цін відображати суспільні вигоди й витрати.

Стабілізаційна гілка – інститути, що забезпечують розумну зайнятість, вільний вибір професії та встановлюють “межі” приписувань, з метою збільшення зарплати й заробітків.

Трансфертна гілка – інститути соціальних виплат, що гарантують певний рівень добробуту і задоволення потреб.

Розподільча гілка – інститути збереження відносної справедливості в розподілі за допомогою оподаткування й необхідних змін у правах власності.

Інша сфера трудових відносин реалізується всередині підприємств (фірми) і проявляється в удосконаленні структур управління трудовими відносинами в напрямку поступового узгодження економічних інтересів працівників і роботодавців. Мова йде про регулювання процедур вирішення конфліктів, подачі скарг, просування службовими східцями, узгодження умов праці тощо. У цій сфері виявляються такі закономірності:

– спонукальний мотив до організації працівників у межах структури колективного управління відносинами праці посилюється із нагромадженням людського капіталу;

– рівень розвитку внутрішньої структури управління прямо залежить від специфічності людських активів, що інтегруються в рамках конкретної організації [7, с. 408].

Розглянута закономірність розкладається на дві компоненти:

– тиск працівників, що відстоюють своє право на гуманізацію виробничих процесів;

– раціональний пошук власників підприємства (менеджерів), що намагаються оптимізувати дисфункції у відносинах з найманими працівниками, впроваджуючи нові методи управління трудовими відносинами.

Об'єднанню цих двох компонент регулювання контрактних відносин між працівниками й роботодавцями сприяє, на думку О. Вільямсона, трьохрівнева система “управління”, що диференціюється в такий спосіб:

– інституціональне (ринкове) середовище (макроекономічний фактор), що визначає правила гри, і якщо зміни в системі прав власності, контрактному законодавстві, нормах і звичаях викликають відповідні зміни в порівняльних витратах управління, то відбувається реструктуризація економічної організації;

– індивіди (мікроекономічний фактор), які здійснюють вплив на поведінку власників і управлінців, переслідуючи свої власні інтереси;

– сектор управління організацією, що підпорядковується власним законам існування й функціонування, які “адаптують” зовнішні і внутрішні фактори відповідно до вимог конкретної фірми і її менеджменту [8, с. 107-156].

### **Висновки**

Зміни в інституціонально-правовому просторі зайнятості в перехідних економіках офіційно відображені в нових інституціях: системі правових норм. Однак, інститут зайнятості характеризується значною невизначеністю й неоднорідністю. Формальні “правила гри” суб'єктів ринку праці залишаються нестабільними, й нелегітимними.

Представники інституціонально-соціологічного напрямку пояснюють феномен неповної зайнятості населення особливостями структури робочої сили й рівнями заробітної плати, роблячи акцент на контрактних відносинах.

За контрактною теорією зайнятості М. Бейлі та Д. Гордона, контрактні відносини пов'язують агентів на ринку праці навіть без укладання письмового договору через, так званий, імпліцитний контракт.

Інститут зайнятості в межах інституціональної теорії з'ясовується з позицій дії факторів “диверсифікованості” ринку праці, які визначають тактику і стратегію роботи з персоналом, відображену в концепціях “гнучкої зайнятості”.

Стабільність контрактних відносин між працівником і роботодавцем є відносною, оскільки породжує потенційні або реальні дисфункції у відносинах економічного обміну правомочностями.

### **Використані джерела:**

1. Трубич С. Ю. Еволюція поглядів на зайнятість населення та їх науково-критична оцінка / С. Ю. Трубич, Є. П. Качан // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник НАН України і Міністерства праці та соціальної політики України. – Вип. 11. – К., 2000. – С. 55-64.
2. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: навч. посібник / С. М. Злупко, Й. І. Радецький. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 192 с.
3. Atkinson J. Flexibility: Planning for an uncertain future, Manpower Policy Practice / J. Atkinson. – N.Y. – 1985. – P. 26-29.
4. Alchian A. Information Costs, Pricing and Resource Unemployment / A. Alchian // Western Economic Journal. – 1969. – vol. 7. – P. 109-128.
5. Granovetter M. Getting a Job: A Study of Contacts and Careers / M. Granovetter. – Cambridge: Harvard Univ. Press, 1974. – 510 p.

6. Ролз Дж. Теория справедливости / Дж. Ролз; [перевод и науч. ред. В. В. Целищев]. – Новосибирск : Изд-во Новосиб. Ун-та. – 1995. – 535 с.
7. Уильямсон О. Экономические институты капитализма / О. Уильямсон. – СПб. : Лениздат, 1996. – 517 с.
8. Williamson O. Transaction cost economics and organization theory / O. Williamson // Industrial and corporate change. – 1993. – vol. 2. – P. 107-156.

**Колядич А. И. Трансформация института занятости в Украине на рубеже XX–XXI столетий.**

*В статье рассмотрены институциональные изменения в сфере занятости в Украине на грани XX–XXI столетий, раскрыт ряд отдельных категорий занятости, использованных в институциональном анализе.*

**Ключевые слова:** институциональная теория, рынок труда, сфера занятости, найм, контрактная теория занятости.

**Kolyadich O. I. Transformation of the Institute of Employment in Ukraine at the turn of the XX–XXI centuries.**

*The institutional changes in the field of employment of economy of Ukraine on a verge of XX–XXI centuries are considered in the article and it also has an elements of analysis of category of employment in the institutional direction.*

**Keywords:** institutional theory, labor market, scope of employment, hiring, theory of employment contract.

**Кравченко Л. А.**  
**Кримський економічний інститут**  
**ДВНЗ “Київський національний економічний**  
**університет імені Вадима Гетьмана”**

## **ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ**

*У статті розглянуто інноваційний потенціал регіону, визначено особливості його формування в АР Крим. Запропоновано пропозиції щодо підвищення ефективності реалізації інноваційного фактора нарощення економічного потенціалу регіону як невід’ємної складової національного економічного потенціалу та чинника підвищення конкурентоспроможності регіону.*

**Ключові слова:** інноваційний потенціал, інноваційна діяльність, інноваційна продукція, науково-технічні роботи, інвестиції, кластери, регіон.

**Вступ.** Важливою умовою розвитку економіки усіх країн є досягнення економічного зростання, основою забезпечення якого виступає нагромадження та реалізація інноваційного потенціалу національної економіки. Перспективи розвитку національної економіки нерозривно пов’язані з економічним розвитком регіонів на інноваційних засадах, це обумовлює необхідність дослідження проблем регіонального розвитку, обґрунтування пріоритетів і формування адекватних механізмів управління. Отже, питання оцінки економічного потенціалу регіону, визначення завдань і шляхів економічного і соціального розвитку Автономної Республіки Криму, як невід’ємної складової національної економіки України набувають найбільшої актуальності.