

Легкий В.І.,  
к.е.н., доцент кафедри економіко-математичного  
моделювання та інформаційних систем  
ПВНЗ «Бучацький інститут менеджменту і аудиту»

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ДОСВІД АНТИКРИЗОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

**Постановка проблеми.** Вивільнення працівників і їх залучення до виробництва – елемент загальної економічної динаміки, характерної для суспільств різних типів. У плановій економіці радянського зразка, де підприємства не закривалися і рідко перепрофілювалися, такої проблеми практично не існувало. У ринковій же економіці вивільнення працівників (включаючи і масові звільнення), а також їх працевлаштування – події рутинні. У вітчизняній літературі даній проблемі приділялося вкрай мало уваги, що зумовлює актуальність нашої статті.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У наукову розробку проблеми забезпечення зайнятості населення великий внесок зробили зарубіжні дослідники. Досить посперитися на класичні праці А. Пігу, Дж. М. Кейнса, М. Фрідмена, О. Ланге. Цій проблемі присвячені й численні праці вітчизняних науковців, зокрема Д.П. Богині, М.І. Долішнього, С.М. Злупка, О.І. Кременя, Е.М. Лібанової, О.Г. Осауленка, У.Я. Садової, Л.К. Семів, Л.Т. Шевчук та інших. Проте є ще чимало резервів її подальшої наукової розробки.

**Постановка завдання.** Мета написання статті полягає у тому, щоб узагальнивши і систематизувавши накопичені світовою теорією і практикою матеріали антикризової організації масштабних вивільнень персоналу, адаптувати набутий у них досвід до рішення складних проблем ринку праці і зайнятості населення.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Перехід до ринкової економіки в Україні початку 90-х років минулого століття по-новому поставив проблему зайнятості населення. Наявні до справжнього моменту в арсеналі світової економічної думки теорії зайнятості можна для наших цілей згрупувати у три основні розділи.

Перший напрям включає класичні, неокласичні і неоконсервативні (монетаристські) погляди. Усіх їх об'єднує ідея автоматизму дії ринку праці і невтручання держави у регулювання зайнятості. В якості прикладу приведемо неокласичну теорію ринку праці, яка містить власні теорії попиту на працю і його пропозиції.

Теорія попиту на працю, у свою чергу, включає теорію граничної продуктивності і пов'язаний з нею апарат виробничих функцій. У рамках цих теорій попит на працю ставиться у залежність від співвідношення граничного продукту праці і заробітної плати (короткостроковий період), а також стосунків граничного продукту до граничних витрат праці і граничного продукту капіталу до граничних витрат капіталу (довгостроковий період). Розглядаються також впливи на зміни найманої праці, збільшення або зменшення обсягу випуску продукції, обумовлене рухом цін, чинників виробництва і, відповідно, динамікою величини витрат виробництва (ефект масштабу), а також зміна співвідношення обсягів використовуваних чинників виробництва, викликана коливаннями цін, на ці чинники (ефект заміщення). Крім того, вивчаються інші особливості попиту на працю, у тому числі на різні його види, включаючи кваліфікований.

Теорія пропозиції праці складається з моделей вибору між роботою і дозволенням (ефект доходу і ефект заміщення) і моделей інвестування у людський капітал. Річ у тому, що питання про вибір роботи (чи працювати взагалі і якщо так, то у якому обсязі і де) вирішується не лише залежно від розмірів поточної заробітної плати, умов праці і від певних моральних вигод працівника, але і від інвестицій з боку працівника. Для моделювання пропозиції праці істотне значення має поведінка працівника у світлі можливостей згаданих вкладень. При цьому, відповідна теорія не зводиться до побудови моделі індивідуальної віддачі від інвестицій в людський капітал. Розглядається цілий комплекс проблем, що виникають у цьому зв'язку, включаючи і проблематику ринку освітніх послуг.

Друга течія – кейнсіанство – виникло як реакція на нездатність буржуазного суспільства, що яскраво виявилася в роки Великої депресії (1929-1933), забезпечити повну зайнятість і справедливий розподіл багатства і прибутків. У «Загальній теорії зайнятості, відсотка і грошей» Дж. М. Кейнс писав, що установа централізованого контролю, необхідного для забезпечення повної зайнятості, зажадає значного розширення традиційних функцій уряду.

Дж. Кейнс критикував твердження Ж. Б. Сея («закон Сея»[5]), який доводив рівновагу між пропозицією робочої сили і попитом на неї, завдяки чому не може виникнути безробіття, вважаючи, що повна зайнятість – це стан, за якого сукупна зайнятість є нееластичною, тобто не реагує на збільшення ефективного попиту. Закон Сея рівнозначний припущенню, що не існує перешкод для досягнення повної зайнятості. За таких обставин усі суперечки про фактори, що визначають загальний

рівень зайнятості, залишаються безплідними [3, с. 79-80]. Не можемо оминати також твердження Дж. Кейнса щодо необхідності регулювання економіки, насамперед, через забезпечення державою необхідного обсягу ефективного попиту. Це твердження підсилює роль держави у сприянні створенню достатньої кількості робочих місць відповідно до пропозиції економічно активного населення з метою недопущення працевнадлишковості у регіонах.

Теорія регульованого капіталізму, що стала важливою віхою розвитку економічної думки ХХ століття, через три з половиною десятиліття після своєї появи, наприкінці 70-х, зіткнулася з неможливістю пояснення нового на ті часи явища – співіснування інфляції і безробіття. Обернено пропорційна залежність між ними знайшла віддзеркалення у кривій Філіпса, яка, по дотепному зауваженню П. Самуельсона і Р. Солоу, представляла політикам «меню» вибору між рівнем зайнятості і швидкістю інфляції: «Блюда, вказані в лівій колонці меню, складаються з повної, надповної і менш ніж повної зайнятості; колонка цифр на правій стороні дає вартість блюда, з точки зору інфляції, яка має бути сплачена за них» [2]. Проте незабаром у економіці стала спостерігатися стагфляція – одночасний ріст інфляції і безробіття, що вже ніяк не відповідало кривій Філіпса.

К. Маркс і Ф. Енгельс стверджували, що ніякі намагання компенсувати вивільнення робочої сили на ринку праці в ринковій економіці є неможливими. Згідно теорії К. Маркса, можна простежити взаємозв'язок зайнятості з «резервною армією безробітних», відповідно якого зайнятість складається з нових працівників, що вперше прийняті на роботу на підприємствах, та з безробітних. Вибувають із зайнятості працівники за віком і станом здоров'я, вивільнені внаслідок технічних нововведень або інших причин. Безробіття збільшується за рахунок тих, що вступили в працездатний вік, але не можуть знайти роботу, а зменшується на кількість тих, хто відмовився шукати робочі місця. Як бачимо, ці твердження відображають ринково-кон'юнктурні фактори, що зумовлюють працевнадлишковість регіону та наглядно доводять, що сегментованість економічно активного населення з диспропорціями незайнятого населення є прямою загрозою ситуації у сфері зайнятості. Загалом, марксистські доктрини, констатуючи постійне, плінне і приховане безробіття, були оголошені науковими їх адептами, хоч залишились насправді нездатними передбачити еволюцію ринкової економіки, об'єктивні закони якої забезпечують єдність сукупного попиту і сукупної пропозиції, в тому числі на ринку праці [6, с. 32].

До теперішнього часу найбільш поширеною є третя течія – неокласичний синтез, що сполучає, іноді еkleктично, два попередні напрями. Вказані погляди, у тому числі стосовно проблематики ринку праці і зайнятості, отримали досить широке поширення.

Загальноприйнята класифікація видів (типів) безробіття підрозділяє останню на макроекономічну (ін. назви – кейнсіанську, циклічну, кон'юнктурну, безробіття дефіциту) і мікроекономічну (чи класичну), утворювану безробіттям фрикційним, структурним, сезонним і надмірної пропозиції. Якщо макроекономічне безробіття обумовлене, передусім, загальним станом кон'юнктури у зв'язку зі знаходженням економіки в тій або іншій точці циклу, то в основі мікроекономічного безробіття лежить неефективність функціонування самого ринку праці. Для згаданих типів безробіття ця неефективність зводиться до інформаційної асиметрії, структурної невідповідності попиту на працю і його пропозиції в професійному, кваліфікаційному і регіональному аспектах, сезонності ряду робіт (у сільському господарстві, будівництві), інституціональній дії на ринок праці.

Поняття «повна зайнятість» не має однозначного тлумачення. Залежно від критерію, покладеного в основу його характеристики, воно трактується по-різному. Так, в радянський період таким критерієм для науки і практики служила загальна зайнятість, забезпечення усього працездатного населення робочими місцями. Суспільство прагнуло досягти балансу трудових ресурсів на гранично високому рівні.

У західній економічній теорії і практиці під повною зайнятістю (як тотожне використовується поняття «оптимальна зайнятість») мається на увазі такий стан економіки, за якого усі охочі працювати при рівні реальної заробітної плати.

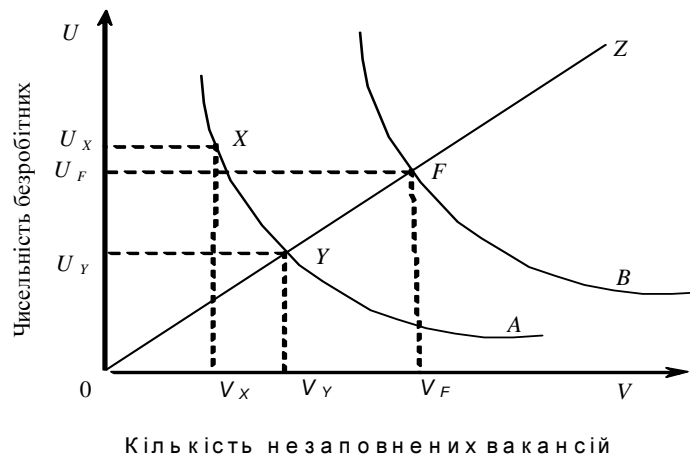
Вдалим інструментом аналізу повноти зайнятості є крива Беверіджа (рис. 1).

Крива Беверіджа для будь-якої економіки представлена кривою А. Фактичний рівень безробіття на даний момент дорівнює  $UX$ . Бісектриса прямого кута  $OZ$  перетинає криву А в крапці  $Y$ , якій відповідає безробіття  $UY$ . При цьому  $UY = VY$ , тобто чисельність безробітних відповідає кількості вакансій. Це означає, що природний рівень безробіття для економіки А дорівнює  $UY$ . І якщо фактичний рівень  $UX$  перевищує рівноважний  $UY$ , то таке перевищення пояснюється передусім циклічним безробіттям [1, с. 99].

Моделі недосконалої конкуренції на ринку праці і забезпечення зайнятості населення в умовах масових скорочень персоналу підприємств:

1. Монопсонія на ринку праці. Крива пропозиції праці, з якою має справу фірма на ринку робочої сили з досконалою конкуренцією, горизонтальна, фірма може за сталою ціною купити стільки праці, скільки їй необхідно. Коливання попиту на працю однієї-єдиної фірми в умовах досконалої конкуренції, за визначенням, не призводять до зміщення кривої сукупного попиту, точки рівноваги і, отже, не впливають на заробітну плату. Інша справа, фірма-монопсоніст. Попит на працю з її боку еквівалентний сукупному ринковому попиту. Монопсоніст як єдиний покупець має справу з кривою ринкової пропозиції праці, що має

нахил вгору. Це означає, що кожному новому додатковому працівникові він повинен виплачувати заробітну плату вище за ту, яку він виплачував найнятим раніше.



$U_X$  та  $U_F$  — фактична кількість безробітних;  
 $OZ$  — бісектриса координатного кута.

Рис. 1. Крива Беверіджа

Джерело: [1, с. 98]

При вирішенні питання про те, скільки працівників їй найняти, фірма-монопсоніст керується тією ж логікою, що і фірма – досконалий конкурент. Різниця лише в тому, що монопсоніст порівнює граничний грошовий дохід не із заробітною платою граничного працівника, а з усією сукупністю додаткових витрат на свою найману робочу силу. У результаті оптимальним для фірми буде рівень зайнятості, при якому граничний грошовий дохід фірми і її граничні витрати співпадають. При цьому, ефект монопсонії полягає в зниженні як рівня зайнятості, так і рівня заробітної плати.

Монопсоністичний ринок праці – явище досить рідкісне для сучасної західної економіки. Раніше в якості типового прикладу такого ринку привели невелике місто з єдиною великою компанією, наприклад, автомобільною або вугільною, що надає роботу більшості населення (поширеніше явище олігопсонії нами не розглядається, оскільки невелике число покупців, що утворює її, як правило, легко домовляється між собою про створенні все тієї ж монопсонії [4]). Проте розвиток транспортних засобів значно розширив географічний простір, у якому людина може шукати роботу. Що ж до російських реалій, тематика монопсонії стає останнім часом дуже актуальною у зв'язку з розглядом проблематики ринку праці і зайнятості. При цьому йдеться про свого роду трансформації трудових стосунків командно-адміністративної системи радянського типу, що активно множила міста-заводи, у нинішню монопсонію на ринку праці.

Її наявність на ринку праці України очевидна. Це – неминучий наслідок гігантоманії, коли цілі міста і регіони орієнтуються на обслуговування одного надвеликого підприємства, комплексу, залізниці, а поганий розвиток транспортної мережі, відсутність або нерозвиненість ринку житла зводять можливості географічної мобільності населення до мінімуму.

2. Двостороння монополія: профспілки як монопольні продавці робочої сили підприємству-монопсоністу. Вважається, що профспілки створюються їх членами для протидії прагненню наймачів диктувати розміри заробітної плати і умови роботи. Такий стан справ навряд чи можливий на конкурентному ринку праці, і тому традиційна позиція профспілок має сенс за двох умов:

- по-перше, якщо працівник має специфічний людський капітал, який має дуже обмежене застосування, залежність працівника від фірми висока, і тому потрібний профспілковий захист;
- по-друге, коли працівник знаходиться «у полоні» у підприємства-монопсоніста на територіях робочих селищ і наймач користується своїм монопольним положенням [7].

У тому випадку, коли монополії покупця протистоїть монополія продавця, тобто коли фірмі-монопсоністу на ринку праці протистоїть профспілка-монополіст, виникає двостороння монополія [8]. Яким за цих умов буде рівень заробітної плати, сказати однозначно не можна. Не виключено, що її величина наблизиться до показника рівноважного стану ринку праці.

Однією з найгостріших проблем зайнятості є її забезпечення в умовах масових звільнень персоналу. Готових рецептів рішення проблеми забезпечення зайнятості населення в умовах масових скорочень персоналу не існує. Проте використання зарубіжного досвіду може хоч би в якійсь мірі надати допомогу в пошуку виходу з тривожної ситуації, прообраз якої виник в умовах кризи 2008-2009 років і яка може прийняти воістину загрозливий характер у разі приходу в Україну нової хвилі світової

економічної кризи. Мова піде про масові звільнення 80-х років минулого століття у зв'язку із закриттям британських шахт.

На шляху ліквідації нерентабельної і безперспективної британської вугільної галузі кабінету М. Тетчер довелося здійснити низку непопулярних заходів.

По-перше, за допомогою поліцейських акцій подавити масштабний шахтарський страйк 1984-1985 рр., яка дестабілізувала ситуацію в країні і за час якої було заарештовано більше десяти тисяч чоловік.

По-друге, поставити профспілки перед вибором між поганим і дуже поганим рішенням. Це – або звільнення по скороченню штатів з виплатою не занадто великої компенсації (від 5 до 20 тис. фунтів залежно від стажу роботи і віку) і збереження права на пенсію (гірників старших віків відправляли на дострокову пенсію, що складала 80 відсотків колишнього заробітку), або просто звільнення.

По-третє, проводити активну політику на ринку праці, на фінансування якої з 1984 по 1996 рік було витрачено більше 100 млн. фунтів. У результаті було створено більше 55 тисяч нових робочих місць. У шахтарських районах запрацювали трудові консультації, де гірникам допомагали шукати роботу, правильно оформляти резюме, влаштовуватися на курси перепідготовки. Охочим відкрити свою справу надавалася позика до 250 тисяч фунтів (засоби на фінансування антикризової програми з розрахунку на кожного її учасника з урахуванням інфляційних поправок були на порядок менше).

Вказані заходи допомогли якось пом'якшити ситуацію. Проте ті, хто знайшли нову роботу, за офіційними даними британського уряду, стали отримувати на 70 фунтів в тиждень менше, ніж раніше, а безробіття у шахтарських районах не опускалося нижче 20 відсотків.

**Висновки з даного дослідження.** Таким чином, вплив недосконалої конкуренції на ринку праці на зайнятість населення є неоднозначним. У більшості випадків він відображається деструктивними проявами, що зумовлюються негативними тенденціями в загальнодержавному вимірі. За ефективної регіональної політики деструктивний вплив таких факторів може бути послаблений або ж у випадку нестандартних підходів навіть використаний для здобуття конкурентних переваг регіону за показниками сфери зайнятості. Ось чому надалі важливо сконцентрувати наукові дослідження на об'єднанні та розробці ефективної регіональної політики зайнятості населення.

#### Література

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник. / В.С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
2. Капелюшников Р.И. Новое в буржуазной теории занятости / Р.И. Капелюшников // Критика буржуазных теорий ГМК: Проблемы «смешанной экономики» . – М. : Наука, 1983. – С.302.
3. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег / Джон Мейнард Кейнс. – М., 1978. – 108 с
4. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика. – В 2 т. : пер с англ. Т.2. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – Таллинн: Б.и., 1993. – С. 160-161.
5. Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии / Жан-Батист Сэй. Экономические софизмы; Экономические гармонии / Фредерик Бастиа; [сост., вступ. ст. и коммент. М.К. Бункиной и А.М. Семенова]. – М. : Дело: Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000.
6. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М.І. Долішній, С.М. Злупко, Т.С. Злупко, Т.Б. Токарський та ін. // НАН України. Ін-т регіональних досліджень. – Львів, 1997. – 342 с.
7. Фишер С. Экономика : пер с англ. / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М. : Дело ЛТД, 1993. – С. 312-318.
8. Хайнман Д.Н. Современная макроэкономика: анализ и применение: В 2 т. : пер. с англ. / Д.Н. Хайнман. – М. : Финансы и статистика, 1992. – С.181-191.