

*Кравченко А. О., аспірант ННВЦ НУЦЗУ, м. Харків,
ORCID: 0000-0002-3824-0128*

*Kravchenko A., PhD student of Training, Research and Production Center of the
National University of Civil Defence of Ukraine, Kharkiv*

ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА: РИНОК ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬ- НИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

STATE SOCIAL POLICY: LABOR MARKET AND SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION OF UKRAINE

У статті досліджені процеси регулювання державного ринку праці та питань зайнятості та соціального захисту населення. Визначено, що регулювання ринку робочої сили здійснюється, як і з боку держави, так і за допомогою процесів саморегулювання; вивчені основні теоретичні підходи до обґрунтування механізму саморегулювання ринку праці; виділені важелі саморегулювання ринку трудових ресурсів на сучасному етапі розвитку соціально-економічного життя держави; розглянуті можливість і необхідність регулювання ринку праці. Констатовано вплив держави на стан ринку трудових стосунків, який пов'язаний з цілим комплексом завдань соціального характеру та визначено основні пріоритети державної соціальної політики в сфері зайнятості населення.

Ключові слова: державна соціальна політика, публічне управління, механізми державної соціальної політики, безробіття, професійна підготовка.

The paper examines the processes of regulating the state labor market and issues of employment and social protection of the population. It was determined that regulation of the labor market is carried out both by the state and with the help of self-regulation processes; the main theoretical approaches to justifying the mechanism of self-regulation of the labor market were studied; levers of self-regulation of the labor market at the current stage of development of the socio-economic life of the state were selected; the possibility and necessity of regulation of the labor market were considered. The influence of the state on the state of the labor relations market, which is connected with a whole complex of tasks of a social nature, has been determined, and the main priorities of the state social policy in the field of population employment have been determined.

Keywords: state social policy, public administration, mechanisms of state social policy, unemployment, professional training.

Постановка проблеми. Сучасна ринкова система заснована на вільних взаємовідносинах її елементів. В цілому, ринок є одним з головних елементів економічної системи. Через ринок трудових ресурсів здійснюється продаж робочої сили на конкретний термін і підбір персоналу на невизначений термін. Ринок робочої сили є невід'ємною частиною будь-якої економічної системи, оскільки його стан значною мірою визначає темпи економічного зростання цієї системи. В той же час ринок праці є ключовим елементом соціальної політики, що проводиться владними структурами.

Таким чином, ринок трудових ресурсів випробовує на собі одночасно вплив і соціальної, і економічної політики держави. Відношення на ринку праці регулюються громадськими і державними інститутами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагоме значення у розробці соціальної політики займає ринок праці та добробут населення держави, багато ключових проблем розвитку національного ринку праці та теоретико-прикладних засад державної політики зайнятості знайшли своє віддзеркалення у дослідженнях ряду таких українських учених, як Д. Богиня, Н. Болотіна, В. Воротін, І. Гнибіденко, Т. Косова, Е. Лібанова, В. Онікієнко, П. Пилипенко, С. Романенко, С. Синчука, О. Шевченко. Серед зарубіжних сучасних дослідників питаннями соціальної політики займалися такі вчені, як В. Бобков, М. Волгін, В. Галецький, А. Дітон, Т. Заславська, А. Коровкін, М. Красильников, Г. МакТаггарт, Л. Мотилієв, Б. Прохоров, Дж. Ю. Стігліц та ін.

Постановка завдання. Метою статті є визначення пріоритетів державної соціальної політики в сфері зайнятості населення.

Виклад основного матеріалу. Ринок трудових ресурсів розуміється як система громадських стосунків, соціальних, правових норм і інститутів, що забезпечують відтворення, обмін, розподіл і використання праці.

Міжнародна організація праці визначає ринок праці як область, де працедавці і працівники ведуть переговори відносно умов праці і заробітної плати. Це визначення носить інституціональний характер і орієнтується на трудові стосунки і механізми управління ціною праці. Як і у будь-якого іншого ринку, у ринку праці є свої суб'єкти і компоненти. Усі вони пов'язані між собою.

Регулювання ринку праці здійснюється як з боку держави, так і за допомогою процесів саморегулювання. Відносно теоретичного обґрунтування механізму саморегулювання ринку праці існують наступні основні підходи, які в кінцевому виді були сформовані в XIX - XX вв. [2].:

1. Класична модель – основоположники А. Смит і Д. Рикардо. Пояснює причини безробіття на ринку праці і обґрунтовує механізм ринкового саморегулювання ринку за рахунок конкуренції: загострення конкуренції з боку

безробітних в умовах, коли пропозиція праці перевищує попит на неї. У працедавців є вибір працівників, і вони можуть найняти їх по значно нижчих ставках заробітної плати. Ринок праці у такому разі повернеться до стану рівноваги; посилення конкуренції між працедавцями, коли попит на працю перевищує її пропозицію. Ефект конкуренції проявляється до тих пір, поки витрати працедавця на заробітну плату не досягнуть свого максимального значення і не почнуть давати збитки, а на ринку не залишаться працедавців, які були б згодні платити працівникам заробітну плату вище за ринкову. Знову встановлюється ринкова рівновага.

2. Неокласична – її дотримуються неокласики А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Пері, Г. Хол і прибічники концепції пропозиції Д. Гідлер, А. Лафер. Згідно цієї концепції регулятором ринку є заробітна плата.

3. Монетаристська модель (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс та ін.) спирається на положення класичної економічної теорії і обґрунтовує можливість досягнення макроекономічної стабільності і довгострокової рівноваги тільки при повністю вільних конкурентних ринків - гнучкими цінами і заробітною платою без втручання держави, монополій або профспілок. Центральним положенням монетаристської теорії є положення про необхідність «природного» рівня безробіття. Так, на їх думку, вакантні місця виникають в результаті змін попиту на працю при введенні нової техніки, що вимагає нових знань, професій, вищої кваліфікації. Поки працедавець шукає необхідних працівників, зберігається безробіття.

Піддаючи критиці проведення державної соціальної політики, спрямованої на регулювання ринку праці монетаристи підкреслюють, що підтримка безробітних тільки підвищує рівень безробіття. На думку монетаристів, профспілки тільки заважають діям ринкового механізму саморегулювання. Так, підтримка ними вимог робітників про підвищення рівня заробітної плати змушує підприємців скорочувати промислові інвестиції, а, отже, і кількість нових робочих місць, рівень безробіття починає перевищувати «природний показник», а безробіття стає вимушеним.

4. Інституціональна концепція. Характер ринку праці пояснюється особливостями динаміки окремих галузей і професійно-демографічних груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних і галузевих відмінностей в структурі робочої сили, рівнів заробітної плати.

5. У концепції кейнсіанців (Дж. М. Кейнс та ін.) чинником саморегулювання ринку праці виступає мультиплікатор - коефіцієнт, який характеризує співвідношення між агрегатною величиною і її структурною частиною, міра позитивного зворотного зв'язку - впливи однієї величини на іншу в керованій системі. Виходячи з цього підходу, обґрунтовувалося, що початкове збільшення державних інвестицій створює первинну зайнятість певної кіль-

кості працівників. Витрати цих працівників на споживчі товари стимулюють розвиток виробництва і, відповідно, вторинну зайнятість, тобто збільшення робочих місць в галузях, що виробляють споживчі товари. Вироблення більшої кількості споживчих товарів вимагає введення нового устаткування, що стимулює розвиток виробництва машин і механізмів, і, відповідно, збільшення кількості робочих місць в цих галузях [4, с. 42].

Співвідношення між загальним і первинним збільшенням зайнятості має назву «Мультиплікатор зайнятості». В той же час, Дж. Кейнс довів нерéalність абсолютної гнучкості заробітної плати, оскільки спроби працедавців до її зниження викликають адекватний опір найнятих робітників.

Отже, відповідно до цієї концепції, ціна не є регулятором ринку праці, і повинна встановлюватися ззовні, державою. Основним регулятором ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит, тобто обсяги виробництва і тим самим забезпечує повну зайнятість на ринку праці. Можна виділити наступні важелі саморегулювання ринку праці на сучасному етапі розвитку соціально-економічного життя держави:

- 1) ціна праці;
- 2) норма прибутку;
- 3) співвідношення платоспроможного попиту на працю і його пропозицію;
- 4) конкуренція.

Прагнення підприємця витягнути з найманої праці максимум вигоди при мінімумі витрат цілком природно. Ця вигода утілюється в розмірах норми прибутку, що показує розміри доходу у відношенні до витрат. Працедавець буде прагнути туди, де норма прибутку вища, і покидати області, в яких вона нижча. Слід врахувати, що у будь-якому випадку, створюючи нову і розширюючи стару організацію, працедавець залучає до ринку праці нових працівників, збільшує його масштаби. Прагнучи зменшити свої витрати на найм працівників, роботодавець удосконалює організацію праці [4].

Дохід організації слід вважати економічною основою її інвестиційної активності. По його розмірах можна судити про міру успіху організації. Падіння доходності закінчується банкрутством організації. Коливання норми прибутку залежно від циклу ділової кон'юнктури то стискають, то розширюють ринок праці, а так само регулюють його кількісний і якісний склад. При сприятливій діловій кон'юнктурі зростає кількість капітальних вкладень в народне господарство. У зв'язку з цим, попит на працю різко підвищується, збільшується зарплата, яка притягає найнятих робітників в галузі, що розвиваються, до тих пір, поки вони не наповняться робочою силою.

Існує безліч об'єктивних умов, які породжують конкуренцію в ринковій економіці, виділимо деякі з них:

- 1) наявність великої кількості рівноправних ринкових суб'єктів;
- 2) повна економічна відособленість кожного з цих суб'єктів;
- 3) кон'юнктура ринку робить вплив на ринкові суб'єкти;
- 4) протиборство з усіма іншими ринковими суб'єктами.

Такі чинники саморегулювання ринку праці, як пропозиція і попит праці, ціна праці, конкуренція, а так само норма прибутку розподіляють громадське багатство і формують дохід населення та його добробут. Проте в сучасній соціально-економічній ситуації механізмів саморегулювання буває недостатньо, у зв'язку з чим ринок праці відчуває сильний вплив з боку держави.

Сфера трудових стосунків цілком охоплюється правовою діяльністю держави. У державному секторі економіки держава пред'являє попит на трудові ресурси, координує його в частці, встановлюючи деякі основні параметри найму в діапазоні національної економіки.

Управління ринком трудових ресурсів це - особлива форма і сфера держави, що регулює вплив, на соціальні і економічні процеси в суспільстві. Детальний розгляд цієї області державної дії дозволяє точніше представити широту її методів і підходів.

Державне регулювання на ринку праці спрямоване на:

- досягнення обґрунтованого рівня зайнятості;
- забезпечення максимальної відповідності необхідних робочих місць, що навчаються структурі;
- згладжування наслідків безробіття.

Вплив держави на стан ринку трудових стосунків пов'язаний з цілим комплексом завдань економічного і соціального характеру. Необхідно враховувати, що в економіці ресурсні і товарні ринки пов'язані між собою. Зміни, що відбуваються на одному з ринків, впливають на функціонування іншого, прямо або побічно. Для регулювання роботи ринку праці у державі є як адміністративні, так і економічні важелі [3, с. 1076].

Трудове законодавство країни, що визначає права і обов'язки суб'єктів трудових стосунків (наймачів, працівників, профспілок), має величезне значення. Законодавством встановлюються:

- 1) пенсійний вік;
- 2) мінімальний рівень оплати праці;
- 3) коефіцієнт підвищеної плати за наднормові роботи;
- 4) пільги у деяких категорій працівників; обмеження по залученню до праці дітей, підлітків, вагітних жінок тощо.

Використання іноземних фахівців регулюється державою за допомогою імміграційного законодавства. Таким чином, держава впливає на пропозицію праці в одних або інших сегментах національного ринку праці. Необхідно підкреслити, що держава встановлює і підтримує «правила гри» не лише за

допомогою самих законів, але і їх дійсного дотримання. Механізми примусу до виконання законів особливо важливі. Ефективне виконання законів здатне забезпечити учасників трудових стосунків кращим захистом. Наприклад, вони зможуть з меншим ризиком вкладатися в людський ресурс, укласти контракти на довготривалу співпрацю. Держава повинна надавати учасникам трудових стосунків правильну і оперативну інформацію, що дозволяє долати інформаційну асиметрію і знижувати транзакційні витрати [1, с. 18].

Політика зайнятості грає величезну роль. Вона здійснюється державою за допомогою спеціальних організацій. Ці організації покликані допомагати безробітним, а так само надавати підтримку непрацюючим громадянам в працевлаштуванні тощо. В нашій країні ці функції виконує Державна служба зайнятості населення. Засоби державного бюджету, які спрямовані на зміст громадського сектора, можуть використовуватися державою для збільшення кількості робочих місць. Фінансуючи армію, поліцію, фундаментальні наукові дослідження, природоохоронні заходи, збільшуючи число чиновників, держава створює робочі місця в громадському секторі.

Держава може надавати громадські блага не лише за допомогою громадського, але і приватного сектора. За допомогою системи державного споживання, державних закупівель, збільшуючи тим самим попит на працю в галузях, одержуючих державні замовлення. Наприклад, якщо держава хоче підвищувати кваліфікацію і рівень підготовки фахівців економіки підприємства, ЗВО, що здійснюють підготовку і підвищення кваліфікації таких фахівців, отримують відповідне держзамовлення, яке зокрема, збільшить попит на працю викладачів.

Система соціального захисту населення має велике значення для системи трудових стосунків і в цілому усього суспільства. Її функціонування викликає багато суперечок, а наслідки суперечливі. Для тих верств населення, які отримують від держави безкоштовне медичне обслуговування, освіту а також посібники з безробіття, діє ефект доходу. Через це, різного роду трансферти і субсидії сприяють зниженню індивідуальної пропозиції праці людей і зменшенню їх трудової активності. Вони небезпечні посиленням утриманських настроїв людей, які, в тому або іншому ступені здатні до трудової діяльності. У цьому полягає прямий ефект, проте можливий і протилежний - непрямий ефект [2, с. 220].

Субсидії даються для певної мети і ведуть до росту попиту на конкретні товари і послуги, піднімаючи тим самим попит на працю, яка пов'язана з їх виробництвом. Приміром, субсидування медичної допомоги для деяких громадян спричинить збільшення попиту на медичні послуги і ліки. У свою чергу, трансферти не мають конкретного призначення, проте їх одержувачі теж направлять засоби на придбання певних товарів і послуг, збільшуючи попит

на них у відповідних сегментах споживчого ринку. Вплив на ринок праці роблять і субсидії, що отримуються не громадяни і домогосподарства, а фірми. Вони можуть прямувати на реалізацію різних економічних або соціальних цілей. Приміром, на агітацію до активної трудової діяльності інвалідів. Коли мета отримуваних субсидій - тільки ріст виробництва, то організація завдяки ефекту масштабу може збільшити попит на усі ресурси, включаючи працю. Якщо субсидується формування нових трудозбережних технологій, то ефект заміщення праці капіталом може переважити ефект масштабу, зменшивши при цьому попит на працю.

Особливий вплив мають заходи державного регулювання, які спрямовані на стимулювання попиту і пропозиції на ринку трудових ресурсів. Зменшенню попиту на працю перешкоджає строга регламентація поведінки працедавців при звільненні персоналу, проте результативність таких заходів часто невелика, до того ж вони викликають побічні ефекти. Приміром, в Україні широко практикуються термінові трудові контракти, тимчасова робота, часто в обхід вимог трудового законодавства. Ґрунтуючись на міжнародному досвіді, можна помітити, що якщо звільнення працівника для організації складне або дороге, то це допомагає вже зайнятим зберігати робочі місця, але утрудняє набір нових працівників. Відомо, що в нашій країні переважають звільнення за власним бажанням, але істинні причини можуть бути іншими. «Добровільність» нерідко буває вимушеною із-за високих витрат звільнення для підприємств, які різноманітними способами підштовхують працівників до подання заяви про відхід [3, с. 1075].

Велику роль на ринку праці грають податки. У разі, якщо домінує ефект доходу, пропорційний прибутковий податок може збільшити кількість годин бажаної роботи, а при домінуванні ефекту заміщення зменшити його. Податки чинять дію не лише на ринок праці в цілому, але і на індивідуальну пропозицію праці кожного працівника окремо. Одним із способів саморегуляції ринку праці є ціна праці. Проте держава так само не стоїть осторонь в цьому питанні. Дія держави на ціну робочої сили може бути як пряме, так і непряме. Серед методів стабілізації ситуації на ринку праці за допомогою проведення державної політики зайнятості можна виділити наступні: збільшення зацікавленості працедавця в створенні нових робочих місць; відповідність професійної структури працівників вимогам кон'юнктури ринку праці за допомогою державних програм навчання і перенавчання; встановлення форм і тривалості оплачуваної зайнятості.

Трудове право України формується в умовах економічної свободи і конкуренції. Воно не може ігнорувати досвід регулювання трудових стосунків інших країн з розвиненою ринковою економікою. Вивчення досвіду цих країн у сфері трудового права украї корисно, у зв'язку з тим, що суть стосунків між найнятими робітниками і працедавцями в принципі скрізь однакова.

Освоєння їх досвіду може дозволити уникнути повторення помилок, що допускалися раніше іншими країнами, а так само розробити концепції захисту праці, які будуть придатні для нашої країни.

Європейська модель трудового законодавства відрізняється великою мірою втручання держави в трудові стосунки. Це пов'язано із слабкістю приватних підприємницьких структур в правовому плані, що не дозволяє передати регулювання більшості питань, які пов'язані з трудовими стосунками на рівні організації. Не менш важливим є і психологія самих працівників, які обертають усі свої вимоги державі, вважаючи, що саме вона повинна вирішувати усі питання, пов'язані з регулюванням трудових стосунків.

Європейська модель буде найбільш прийнятною для України. Проте особливістю сучасної державної політики України є децентралізація регулювання трудових стосунків. Держава майже втратила функції загального працедавця і всевладдя в трудових стосунках, але вона все ще залишається фактичним гарантом трудових прав громадян. Це припускає тіснішу взаємодію працедавців і профспілок і їх участь в ухваленні соціально-економічних рішень, а так само у визначенні умов праці і передачу вирішення багатьох питань на рівні конкретних сторін [5, с. 61].

У нашій країні законодавчо встановлені наступні регулюючі параметри і обмеження:

- мінімальна зарплата, її розміри встановлюються кожного разу законом;
- індекс споживчих цін на товари і послуги, що служить основою систематичного підвищення грошових доходів населення;
- єдина тарифна сітка для працівників бюджетної сфери, яка встановлює співвідношення по кваліфікації;
- чинне трудове законодавство, що передбачає підвищену оплату важких і шкідливих умов праці, наприклад, компенсацію за роботу в нічний час, понаднормово й інші пільги і гарантії і компенсації по зарплаті;
- розміри оподаткування доходів фізичних осіб;
- обов'язкові страхові платежі по соціальному страхуванню; норми відшкодування затримки виплат по заробітній платі.

Висновки. З урахуванням викладеного можна виділити наступні основні принципи регулювання трудових стосунків:

- 1) визнання правової рівності сторін трудових стосунків, а так само розробка механізму захисту слабкішої сторони, тобто працівника;
- 2) облік особливостей специфічних категорій трудящих;
- 3) облік інтересів працівників і працедавців і їх державний захист;
- 4) гуманістичний характер трудових стосунків і визнання пріоритету особи перед інтересами виробництва;

5) встановлення дієвих заходів відповідальності за порушення трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Воротін В.Є. Соціальний захист населення як об'єкт державного регулювання та управління в Україні // Теоретичні та прикладні питання економіки . 2014. Вип. 2. С. 14–21.

2. Карпеко, Н.М., Полякова, Н.О. Нові підходи публічного управління у відтворенні соціально-трудоного потенціалу регіону // Вісник Національного університету цивільного захисту України. 2022. № 1(16). С. 214-221.

3. Кваша О.С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 22. С. 1074–1079.

4. Лібанова Е.М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів ХХІ століття // Ринок праці та зайнятість населення. 2012. № 2. С. 41–46.

5. Шевченко О.О., Кершев В.А., Лашина І.С. Концепція соціального захисту населення: парадигмальні засади змін // Вчені записки Таврійського нац. ун-ту імені В.І. Вернадського. Серія «Економіка і управління». 2020. Том 31(70). № 4. С. 57–62.

References:

1. Vorotin V. Ye. Sotsialnyi zakhyst naselennia yak ob'iekt derzhavnoho rehuliuвання ta upravlinnia v Ukraini. Teoretychni ta prykladni pytannia ekonomiky . 2014. Vyp. 2. S. 14–21.

2. Karpeko, N.M., Poliakova, N.O. Novi pidkhody publichnoho upravlinnia u vidtvorenni sotsialno-trudovoho potentsialu rehionu. Visnyk NUTsZ Ukrainy. 2022. № 1(16). S. 214-221.

3. Kvasha O.S. Rynok pratsi v Ukraini: analiz suchasnoho stanu ta perspektyvy. Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. 2018. Vyp. 22. S. 1074–1079.

4. Libanova E.M. Problemy rozvytku rynku pratsi v konteksti sotsialnoi polityky Ukrainy, zahroz ta vyklykiv KhKhI stolittia. Rynok pratsi ta zainiatist naselennia. 2012. № 2. S. 41–46.

5. Shevchenko O.O., Kershev V.A., Lashyna I.S. Kontsepsiia sotsialnoho zakhystu naselennia: paradyhmalni zasady zmin. Vcheni zapysky Tavriiskoho nats. un-tu imeni V.I. Vernadskoho. Seriiia «Ekonomika i upravlinnia». 2020. Tom 31(70). № 4. S. 57–62.