



УДК 331.024

*А. Л. БАЛАНДА,  
кандидат економічних наук,  
старший науковий співробітник  
Інституту оперативної діяльності  
та державної безпеки СБУ*

## **ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ВПЛИВУ НА РИНОК ПРАЦІ ЯК СИСТЕМНИЙ ПРОЦЕС У КОНКУРЕНТНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

**Постановка проблеми.** У конкурентній економіці ринок праці виступає одним із головних узагальнюючих показників успішності державної соціально-економічної політики. Він функціонує на основі загальних принципів, що властиві ринковій економіці, і водночас він має певну специфіку, яка відрізняє його від інших ресурсних ринків. Кон'юнктура ринку праці визначається не лише макро- та мікроекономічними факторами, а й соціальними, психологічними та іншими передумовами, що зумовлює пошук особливих підходів до вибору інструментів його регулювання. Тому цілком справедливою є теза, що мета урядового контролю за ринком праці має полягати у захисті добробуту окремих осіб, а не у впливові на систему економічного (промислового) розвитку [ 1, с. 114 ]. Соціальний клімат ринкової економіки залежить, насамперед, від ситуації на ринку праці, що визначає матеріальне та соціальне становище економічно активного населення. Стан сфери зайнятості є глобальним соціальним параметром, порівнянню з яким більшість інших процесів відіграють другорядну роль.

Регулювання ринку праці за цих умов повинне базуватися на нових системоутворюючих принципах економічної активності населення, адекватних тим суттєвим зрушенням, що відбуваються в сфері соціально-трудова відносин. При цьому одним із основних інструментів забезпечення ефективної політики зайнятості має стати відповідний економічний механізм державного регулювання зайнятості населення [ 2, с. 216 ].

Незважаючи на проголошення України соціальною державою, на урядовому рівні поки що чітко не визначено зміст соціальної держави, принципи її функціонування. Часто дані функції зводяться до загальних декларацій та патерналістської опіки. Реальним виходом із такого становища може стати ефективна реалізація вітчизняними державними інституціями політики європейської інтеграції, що потребує вивчення досвіду трансформації соціально-економічних механізмів розвинутих країн.

Питання регулювання ринку праці є традиційно актуальними для соціальних держав. Досвід організації ринку праці та принципи функціонування пов'язаних з ним соціально-економічних систем викликає очевидний інтерес, оскільки в Україні подібні моделі

перебувають на етапі формування. Цілком очевидно, що пряме перенесення зарубіжного досвіду на вітчизняні реалії навряд чи доцільне та можливе. Застосування досвіду інших країн для нашої держави має ряд обмежень, що обумовлюється не лише іншими економічними умовами, а й відмінним типом найманого працівника. Принципи побудови, організації та функціонування ринку праці на Заході розвивалися одночасно з розвитком економічної і соціальної систем, внаслідок чого вони не можуть бути використані без відповідного доопрацювання в умовах нашої економіки, розвиток якої відбувається зовсім в інших умовах.

Однак наведене вище ніяк не зменшує науковий інтерес до вивчення загальних принципів і закономірностей побудови політики ринку праці в країнах із соціально орієнтованою конкурентною економікою.

#### **Ступінь розробленості та аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Наукове розуміння ринку праці та розгляд проблем його функціонування було започатковано в працях А. Сміта, Д. Рікардо, У. Петті, А. Маршалла, Й. Шумпетера. Вони виходили з того, що ринок відповідає на всі питання, а повна зайнятість забезпечується вже тому, що попит та пропозиція на ринку праці збалансовані за аналогією з будь-якими іншими ринками [ 3 – 7 ].

Необхідність державного регулювання ринку праці і сьогодні залишається предметом досить гострих дискусій між прихильниками класицизму (вчення Дж. Мілля, А. Сміта, Д. Рікардо, які виступали за мінімум державного втручання в економіку — ринок праці самостійно приходиться до рівноважного стану, рівень зайнятості визначається лише попитом та пропозицією на ринку праці, пропозиція самостійно визначає попит), неокласицизму (вчення А. Маршалла, А. Пігу, Дж. Перрі, М. Фелдстайна, Р. Холла, Д. Гіллера, А. Лаффера — основним ринковим регулятором виступає ціна, рівень зайнятості визначається дією вільних ринкових цін). Протилежну позицію займають кейнсіанці і неокейнсіанці, які рекомендують постійну присутність держави на ринку праці (вчення Дж. М. Кейнса, Р. Гордона, Дж. Робінсона, Р. Хоррода, Е. Домара — державне втручання в ринковий механізм є обов'язковим і корисним, воно переслідує чотири рівноцінні цілі: повну зайнятість, економічне зростання, стабільність цін і рівновагу платіжного балансу).

Вітчизняні вчені протягом останнього десятиріччя досягли значних успіхів у розробці теоретичних основ державного регулювання економіки у цілому, та ринку праці і зайнятості зокрема. Із наукових публікацій найбільший інтерес становлять роботи С. Бандура, Д. Богині, І. Бондар, В. Васильченко, Т. Заяць, Г. Купалової, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Новікова, О. Новікової, В. Онікієнка, О. Павловської, В. Шамоти.

Разом з цим ряд питань, пов'язаних з аналізом державного регулювання ринку праці в соціально-орієнтованих конкурентних економіках, еволюцією та основними закономірностями його розвитку, залишаються недостатньо дослідженими.

**Виклад основного матеріалу.** Першим індикатором ступеня державного впливу на ринок праці став запропонований експертами ОЕСР зведений показник зарегульованості ринку праці, який передбачав аналіз п'яти факторів: гнучкість робочого часу, наявність обмежень на використання нестандартних форм зайнятості, використання правил, що регулюють процедуру звільнення працівника, наявність встановленого мінімуму заробітної плати, дотримання права працівників на участь в управлінні підприємством. Як засвідчують дані табл. 1, найменш регульованими є ринки праці США та Великобританії [ 8, с. 172 ] :

Таблиця 1

## Зведений показник ступеня зарегульованості ринку праці окремих економічно розвинутих країн

Країна	Показник ступеня зарегульованості ринку праці (максимум – 10, мінімум – 0 балів)
Бельгія	4
Данія	2
ФРН	6
Франція	6
Греція	8
Італія	7
Нідерланди	5
Португалія	4
Іспанія	7
Швеція	7
Великобританія	0
США	0

Джерело: *Winkler-Buttner H. Differing degrees of labour market regulation in Europe / H. Winkler-Buttner // Ibid., 1997. – Vol. 32, № 3. – P. 170.*

Наведені дані можна проілюструвати на прикладі аналізу процедури звільнення працівників у Великобританії та інших країнах. Так, майже у всіх економічно розвинутих країнах, термін повідомлення найманого працівника про звільнення залежить від його трудового стажу. Але якщо у Великобританії він складає один тиждень (стаж роботи 1–24 місяці) і 12 тижнів (стаж роботи – понад 12 років), то в інших країнах мінімальний термін повідомлення становить: 15 днів в Італії, один місяць – у Франції, ФРН, Нідерландах, Іспанії, Греції, три місяці – у Бельгії.

У питаннях регламентації різних аспектів трудових відносин помітну роль відіграють професійні спілки. Як засвідчили результати проведених в США та Великобританії досліджень [ 9, с. 21 – 22 ], збільшення різниці в оплаті праці за єдиною тарифною сіткою на 25 % обумовлюються відсутністю профспілок на підприємствах і переведенням укладання колективних угод з національного чи галузевого на місцевий рівень.

Впродовж останнього часу в країнах Західної Європи спостерігається тенденція до дерегулювання ринку праці за американською моделлю: упровадження політики регулювання доходів, програми створення нових робочих місць у депресивних регіонах та для найбільш вразливих категорій населення, підтримання малого та середнього бізнесу, стимулювання самозайнятості, широке використання нетипових форм зайнятості тощо. Поряд з цим необхідно відзначити початок масованих атак на профспілки, внаслідок чого у переважній більшості економічно розвинутих країн відбулося значне скорочення чисельності їх членів (з 1970 по 1995 рік охоплення працівників профспілками зменшилось у США – з 50 % до 15 %, в Японії – з 50 % до 24 %, в Італії – з 48 % до 44 %, у Великобританії – з 50 % до 33 %, у ФРН – з 32 % до 29 % [ 10, с. 13; 11, с. 236 ]. Найменший ступінь участі у профспілках відзначається у Франції – 10 %, а найбільший – у Швеції – понад 90 %.

Процес дерегулювання ринку праці більшість учених пов'язують з поширенням гнучких форм зайнятості [ 12, с. 49 ].

Таблиця 2

**Динаміка чисельності працівників гнучких форм зайнятості в окремих промислово розвинутих країнах**

Країна	Гнучкі форми зайнятості	
	1985 р.	1995 р.
Бельгія	85	93
ФРН	87	98
Данія	126	114
Греція	198	132
Іспанія	121	174
Франція	76	107
Ірландія	95	116
Італія	92	103
Люксембург	58	57
Нідерланди	106	162
Австрія	89	86
Португалія	126	117
Великобританія	107	119
Фінляндія	88	115
Швеція	126	134

Джерело: *De Grip A. Atypical employment in the European Union / A. De Grip, S. Jacvenleng, Ed. Willems // Ibid. – 1997. – Vol. 136, № 1. – P. 52.*

Зміни в умовах функціонування ринку праці у провідних економічно розвинутих країнах обумовлюють пошук нових, подекуди кардинальних заходів для вирішення проблем ринку праці та зайнятості. Політика штучного зменшення пропозиції робочої сили поступово змінюється на стимулювання розширення її меж та більш ефективне використання (до сфери праці залучаються особи, старші 65 років, іммігранти та безробітні). Сьогодні експерти рекомендують відмовитися від скорочення безробіття і збільшення зайнятості за рахунок значних державних витрат. Вони пропонують використати для вказаних цілей скорочення індивідуального обсягу робочого часу.

Протягом останніх років до законодавства, що регулює трудові відносини у більшості економічно розвинутих країн, внесено зміни, якими вирівнюються права осіб, які мають нормальну та неповну зайнятість. Так, в Австрії, Бельгії, Данії, Франції, ФРН, Греції, Швеції, Нідерландах, Японії на останніх розповсюджуються стандартні правила повідомлення про звільнення. Сьогодні політика дерегулювання ринку праці набула значного поширення внаслідок її комплексності (поєднання різних аспектів, елементів гнучкості,

гнучкий графік роботи, дуалізм тарифних систем оплати праці). Крім того, окремі його елементи вийшли за межі національних утворень і набули міжнародного характеру.

Більшість дослідників сходяться на тому, що значним ресурсом зростання зайнятості може стати скорочення робочого тижня. Зокрема, відповідна макроекономічна модель, побудована за матеріалами ряду економічно розвинутих країн, виявила широкі можливості для зростання: скорочення робочого тижня у ФРН на 1 % призводить до зростання чисельності робочих місць на 0,6 – 0,8 %, у Франції – на 0,3 – 0,5 %, у Великобританії – на 0,16 %. Не менш дієвим є зростання зайнятості внаслідок упровадження заходів зі скорочення тривалості трудового життя у цілому. Як засвідчили проведені розрахунки [12, с. 51 – 53], введення обов'язкового десятирічного терміну навчання у ФРН повинне призвести до скорочення щорічного прибуття молоді на ринок праці на 300 – 400 тис. осіб, а у Великобританії – на 500 – 600 тис.

Значна активність держави на ринку праці проявляється в країнах з розвинутою економікою у загальнодоступній системі освіти і професійної підготовки. Соціальна функція держави полягає у тому, що в процесі розвитку особистих здібностей, одержання професійних знань і набуття практичного досвіду людині повинна пропонуватися більш складна, цікава і високооплачувана робота [13, с. 142].

Увага, що приділяється промислово розвинутими країнами активним програмам на ринку праці (витрати на них складають від 0,4 % ВВП у США і Канаді до 2 % у Швеції) може зумовлюватися такими причинами:

- активна політика заохочує активність безробітного у пошуках роботи, що скорочує його залежність від соціальної підтримки держави, а отже зменшує затрати державного бюджету, пов'язану з безробіттям соціальну напруженість в суспільстві;
- активна політика підвищує продуктивність праці і сприяє структурній перебудові економіки, підвищуючи тим самим ефективність використання ресурсів праці, оскільки її головне завдання – знаходження працівником робочого місця, яке оптимально відповідає його здібностям.

Для розробки і реалізації активної політики на ринку праці вирішальне значення мають три групи факторів: міжнародні трудові норми (вільно обрана зайнятість, рівність можливостей і звернень, свобода об'єднань, наявний тип соціально-трудова відносин), оскільки будь-яка політика має більше шансів на успіх, якщо її підтримують і підприємці, і безробітні, а також різноманітність умов, що характерні для ринку праці різних країн і окремих їх регіонів.

Формування конкурентного середовища на ринку праці обумовлює необхідність ефективного використання людського потенціалу суспільства, пошук нових джерел трудової мотивації, розширення спектра заходів з активізації трудової діяльності працівників. Вирішення цих проблем безпосередньо пов'язане з визначенням найбільш ефективних підходів до активізації мотиваційних детермінант становлення конкурентних відносин на ринку праці країни, формування нового типу працівника, здатного адекватно реагувати на функціональні зміни та пристосовуватися до продуктивної діяльності в нових ринкових умовах; забезпечення можливості мобілізації особистісного потенціалу як складової конкурентоспроможності суб'єктів трудової діяльності, зокрема, розвитку підприємливості як однієї з основних характерних рис працівника творчого (креативного) типу [ 2, с. 77 ].

Політика на ринку праці, її цілі, задачі і механізми реалізації спрямовані на регулювання тих процесів на ринку праці, які безпосередньо пов'язані з рухом робочої сили [14, с.370]. Тому основна її мета – сприяти ефективному перерозподілу робочої сили за галузями, професіями і територіями (з урахуванням потреб економіки і інтересів працівників), допомогти в адаптації на ринку праці групам населення з низькою конкурентоспроможністю.

Товарно-конкурентний ринковий механізм координації діяльності економічно самостійних товаровиробників має на меті узгоджувати їхні індивідуальні інтереси із суспільними і забезпечувати на цій основі інтегральний ефект. В основі такої координації лежить інтерес підприємців до фінансової стабільності і прибутковості, зростання конкурентоспроможності продукції, формування сприятливого іміджу і розширення займаної ніші на ринку товарів. Ринковий механізм впливає на економічне зростання через посилення мотивації людини і активізацію її ролі у виробничому процесі, виконуючи у конкурентному середовищі ряд функцій, що підвищують середній рівень стабільності економічної системи через:

- ефективний розподіл ресурсів через „цінові сигнали” про зміни попиту;
- заходи примусового характеру щодо застосування більш ефективних методів комбінування ресурсів у виробництві, розробки і упровадження нових технологій;
- заходи санації, що пом'якшують дії конкурентного механізму.

Поряд з цим, товарно-конкурентному механізму властивий ряд недоліків – штучне зменшення дії конкуренції, стимулювання монополізму, що призводить до зниження гнучкості ціни та перетік капіталу, що зумовлює зміну типу поведінки товаровиробників та коливання рівня безробіття. Йому властивий також несправедливий розподіл, що призводить до зростання добробуту одних за рахунок інших.

#### **Висновки та рекомендації.**

Враховуючи, що стан ринку праці є результатом впливу сукупності економічних і соціальних факторів, можна запропонувати підхід, який розглядає різні напрями державного регулювання:

- економічні можливості для збільшення зайнятості населення: антиінфляційна політика, податкова політика, підтримка інвестиційної активності; промислова політика, регіональна політика розвитку робочих місць, зовнішньоекономічна політика;
- захист праці: найом і звільнення, робочий час, заробітна плата, управління персоналом, безпека праці, нейтралізація дискримінації, соціальне партнерство, колективні угоди;
- соціальне страхування і соціальна допомога: пільги для сімей, допомога інвалідам, допомога малозабезпеченим, соціальне страхування від нещасних випадків, пенсійне, на випадок хвороби;
- освіта і професійне навчання: загальна середня освіта, професійно-технічна освіта, підвищення кваліфікації.

Конкретні заходи державного регулювання ринку праці мають розроблятися залежно від національної специфіки країни, етапу соціально-економічного розвитку тощо.

Так, на етапі економічної кризи стратегія держави на ринку праці ґрунтується на моделі виживання і передбачає активний вплив на попит на робочу силу та інвестиційну привабливість регіонів. Головними завданнями такої політики є підтримання соціальної стабільності, рівня життя населення, збереження трудового потенціалу країни, утримання рівня безробіття. Основними методами можуть бути: активні заходи на ринку праці із застосуванням гнучких форм зайнятості і найму за дотримання прав підприємців вільно управляти наймом і звільненням з метою підвищення ефективності виробництва.

На етапі економічної депресії стратегія держави на ринку праці направлена на підтримання збалансованості попиту і пропозиції робочої сили. Основний наголос робиться на дослідження ринку праці, прогнозування розвитку попиту на робочу силу і планування професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили.

На етапі економічного поживлення і підйому стратегія держави на ринку праці спрямовується на підтримання продуктивної моделі зайнятості, регулювання попиту і пропозиції та її ціни, з урахуванням перспектив соціально-економічного розвитку.

Вирішення проблеми вибору форм і методів державного регулювання ринку праці має виходити з необхідності загального оздоровлення економіки країни. Політику зайнятості необхідно пов'язувати із загальною стратегією соціально-економічного розвитку України. Найважливішим у цьому плані видається застосування комплексного підходу, який поєднує заходи економічного, законодавчого та організаційного характеру.

### **Джерела**

1. *Лібанова Е. М.* Ринок праці в економічній системі: навч. посібник [ для студ. вищ. навч. закл. ] / Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук. – Житомир: ЖТІ, 2002. – 260 с.
2. *Лісогор Л.С.* Формування ринку праці в Україні : [монографія] / Л.С. Лісогор. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 296 с.
3. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. Книга первая: О причинах увеличения производительности труда и о порядке, в соответствии с которым продукт труда естественным образом распределяется между различными классами народа / А. Смит . – М.: Наука, 1997 – 312с.
4. *Рикардо Дж.* Начало политической экономии и налогового обложения / Дж. Рикардо // Антология экономической классики. – М.: Эконом, 1993. – Т.1. – 542 с.
5. *Петти У.* Экономические и статистические работы / У. Петти. – М.: Соцэгиз, 1940. – 286 с.
6. *Маршалл А.* Принципы экономической науки / А. Маршалл [пер. с англ.]. – М.: Изд. Группа „Прогресс”, 1993. – Т.1. – 327 с.
7. *Шумпетер Й.* Теория экономического развития (исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры ) / Й. Шумпетер [пер. с нем.]. – М.: Прогресс, 1982. – 371с.
8. *Winkler-Buttner H.* Differing degrees of labour market regulation in Europe / H. Winkler-Buttner // Ibid., 1997. – Vol. 32, № 3. – P. 170 – 173.
9. *Heylen F.* Unemployment in Europe: A problem of relative or aggregate / F. Heylen, L. Goubert, E. Omeu // Intern. labour rev., 1996. – Vol. 135, № 1. – P. 17 – 36.



10. *Экономика* труда: (Развитые капиталистические страны): Реф. сб. / АН СССР. – М.: ИНИОН, 1987. – Вып. 1. – 221 с.

11. *World labour report*. 1997/ 1998: Industrial relations, democracy and social stability. – Geneva: ILO, 1997. – XIII, 321 p.

12. *De Grip A.* Atypical employment in the European Union / A. De Grip, S. Jacvenleng, Ed. Willems // *Ibid.* – 1997.– Vol. 136, № 1. – P. 49 – 72.

13. *Кириленко И.Г.* Рыночная экономика и государственное регулирование [монография] / И. Г. Кириленко, Н. П. Макаренко, Л. Е. Мельник. – Днепропетровск: „Пороги”, 1997. – 218 с.

14. *Терличка В.* Державна політика: аналіз та здійснення в Україні / В. Терличка. – К.: Основи, 2002. – 750 с.

---

**Аннотация.** В статье проводится анализ государственной политики регулирования рынка труда в условиях конкурентной экономики. На основе изучения опыта развитых стран сделан вывод о распространении модели достаточно мягкого влияния государства на процессы занятости. Разработаны направления повышения эффективности государственного влияния на рынок труда.

**Summary.** In article the analysis of a state policy of regulation of a labour market in the conditions of competitive economy is carried out. On the basis of studying of experience of the developed countries the conclusion is drawn on model distribution довільно soft influence of the state on employment processes. Directions of increase of efficiency of the state influence on a labour market are developed.

*Стаття надійшла до редакції журналу 14 жовтня 2008 р.*