

10. Козак Ю. Г. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств : навч. посіб. / Ю. Г. Козак, Н. С. Логвінова, І. Ю. Сваченко. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 792 с.
11. Отенко В. І. Стратегічний вибір підприємства та його реалізація / В. І. Отенко. – Х. : вид-во «ІНЖЕК», 2010. – 336 с.
12. Покровская В. В. Международные коммерческие операции и их регламентация. Внешнеторговый практикум. / В. В. Покровская. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 326 с.
13. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент: Концепции и ситуации для анализа : Пер. с англ. / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. – М. : Вильямс, 2003. – 924 с.
14. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент [учебник 6-е изд.] / Р. А. Фатхутдинов. – М. : "Дело", 2004. – 448 с.
15. Шершньова З. Є. Стратегічне управління [навч.-методич. посібник для самостійного вивчення дисципліни] / З. Є. Шершньова, С. В. Оборська, Ю. М. Ратушний. – К. : КНЕУ, 2001. – 232 с.
16. Мазаракі А. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посіб. / А. А. Мазаракі. – К. : Київ. Нац. торг.-ун-т, 2012. – 824 с.

Потоцька Т.Г.

УДК 331.5

## АНАЛІЗ МЕТОДІВ ТА МОДЕЛЕЙ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

*Анотація.* У статті систематизовано моделі та методи державного регулювання ринку праці. Представлено загальну класифікацію інструментів державного регулювання ринку праці.

*Ключові слова:* державне регулювання, ринок праці, принципи формування, методичні підходи, інституціональна теорія.

*Аннотация.* В статье систематизированы модели и методы государственного регулирования рынка труда. Представлена общая классификация инструментов государственного регулирования рынка труда.

*Ключевые слова:* государственное регулирование, рынок труда, принципы формирования, методические подходы, институциональная теория.

*Summary.* In the article the models and methods of the labor market state regulation were development. A general classification of state regulation instruments of the labor market was development.

*Keyword:* government control, labor market, principles of formation, methodical approaches, institutional theory

### Постановка проблеми в загальному вигляді, зв'язок з науковим і практичними завданнями

Ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками. На сучасному етапі велике значення має активізація умов антикризового розвитку, що потребує пошуків нових підходів до управління ринком праці. Це стосується і особливостей формування ринку праці, і проведення моніторингу, і систематизації соціально-економічних засад формування ринку праці в умовах антикризового розвитку. Перш за все, актуальним є вибір методів, моделей та інструментів державного регулювання ринку праці в умовах антикризового розвитку. З урахуванням цього дослідження та систематизація моделей, методів та інструментів державного регулювання ринку праці являє собою актуальну наукову та практичну задачу.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій. Викладення невирішених питань

Дослідженням ринку праці та особливостей його формування займаються такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: Я. Белінська О. Грішнова, П. Дерінгер, М. Долішній, Л.Ємельяненко, Р. Еренберг, Я. Жаліло, А. Калина, Е.Лібанова, Н.Лукьянченко, С.Мельник, В. Онікієнко, М.Піоре, Д. Покришка, А.Рофе, Л. Ткаченко, О.В. Фінагіна та багато інших вчених. Незважаючи на це невирішеними залишаються проблеми, пов'язані зі структурною кризою на ринку праці. Перш за все, це проявляється у перевищенні фактичного рівня безробіття його природного рівня, що призводить до недоотримання економікою країни частини валового національного продукту. Така ситуація вказує на необхідність проведення подальших наукових досліджень проблем ринку праці, що особливо актуальним є в умовах антикризового розвитку, коли вирішальне значення має розвиток трудового потенціалу та приведення у відповідність параметрів попиту та пропозиції на ринку праці.

Варто відзначити певну недостатність існуючих підходів державного регулювання ринку праці, відсутність їх обґрунтованої структуризації, що обумовлює необхідність подальшого аналізу окреслених проблем.

### Загальна мета дослідження

Метою дослідження виступає дослідження моделей та методів державного регулювання ринку праці, а також обґрунтування набору інструментів державного регулювання ринку праці в умовах антикризового розвитку.

### Викладення основного матеріалу. Обґрунтування отриманих результатів

Основною умовою результативного регулювання ринку праці є проведення ефективної політики зайнятості населення. Реалізація державної політики зайнятості може бути забезпечена шляхом створення

системи механізмів впливу на ринок праці [1]. У літературі з проблем зайнятості виділяють такі механізми регулювання зайнятості: економічні, організаційні, система внутрішніх та зовнішніх умов. У механізм зайнятості також включаються забезпечуючі системи: інформаційна, фінансова, правова та система матеріально-технічного постачання [2, с. 68]. Також до механізмів реалізації політики зайнятості відносять соціально-економічні, організаційні та економічні регулятори, однак при цьому не завжди розкривається зміст таких регуляторів [3, с. 199]. У науковій літературі механізмами реалізації політики зайнятості, регулювання ринку праці та соціального захисту також вважають державні програми зайнятості населення, молодіжні програми, програми суспільних робіт і т.д. [4]. Метою таких програм є здійснення конкретних заходів активного сприяння продуктивної зайнятості населення, попередження масового безробіття, здійснення ефективного соціального захисту населення, що є неконкурентоспроможним на ринку праці.

Вченими-економістами робиться обґрунтований висновок відносно того, що для регулювання ринку праці доцільно використовувати економічні механізми, організаційні механізми та соціально-психологічні та працемотиваційні механізми. Вони повинні складати єдину систему державного регулювання ринку праці, діяти у взаємозв'язку та взаємообумовленості [1].

Е.М. Лібанова розглядає патерналістську, ліберальну та соціал-демократичну модель ринку праці. Автор інакше визначає типи моделей ринку праці: патерналістська характерна для Японії, ліберальна – для США, Канади, Австралії, соціал-демократична – для Швеції [5].

Колектив авторів під керівництвом А.І. Рофе зовнішній та внутрішній ринки називають не моделями, а типами. При цьому значна увага приділяється особливостям Японської та Шведської моделей ринку праці, а також моделі США [6].

Американська модель ринку праці ґрунтується на підтримці конкурентного стану економіки, недопущенні її високої централізації, заохочується активна роль підприємців, життєва установка працівників на індивідуальний успіх, на заробляння грошей. Для американської політики зайнятості характерна орієнтація на високу територіальну мобільність працівників між підприємствами, на закінчену професійну підготовку в навчальних закладах, на визнання професійно-кваліфікаційного рівня працівників при зміні фірми, на прагнення звести витрати підприємства на виробниче навчання до мінімуму. Заробітна плата на таких підприємствах встановлюється контрактами, колективними договорами з урахуванням попиту і пропозиції робочої сили, класифікації робіт по складності. Організація профспілок будується за професійною ознакою. Страхування по безробіттю здійснюється на федерально-штатній основі. Підприємства та працівники виплачують внески окремо до фондів страхування по безробіттю штатів і в Федеральний фонд [7]. Ліберальна (американська) модель характеризується яскраво вираженою децентралізацією, яка може бути пов'язана з федеральним устроєм країн, існуванням в кожному штаті власного законодавства щодо зайнятості й безробіття. Робоча сила в цих країнах відрізняється високим рівнем мобільності. Ліберальна модель є найбільш динамічною [8].

Відмінною рисою японської моделі ринку праці є «система довічного найму», що передбачає гарантії на весь термін трудової діяльності працівників. Ці гарантії є результатом практики відносин між найманими працівниками і підприємцями, власниками капіталу. Вони законодавчо не оформлені, але підтримуються профспілками. Для японської моделі характерним є патерналістичне ставлення керівників компаній до персоналу, увага до невиробничої сторони життя працівників та зацікавленість останніх у всіх аспектах діяльності підприємства.

Шведська модель ґрунтується на активній політиці зайнятості, що проводиться державою. Держава приділяє велику увагу підвищенню конкурентоспроможності робочої сили через професійну підготовку, створення робочих місць у державному секторі і в приватних компаніях шляхом субсидування. Політика у сфері зайнятості тісно ув'язана з загальними економічними заходами, зокрема, з обмежувальною податковою політикою, «політикою солідарності» в заробітній платі, підтримкою слабких груп населення, галузей і регіонів. Вирішення проблем зайнятості здійснюється за рахунок активної політики на ринку праці. На профпідготовку працівників і робочих місць Швеція витрачає більше, ніж будь-яка інша країна. Все це стає можливим в умовах розвиненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні, зокрема забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту [7].

Соціал-демократична (шведська) модель включає такі основні елементи: непрямі податки на товари та послуги, які перешкоджають швидкому зростанню попиту та інфляції, стимулюють банкрутство нерентабельних підприємств; поєднання низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі, зокрема за рахунок субсидій підприємства на утримання неконкурентоспроможних працівників чи надання їм робочого місця в державному секторі економіки, селективна державна підтримка зайнятості в неефективних сферах економіки, які забезпечують соціально-необхідні послуги [8].

Вибір моделі державного регулювання економіки України потребує виявлення особливостей функціонування вітчизняного ринку праці. Однак, може виявитися, що ні одна з моделей з може бути повністю застосована у діючих інституційних умовах вітчизняної економіки. У такій ситуації необхідно буде комбінувати між собою заходи та напрямки державного регулювання різних моделей, у результаті чого виникла потреба у формуванні системи ознак для класифікації та характеристики заходів державного регулювання ринку праці (табл.1).

**Таблиця 1.** Система інструментів державного регулювання ринку праці

Ознака	Зміст
1. Направленість заходів державного впливу на регулювання елементів ринку праці.	Елементи: пропозиція робочої сили, попит на робочу силу та її ціна – заробітна плата. У відповідності із цим виділяються заходи, що впливають: на величину та структуру пропозиції; на величину та структуру попиту та регулювання заробітної плати. Сюди відноситься також група сумісних заходів, тобто заходів, що сприяють суміщенню попиту та пропозиції і рамках регіону, але не впливають на їх величину та структуру у рамках держави.
2. Характер заходів	Економічні та адміністративні, а також змішані. Дуже часто адміністративні супроводжуються економічними заходами з метою пом'якшення негативної реакції робітників.
3. Зміст заходів	Стимулюючі та обмежувальні (для покращення ситуації у сфері зайнятості).
4. Об'єкт впливу у структурі груп населення	Загальні та спеціалізовані (в залежності від того, чи охоплюють заходи усі чи лише певні групи населення).
5. Джерела фінансування	Кошти державного бюджету, фонду зайнятості, підприємств, змішане фінансування (кошти бюджету чи фонду зайнятості та підприємств).

### Висновки і перспективи подальших досліджень

Таким чином, аналіз заходів у сфері державного регулювання ринку праці у західних країнах з метою можливої їх адаптації до умов вітчизняної економіки дозволяє зробити такі висновки. У зарубіжних країнах переважно використовуються моделі активної державної політики на ринку праці: проведення навчання та перепідготовки безробітних; стимулювання розширеного виробництва та створення нових підприємств. Державна політика у сфері зайнятості в Україні повинна включати такі заходи, що варто перерахувати за ступенем важливості: регулювання заробітної плати; стимулювання створення нових робочих місць та розвитку підприємництва; сприяння щодо організації власної справи безробітними; створення мережі підприємств захищеної зайнятості для інвалідів; організація перепідготовки персоналу; вибіркове переведення на скорочений режим роботи; організація суспільних робіт; виплата допомоги з безробіття. Необхідною умовою ефективності запропонованих заходів є систематичне проведення середньострокового аналізу та прогнозування структурно-технологічної динаміки економіки України в цілому та її окремих регіонів, що дозволить оцінити структуру попиту на робочу силу та визначити найбільш ефективні напрямки державного регулювання ринку праці. Це вимагає розвитку трудового потенціалу держави з урахуванням інституційних умов вітчизняної економіки.

Проведений аналіз моделей регулювання ринку праці свідчить про те, що найбільш розповсюдженою є практика, коли на роботодавців покладаються додаткові зобов'язання; більш високий захист зайнятості стає характерним для певних сегментів ринку праці; посилюється рівень захисту існуючих робочих місць. З урахуванням того, що виділяються чотири типи ринків в залежності від жорсткості законодавчого та адміністративного регулювання ринку праці та ефективності механізму контролю за виконанням законів та контрактів. Ринок праці США характеризується гнучкою системою регулювання та ефективною контролю за виконанням законів та контрактів. Західноєвропейські ринки мають жорстку систему захисту зайнятості та ефективний контроль за виконанням законів та контрактів. Для вітчизняного ринку праці на сучасному етапі є характерною така модель: жорстка система нормативного регулювання та неефективність системи контролю за виконанням законів та контрактів. Для підвищення ефективності ринку праці, модель його державного регулювання має поступово послаблюватися одночасно із підвищенням ефективності механізмів контролю за виконанням законів та контрактів. Наближення до такої моделі ринку праці може бути досягнуто лише за умов розвитку трудового потенціалу. При цьому необхідно враховувати регіональні моделі ринку праці України. Це вимагає дослідження інституційних умов ринку праці та забезпечення розвитку трудового потенціалу держави відповідно до особливостей функціонування вітчизняної економіки.

### Джерела та література:

1. Регулирование занятости населения крупного промышленного региона / С. П. Калинина, И. Д. Крыжко, Н. Д. Лукьянченко, Г. А. Черниченко. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 1998. – 176 с.
2. Разуваева Л. Н. Механизмы обеспечения занятости в условиях перехода к рыночной экономике / Л. Н. Разуваева // Проблемы управления трудовыми ресурсами на современном этапе : Межвуз. сб. науч. работ. – Л. : ЛФЭИ, 1991. – С. 67-73.
3. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (Аспект эффективности) : учеб.-мет. пособие / А. В. Калина. – К. : МАУП, 1995. – 288 с.
4. Шаленко М. В. Рынок труда и социальная защита населения Украины / М. В. Шаленко, В. С. Литвиненко, В. П. Богданов и др. – К.. 1995. – 59 с.
5. Лібанова Е. М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №2(14). – С. 3-15.
6. Рофе А. И. Рынок труда: учебное пособие / А. И. Рофе. – М. : МИК, 2003. – 271 с.
7. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходной период и дальнейшее развитие / пер. с англ. – М. : ИКЦ «ДИС», 1997. – 496 с.
8. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С.В. Мельник. – К. : Соцінформ, 2009. – 786 с.