

авторитаризму; мають жорстку організаційну структуру, нездатну до гнучкого реагування на зміну ситуацій в зовнішньому оточенні; пропагуються виключно адміністративні методи керівництва і не приділяють належної уваги питанням використання можливостей спеціальних управлінських інформаційних систем [2].

### **Література:**

1. Деминг Е. Вихід з кризи: Нова парадигма управління людьми, системами та процесами / Е. Деминг Пер. с англ. (2-е видання). – М. : Бізнес Букс, 2008. – 419 с.

2. Аналітичний звіт за результатами моніторингу фінансово-економічної та господарської діяльності інноваційних організацій Південно-Східного округу. Науковий звіт, підготовлений за Державним контрактом № 11-І/08 від 22.10.08

**П.А.Угринович**

*Науковий керівник – д.е.н., проф. У.Я.Садова*

## **РОЗВИТОК ІНСТИТУЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

У сучасному глобалізованому світі практично усі національні економіки вимагають оновленого погляду на роль інститутів ринку праці у забезпеченні ефективності його функціонування. Це питання є невіддільним від розгляду закономірностей і особливостей формування та розвитку власне модифікованої інституційної структури ринку праці, такої, яка б забезпечувала плавний перехід традиційної структури економіки чи окремого її сегменту (сектору) до нового типу (моделі). В Україні особливо наглядно це простежується на рівні суб'єктів регіональної економіки. Нині регіональні ринки праці, зокрема, Львівщини, обростають новими факторами детермінації перетворень своєї власної інституційної структури. Це пов'язано як з підвищеною мобільністю праці та капіталу, так і з усталеними формами і видами існуючої спеціалізації наявної місцевої чи регіональної економіки, з стратегічними планами органів влади щодо зміни «галузевого» обличчя території тощо. Свідченням цьому є аналіз інституційного супроводу процесів відродження окремих галузевих ринків праці Львівщини. Прикладом цьому є ситуація на професійному ринку праці робочої сили, яка реалізує свій трудовий потенціал у сфері виробництва скла і виробів зі скла.

Економічна наука визначає суть економічних інститутів ринку праці як систему форм організації суспільних відносин і взаємодій, що визнача-

ють його функціонування й розвиток [1]<sup>3</sup>. Їх поділяють вчені на інститути-регулятори і інститути-суб'єкти. Так, *інститути-суб'єкти ринку праці* – це організаційні структури (органи, організації, рухи), які виступають сторонами конкретних суспільних взаємодій. Вони можуть бути реальними представниками первинних суб'єктів, які відстоюють інтереси певних органів, організацій, рухів у сфері праці та зайнятості населення (в Україні найбільш показовим інститутом-суб'єктом національного ринку праці є Державна служба зайнятості та територіальна організація її структур на місцях). *Інститути-регулятори ринку праці* – це принципові способи організації взаємодій суб'єктів ринку праці, які можуть бути першого і другого порядку. Перші – це способи узгодження (або придушення) інтересів і дій – стимулювання, заборони, планування, контроль, звичай, традиції, а другі – це сукупність конкретних державно-правових і договірних норм регулювання взаємодій суб'єктів ринку праці. Нагадаємо, інститути ринку праці розрізняють також за функціональним призначенням (економічні, правові, соціальні). Економічні інститути ринку праці можна згрупувати на основі відтворювального підходу: інститути виробництва – фірми; інститути розподілу – заробітна плата, допомоги по безробіттю; інститути обміну – біржі праці і трудові угоди; інститути споживання – домогосподарства. Як інститут працевлаштування на ринку праці, діяльність біржі праці носить регулюючий характер: зміцнює соціальні та економічні зв'язки між найманими працівниками і роботодавцями. Ефективність функціонування бірж праці (служби, центри та агентства зайнятості), державних органів контролю трудового законодавства, фірм визначається величиною економії на трансакційних витратах. Тому витрати суспільства по інженерії інститутів ринку праці завжди нижче трансакційних витрат. Так, дії правових інститутів повинні доповнюватися соціальними інститутами ринку праці, котрі виконують функцію його соціалізації (передачі способів поведінки та способів діяльності суб'єктів, встановлених у даному інституціональному середовищі). Велика група соціальних інститутів (професійні спілки, системи освіти, охорони здоров'я, соціального партнерства, страхування) реалізує власні інтереси в процесі становлення ефективних та довгострокових взаємин на ринку праці з позиції вимог нового міжкультурного менеджменту. Це стосується національних та професійних традицій праці, традицій, звичок ділової етики, моральних норм. Інститут профспілок забезпечує переваги в оплаті праці працівників, які є членами профспі-

---

<sup>3</sup> У спеціальній літературі подається більш загальне визначення економічних інститутів, а саме як сукупності створених людьми формальних і неформальних норм і правил, які виступають у вигляді обмежень для економічних агентів, а також відповідних механізмів контролю за їх дотриманням і захистом. Об'єктами економічних інститутів виступають домашнє господарство, підприємства (фірми), банки (фінансово-кредитні установи), держава (уряд) і ін. [1].

лок, знижує можливості працевлаштування та зайнятості нелегальних трудових мігрантів, заняття ними престижних посад, тощо).

В рамках даного дослідження зосередимо увагу на ролі такого інституту у трансформації ринку праці Львівщини як Державна служба зайнятості (ДСЗ). Проведений аналіз офіційної та відомчої статистики дає змогу сформулювати наступні напрямки реалізації її функцій. Це надання широкого спектру *інформаційно-консультаційних послуг* спільно з соціальними партнерами «під одним дахом», співпраця з громадськими організаціями щодо надання соціальної допомоги *внутрішньо переміщеним особам*, демобілізованим учасникам АТО та членам їх сімей, іншим категоріям, компенсація витрат *роботодавця* за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб: на оплату праці; перепідготовку та підвищення кваліфікації, механізм створення нових робочих місць *в пріоритетних галузях економіки* шляхом часткового відшкодування відсотків за кредитами банків наданих суб'єктам малого підприємництва, програма подолання *молодіжного безробіття*, відповідальність роботодавця «за тіньове» працевлаштування, створення *соціальних кооперативів* за досвідом Польщі, подолання *довготривалого безробіття*, подолання *утриманських настроїв серед населення*, навчання *дорослого населення* на базі Центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, підтвердження *неформальної освіти*, отриманої в тіньовому секторі економіки, у т.ч. за кордоном, запровадження *дуальної освіти* за досвідом Німеччини. Водночас, можливі і нові її ролі. Враховуючи, що в області відбуваються негативні демоєкономічні структурні зміни (якщо в 2009 році чисельність зайнятого, безробітного та економічно активного населення становила 1085 тис. осіб, 100 тис. осіб та 710,6 тис. осіб, то в 2017 році 1050,8 тис. осіб; 85,8 тис. осіб; 733,6 тис. осіб), ДСЗ має працювати на випередження подій. Безробітні, котрі реєструються у Службі з метою пошуку роботи, повинні бути ознайомлені з можливими шляхами, формами збереження власного трудового потенціалу. ДСЗ повинна володіти інформацією про перспективи кластеризації виробництв, груп підприємств певної галузі, які об'єднані спільними інтересами та перевагами територіального розташування. Так, департаментом економічної політики (ДЕП) ЛОДА нині реалізується ініціатива створення промислового ХАБу, в якому поряд з кластерами машинобудування, легкої, деревообробної промисловості, ін., фігурує кластер будівельної індустрії. Цей галузевий ринок праці відіграє важливу роль у формуванні економічних пропорцій регіону і навіть усієї країни. Його органічною складовою є виробництво, формування та оброблення листового скла, виробництво ємностей зі скла й скловолокна, виробництво лабораторних, гігієнічних, фармацевтичних скляних виробів, виробництво оптично оброблених елементів, медичних інструментів, монтаж, ремонт та формування скляних труб, трубок, трубопроводів на промислових підприємствах, виробництво іграшок і ін. За даними ДЕП ЛОДА в області функ-

ціонує 101 підприємство у сфері скловиробництва, з яких 69 як ФОП, і 32 як ПП, ТзОВ, ПАТ (за даними за 2017р.). Проте, існує й перспективна потреба у робітничих кадрах. Вона становить 188 ос. і професійна структура їх наступна: – пресувальник гарячого скла та видувальник скло-виробів – по 48 ос., розмалювальник по склу – 37 ос., скловар – 28 ос., складув – 16 ос., гартівник скла, випробовувач скловиробів по 3 ос., автоклавник – 2 ос.<sup>4</sup> Очевидно, об'єднання підприємств в один кластер дало б змогу оптимізувати пошук кадрів, і водночас підвищити результативність заходів ДСЗ (у частині програм перенавчання безробітних, і ін.) . Спільна праця – це нові продукти, економічні ефекти, нові робочі місця. Без цих кроків глобалізація буде й надалі консервувати явища слабкої еластичності ринку праці, зберігати значні обсягів неформальної зайнятості населення, низькі показники продуктивності праці.

### Література

1. *Clarks S. The Russian labour market // Аспекти соціальної теорії і сучасного суспільства / Ред. А.Согомонов, С.Кухтерин. – М.: Інститут соціології РАНЕ. – 1999. – 73-88 (73-120).*

**С. Терендій**

*Науковий керівник – к. н. держ. упр., асист. О. В. Паска*

## **ПРОГРАМА ПРОЕКТІВ РОЗВИТКУ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ ЯК МЕХАНІЗМ ДЕЛЕГУВАННЯ ЧАСТИНИ ПОВНОВАЖЕНЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НЕУРЯДОВИМ ГРОМАДСЬКИМ ОРГАНІЗАЦІЯМ**

Ефективність управління органів місцевого самоврядування та органів державної влади залежить не лише від оптимальності розподілу повноважень між державними службовцями та службовцями органів місцевого самоврядування у межах відповідних структур, а й від використання ними механізмів делегування частини власних повноважень недержавним громадським організаціям (далі – НГО) та органам самоорганізації населення.

Чинне законодавство України прямо не встановлює таких механізмів, однак дає можливість їх застосовувати на практиці. До прикладу, Закон “Про місцеве самоврядування в Україні” визначає у Ст. 16 право

---

<sup>4</sup> Звіт по г/д «Оцінка та прогноз потреби в кадрах для підприємств Львівської області». Договір НДЦ «Демос» НУ «Львівська політехніка» з ДЕ ЛОДА № 627 від 05 травня 2017 року Дослідження проведено у співпраці ЛНУ ім. Івана Франка та ІРД ім. М.І. Долішнього НАН України.