

# СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА, ПОЛІТИКА ТА ДЕМОГРАФІЯ

УДК 331.5.024.5  
JEL Classification: J21

## ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НА РИНКУ ПРАЦІ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД І ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ

©2020 БОНДАРЕВСЬКА К. В.

УДК 331.5.024.5  
JEL Classification: J21

Бондаревська К. В.

### Інституційне забезпечення соціальної безпеки на ринку праці: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії

У статті визначено авторське бачення інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці та його складових, серед яких слід відзначити відповідні інститути (органи державної влади та місцевого самоврядування, інститути державного регулювання ринку праці та соціального партнерства, інститути освіти, інститути посередництва) та інституції (законодавче та нормативно-правове, фінансове, інформаційне забезпечення, економічні закони функціонування ринку праці, суспільні правила та норми поведінки, традиції та цінності, корпоративні норми). Крім того, було визначено основні складові механізму інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, який включає процес здійснення впливу суб'єктів соціальної безпеки на ринку праці на відповідні об'єкти, на основі ресурсного забезпечення та принципів, використовуючи методи, інструменти та важелі впливу. Розглянуто особливості сучасного стану інституційного забезпечення ринку праці та висвітлено основні його проблемні аспекти, зокрема в контексті діяльності Державної служби зайнятості України. Необхідність застосування зарубіжного досвіду розглядається з позиції формування активної політики держави на ринку праці та концепції «гнучкої безпеки» («flexicurity»), яка являє собою поєднання гнучких і нестандартних форм зайнятості із відповідним соціальним захистом працівників. Серед пріоритетних напрямів удосконалення інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці визначено: законодавче закріплення соціальної безпеки та конкретизація заходів щодо її забезпечення; впровадження соціальних стандартів розвинених країн Європи у вітчизняну практику; приведення нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки у сфері зайнятості населення у відповідність до міжнародних вимог з урахуванням вітчизняних реалій; удосконалення функціональних аспектів інституційного забезпечення шляхом перерозподілу повноважень та функцій державних органів в умовах децентралізації, а також врахування необхідності впровадження інновацій в процес діяльності відповідних установ.

**Ключові слова:** інституційний механізм, інституційне забезпечення, ринок праці, соціальна безпека, інститути ринку праці, державна політика зайнятості.

**DOI:** <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2020-2-382-388>

**Рис.:** 2. **Бібл.:** 10.

**Бондаревська Ксенія Валентинівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та управління національним господарством, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (просп. Гагаріна, 72, Дніпро, 49010, Україна)

**E-mail:** [Kseny-8888@i.ua](mailto:Kseny-8888@i.ua)

**ORCID:** <http://orcid.org/0000-0001-8683-6834>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/AAF-9249-2019>

УДК 331.5.024.5  
JEL Classification: J21

### Бондаревская К. В. Институциональное обеспечение социальной безопасности на рынке труда: зарубежный опыт и отечественные реалии

В статье определено авторское видение институционального обеспечения социальной безопасности на рынке труда и его составляющих, среди которых следует отметить соответствующие институты (органы государственной власти и местного самоуправления, институты государственного регулирования рынка труда и социального партнерства, институты образования, институты посредничества) и институции (законодательное и нормативно-правовое, финансовое, информационное обеспечение, экономические законы функционирования рынка труда, общественные правила и нормы поведения, традиции и ценности, корпоративные нормы). Кроме того, были определены основные составляющие механизма институционального обеспечения социальной безопасности на рынке труда, который

UDC 331.5.024.5  
JEL Classification: J21

### Bondarevska K. V. Institutional Support for Social Security in the Labor Market: International Experience and Domestic Realities

The article outlines the author's vision of the institutional support for social security in the labor market and its components, in particular, relevant institutions (state and local government bodies, institutions of state regulation of the labor market and social partnership, educational institutions, mediation institutions) and other institutions (legal and regulatory, financial, informational support, economic laws regulating labor market functioning, social rules and norms of behavior, traditions and values, corporate norms). Moreover, the main components of the mechanism of institutional support for social security in the labor market are identified. They include the influence of subjects of social security in the labor market on relevant objects, based on resource support and principles, using corresponding methods, tools and leverage. Features of the current state of the institutional support for the

включает процесс оказания влияния субъектов социальной безопасности на рынке труда на соответствующие объекты, на основе ресурсного обеспечения и принципов, используя методы, инструменты и рычаги влияния. Рассмотрены особенности современного состояния институционального обеспечения рынка труда и освещены основные его проблемные аспекты, в частности в контексте деятельности Государственной службы занятости Украины. Необходимость применения зарубежного опыта рассматривается с позиции формирования активной политики государства на рынке труда и концепции «гибкой безопасности» («flexicurity»), которая представляет собой сочетание гибких и нестандартных форм занятости с соответствующей социальной защитой работников. Среди приоритетных направлений совершенствования институционального обеспечения социальной безопасности на рынке труда определены: законодательное закрепление социальной мер по ее обеспечению; внедрение социальных стандартов развитых стран Европы в отечественную практику; приведение нормативно-правового обеспечения социальной безопасности в сфере занятости населения в соответствие с международными требованиями с учетом отечественных реалий; совершенствование функциональных аспектов институционального обеспечения путем перераспределения полномочий и функций государственных органов в условиях децентрализации, а также учета необходимости внедрения инноваций в процесс деятельности соответствующих учреждений.

**Ключевые слова:** институциональный механизм, институциональное обеспечение, рынок труда, социальная безопасность, институты рынка труда, государственная политика занятости

**Рис.: 2. Библ.: 10.**

**Бондаревская Ксения Валентиновна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления национальным хозяйством, Днепровский национальный университет имени Олеся Гончара (просп. Гагарина, 72, Днепр, 49010, Украина)

**E-mail:** Kseny-8888@i.ua

**ORCID:** <http://orcid.org/0000-0001-8683-6834>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/AAF-9249-2019>

labor market are examined and its main problematic aspects, in particular, in the context of activities of the State Employment Service of Ukraine, are highlighted. The need to apply best practices is considered with regard to the formation of an active state policy in the labor market and the concept "flexicurity", which is a combination of flexible and non-standard forms of employment with appropriate social protection of employees. Among the priority areas for improving institutional support for social security in the labor market, the author identifies the following: providing a legislative framework for social security and defining measures to ensure it; implementing social standards of developed European countries in domestic practice; bringing the legal framework for social security in the field of employment in accordance with international requirements, with consideration for domestic realities; improving the functional aspects of institutional support by redistributing the powers and functions of state bodies in the context of decentralization as well as taking into account the need to introduce innovations in the activities of relevant institutions.

**Keywords:** institutional mechanism, institutional support, labor market, social security, labor market institutions, state employment policy.

**Fig.: 2. Bibl.: 10.**

**Bondarevska Kseniia V.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management of National Economy, Oles Honchar Dnipro National University (72 Haharina Ave., Dnipro, 49010, Ukraine)

**E-mail:** Kseny-8888@i.ua

**ORCID:** <http://orcid.org/0000-0001-8683-6834>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/AAF-9249-2019>

**Вступ.** Виникнення нових загроз соціальної безпеці в сучасних умовах розвитку економіки потребує формування механізму інституційного забезпечення, що передбачає наявність ефективної структури базових інститутів, які забезпечуватимуть проведення відповідної соціально-економічної політики. Водночас слід зазначити, що до інституційного забезпечення належать не лише державні установи та приватні організації, що формують відповідну інфраструктуру, а й нормативно-правова база, соціальні норми, принципи, суспільні правила поведінки тощо. В умовах посилення глобалізаційних тенденцій питання забезпечення соціальної безпеки набуває особливого значення, зокрема, в контексті розвитку ринку праці. Враховуючи наявність численних проблем у сфері соціально-трудова відносин, що мають місце як на національному, так і світовому ринку праці, доцільним є висвітлення основних складових інституційного забезпечення відповідних процесів з урахуванням останніх тенденцій щодо зростання рівня безробіття та кризового стану оплати праці в Україні.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Значний науковий доробок у сфері дослідження інституційної економіки здійснили зарубіжні вчені-інституціоналісти

Т. Веблен, Д. Норт, Е. Остром, які визначили сутнісні характеристики й особливості поняття «інститут» та «інституції». Вивченням проблемних питань у сфері інституційного забезпечення, зокрема, в контексті державного управління, займалися вітчизняні вчені Г. Колеснікова, О. Федорчук та ін. Важливі аспекти інституційного забезпечення соціальної безпеки розкривають у своїх наукових розробках вчені-дослідники О. Іляш, О. Сидорчук, О. Хандій. Зокрема, у їх наукових працях наголошується важливість забезпечення гідного рівня життя населення, формування середнього класу, високий рівень соціальних гарантій та стандартів, а також необхідність розвитку ринку праці та інституціоналізації відносин зайнятості. Питання щодо функціонування інститутів ринку праці з точки зору сучасного етапу соціально-економічного розвитку розглядають у своїх наукових роботах вчені С. Архієреєва, І. Юрчик, В. Антонюк, Л. Щетініна, С. Коваль та ін. Особливості зарубіжного досвіду у напрямі забезпечення зайнятості населення в сучасних умовах висвітлені у наукових працях О. Гетьман, Й. Звонар, О. Перепелюкової та інших дослідників. Враховуючи значний обсяг наукових напрацювань вітчизняних і зарубіжних учених, слід зазначити необхідність

подальших досліджень питання щодо інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, з урахуванням сучасних тенденцій його розвитку та можливостей залучення позитивного досвіду економічно розвинутих країн.

**Метою** дослідження є визначення особливостей інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, а також напрямів його покращення з урахуванням зарубіжного досвіду та вітчизняних реалій.

**Основний виклад матеріалу.** Дослідженням теоретичних аспектів інституційного забезпечення присвячено напрям наукової економічної думки, що має назву «інституціоналізм», основоположником якого вважається американський економіст Т. Веблен. Отже, інституціоналісти розглядають економіку як частину соціальної системи, розрізняють поняття «інституції» та «інститути». За думкою представника так званого «нового» інституціоналізму Д. Норта, «інституції охоплюють будь-які види обмежень, створені для спрямування людської взаємодії у певному напрямі; а формою прояву інституцій є інститути (організації) [1]. Наразі досить часто в економічній літературі і в практичному житті поняття «інституція» та «інститут» ототожнюються. Водночас, якщо звернутися до наукових праць учених-економістів, зокрема інституційного напрямку, можна помітити суттєву різницю між цими поняттями. Отже, інституція являє собою комплекс правил, а інститут – організацію, сукупність організацій, що забезпечують виконання цих правил за допомогою відповідних механізмів, інструментів, засобів впливу, політики тощо. Більшість зарубіжних учених дотримується схожої думки. За думкою дослідника Е. Острома, «інституції» можуть бути визначені як «набори працюючих правил для визнання того, хто має приймати рішення в певних сферах, яких спільних правил слід дотримуватися, яким процедурам необхідно слідувати, яку інформацію слід або не слід продукувати, які остаточні наслідки матимуть для індивідів ті чи інші їх дії. ... Усі правила містять приписи про те, що заборонено, що дозволено або як слід діяти. Працюючими правилами є реально діючі, за якими існує контроль і примус до їх дотримання у разі, коли індивіди роблять вибір щодо своїх дій...» [2]. Основоположник інституціоналізму Т. Веблен визначав інститути, як «результат процесів, що відбувалися у минулому; вони пристосовані до обставин минулого, і тому не перебувають у повній гармонії з вимогами нинішнього часу» [3]. Механізм взаємодії інституцій та інститутів являє собою інституційне забезпечення. Враховуючи наявність цілої низки загроз соціальній безпеці на ринку праці, важливим є удосконалення інституційного забезпечення саме у сфері соціально-трудових відносин. Тлумачення змісту інститутів ринку праці за визначенням Міжнародної організації праці має певні особливості: по-перше, інститути ринку праці подаються в нерозривному зв'язку (єдності) з політикою (діяльністю відповідних суб'єктів та об'єктів) на ринку праці. По-друге, до інститутів ринку праці, поряд із діяльністю щодо опрацювання та впровадження норм і правил регулювання соціально-трудових відносин (регуляторна політика держави, зміст якої пов'язано з підтриманням балансу між попитом і пропозицією робочої сили на максимальному ефективному рівні), відносять обмежувальні рамки, які організують взаємодію між людиною, суспільством і дер-

жавою за такими основними напрямками, як: встановлення заробітної плати й обов'язковість соціальних виплат (відрахувань) у поєднанні з системою контролю за дотриманням відповідних норм [4]. Таким чином, інституційне забезпечення соціальної безпеки на ринку праці являє собою взаємодію відповідних інститутів та інституцій (рис. 1).

Враховуючи той факт, що інституційне забезпечення становлять як інститути, так і інституції, доцільно розглянути їх основні складові. Отже, до функцій інститутів державної влади та місцевого самоврядування належить стратегічне управління процесами у сфері соціально-трудових відносин і координація взаємодії усіх інших суб'єктів ринку праці в контексті забезпечення соціальної безпеки. Проведення політики зайнятості та застосування інструментів державного регулювання соціально-трудових відносин відбувається за допомогою інститутів державного регулювання ринку праці, серед яких Державна служба зайнятості, Фонд соціального страхування, Державна служба праці, Пенсійний фонд тощо).

Враховуючи необхідність забезпечення ефективної взаємодії держави, суб'єктів господарювання, сфери освіти відносно забезпечення відповідного рівня зайнятості населення доцільно зазначити важливість інститутів соціального партнерства, до яких доцільно віднести представницькі органи працівників і представницькі органи роботодавців, та інститути освіти, до яких віднесено не лише навчальні заклади різних рівнів акредитації, а й державні органи координації освітньої галузі. Інститути посередництва являють собою державні та приватні установи, які надають інформаційні, консультаційні послуги з питань працевлаштування та зайнятості, а також рекрутингові агентства, які наразі набувають свого поширення в Україні.

До основних інституцій, які сприяють забезпеченню соціальної безпеки на ринку праці, на нашу думку, доцільно віднести законодавче та нормативно-правове забезпечення, що передбачає наявність і застосування основних правових норм, законодавчо закріплених нормативно-правовою базою України та законодавчими документами Міжнародної організації праці. Фінансове забезпечення соціальної складової безпеки на ринку праці передбачає, в першу чергу, цільовий розподіл коштів державного та місцевих бюджетів, що спрямовуються на покращення стану зайнятості населення та оплати праці. Інформаційне забезпечення є важливою інституцією соціальної безпеки. В умовах трансформації економічних відносин та переходу до економіки знань або так званої інформаційної економіки посилюється роль саме інформаційної складової, яка сприяє можливостям пошуку нових джерел покращення стану безпеки на ринку праці. До економічних законів функціонування ринку праці належить, в першу чергу, наявність попиту і пропозиції робочої сили, на рівень яких впливає заробітна плата за допомогою своєї регулюючої функції (оскільки саме оплата праці виступає ціною товару «робоча сила»).

Суспільні правила та норми поведінки, корпоративні норми, традиції та цінності являють собою ті інституції соціальної безпеки, які сформувалися, відповідно, на рівнях держави (суспільства), суб'єктів господарювання та індивіда. Доцільно враховувати значний вплив традицій, ціннос-

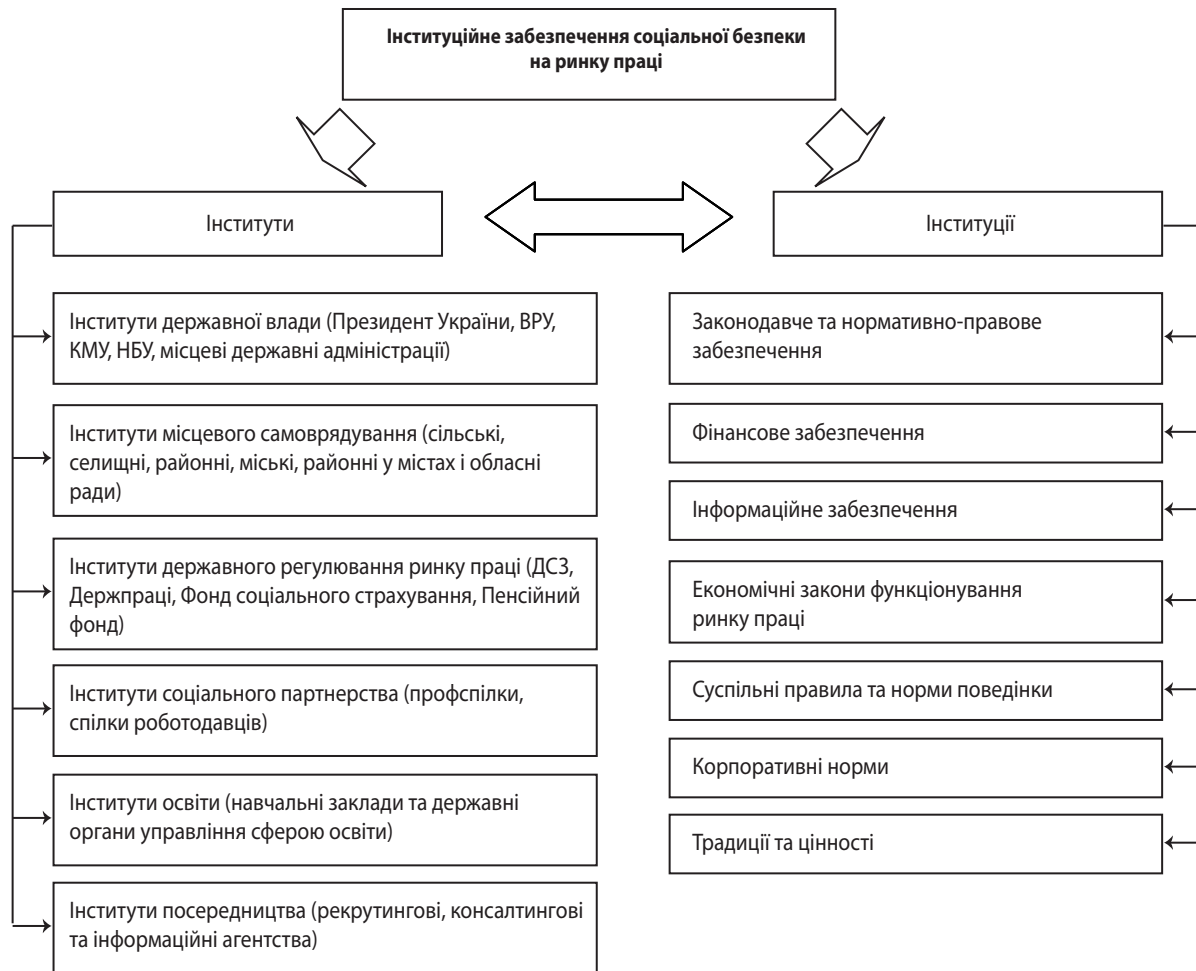


Рис. 1. Інституційне забезпечення соціальної безпеки на ринку праці та його складові

Джерело: розроблено автором

тей, правил, які склалися в країні, в конкретному суспільстві, на конкретному підприємстві або в конкретній сім'ї, оскільки вони формують картину сприйняття економічних процесів на ринку праці, а також здійснюють вплив на прийняття будь-яких рішень у цій сфері.

Інституційний механізм передбачає наявність відповідної системи соціальної безпеки, що включає сукупність суб'єктів і об'єктів (у цьому випадку суб'єкти виступають інститутами відповідного рівня), принципів, методів і засобів впливу, що базуються на ресурсній складовій. Механізм інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці наведений на рис. 2.

Від того, наскільки ефективно працює інституційний механізм, залежить розвиток або, навпаки, стримування розвитку об'єктів соціальної безпеки та економіки в цілому. З метою удосконалення інституційного механізму у соціальній сфері та сфері соціальної безпеки на ринку праці необхідним є врахування двох напрямів, які стосуються відповідних інститутів та інституцій: формування сучасного, орієнтованого на потреби економіки законодавчого поля, що буде враховувати необхідність чіткого дотримання, усунення наявних протиріч та адаптацію до вимог нормативно-правового середовища ЄС в умовах євроінтеграції України; оптимізацію функціонування відповідних

соціальних інститутів (органів державної влади та інших суб'єктів інституційного забезпечення), що визначається конкретизацією їх повноважень та функцій, удосконаленням організаційної структури тощо).

На жаль, сучасний процес реформування інституційного забезпечення ринку праці в Україні, який характеризується реорганізацією існуючих та формуванням нових інститутів, носить декларативний характер. Це, своєю чергою, поглиблює наявні проблеми у сфері соціальної безпеки на ринку праці.

Провідником державної політики на ринку праці є Державна служба зайнятості (ДЗС). З метою реального покращення стану вітчизняного ринку праці за допомогою функціонування відповідних інститутів ДЗС має активно реагувати на зміни, які відбуваються у сфері зайнятості, швидко адаптуватися до них і надавати якісні послуги щодо працевлаштування економічно активного населення та пошуку робочої сили відповідного рівня для підприємств, організацій та установ різних форм власності. Крім того, проблемою наразі є налагодження дієвої співпраці ДЗС із іншими суб'єктами соціальної безпеки на ринку праці, що є її клієнтами – роботодавцями та потенційними найманими працівниками. На жаль, не всі роботодавці, які знаходяться в процесі пошуку робочої сили, подають перелік ва-



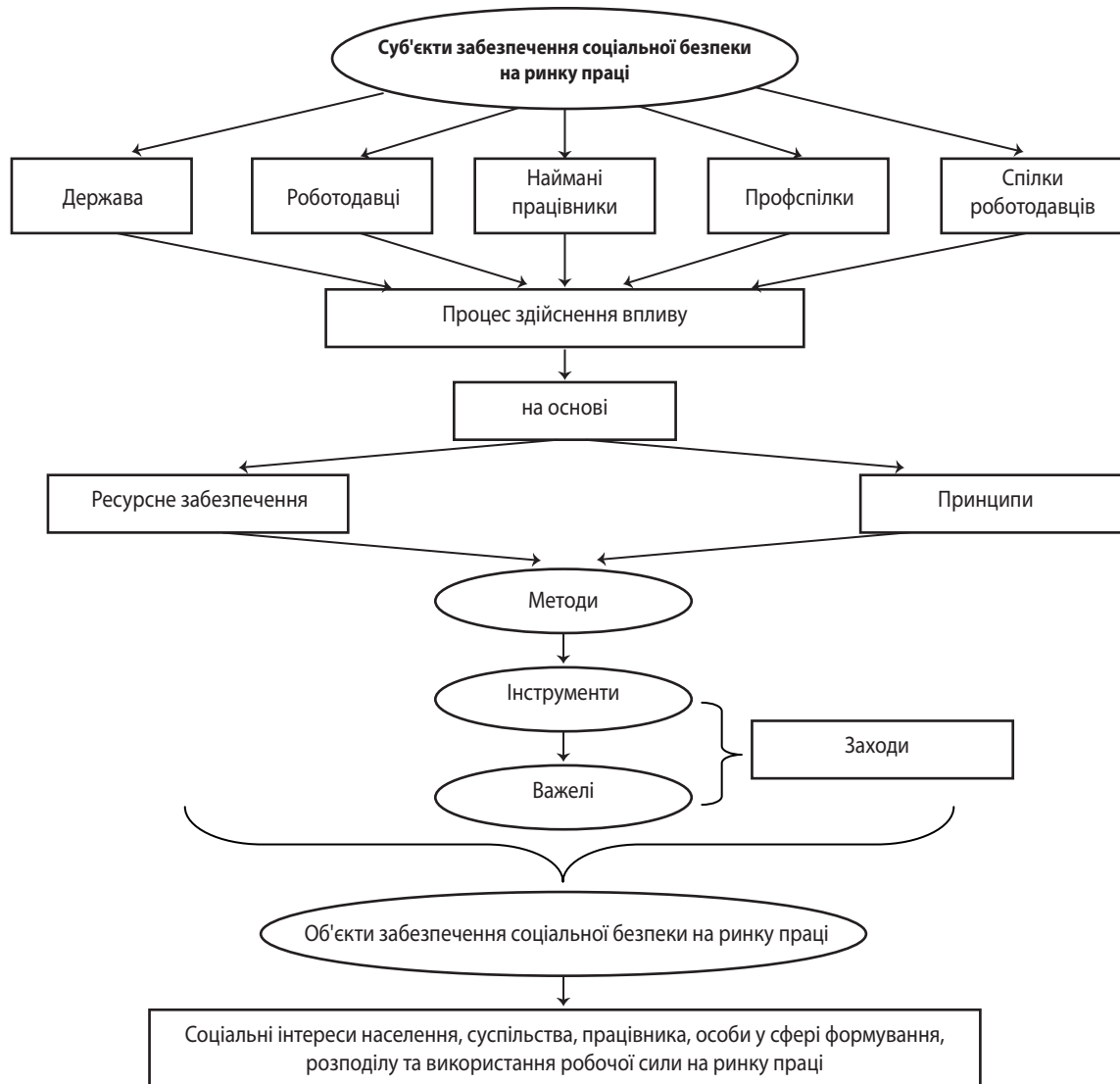


Рис. 2. Механізм інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці

Джерело: розроблено автором

кансій до ДЗС, користуючись послугами інтернет-порталу career.gov.ua та рекрутингових агентств на комерційній основі, втрачаючи можливість отримання безкоштовної послуги підбору кваліфікованого працівника службою зайнятості. Серед основних клієнтів ДЗС-роботодавців – представники традиційних галузей економіки, таких як промисловість, сільське господарство, торгівля, державне управління, транспорт тощо. Водночас сфера ІТ, медіа, маркетингу та реклами, інших розповсюджених в сучасних умовах послуг залишається не охопленою. Саме тому постає необхідність стимулювання роботодавців щодо подання вакансій до ДЗС, оскільки в цьому випадку спостерігається подвійний ефект: підприємство-роботодавець безкоштовно отримує працівників необхідної кваліфікації (слід враховувати можливість підвищення кваліфікації за рахунок ДЗС при працевлаштуванні безробітного), а також бере участь у моніторингу стану ринку праці, що в подальшому сприятиме вивченню потреб бізнесу та наданню державою підтримки щодо підготовки, перепідготовки та

підвищення кваліфікації необхідних кадрів. У ставленні осіб, які шукають роботу, до діяльності ДЗС простежується здебільшого формальний підхід. Крім того, потенційні працівники розглядають цю установу лише в контексті перебування на обліку як безробітного та можливості отримання відповідної матеріальної допомоги. Як результат – лише кожний п'ятий безробітний користується послугами відповідної служби зайнятості. Також серед проблем впливу діяльності ДЗС на ринок праці можна зазначити те, що навіть збільшення обсягів працевлаштування не завжди означає високі показники закріплюваності працівників на робочих місцях.

У грудні 2019 року Кабінетом Міністрів України були затверджені пріоритетні напрями державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць до 2022 року. Серед головних пріоритетів державної політики зайнятості визначено створення нових робочих місць, збалансування кон'юнктури ринку праці (приведення у відповідність попиту і пропозиції ро-

бочої сили), зростання рівня зайнятості. При цьому основними завданнями державної політики у сфері зайнятості є: розвиток національної економіки як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць; стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості; забезпечення створення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення; розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення створення умов для професійного навчання впродовж життя; забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці, сприяння зайнятості молоді; реформування державної служби зайнятості та забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці; забезпечення реалізації ефективної державної політики у сфері трудової міграції [5]. За умови виконання основних напрямів державної політики у сфері зайнятості очікуються позитивні зміни на ринку праці України, зокрема, зменшення обсягу неформальної зайнятості, скорочення рівня безробіття до 6 %, зростання рівня зайнятості у віковій категорії 15–70 років до 60,7 % до 2022 року. У ролі позитивного аспекту реалізації державної політики на ринку праці слід розглядати і формування Стратегії розвитку Державної служби зайнятості на 2019–2022 роки. Основний наголос у Стратегії ставиться на розвитку електронних сервісів, зокрема освітнього порталу ([skills.dsz.gov.ua](http://skills.dsz.gov.ua)), завдяки якому надається можливість дистанційного навчання та перепідготовки для будь-яких осіб, в тому числі людей з інвалідністю. Також значна увага приділяється професійній орієнтації дорослих з метою пом'якшення дисбалансу на ринку праці в контексті наявних вакансій та освітньо-кваліфікаційних навичок людей, які шукають роботу. Стратегія розвитку ДСЗ базується на трьох пріоритетах: допомозі безробітним у пошуку легальної роботи; партнерстві з роботодавцями; ефективній реалізації державної політики зайнятості [6].

Розглядаючи сучасні особливості державної політики зайнятості в Україні, можна констатувати той факт, що за своїм характером вона є пасивною, оскільки направлена на втілення заходів щодо соціального захисту безробітних та виплати матеріальної допомоги по безробіттю, реєстрації та обліку безробітних, інформаційної підтримки. Водночас активна політика на ринку праці передбачає створення нових та оновлення наявних робочих місць, заходи щодо розвитку підприємництва, інноваційних форм зайнятості та самозайнятості населення. Як зазначено у науковій публікації Й. П. Звонар, «у багатьох західних країнах уже протягом кількох десятиліть успішно застосовується практика стимулювання молодих осіб до заснування власної справи на основі пільгового оподаткування діяльності або повного звільнення від податкових платежів підприємців-початківців на певний час (від 1 до 3 років), а також консультаційна та юридична підтримка процесу започаткування власної справи» [7, с. 148]. Звертаючись до зарубіжного досвіду та особливостей функціонування відповідних інститутів у розвинутих країнах, доцільно розглянути приклад такої соціально орієнтованої країни, як Швеція. Отже, пріоритетним завданням служби зайнятості у Швеції є покращення стану ринку праці через активну політику щодо пошуку необхідної робочої сили для задоволення потреб роботодавців, скорочення терміну безробіття. Велике зна-

чення у розвинутих країнах Європи та світу надається моніторингу соціально-трудої сфери, зокрема, ринку праці та відносин зайнятості. Отже, у Великій Британії дослідженням ринку праці займається Інститут досліджень зайнятості (оцінює ефективність роботи ДСЗ та політики на ринку праці); у Німеччині – Федеральний інститут професійної освіти та навчання, а також Інститут досліджень з питань ринку праці та профорієнтації при Федеральному агентстві зайнятості; у Франції – Міжнародне бюро економічних перспектив (на регіональному рівні – регіональні міжгалузеві комісії з питань зайнятості й галузеві обсерваторії), які з-поміж інших функцій здійснюють макроекономічне прогнозування; у США визначенням потреб у кадрах за професіями займається Агентство трудової статистики США за допомогою опитувань роботодавців і методик моделювання [8].

Політика на ринку праці у країнах ЄС характеризується цілісністю та спільним формуванням пріоритетів. Ще у 1997 році на саміті ЄС у Люксембурзі була запропонована Європейська стратегія у сфері зайнятості, що мала на меті: забезпечення повної зайнятості; підвищення продуктивності та якості праці; сприяння єдності та згуртованості [9]. Сучасний стан політики у сфері зайнятості в країнах Європейського Союзу здійснюється відповідно до сформованої концепції, що має назву «flexicurity», що в перекладі з англійської означає «гнучка безпека». За думкою О. О. Гетьман, саме «для розв'язання проблем дисбалансу на ринку праці в ЄС розроблено концепцію, налаштовану на оптимальне поєднання гнучкості ринку праці з нестандартною зайнятістю (flexibility) та поліпшення соціального захисту працівників, які залучені до роботи в нестандартних умовах (social security)», результатом чого «стала модель флексик'юрити (flexibility + security), яка була розроблена і продовжує розвиватися в Данії та Нідерландах» [10, с. 85].

Концепція «Flexicurity» передбачає таку політику на ринку праці, що направлена на забезпечення його гнучкості у вигляді швидкої адаптованості до зовнішніх умов, нових викликів і загроз, а також гнучкості в організації соціально-трудої відносин і робочого часу, гнучкості освітньо-кваліфікаційних характеристик і компетенцій самих працівників. Саме ці напрями формують такий рівень гнучкості ринку праці, що надає можливість забезпечення його безпеки. Важливу роль у процесі забезпечення гнучкої безпеки відіграє рівень конкурентоспроможності робочої сили, яка має відповідати не лише вимогам наявних робочих місць і виконувати роботу, а й постійно розвиватися з метою вдосконалення професійних умінь і навичок. Досвід провідних держав підтверджує, що найвищі результати соціально-економічного розвитку досягаються, коли всі суб'єкти ринку праці зацікавлені у формуванні системи ефективного регулювання соціально-трудої відносин.

**Висновок.** Вітчизняна модель інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці протягом багатьох років формувалася під впливом неузгоджених рішень з боку держави, профспілок і бізнес-структур. Саме тому на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин, копіювання інституційних і нормативно-правових ас-

пектив регулювання ринку праці розвинутих країн в Україні є неможливим, насамперед через недостатність ресурсного забезпечення, в першу чергу фінансового й інформаційного. Серед пріоритетних напрямів удосконалення інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, на нашу думку, доцільно виділити такі:

- законодавче закріплення соціальної безпеки та конкретизація заходів щодо її забезпечення (зокрема, шляхом внесення поправок до Закону України «Про національну безпеку» та внесення змін до Стратегії національної безпеки України);
- впровадження соціальних стандартів розвинених країн Європи у вітчизняну практику, зокрема, через удосконалення правових основ функціонування ринку праці та системи соціального захисту населення;
- приведення нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки у сфері зайнятості населення відповідно до міжнародних вимог з урахуванням вітчизняних реалій;
- удосконалення функціональних аспектів інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці шляхом перерозподілу повноважень і функцій державних органів в умовах децентралізації, а також урахування необхідності впровадження інновацій в процес діяльності відповідних установ.

Важливою умовою вступу України до Європейського Союзу є адаптація вітчизняного законодавства до європейських вимог, узгодженість європейських і вітчизняних правових систем, адаптація державної політики на ринку праці до європейських реалій. Саме тому з метою посилення безпекової складової розвитку ринку праці необхідним є удосконалення механізмів інституційного забезпечення на основі провідного досвіду соціально орієнтованих країн Європи з обов'язковим урахуванням сучасного стану соціально-трудових відносин в Україні.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки. URL: [www.schumpeter.ru/content/Nort-institutes.pdf](http://www.schumpeter.ru/content/Nort-institutes.pdf)
2. Ostrom E. *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge : Cambridge University Press, 1990. 51 p.
3. Веблен Т. Теория праздного класса. М. : Прогресс, 1984. 367 с.
4. Labour market policies and institutions / Areas of work // The International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang-en/index.htm>
5. До 2022 рівень безробіття скоротиться до 6% / Прес-служба Мінекономіки // Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=fa0fc306-a202-44e1-b3a4-203a2a4c4282&title=Do2022-RivenBezrobittiaSkorotitsiaDob->
6. Стратегія розвитку ДСЗ на 2019–2022 pp. [http://ochakiv.mk.gov.ua/store/files/file/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3\\_%D1%8F%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D0%94%D0%A1%D0%97%281%29.pdf](http://ochakiv.mk.gov.ua/store/files/file/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3_%D1%8F%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D0%94%D0%A1%D0%97%281%29.pdf)
7. Звонар Й. П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського Союзу та можливості її застосування в Україні. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка»*. 2015. Вип. 2 (4). Ч. 1. С. 145–150.
8. Перепелюкова О. В., Мохамад Аль Джавад Ахмад Мух. Зарубіжний досвід працевлаштування населення та його значення для України. *Ефективна економіка*. 2017. № 8. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6975>
9. Joint employment report 2006/2007, Employment in Europe 2007 // European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
10. Гетьман О. О. Інноваційний механізм регулювання ринку праці : монографія. Дніпропетровськ : УМСФ, 2016. 328 с.

## REFERENCES

- “Do 2022 riven bezrobittia skorotytsia do 6% / Pres-sluzhba Minekonomiky” [By 2022, the Unemployment Rate Will Fall to 6% / Press Service of the Ministry of Economy]. Ministerstvo rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy. <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=fa0fc306-a202-44e1-b3a4-203a2a4c4282&title=Do2022-RivenBezrobittiaSkorotitsiaDob->
- Hetman, O. O. *Innovatsiinyi mekhanizm rehulivannia rynku pratsi* [Innovative Mechanism of Labor Market Regulation]. Dnipropetrovsk: UMSF, 2016.
- “Joint employment report 2006/2007, Employment in Europe 2007”. *European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*.
- “Labour market policies and institutions / Areas of work”. The International Labour Organization. <http://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang-en/index.htm>
- Nort, D. “Instytutsii, instytutsiina zmina ta funktsionuvannia ekonomiky” [Institutions, Institutional Change and the Functioning of the Economy]. [www.schumpeter.ru/content/Nort-institutes.pdf](http://www.schumpeter.ru/content/Nort-institutes.pdf)

Ostrom, E. *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

Perpelukova, O. V., and Mokhammad, Al Dzhavad Akhmad Mukh. “Zarubizhnyi dosvid pratsevlashuvannia naselennia ta yoho znachennia dlia Ukrainy” [Foreign Experience of Employment and its Significance for Ukraine]. *Efektivna ekonomika*. 2017. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6975>

“Stratehiia rozvytku DSZ na 2019-2022 rr.” [PES Development Strategy for 2019-2022]. [http://ochakiv.mk.gov.ua/store/files/file/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3\\_%D1%8F%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D0%94%D0%A1%D0%97%281%29.pdf](http://ochakiv.mk.gov.ua/store/files/file/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3_%D1%8F%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D0%94%D0%A1%D0%97%281%29.pdf)

Veblen, T. *Teoriya prazdnogo klassa* [Theory of the Idle Class]. Moscow: Progress, 1984.

Zvonar, I. P. “Aktivna polityka zainiatosti v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu ta mozhlyvosti yii zastosuvannia v Ukraini” [Active Employment Policy in the European Union and the Possibility of its Application in Ukraine]. *Naukovyi visnyk Mukachivskoho derzhavnoho universytetu. Seriya «Ekononika»*, vol. 1, no. 2(4) (2015): 145-150.

Стаття надійшла до редакції 24.04.2020 р.