



Змістовий модуль 1
Розвиток та регулювання соціально-трудових відносин

Тема 8 Ринок праці і його регулювання

Лекційний матеріал для студентів:
Напряму підготовки: 6.030504 – “Економіка підприємства”

Лектор:

К.е.н., доцент Смачило Валентина Володимирівна





Мета лекції: розкрити сутність та надати характеристику ринку праці та дослідити його регулювання



Завдання :

Вивчити сутність, структуру, елементи та функції ринку праці

Дослідити сегментацію ринку праці

Вивчити сутність кон'юктури ринку праці та можливі її варіанти

Вивчити види регулювання ринку праці



Питання до вивчення теми:

1. Ринок праці, його сутність, структура, елементи, функції
2. Сегменти ринку праці
3. Кон'юнктура та особливості ринку праці
4. Регулювання ринку праці
- 5. Сучасний стан та динаміка ринку праці**



Питання для самостійного розгляду:

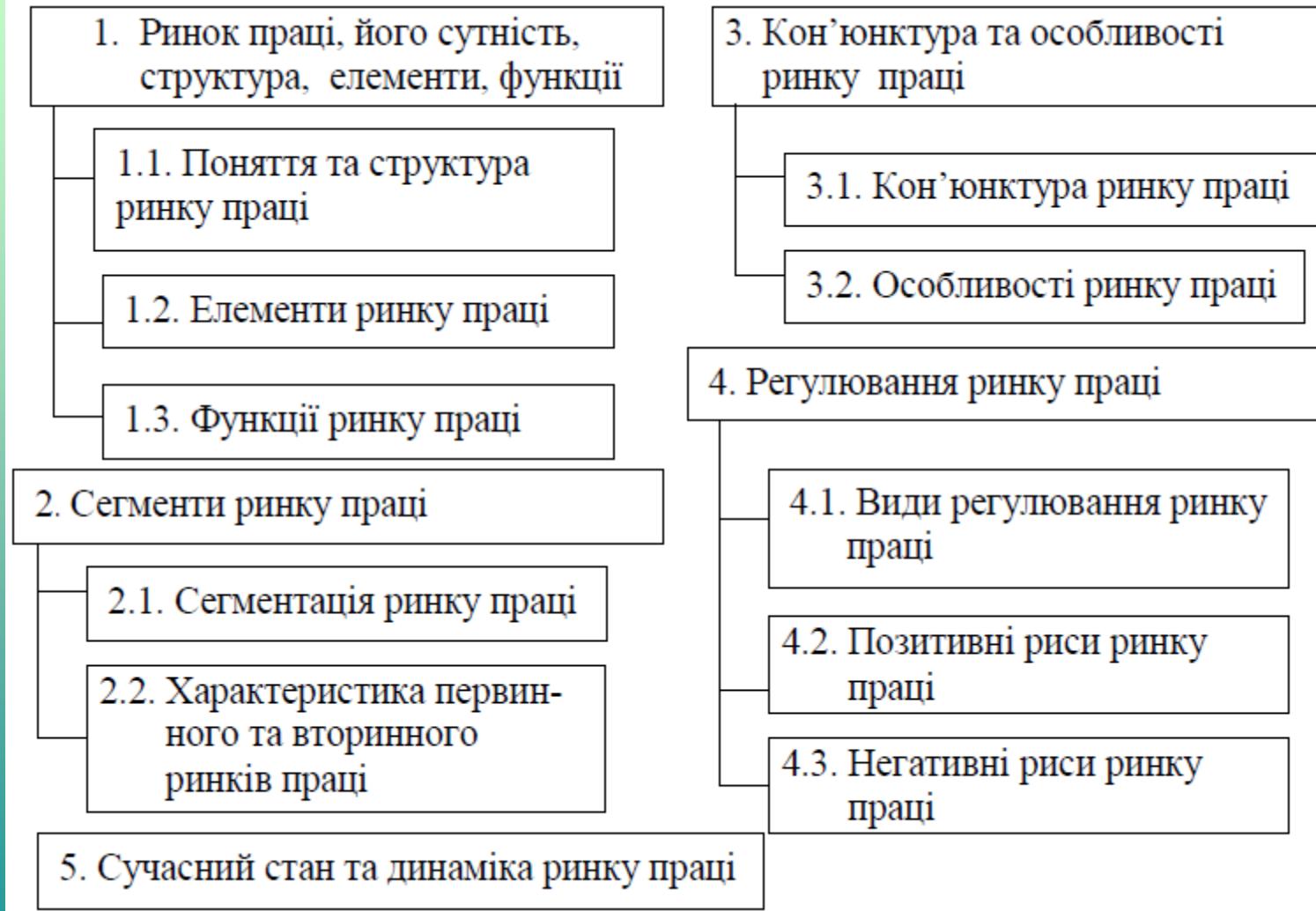
Сучасні концепції та моделі ринку праці

Ключові слова: ринок праці, попит на працю, пропозиція праці, ціна на працю



Структурно-логічна схема змісту теми 8

Ринок праці і його регулювання



Література

1. Конституція України
2. Кодекс законів про працю в Україні
3. Закон України „Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 року № 5067-VI
4. Дідківська Л. І, Головко Л. С. Державне регулювання економіки. — К: Знання-Прес, 2000.;
5. Калина А. В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. — К: МАУП, 2004. — 272 с.
6. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 2 березня 2000 року N 1533-III .
7. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2006. – 300с.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559с
9. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 20 листопада 2000 року N 307 Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організацій безробітними підприємницької діяльності (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0915-00&p=1314627761835151>)
10. Показники ринку праці www.ukrstat.com



Питання 1 Ринок праці, його сутність, структура, елементи, функції

РИНОК ПРАЦІ

- Система економічних відносин між продавцями і покупцями товарів та послуг, форма зв'язку між сторонами обміну, в процесі якого встановлюється ринкова ціна об'єкта обміну, відбувається зміна його власника.
- Система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлєю і продажем послуг праці.
- Економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці праці.
- Механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію

Згідно ЗУ “Про зайнятість населення” ринок праці -

система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників відповідно до законодавства;

Елементами ринку праці є:

- *товар*, який він пропонує,
- *попит*,
- *пропозиція*,
- *ціна*.

Досить часто до елементу ринку праці відносять конкуренцію між роботодавцями та найманими робітниками (або тими, хто хоче отримати роботу).

Відсутня однозначність, що вважати товаром на ринку праці:

- *робочу силу,*
- *працю,*
- *послуги праці?*

Більшість авторів склонні до думки, що товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила.

Індивідуальна робоча сила являє собою сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг, створення будь-якої споживчої вартості.

Згідно з *положення Маркса*, праця не є об'єктом купівлі - продажу, оскільки таким може бути тільки робоча сила.

Праця ж як процес її використання виникає лише після акту купівлі - продажу останньої, коли вона перемістилася зі сфери обігу до сфери виробництва. Однак словосполучення "*ринок праці*" увійшло в науковий обіг та приймається як **синонім** поняттю "*ринок робочої сили*".

Взаємовідносини на ринку праці



Підприємець



Найманий працівник

РІВНОПРАВНІ

Взаємодіють на основі **ДОГОВОРУ**, де вказуються взаємні права й обов'язки обох сторін щодо виконання умов купівлі-продажу робочої сили. Згідно з трудовим договором найманий працівник повинен працювати в організації підприємця за певною професією, кваліфікацією, мати певне робоче місце й дотримуватися режиму праці цієї організації. Підприємець зобов'язаний виплачувати найманому працівнику заробітну плату відповідно до його кваліфікації і виконаної роботи, забезпечувати умови праці, які передбачені законодавством про працю та зайнятість, колективним договором і трудовим договором (контрактом).



Ціна на ринку праці

Ціна на ринку праці виражається як дохід (заробітна плата) для робітника та витрати на придбання робочої сили для роботодавця.

Вимога до ціни за працю (ціни робочої сили) є її розмір, який повинен:

- забезпечити придбання такої кількості споживчих товарів та послуг, щоб можна було утримувати сім'ю (виконується *відтворювальна функція*);
- підтримувати професіональний та культурний рівень (*стимулююча та соціальна функції*).

Закони ринку праці

Закон попиту - чим вище плата, що працівники вимагають за свою працю, тим менше їхнє число зможуть найняти роботодавці).

Закон пропозиції - чим нижче плата, що роботодавці готові платити за виконання певного виду робіт, тим менше число людей готові займатися такою роботою.

На перетині цих інтересів і народжується *рівноважна ціна робочої сили* - та заробітна плата, при якій збігається число людей, готових займатися певної працею, і число робочих місць, що готові надати роботодавці.

Складові частини ринку праці

(Сукупний ринок праці)

Сукупна пропозиція (Пр), що включає все економічно активне населення.

Сукупна пропозиція включає всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати.

Сукупний попит (П), що визначається загальною потребою економіки у найманій робочій силі.

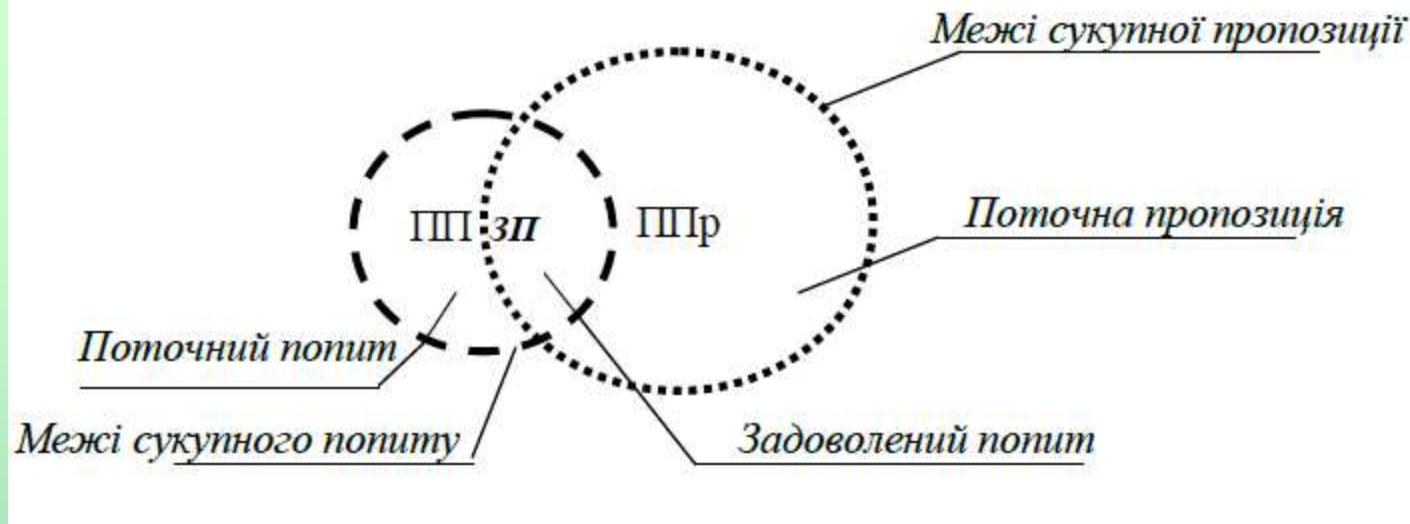
Сукупний попит визначається кількістю та структурою робочих місць, що існують в економіці країни; охоплює всю сферу суспільної праці і включає як укомплектовані працівниками, так і вільні (вакантні) робочі місця.

Слід розрізняти *ефективний попит*, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, і сукупний попит, що включає також зайняті неефективні робочі місця.

Різниця між сукупним і ефективним попитом являє собою *надлишкову зайнятість*, складовою частиною якої є приховане безробіття.

Вони складають *сукупний ринок праці, або ринок праці в широкому розумінні* (Пр У П).

Основна частина сукупного попиту та сукупної пропозиції задовольняється, що забезпечує працівників роботою, а робочі місця працівниками та створює умови для функціонування економіки.



Менша частина сукупного ринку праці з причин природного, механічного та економічного руху робочої сили і робочих місць виявляється вільною і потребує задоволення попиту та пропозиції шляхом зведення здобувачів роботи з вакантними робочими місцями - називається *поточним ринком праці*, або *ринком праці у вузькому розумінні*.

Його *обсяг* визначається кількістю вакантних робочих місць та кількістю працівників, активно зайнятих пошуками роботи.

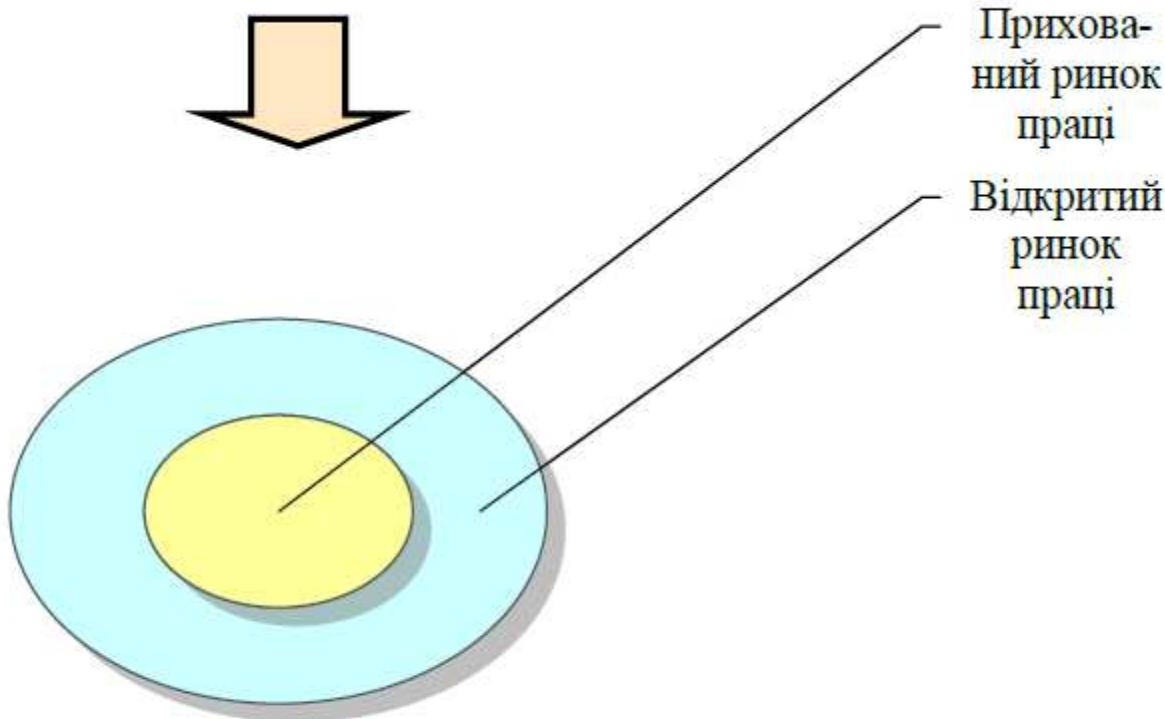
Перетин множин сукупного попиту і сукупної пропозиції на ринку праці відповідає *задоволеному попиту на сукупному ринку праці* ($ЗП = П \cap Пр$).

Частини цих множин, що не перетинаються, складають *поточний ринок праці* ($ПП + ППр$).

Поточна пропозиція ($ППр$) на ринку праці складається з таких основних груп: безробітні, що активно шукають роботу і готові до неї приступити; працівники, які намагаються змінити місце роботи; особи, які бажають працювати у вільний від роботи або навчання час.

Поточний попит ($ПП$) визначається потребою у працівниках для заповнення вакантних робочих місць умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.

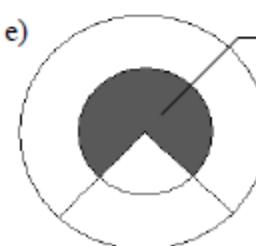
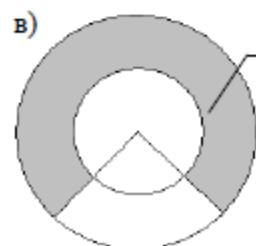
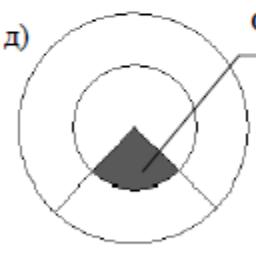
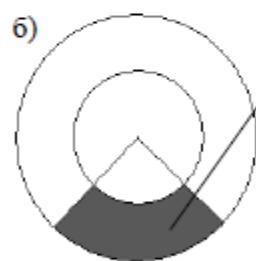
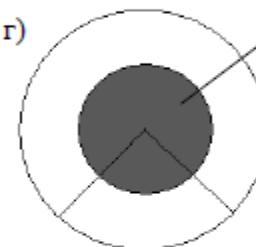
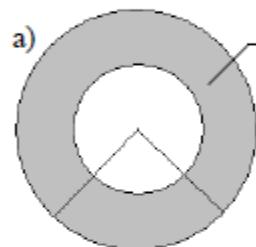
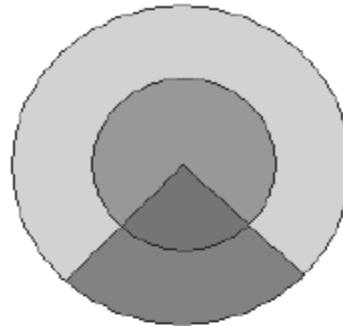
Поточний попит + Поточна пропозиція = *Поточний ринок праці*



Відкритий ринок праці – економічно активне населення, яке шукає роботу та потребує підготовки перепідготовки, а також усі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки.

Прихований ринок праці – особи, які формально зайняті в економіці, але у той же час у зв'язку зі скороченням виробництва або зміною його структури можуть бути вивільненими.

Поточний ринок праці



Структуризація ринку праці. на зовнішній та внутрішній

Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу наймання працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту.

Діють галузеві профспілки, які об'єднують працівників окремих галузей, а також профспілки, які об'єднують працівників за професіями.

Характеризується значною плинністю кадрів, тобто він припускає можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше.

Внутрішній ринок передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Відбувається як по горизонталі, так і по вертикалі. *По горизонталі* — 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.

Розвиток внутрішнього ринку сприяє зниженню плинності кадрів, оскільки підприємство заінтересоване в збереженні працівників, які знають специфіку його виробництва.

Профспілки об'єднують працівників підприємства незалежно від їхніх професій. Зайнятість тут гарантується більшою мірою, ніж на зовнішньому ринку праці, що, у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу.

Структуризація ринку праці на відкритий та прихований

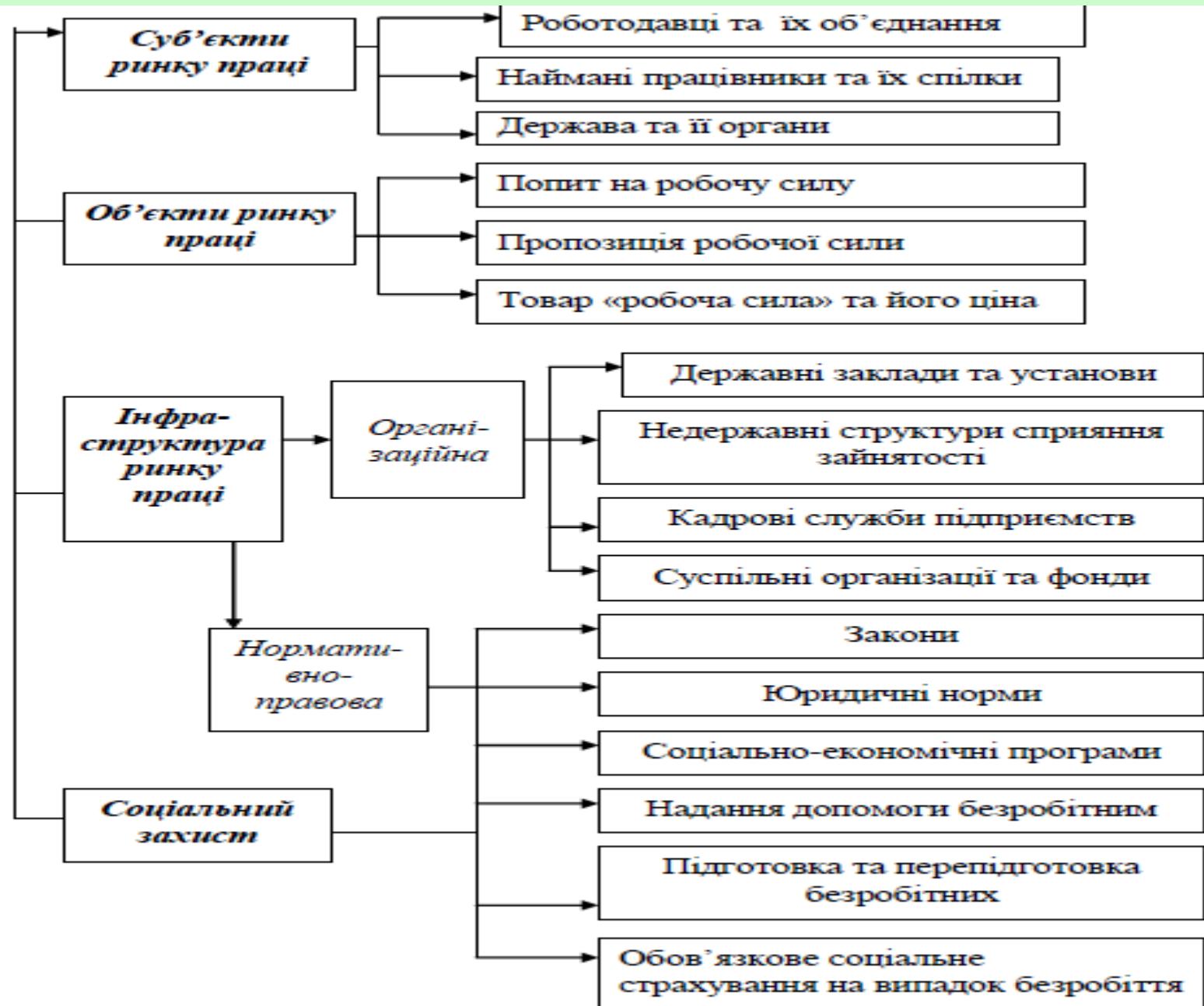
На відкритому ринку представлене все працевдатне населення.

Офіційна частина відкритого ринку праці
- вільна робоча сила й вакансії, зареєстровані в установах служби зайнятості, а також учнівські місця в системі державної й недержавної профосвіти.

Неофіційна частина відкритого ринку праці - частина вакансій і навчальних місць для придбання нових професій, а також пропозицій робочої сили, які не охоплені послугами органів працевлаштування й навчальних структур формального утворення. Громадяни, які намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами або з недержавними структурами працевлаштування.

До прихованого ринку належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Елементи ринку праці



Інфраструктура ринку праці включає:

- державні установи сприяння зайнятості;
 - недержавні структури сприяння зайнятості;
 - кадрові служби управління персоналом підприємств і фірм;
 - громадські організації та фонди;
 - нормативно-правове середовище,
- що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Регулятори ринку праці:

- нормативно-правові акти держави, а також конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці;
- економічні закони, що характерні для всіх країн з ринковою системою (закон попиту, закон пропозицій, закон конкуренції, закон ціноутворення);
- рівень розвитку і впливу профспілкового руху та засобів масової інформації;
- національні особливості, менталітет нації, кліматичні умови країни.

Функції ринку праці



Суспільного
поділу праці

розмежування найманого робітника та
роботодавця

надання інформації учасникам процесу
купівлі-продажу товару робоча сила

Інфор-
маційна



Посеред-
ницька

встановлення зв'язків між роботодавцями
та найманими працівниками

відбувається загальне визначення затрат
праці на відтворення товару «робоча
сила» та її суспільної корисності

Відтворю-
вальна



Оздоров-
люча

звільнення суспільного виробництва від
економічно слабких, нежиттєздатних
підприємств

надання відповіді на питання:
що, для кого та як саме виробляти

Регулююча



Стимулю-
юча

усі учасники, виробничого процесу є
матеріального зацікавленими в
задоволенні своїх потреб

Функції ринку праці

- 1) суспільний поділ праці;
- 2) інформаційна — дає інформацію про структуру попиту і пропозиції робочої сили;
- 3) посередницька — узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили та власниками робочих місць;
- 4) професійна консультація для тих, хто шукає роботу, або власників засобів виробництва відносно правових аспектів використання найманої робочої сили;
- 5) регулююча — профвідбір робочої сили та її профадаптація для формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;
- 6) ціноутворююча — забезпечення конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин;
- 7) пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку науково-технічного прогресу;
- 8) резервна — сприяє формуванню резерву трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення.



Питання 2 Сегменти ринку праці

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за певними ознаками на відносно стійкі й замкнені сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми межами

Сегментація ринку праці
здійснюється за такими критеріями та ознаками:

- стабільність трудових відносин; рівень регулювання;
- галузі та види діяльності; демографічні характеристики;
- соціально-економічні характеристики робочої сили;
- показники фінансового стану підприємств, форми власності.

Додаткові ознаки сегментації :

- територіальне положення — регіон, район тощо;
- демографічні характеристики — статево-віковий і сімейний склади населення;
- соціально-економічні характеристики — рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;
- економічні критерії — розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл працівників 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 інше.
- Всі ознаки можна об'єднати у три групи: *професійно-галузеву, кваліфікаційно-оплатну та соціально-демографічну*.

Сегменти ринку праці відповідно до різних критеріїв та ознак



Структуризація ринку праці на первинний і вторинний

Первинний ринок праці - ринок праці, що характеризується високою заробітною платою, постійною зайнятістю, високою кваліфікацією працівників.

Ознаки первинного ринку праці:

- стабільна зайнятість;
- високий рівень заробітної плати;
- можливість професійного та кар'єрного росту;
- сучасні технології та організаційні рішення ;
- ефективна соціальна політика як керівництва підприємства, так і профспілок.

Вторинний ринок праці - ринок праці, що характеризується:

- тимчасовою або нестабільною зайнятістю;
- невисокою заробітною платою;
- низькою кваліфікацією працівників.

Ознаки вторинного ринку праці:

- високий рівень плинності та нестабільності;
- низький рівень оплати праці;
- відсутність професійного зростання;
- непрогресивні технології;
- відсутність або слабка соціальна політика керівництва підприємства (профспілок).

Порівняльна характеристика первинного та вторинного ринків праці

| <i>Особливості</i> | <i>Первинний ринок праці</i> | <i>Вторинний ринок праці</i> |
|--|--|--|
| 1.Рівень оплати праці | Вище середнього на ринку праці | Нижче середнього на ринку праці |
| 2.Важливі зарплатоутворюючі чинники | Посада, стаж, кваліфікація, міра відповідальності | Виробіток, дисциплінованість |
| 3.Специфіка форм заробітної плати | Висока частка одноразових виплат, індивідуальний характер оплати праці | Провідна роль основної заробітної плати, колективні форми оплати праці |
| 4.Умови праці | Нормальні | Несприятливі |
| 5.Зміст праці | Творча, висококваліфікована | Виконавча, рутинна |
| 6.Ступінь відповідальності за кінцеві результати виробництва | Високий | Низький |
| 7.Підтримка з боку профспілок | Велика | Мала |
| 8.Характер занятості | Стабільний | Нестабільний |
| 9.Особливості організації робочого часу | Нормована або ненормована тривалість робочого дня, тижня, року | Неповний робочий день, тиждень, сезонна та тимчасова робота |
| 10.Тривалість трудових контрактів | Довгострокова | Короткострокова |
| 11.Ступінь соціального захисту | Високий | Низький |
| 12.Обсяги інвестицій в освіту та професійну підготовку | Великі | Малі |
| 13.Можливість просування по службі | Велика | Мала |
| 14.Ступінь участі в управлінні виробництвом | Великий | Малий |



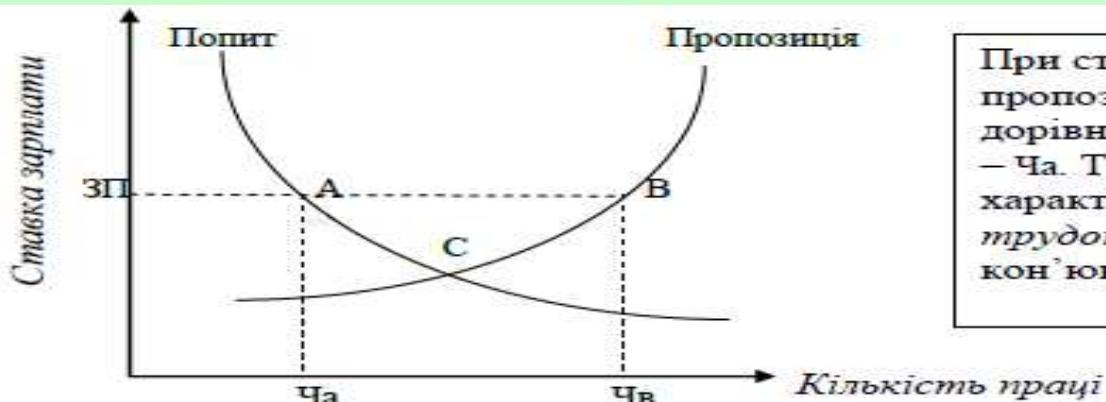
Питання 3 Кон'юнктура та особливості ринку праці

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту та пропозиції праці в даний момент на даному ринку праці, що визначає величину заробітної плати на даний вид праці та рівень зайнятості населення.

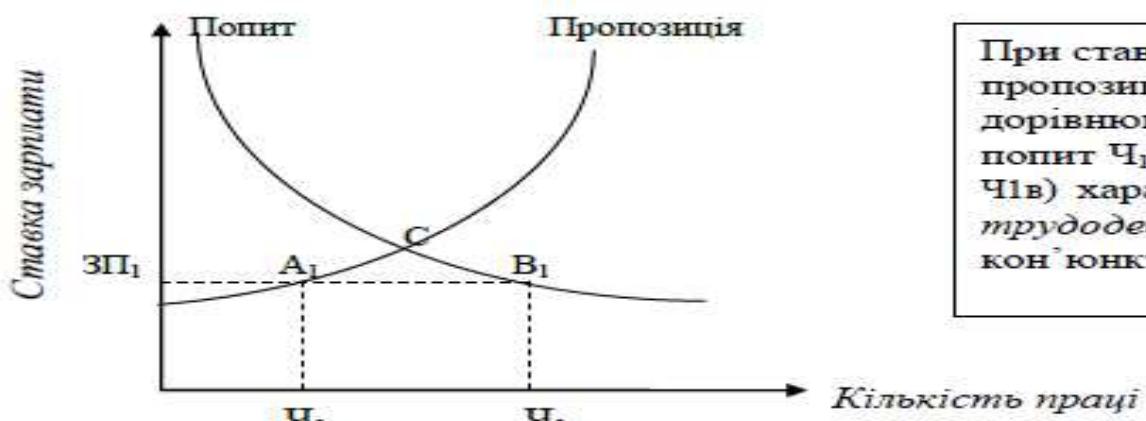
В економіці виділяють *три типи кон'юнктур*:

- *трудодефіцитну* – при нестачі пропозиції робочої сили на ринку праці;
- *трудонаадлишкова* – при надлишку пропозиції робочої сили на ринку та безробітних;
- *рівноважну* – при відповідності попиту та пропозиції на ринку праці.

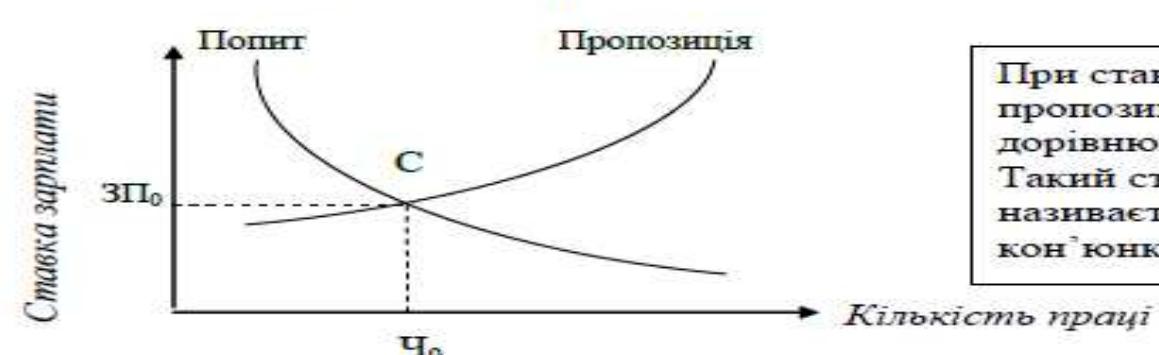
Кон'юнктура ринку праці та її види



При ставці зарплати ЗП пропозиція на ринку праці дорівнюватиме Чв, а попит – Ча. Тому, $\Delta \text{Ч} (\text{Чв} - \text{Ча})$ характеризує трудонаадлишкову кон'юнктуру ринку праці.



При ставці зарплати ЗП₁ пропозиція на ринку праці дорівнюватиме Ч_{1a}, а попит Ч_{1b}. Тому, $\Delta \text{Ч} (\text{Ч1a} - \text{Ч1b})$ характеризує трудодедфіцитну кон'юнктуру ринку праці.



При ставці зарплати ЗП₀ пропозиція на ринку праці дорівнюватиме попиту. Такий стан на ринку праці називається *рівноважною* кон'юнктурою.

Особливості ринку праці

Купівля праці роботодавцем означає, що він *набуває право певний час використовувати працю* вільної людини й стає власником результатів праці, оскільки остання проявляється лише в результатах.

Угоди, що укладаються на ринку праці, означають *початок тривалих взаємовідносин роботодавця і найманого працівника* та характеризуються величезною різноманітністю.

Насиченість ринку праці різноманітними інституціональними структурами особливого роду, оскільки своєрідність відносин, що виникають на цьому ринку, вимагає чіткої та детальної регламентації різних аспектів діяльності його агентів.

Наявність на ринку праці негрошових аспектів угоди, до яких належать зміст і умови праці, гарантії зайнятості, перспективи професійного розвитку, мікроклімат у колективі тощо.



Питання 4 Регулювання ринку праці

■ ■ ■ Види регулювання ринку праці

Захисне



Призначено для обмеження дій, які призводять до незахищенності різних груп населення

Заохочувальне



Спрямоване на створення умов, у яких можуть здійснюватися і розвиватися певні форми діяльності

Обмежувальне



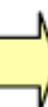
Здійснюється з метою запобігання діям окремих осіб або їх груп таким чином , щоб вони не могли отримати переваги перед іншими

Директивне



Передбачає вплив уряду на ринок праці з урахуванням інтересів населення

Економіко-фінансові заходи



Сприяє підвищенню пропозиції на ринку праці або зростанню зайнятості

Позитивні риси ринку праці

→ Полегшує та прискорює процес узгодження особистих, колективних та загальнонародних інтересів при розміщенні працівників у системі суспільного поділу праці.

→ Надає необхідну гнучкість процесу підготовки та розподілу робітників і фахівців.

→ Сприяє підвищенню ефективності праці за рахунок раціонального розміщення працівників за сферами виробництва.

→ Виконує функцію з'єднувальної ланки між професійною підготовкою працівників та їх подальшим використанням.

→ Сприяє поліпшенню вибору населенням професій згідно з його здібностями, бажаннями та врахуванням суспільних потреб.

→ Поліпшує умови праці та індивідуального відтворення робочої сили внаслідок конкуренції роботодавців за залучення кращих працівників.

→ Достатньо сильний засіб оптимізації потоків розподілу та перерозподілу робочої сили.



Негативні риси ринку праці

- Розвиток ринку праці супроводжується відродженням та поглибленням товарно-грошового фетишизму
- Групові та особисті інтереси окремих групових та індивідуальних виробників, як правило, будуть переважати понад загальнонародними інтересами та задачами
- Ринку праці характерна стихійність, яка загострює проблеми працевлаштування населення й ускладнює реалізацію права громадян на працю і доходи
- Більш жорсткі вимоги до професіоналізму, посилюється динамічність структурних змін у виробництві, знижується життєвий рівень частини населення, виникає соціальна напруга



Питання 5 Сучасний стан та динаміка ринку праці

| Середньообліко ва кількість штатних працівників ² , тис. осіб | Коефіцієнт обороту робочої сили ² | | Середньомісячна заробітна плата ² | | | |
|--|---|---------------|--|---|--------------------------------|-------|
| | по прийому | по звільненню | номінальна | | реальна | |
| | у % до середньооблікової кількості штатних працівників | | гривень | у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб ³ | у % до попереднього рока | |
| 2010 | 10 262 | 25,0 | 27,7 | 2 250 | 244,0 | 110,2 |
| 2011 | 10 083 | 28,3 | 30,5 | 2 648 | 263,7 | 108,7 |
| 2012 | 10 123 | 26,1 | 29,9 | 3 041 | 268,2 | 114,4 |
| 2013 | 9 720 | 26,6 | 30,3 | 3 282 | 269,5 | 108,2 |
| 2014 | 8 959 | 22,8 | 30,3 | 3 480 | 285,7 | 93,5 |
| 2015 | 8 065 | 24,0 | 30,2 | 4 195 | 304,4 | 79,8 |

Основні показники ринку праці (річні дані)1

| | Економічно активне населення | | | | у тому числі | | | | | | | |
|------|------------------------------|--|------------------------|--|--------------------|------------------------|--|------------------------|--|------------------------|---|------------------------|
| | у віці 15-70 років | | працездатного віку | | зайняте населення | | | | безробітне населення (за методологією МОП) | | | |
| | в середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | в середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у віці 15-70 років | в середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | в середньому, тис.осіб | у віці 15-70 років | в середньому, тис.осіб | у % до економічно активного населення відповідної вікової групи | в середньому, тис.осіб |
| 2010 | 20 894,1 | 63,6 | 19 164,0 | 71,9 | 19 180,2 | 58,4 | 17 451,5 | 65,5 | 1 713,9 | 8,2 | 1 712,5 | 8,9 |
| 2011 | 20 893,0 | 64,2 | 19 181,7 | 72,6 | 19 231,1 | 59,1 | 17 520,8 | 66,3 | 1 661,9 | 8,0 | 1 660,9 | 8,7 |
| 2012 | 20 851,2 | 64,5 | 19 317,8 | 72,9 | 19 261,4 | 59,6 | 17 728,6 | 66,9 | 1 589,8 | 7,6 | 1 589,2 | 8,2 |
| 2013 | 20 824,6 | 64,9 | 19 399,7 | 72,9 | 19 314,2 | 60,2 | 17 889,4 | 67,3 | 1 510,4 | 7,3 | 1 510,3 | 7,8 |
| 2014 | 19 920,9 | 62,4 | 19 035,2 | 71,4 | 18 073,3 | 56,6 | 17 188,1 | 64,5 | 1 847,6 | 9,3 | 1 847,1 | 9,7 |
| 2015 | 18 097,9 | 62,4 | 17 396,0 | 71,5 | 16 443,2 | 56,7 | 15 742,0 | 64,7 | 1 654,7 | 9,1 | 1 654,0 | 9,5 |

Самостійна робота

Концепції ринку праці

- **Неокласична:** неокласики (А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Пері, Р. Холл та ін.) і прихильники концепції економіки пропозиції (Д. Гідлер, А. Лафер та ін.) - ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили. Якщо попит перевищує пропозицію, працівники пропонують свої послуги за дедалі вищі ставки заробітної плати, і роботодавці вимушенні платити заробітну плату вищу від ринкової. У такий спосіб устанавлюється рівновага. І навпаки, коли пропозиція перевищує попит, виникає безробіття. У цьому разі роботодавці наймають працівників за дедалі нижчими ставками заробітної плати. На ринку знову настає рівновага. Теорія рівноваги виключає безробіття, а наявність останнього пояснюється його добровільним характером, а також прагненням працівників до максимального вигідної роботи.
- **Кейнсіанська:**(Дж. М. Кейнс та ін) - ринок праці характеризується постійною рівновагою. Основним регулятором ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит як на товари і послуги, так і на працю. Ціна не є регулятором ринку праці.Кейнсіанці пояснюють безробіття зниженням сукупного попиту на відміну від неокласиків, які пов'язують це явище з надмірним подорожчанням робочої сили.

Концепції ринку праці

(продовження)

- **Монетаризм** (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс та ін.) ґрунтуються на необхідності “природного” рівня безробіття, жорсткої структури цін на робочу силу. Представники цієї концепції вважають, що досягнення ринкової стабільності і рівноваги можливо в умовах вільної конкуренції на ринку з гнучкими цінами, і заробітною платою, без втручання держави і профспілок. Урівноваженню ринку, на їхню думку, може сприяти використання механізму грошово-кредитної політики (облікова ставка центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках центрального банку).
- **Інституціоналістська** - характер ринку праці пояснює особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати.
- **Марксистська** - ринок праці хоча і функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей, проте він має особливості. Передусім це виявляється у тому, що товар “робоча сила” в процесі праці створює вартість, а вартість усіх інших ресурсів лише переноситься на нову вартість працею. Okрім того, робоча сила як товар впливає на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну

Моделі ринку праці

Японська модель

Для японської моделі характерна система трудових відносин, яка ґрунтуються на принципі “довічного найму”, за якої гарантується зайнятість працівника на підприємстві аж до досягнення ним віку 55— 60 років. Розміри заробітної плати працівників і соціальних винагород прямо залежать від кількості відпрацьованих років. При цьому протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньофірмових службах, і переміщення їх відбувається строго за планом. Така політика сприяє вихованню у працівників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їхньої відповідальності за якість роботи. У разі необхідності скорочення виробництва підприємці здебільшого вирішують ці проблеми не шляхом звільнення персоналу, а переведенням частини працівників за їхньої згоди на інші підприємства або і скороченням тривалості робочого часу на даному підприємстві.

Моделі ринку праці

Американська модель

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. Про звільнення працівників повідомляють не заздалегідь, а перед самим звільненням. Колективними договорами охоплена лише чверть усіх працівників.

Внутрішньофірмової підготовки персоналу майже немає, за винятком підготовки специфічних спеціальностей. Пересування працівників відбувається здебільшого через переведення працівника на іншу роботу. Така політика фірм веде до високої географічної і професійної мобільності працівників, а також до вищого рівня безробіття, ніж в Японії та Швеції.

Моделі ринку праці

Шведська модель

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:

- проведення відповідної фіscalnoї політики, спрямованої на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку , високодохідних фірм з метою зниження інфляційної конкуренції між фірмами через підвищення заробітної плати;
- проведення “політики солідарності” в заробітній платі для досягнення однакової плати за однакову працю незалежно від фінансового стану тих чи інших фірм, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність працівників, зменшувати або припиняти свою діяльність, а високоприбуткові — обмежувати рівень оплати нижче своїх можливостей;
- підтримування зайнятості у тих сферах економіки, які малі низькі результати діяльності, проте забезпечували розв'язання соції альних завдань.