

А.А. Пакуліна, канд. екон. наук, доц. (*ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, Харків*)
О.С. Сєдих, здоб. вищої освіти (*ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, Харків*)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ

У західній економічній теорії виділяють наступні основні поняття сучасного аналізу ринку, що розкривають структуру, функцію і особливо рівень безробіття на макро- і мікрорівнях.

Якщо пропозиція перевищує попит, працівники надаватимуть свої послуги за дедалі вищими ставками заробітної плати, тоді як роботодавці змушені платити заробітну плату вище ринкової. Таким чином встановлюється баланс. І навпаки, коли пропозиція перевищує попит, виникає безробіття. У цьому випадку роботодавці наймають працівників за все нижчою оплатою праці. Ринок знову в рівновазі.

Теорія рівноваги виключає безробіття, існування якого можна пояснити його добровільним характером і бажанням працівників отримати найприбутковішу роботу.

У кейнсіанській (Дж. М. Кейнс та ін.) концепції ринок праці має певні характеристики рівноваги. Основним регулятором ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит на товари, послуги та робочу силу. Ціни не є регулятором ринку праці. Кейнсіанці пояснюють безробіття падінням сукупного попиту, але на відміну від неокласиків, які пов'язують це явище з надмірним зростанням ціни робочої сили.

На ринку праці профспілки займають сильні позиції, компенсуючи падіння заробітної плати. Немає автоматичного механізму зміни цін, у тому числі зарплат. Крім того, за капіталізму просто немає ринкових механізмів, які б гарантували повну зайнятість та економічну стабільність. Отже, основним регулятором ринку в кейнсіанській теорії є держава, яка впливає на сукупний попит на товари та послуги, тобто на сукупний попит на працю.

Порівнюючи погляди неокласиків і кейнсіанців на причини безробіття, неокласицизм використовує для пояснення безробіття надмірне підвищення цін на робочу силу, тоді як кейнсіанство використовує для його пояснення падіння сукупного попиту.

Основою грошей (М. Фрідмен, Ф. Махлуп, Л. Роббінс та ін.) є потреба в «природному» рівні безробіття, тобто жорстка структура цін на робочу силу. Представники цієї концепції вважають, що ринкова стабільність і рівновага можливі, коли ринки вільні для конкуренції, ціни й заробітна плата є гнучкими, вільними від втручання держави чи

профспілок. Вони стверджують, що використання механізмів монетарної політики (облікова ставка центрального банку, норма резервів, які комерційні банки зберігають на рахунках центрального банку) допомагає збалансувати ринок [1].

Інституціоналістські концепції пояснюють природу ринків праці з точки зору динамічних властивостей окремих галузей, професій і груп населення. Основна увага зосереджена не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі структури робочої сили, професійних та галузевих відмінностей у рівнях заробітної плати.

Відомо кілька моделей ринку праці, які пов'язані зі специфікою політики зайнятості, яка реалізується в окремих країнах. Державні моделі ринку праці включають підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників, системи заміщення вакантних посад, методи регулювання трудових відносин за участю профспілок.

За поєднанням цих компонентів ринок праці поділяється на японську модель, американську модель, шведську модель тощо.

Для японської моделі характерна система виробничих відносин, заснована на принципі «довічного найму», за яким працівникові гарантується працевлаштування на підприємстві до досягнення ним 55-60 років. Розмір заробітної плати працівника та соціальних виплат безпосередньо залежить від стажу роботи. При цьому протягом усього трудового життя співробітники регулярно підвищують власну якість у внутрішніх супутніх службах компанії і переводять їх строго за планом. Така політика сприяє вихованню у співробітників компанії творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищення відповідальності за якість своєї роботи. Якщо виникає потреба скоротити виробництво, більшість підприємців вирішують ці проблеми не звільненням працівників, а переводом частини працівників на інші підприємства або скороченням робочого часу на підприємстві за згодою працівників.

Для ринку праці США характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, тобто воно розробляється й ухвалюється кожним штатом окремо. У разі необхідності скорочення обсягу праці або виробництва тривалість робочого часу одного працівника не змінюється, а частина працівників може бути звільнена [2].

Шведську модель характеризує активна політика держави щодо зайнятості, внаслідок чого рівень безробіття в цій країні мінімальний. Політика на ринку праці полягає в попередженні безробіття, а не в сприянні тим, хто вже втратив роботу. Повна зайнятість досягається за рахунок таких заходів:

- впровадження відповідної фінансової політики, спрямованої на підтримку менш прибуткових підприємств і обмеження прибутків високорентабельних з метою зменшення інфляційної конкуренції між фірмами через підвищення заробітної плати;

- «політика солідарності» щодо заробітної плати, рівна оплата за однакову працю незалежно від фінансового становища певних компаній, заохочення низькорентабельних підприємств скорочувати кількість працівників, скорочувати або припиняти діяльність, а високоприбуткових обмежувати рівні оплати нижче їх місткість;

- збереження зайнятості в тих галузях економіки, де результати діяльності низькі, але забезпечують вирішення соціальних завдань [2].

Кожна держава має свої особливості формування ринку праці, зумовлені ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими причинами. В Україні тривалий час існувала монополія державної власності, жорсткий контроль за оплатою праці та система обліку, що призвело до деформацій на ринку праці.

Останнім часом чітко простежується тенденція злиття державних і приватних органів економічної політики та появи нових органів регулювання, які теоретично не вписуються в класичну схему парламентсько-президентської республіки. Наприклад, для регулювання тарифних угод між підприємцями та працівниками створюється орган із представників бізнес-асоціацій, профспілок та органів виконавчої влади. Таким чином створюється четвертий канал комунікації в механізмі державного нагляду за ринком праці. Вона прагне узгодити інтереси двох основних суб'єктів ринку праці – роботодавців і найманих працівників.

Інформаційні джерела:

1. Волянська-Савчук Л. В. Зайнятість в ринковій економіці: понятійний апарат, фактори, основні тенденції для України / Л.В. Волянська-Савчук, О.М. Пітик // Zbiór artykułów naukowych. Konferencji Międzynarodowej NaukowoPraktycznej "Economy. Zarządzanie. Badania podstawowe i stosowane: wyzwania i wyniki" (30.05.2017 - 31.05.2017) - Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2017. – с. 35-37.

2. Волянська-Савчук Л. В. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення / Л. В. Волянська-Савчук, А.Ю. Конопко // *Приазовський економічний вісник*. – 2018. – № 5 (10). – С. 299-304.
<https://ru.essays.club/Экономические-дисциплины/Экономика-организации/Ринок-праці-основні-поняття-та-325952.html>