

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

Циклова комісія економіки та управління

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»
вибіркових компонент
освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Облік і аудит

за темою № 5 - Ринок праці та його регулювання

Харків 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 23.09.21 № 8

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу
Протокол від 22.09.21 № 2

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 22.09.21 № 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління, протокол від 31.08.21 № 1

Розробники:

викладач циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.п.н., спеціаліст вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.
викладач циклової комісії економіки та управління, спеціаліст вищої категорії, викладач – методист Бондаренко Л.Ф.

Рецензенти:

1. Голова циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.е.н., спеціаліст вищої категорії, викладач – методист, Цимбалістова О.А.
2. Професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу і туризму Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського, д.е.н., професор Дружиніна В.В.

План лекції

1. Поняття ринку праці, його елементи.
2. Класифікація та сегментація ринку праці.
3. Функції та моделі ринку праці

Рекомендована література:

Основна

1. Назарова Г. В. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Шкільов О. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук, Є. О. Ланченко, І. П. Гаврилюк. – Київ : Компринт, 2015. – 749 с.
3. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми; Сум. держ. ун-т, 2015. – 389 с.
4. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / В. М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. – 2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
5. Скворцов І. Б. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька, І. М. Дашко, М. І. Клімковський; ред.: І. Б. Скворцов; Нац. ун-т "Львів. політехніка". — Львів, 2016. – 265 с.
6. Черчик Л. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: теоретичний курс : підручник / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, С. М. Бортнік, І. В. Турчик, І. В. Шубала, О. М. Шубалий; ред.: Л. М. Черчик; Луц. нац. техн. ун-т, Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. – 413 с.

Додаткова

7. Багрова І. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. В. Багрова, Н. І. Редіна, О. О. Гетьман, Т. С. Яровенко; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. - Дніпропетровськ, 2014. - 581 с.
8. Безродна С. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : збірник тестів і практичних завдань для студентів економічних спеціальностей / Безродна С. М. – Чернівці : ПВКФ «Технодрук», 2017. – 70 с.
9. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / А. В. Калина; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. - Київ : Персонал, 2014. - 498 с.
10. Мікловда В.П. Економіка праці й соціально трудові відносини. Навч. посіб. / Мікловда В.П., Кубіній Н.Ю., Ножова Г.М., Голубка О.Я., Завадяк Р.І., Югас Е.Ф., Асаулюк Я.П., Данча О.О., Ціцак Л.М., Мінкович В.Т., Кубіній В.В.

– Ужгород: УНУ, 2012. – 282 с.

11. Никифорак В. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів ВНЗ / В. А. Никифорак, Л. Д. Водянка, З. І. Кобеля, О. Я. Никифорак; Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. - Чернівці : Рута, 2013. – 331 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Офіційний портал Верховної Ради України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
3. Офіційний сайт «Вісник податкової служби України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua>.

Текст лекції

1. Поняття ринку праці, його елементи

Серед понять ринкової економіки центральне місце займає визначення сутності і змісту ринку як такого і його різновидів.

Відповідно до положень А. Сміта, ринок являє собою систему економічних відносин між продавцями і покупцями товарів та послуг, форму зв'язку між сторонами обміну, в процесі якого встановлюється ринкова ціна на об'єкт обміну і відбувається зміна його власника.

Під ринком розуміють також механізм, що зводить разом продавців і покупців товарів та послуг. Кожне з цих визначень (система відносин, простір, механізм) підкреслює суттєві сторони поняття “ринок” і тим самим визначає його багатогранність. Ринкові відносини передбачають існування і функціонування багатьох ринків, що охоплюють різноманітні сфери людської діяльності.

Найчастіше в економічній літературі виокремлюються: ринок товарів і послуг, ринок капіталів та ринок праці.

Ринок праці є самостійною комплексною системою, з одного боку, безпосередньо залежною від ринку товарів і послуг та ринку капіталу, а з іншого – такою, що впливає на їх формування.

Ринок праці – найбільш складний елемент ринкової економіки. Тут не тільки переплітаються інтереси робітника та роботодавця при визначенні ціни праці та умов функціонування, але й відображаються всі соціально-економічні явища, які відбуваються в суспільстві. Особливість полягає в тому, що, відносини, які тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави, примушуючи суспільство і державу створювати відповідну систему, яка організувала б розв'язання цих проблем (сприяння зайнятості, допомога безробітним, розробка трудового законодавства тощо).

Ринок праці має ряд ознак, що відрізняють його від ринків звичайних

товарів. У ньому діють особливі регулятори і соціальні сили. Можна відзначити наступні особливості:

1. Ринок праці існує як у зовнішньому стосовно підприємства середовищі, так само він поширюється і на сферу виробництва (відносини купівлі-продажу не припиняються з надходженням працівника на підприємство). Прийнятий на роботу може шукати іншу роботу як усередині, так і поза даним підприємством, а підприємець підбирає кандидатів як серед зайнятих, так і серед незайнятих працівників.

2. На відміну від ринку звичайних товарів при продажу робочої сили працівник не втрачає права власності на неї, він продає лише право використання цієї робочої сили. У процесі використання робоча сила не знищується.

3. На структуру попиту та пропозиції робочої сили впливає велика кількість автономних факторів, тобто факторів, що формуються поза ринком праці. Важливе значення має ступінь поінформованості працездатного населення про кон'юнктуру на субринках праці.

4. Іншим фактором виступає та обставина, що на розподіл праці значно впливає сам об'єкт, що одночасно є і суб'єктом. Рішення індивіда про те, яку кількість праці запропонувати – це свого роду компроміс між дозволяям і купленими споживчими благами.

4.1. Враховуються також такі характеристики місця роботи як: безпека, престиж, комфорт і можливість просування по службі.

4.2. До автономних факторів можна віднести і соціально-політичну ситуацію, що зв'язана, приміром, з формування мінімуму заробітної плати чи обмеженнями в питаннях оплати праці.

5. Для ринку праці характерна значна диференціація в структурі попиту та пропозиції, що збільшується в міру розвитку національної економіки, а це зв'язано зі зрушеннями в поділі праці. Диференціація в самій структурі зайнятості визначається розходженнями не тільки в змісті, але й в умовах праці.

У науковій літературі проблемам ринку праці приділяється помітна увага, між спеціалістами немає єдності та існує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку дослідження. Зокрема це стосується таких базових понять як “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Одні вважають, що це різні і нетотожні поняття, інші вважають їх однаковими і використовують паралельно.

Існує думка, що поняття “ринок праці” та “ринок робочої сили” відрізняються одне від одного тому, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця – функціонуючу здатність. Відповідно до цієї думки поняття “ринок робочої сили” дещо ширше, тому що воно охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу, тобто охоплює зайнятих і безробітних.

На думку В. Петюха ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану

робочу силу залежно від ряду факторів.

Е. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння – з іншого).

Як стверджує В. Брич: “ринок праці – це система трудових відносин, що відбиває рівень соціального розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між суб’єктами, що беруть участь на ринку праці: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками”.

Отже, 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 ринок одного з факторів виробництва, де домогосподарства в ролі найманих робітників пропонують свою працю, а фірми – виробники товарів та послуг (працедавці) – потребують її.

Елементами ринку праці виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Співвідношення попиту, пропозиції і ціни робочої сили визначають кон’юнктуру ринку праці.

Щодо такого елементу ринку праці як товар, то в економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результати праці. Але більшість дослідників вважає, що він виступає у вигляді індивідуальної робочої сили. Тобто товаром на ринку праці виступає індивідуальна робоча сила.

Робоча сила – це економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які вона використовує для виробництва товарів і послуг. Робоча сила, як зазначалося, є об’єктом купівлі-продажу. Купівля товару “робоча сила” називається найманням на роботу. При цьому робоча сила називається найманою робочою силою, а працівник – найманим працівником. Працівник продає свою робочу силу підприємцю на певний період, залишаючись власником цього товару. 29 Індивідуальна робоча сила являє собою сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

Індивідуальний попит – це попит окремого роботодавця (підприємця фірми). Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, оскільки робоча сила потрібна перш за все як виробничий ресурс для створення інших товарів та послуг. Попит на робочу силу є похідним від попиту на продукцію фірми;
- стану виробництва (розміру та ефективності капіталу, особливості технології, вдосконалення методів організації виробництва і праці);
- якості праці (освіта, професіоналізм, компетентність, винахідливість і т.д.).

Попит на робочу силу є також похідним від обсягу виробництва і загального фонду заробітної плати, який є в розпорядженні роботодавця. Чим нижчим є загальний розмір фонду з/п, тим більше найманих робітників може найняти роботодавець. І навпаки, чим вища з/п кожного із найманих робітників,

тим менша їх кількість буде найнята.

Аналіз факторів, які впливають на величину попиту, дозволяє його регулювати. Можна виділити методи збільшення та методи скорочення попиту на робочу силу.

Методи стимулювання попиту на робочу силу:

- встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;
- відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників;
- сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць;
- створення умов економічної зацікавленості підприємств в забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

Методи скорочення попиту на робочу силу:

- встановлення додаткових податків за використання робочої сили;
- жорстка кредитна політика;
- зниження інвестицій;
- скорочення або відміна гнучких форм зайнятості тощо.

Сукупний попит – це попит всіх роботодавців, представлений на ринку праці.

Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність, вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо. Пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації та ін.

Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Сукупність типів ринкової кон'юнктури, властивих тому чи іншому регіону або сфері прикладання праці, утворюють в сукупності загальний ринок праці в країні.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під

впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображено на рисунку 1.

З рисунка видно, що у міру зниження рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців і відповідно зайнятість зростають. Припустимо, що ставки оплати праці знаходяться на рівні W_1 . Як бачимо, попит за такого рівня оплати буде значно перевищувати пропозицію, виникне дефіцит працівників, і щоб залучити їх, роботодавці стануть підвищувати заробітну плату. Наприклад, ставки оплати праці піднімуться до рівня W_2 . Це призведе до різкого скорочення попиту і, в той же час, зростання пропозиції праці. Безробіття, що виникне, вимусить працівників погоджуватися на нижчу заробітну плату, що, в свою чергу, спричинить зростання попиту і скорочення пропозиції праці. Внаслідок таких коливань попит і пропозиція наближаються до рівноваги, а ставка оплати праці – до рівня W_0 , при якому немає ні нестачі, ні надлишку, тобто роботодавці заповнюють всі робочі місця, а всі бажаючі працівники знаходять роботу. Ринок праці знаходиться в стані рівноваги, доки ставки оплати праці залишаються на рівні W .

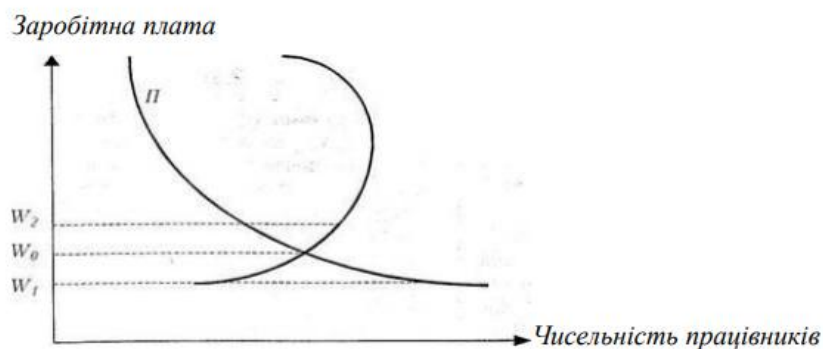


Рис. 1. Модель ринку праці

Одразу треба підкреслити, що все сказане вище стосується ринку праці високорозвиненої стабільної економіки. На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили практично є недосяжними. Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили.

Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

- підтримати свою працездатність і одержати необхідну професійнокваліфікаційну підготовку;
- утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;
- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

Ціна робочої сили виступає у вигляді заробітної плати. Зауважимо, що висока заробітна плата обмежує можливості підприємця у наймі додаткових працівників, скорочуючи попит на них, і навпаки, низький рівень зарплати дає можливість збільшити кількість робочих місць.

2. Класифікація та сегментація ринку праці

За структурою ринку праці розрізняють його зовнішній та внутрішній види. Зовнішній ринок охоплює відносини між з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності, продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Внутрішній ринок передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади на іншу по горизонталі чи по вертикалі. По горизонталі – з переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі – переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації. Зовнішній і внутрішній ринки тісно пов'язані. У країнах з розвинутою економікою може переважати як 33 один, так і інший ринок праці. Так, в США переважає зовнішній ринок праці, в Японії – добре організований внутрішній ринок праці.

В залежності від умов функціонування виділяють відкритий і прихований ринки праці. Відкритий ринок праці – організована, офіційна частина ринку праці, що включає все працездатне населення, що стабільно працює або перебуває на обліку в державних та недержавних службах зайнятості, випускники державної служби професійного навчання, безробітні, що намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами. До прихованого ринку праці належать працюючі працівники, що мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками і роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути жорстким або гнучким. Гнучкість ринку праці передбачає:

- оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці, тобто зміни попиту, пропозиції і цін, що виявляється відповідно у зміні обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;
- територіальну та професійну мобільність працівників;
- гнучкість підприємства, яка виявляється в гнучкому регулюванні обсягів продукції, що випускається, у використанні нових форм організації виробництва і праці, управління кадрами;
- різноманітність форм наймання і звільнення;
- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- гнучкість диференціації заробітної плати;
- гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
- гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
- різноманітність методів і форм соціальної допомоги;
- різноманітність методів і форм зайнятості.

На підприємствах зазначені вимоги забезпечуються зокрема, введенням режимів неповного робочого часу (скороченого робочого дня), надомної праці, роботи за викликами, гнучких режимів робочого часу, а також найманням тимчасових працівників.

Залежно від соціального підходу виділяють ринки робочих кадрів та спеціалістів і менеджерів.

Залежно від співвідношення попиту і пропозиції робочої сили виділяють працедефіцитні, праценадлишкові та збалансовані ринки праці.

Крім класифікації ринків праці, в економічній літературі виділяються підходи до його сегментації. Основними відмінами між класифікаційним та сегментаційним підходами на ринку праці є наступні:

1) класифікація ґрунтується на виявленні дії певного фактора, сегментація – на виявленні комплексного впливу багатьох факторів на ринок праці;

2) класифікація відображає процес диференціації ринку праці за певною ознакою, сегментація зосереджується на модифікаціях основних елементів суті ринку праці, відбиваючи дію як внутрішніх, так і зовнішніх факторів;

3) класифікація є методом вивчення та аналізу ринку праці, сегментація є складовою стратегії регулювання ринку праці.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне положення – регіон, місто, район тощо;
- демографічні характеристики – статеві-віковий і сімейний склад населення;
- соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійнокваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;
- економічні критерії – розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл продавців за рівнем матеріальної забезпеченості та ін.;
- психографічні показники – особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;
- поведінкові характеристики – мотивація зайнятості та ін. Великого значення набуває створення сегментів для тих, хто особливо потребує соціальної підтримки з боку держави. Це такі малоконкурентоспроможні групи осіб, яким потрібна робота: молодь, котра досягла працездатного віку, працівники похилого віку, інваліди, жінки з дітьми.

Найбільш поширеною та усталеною в світовій економічній науці є сегментація ринку праці на первинний і вторинний.

Первинний ринок праці – це ринок якісних робочих місць, що характеризується такими ознаками: стабільна зайнятість і надійність стану працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного росту; використання у виробництві прогресивних технологій, які вимагають високої кваліфікації працівників; наявність сильних профспілок.

Вторинний ринок праці характеризується такими ознаками: висока плинність кадрів; низький рівень заробітної плати; практично відсутня система просування по службових сходах; використання примітивних технологій;

відсутність профспілок. Представники первинного і вторинного ринків праці відрізняються формою організації праці. До первинного ринку відносяться підприємці, особи, зайняті висококваліфікованою і високооплачуваною працею, що мають високий рівень загальної і спеціальної підготовки, стабільні гарантії зайнятості, перспективи кар'єрного росту. В змісті праці переважають творчі та управлінські функції. До вторинного ринку праці відносяться малокваліфіковані, сезонні робітники, соціально вразливі групи населення, працюючі неповний робочий день, які мають низькі доходи.

3. Функції та моделі ринку праці

Ринок праці впливає на розвиток народного господарства, діє в певних напрямках, проявляється в різноманітних формах і виконує різні функції. Під останніми розуміють рід та вид діяльності. Сучасний ринок праці виконує такі функції:

- Суспільного поділу праці. Ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва й регіонами;
- Інформаційну. В умовах ринку ціни на продукцію, попит і пропозиція, відсоткові ставки на кредит постійно змінюються, що позначається на стані ринку праці. Ринок дає учасникам процесу купівлі-продажу товару “робоча сила” інформацію про умови найму, рівні заробітної плати, пропозицію робочих місць і робочої сили, якість робочої сили тощо. Сучасний ринок праці, хоч і з деяким запізненням, реагує на будь-які зміни в ході конкурентної боротьби, виявляє середньостатистичні витрати на робочу силу, дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили і інформує зацікавлених суб'єктів ринку;
- Посередницьку. Ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару “робоча сила”. У нормально розвиненій економіці найманий працівник має змогу вибрати оптимальне для нього робоче місце (залежно від умов праці, професійної спрямованості, форми та розмірів оплати, рівня кваліфікації). Він виконує важливу соціальну функцію – сприяє добору складнішої, вищеоплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності найманих працівників. Водночас роботодавцеві надається можливість вибору найбільш підходящої робочої сили;
- Відтворювальну. Це основна функція ринку праці, який встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили. При цьому задоволення попиту досягається за рахунок розширення пропозиції, підвищення якості та 37 ціни робочої сили, які перебувають у постійному русі й урівноважують одне одного. Лише на ринку діє закон вартості і відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення товару “робоча сила” та його суспільної корисності. Тут виявляються суспільно необхідні умови відтворення цього товару і визначається його вартість. Основне, на чому базується механізм ціноутворення на ринку праці – це трудова теорія вартості та співвідношення і взаємозв'язок

попиту та пропозиції;

- **Стимулюючу.** Ця функція полягає в тому, що ринок розвертає економіку лицем до потреб людей, робить усіх учасників конкурентного процесу матеріально зацікавленими в задоволенні цих потреб. З одного боку, завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює краще використання трудових ресурсів з метою забезпечення розвитку і прибутковості виробництва. З іншого боку, він висуває вимоги до робочої сили, стимулюючи найманих працівників поліпшувати її якісні характеристики з метою ефективного реалізації цього товару на ринку, що значною мірою залежить від конкурентоспроможності робочої сили;
- **Оздоровлюючу.** Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок – це найоб'єктивніший суддя, найдемократичніший механізм економічного добору ефективно діючих господарств і банкрутства слабких. Процес добору жорсткий та безжалісний, проте скаргитись можна лише на свою некомпетентність. Реалізуючи цю функцію, ринок товарів підтримує рентабельність всієї економіки. Аналогічно діє також ринок праці, який дає змогу діставати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з вищими якісними показниками робочої сили. Низькі якісні характеристики робочої сили здатні забезпечити найманому працівникові лише низькооплачувану некваліфіковану роботу або статус безробітного. Досвід зарубіжних країн свідчить, що результативність дії ринкового механізму як стимулятора значно вища, ніж функції відповідних органів управління. Адже саме ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, змушує працівників утримувати робочі місця, а отже, і доход в умовах гострої конкуренції, а з іншого – матеріально зацікавлює, стимулює їхню ініціативність, компетентність, кваліфікованість.
- **Регулюючу.** Ринок узагалі впливає на всі сфери економіки і передусім на виробництво. Він дає відповіді на питання **ЩО, ДЛЯ КОГО, ЯК** виробляти. Певною мірою ринок впливає і на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переливанню робочої сили з одних регіонів, господарств в інші, які пріоритетно розвиваються і є високорентабельними. Тобто він регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а також ефективне використання. Ринок праці, зокрема, регулює рух трудових ресурсів у народному господарстві, спонукаючи підприємців утримувати саме ту кількість працівників і такої кваліфікації, які забезпечують його прибутковість.

У вітчизняній економічній літературі відсутній єдиний підхід до визначення моделей ринку праці. Відсутні також єдині критерії для визначення типу моделі. Так, А. А. Никифорова, виокремлюючи два типи моделей – зовнішній та внутрішній ринки праці – за основу бере політику зайнятості, прийняту в тій чи іншій країні. При цьому зазначається, що моделі зовнішнього ринку праці певною мірою відповідає ринок праці США, Великобританії, Німеччини, Швеції тощо, а моделі внутрішнього ринку праці – Японії та Франції. При аналогічному підході до вибору критеріїв інакше визначає типи

моделей ринку праці Е. М. Лібанова. Вона зазначає, що, абстрагувавшись від випадковостей, можна виокремити три найпоширеніші моделі: патерналістську (Японія), ліберальну (США, Канада, Австралія) та соціалдемократичну (Швеція). олектив авторів під керівництвом А. І. Рофе зовнішній та внутрішній ринки праці називають не моделями, а типами. За їхнім трактуванням, виділення моделей виникає, по-перше, в процесі аналізу попиту та пропозиції на ринку праці (моделі чисто конкурентного, монополістичного ринків праці та ринків праці за участі на них профспілок і двосторонньої монополії); подруге, під час розгляду особливостей політики зайнятості, яка проводиться в різних країнах (японська, шведська моделі та модель США).

Узагальнюючи погляди різних авторів, розглянемо детальніше характеристики трьох моделей – японської, американської та шведської моделі ринку праці.

Для японської моделі характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі “довічного наймання”, за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку (55-60 років). Заробітна плата робітників і розміри соціальних виплат залежать від віку, освіти і стану роботи. Робітники послідовно проходять підвищення кваліфікації за рахунок підприємств. Для підвищення професійного рівня робітники в плановому порядку переміщуються на нові робочі місця через кожні 8-10 років. Існує тенденція групового підвищення. Така політика сприяє вихованню у робітників фірми творчого відношення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботу за престиж фірми. У випадку скорочення виробництва, персонал не звільняють, а скорочують робочий час, або переводять частину робітників на інші підприємства за їх згодою. Японська модель відповідає рисам внутрішньофірмового ринку праці, що характерний для Франції, Південної Кореї та ін. На ринку праці Японії профспілки створюються на рівні підприємств.

Для американської моделі ринку праці характерним є те, що регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт, чітких межах змісту кожної роботи, для того щоб зберегти професійну мобільність кадрів. При цьому сама класифікація робіт будується на основі наскрізних професій і категоріювання робіт, яким відповідають ці професії. Особливою є також політика зайнятості на підприємствах. Так, у разі скорочення обсягів виробництва фірми віддають перевагу звільненню працівників, а не скороченню кількості відпрацьованих людино-годин або 40 переміщенню працівників у межах підприємства, як це практикується в моделі внутрішнього ринку праці. Заробітна плата визначається класифікацією робіт за їх складністю, а просування працівника, як правило, пов'язане з переходом на іншу роботу, а не з розширенням професійнокваліфікаційного профілю. Меншу увагу приділяють профпідготовці працівників у межах підприємств. Організація профспілок будується за галузевою та професійною ознаками.

Кожній з моделей ринку праці відповідає певна система професійної

підготовки кадрів. Так, японський ринок праці націлений на підготовку працівників за професіями і для виконання робіт, специфічних для даної фірми. Щоб утримати працівників на підприємстві, фірма вкладає в заходи з їхньої підготовки та підвищення кваліфікації значні кошти.

Регулювання виробничих відносин базується на гарантіях зайнятості та стимулюванні тривалого стажу роботи на підприємстві. Виробничий процес розрахований на працівників широкого виробничого профілю.

Американський ринок праці передбачає наявність у працівників професій, які можуть використовуватись різними фірмами та підприємствами. Цей ринок праці зорієнтований на закінчену професійну підготовку кадрів поза межами фірми. При цьому підприємці не прагнуть вкладати кошти в підготовку кадрів, а регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт та чітких межах змісту кожної роботи з тим, аби зберегти професійну мобільність кадрів.

Японський ринок праці меншою мірою сприяє безробіттю, ніж американський, тому що в разі скорочення виробництва на японському ринку праці працівників або перемішують на інші робочі місця, або скорочують тривалість робочого часу, зберігаючи кадри на підприємстві. Якщо виникає потреба, адміністрація фірм забезпечує таким працівникам необхідну профперепідготовку і виплачує їм повну заробітну плату, вважаючи, що звільнення працівників у разі скорочення виробництва і набір нових у період економічної активності обійдеться значно дорожче.

Значний інтерес викликає модель ринку праці, характерна для економіки Швеції. Привертає увагу передусім розв'язання проблем зайнятості за рахунок активної політики на ринку праці. На профпідготовку працівників і створення робочих місць Швеція витрачає більше, ніж будь-яка інша країна. Усе це стає можливим в умовах розвиненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні, зокрема забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту, регулювання трудових відносин.

Такі розбіжності в моделях ринку праці мають певні пояснення. Зокрема, американська модель базується на певних ідеалах, першим з яких є індивідуалізм. Хоч американці схильні об'єднуватися в групи, вони водночас намагаються зберегти і створити власну індивідуальність. Вони хочуть бачити себе людьми, які діють із власної ініціативи і не покладаються на інших. Вони вважають за краще самим бути собі господарями, що й віддзеркалено, як ми бачимо, в моделі ринку праці. У цьому ідеалі наголошується на перевазі особистих досягнень над послухом.

Другим ідеалом варто назвати обмеженість впливу держави на економічне життя, що ми вже зазначали.

Третій ідеал – концепція майнових прав. Приватна власність є основою економічної самодостатності. Слід опиратися втручанню з боку держави у володіння власністю. Тимчасом як держава може контролювати використання власності з метою захисту інших власників майна, вона не може зробити цього без належної правової процедури й сплати компенсації за відчуження майна.

Нарешті, основою економічної діяльності є конкуренція як частина процесів мислення американців, як знаряддя управління, яке використовують для спонукання найманих працівників працювати краще. Вона лежить в основі бажання бути скрізь найкращим. Успіх у конкуренції посилює бажання індивіда здобути визнання через досягнення в конкурентному середовищі.

Інші аспекти американського ринку праці стосуються переміщення по службі, методів оцінки працівника, характеру відносин між роботодавцем і найманим працівником, методів контролю за виконанням поставлених перед підлеглим завдань, ставлення найманого працівника до роботи та до фірми тощо. Зокрема, робота на певній посаді чи в якійсь організації, як правило, триває не довго, загалом не більше 3-5 років. Зміна місця роботи соціально виправдана, якщо вона спричиняється до зростання заробітків чи до підвищення в посаді. Працівників нерідко оцінюють і просувають по службі. Кожного працівника оцінює його керівник, згідно з вкрай формальною системою оцінки показників. Цю оцінку потім використовують, приймаючи рішення щодо підвищення заробітної плати або призначення працівника на нову посаду. Менеджери також дотримуються спеціалізації під час просування по службі, аж до досягнення найвищих рівнів. Якщо вони пройшли інженерну, правову чи економічну підготовку, то більшу частину свого трудового життя проведуть у цих спеціалізованих сферах, їхнє просування по службі буде обмежене посадами, навіть якщо це управлінські посади, пов'язані з даною галуззю знань. І ще одна особливість американського ринку праці – це високий ступінь контролю, що його здійснює роботодавець над найманим працівником. Про це свідчать формальні письмові документи, які визначають майже всі аспекти взаємин роботодавця й працівника. У цих документах передбачено оплату, пільги, заохочення, дисципліну та інші аспекти встановлених роботодавцем правил. Деякі компанії, а також урядові установи встановлюють правила професійної поведінки чи етики, яких має дотримуватися працівник. Зловживання своїм становищем чи корупція з боку працівника може призвести до звільнення й можливого порушення кримінальної справи. Американський менеджер самостійно ухвалює рішення і бере на себе особисту відповідальність за успіх чи поразку. Індивідів оцінюють за їхніми особистими показниками, а не згідно з груповою оцінкою, що посилює тенденцію до ухвалення менеджером усіх рішень і до прийняття ним на себе всієї відповідальності. 43 Нарешті, американський менеджер зосереджується на вузьких проблемах його підрозділу в організації, а не на добробуті всієї організації. Це призводить до конфліктів між підрозділами організації й постійної потреби в розв'язанні цих конфліктів на вищих рівнях управління.

З огляду на ці останні аспекти японський ринок праці характерний тим, що в умовах ідеї “пожиттєвого найму” роботодавець стає родиною працівника, тобто діє на засадах патерналізму. Здебільшого працедавець забезпечує соціальну підтримку своєму працівникові у придбанні житла, охороні здоров'я та надає інші вигоди, які асоціюються з родиною. Хоча цей принцип не застосовується до всіх японських працівників, він дуже характерний для

родинної чи групової орієнтації відносин на ринку праці.

Особливим на японському ринку праці є також повільний процес оцінки й просування по службі. Багато японців чекають на підвищення по 8- 10 років. Існує тенденція до групових підвищень. Тобто люди отримують підвищення водночас із рівними собі. Цим забезпечується зведення до мінімуму конфліктів та заздрощів, і нікого не турбує затримка в підвищенні. Особисті успіхи не заохочуються, на відміну від американської моделі, і будь-кого, хто спробує показати вищі показники, вважатимуть порушником групової гармонії, яка є найважливішою характерною особливістю відносин на ринку праці. Як наслідок, у японській моделі віддається перевага послууху над досягненням.

Японські менеджери не дотримуються спеціалізації у своїй кар'єрі. Спочатку вони проходять загальну підготовку, а потім їх готують на місці для виконання конкретних обов'язків. Вважається, що протягом своєї кар'єри вони працюватимуть на багатьох ділянках. Такий підхід на ринку праці протилежний американському. Базовим рівнем ухвалення рішень і відповідальності є група. Потрібна згода групи, й запроваджується дуже формалізований процес ухвалення рішень для того, щоб переконатися, що всі згодні й схвалюють таке рішення. Щойно рішення ухвалено, всі зусилля групи спрямовуються на його виконання. Успіх чи невдача залежать від 44 зусиль групи, а не окремої людини, яка ухвалює рішення, як у американській моделі.

Аналіз наведених міркувань стосовно моделей ринку праці дає змогу зробити ряд висновків. По-перше, на наш погляд, недостатньо виокремлювати лише один критерій – зайнятість, як це робить А. А. Никифорова. Адже цілком очевидно, що модель ринку праці визначається особливостями всіх фаз процесу відтворення робочої сили. По-друге, недоречно в одній класифікації моделей ринку праці брати до уваги одночасно і незалежно два фактори: політику держави і політику роботодавця. Наприклад, недоцільно в одній класифікації виокремлювати патерналістську модель, у якій до уваги береться політика роботодавців, і соціал-демократичну, в якій відбивається політика держави на ринку праці. По-третє, виокремлення моделі ринку праці за національною ознакою в сучасних умовах недоречно через використання роботодавцями однієї й тієї самої країни різних підходів до формування відносин з найманими працівниками (японські фірми все частіше включають до системи стимулювання оплату праці відповідно до індивідуальної продуктивності, а не лише за критеріями освіти, стажу роботи, віку тощо) і роботодавцями різних країн однакових принципів на ринку праці (деякі американські фірми використовують систему “пожиттєвого найму”, значну увагу приділяють професійній підготовці кадрів і т.д.). По-четверте, необов'язково шукати лаконічну назву для визначення певної моделі, тому що це в сучасних умовах неможливо.

На наш погляд, визначаючи моделі ринку праці, треба спиратися, поперше, на класифікацію типів ринку праці залежно від ланки суспільного виробництва на внутрішньофірмовий та національний (пам'ятаючи про те, що національний ринок праці не може існувати окремо від внутрішньофірмового); по-друге, на

фази процесу відтворення робочої сили, які можна розглядати або узагальнено або більш детально.

Відомо, що в сучасних умовах не існує країни, в якій би державні органи не регулювали процеси відтворення робочої сили як на національному рівні, так і на рівні фірм і в якій би роботодавці зовсім не приділяли уваги певним процесам відтворення робочої сили. Можна говорити лише про ступінь впливу держави та роботодавців на ці процеси, який залежить насамперед від моделі економічного розвитку, прийнятій в тій чи іншій країні. З огляду на це можна виокремити два крайні прояви моделі внутрішньофірмового ринку праці, назвавши їх умовно “патерналістська” та “бюрократична”, і дві моделі державного регулювання економіки – “соціально-орієнтовану” та “ліберальну”. Комбінація зазначених моделей дасть чотири їх різновиди. Проте в кожній країні, яка обрала або соціально орієнтовану, або ліберальну модель економічного розвитку, може діяти дві, наприклад соціально-орієнтована патерналістська або бюрократична залежно від політики кожної з фірм на внутрішньофірмовому ринку праці.