

Тема 2. Теоретичні підходи до аналізу зайнятості населення

План лекції:

1. Вступ до теоретичного осмислення зайнятості
2. Теоретико-методологічні засади дослідження зайнятості
3. Класичний підхід до зайнятості
4. Кейнсіанський підхід
5. Монетаристський підхід
6. Інституційний підхід
7. Неокласичний та некейнсіанський підходи
8. Сучасні концепції зайнятості (XXI століття)

Аналіз зайнятості населення є ключовим елементом дослідження ринку праці та формування державної політики у сфері праці й соціального захисту. Зайнятість – це складне соціально-економічне явище, яке відображає взаємодію економічних, соціальних, правових та інституційних факторів і визначає рівень добробуту суспільства, конкурентоспроможність економіки та соціальну стабільність. Теоретичні підходи до вивчення зайнятості еволюціонували разом із розвитком економічної думки, ролі держави та трансформацією суспільних цінностей.

У межах цієї лекції розглянемо теоретико-методологічні засади аналізу зайнятості, а також основні підходи, що сформували сучасне розуміння ринку праці та механізмів його регулювання.

1. Теоретико-методологічні засади дослідження зайнятості

Зайнятість як багатовимірне явище включає економічну, соціальну, демографічну, правову, психологічну та політичну складові. Тому її аналіз спирається на комплекс методологічних підходів, кожен із яких зосереджує увагу на певній площині функціонування ринку праці.

1.1. Основні методологічні підходи:

1. **Економічний підхід** - досліджує закономірності попиту і пропозиції робочої сили, рівноважні умови, фактори формування заробітної плати та динаміку зайнятості в макроекономічному вимірі.

2. **Соціологічний підхід** – вивчає трудову поведінку, мотивацію, професійну мобільність, соціальний статус працівника та вплив соціальних груп і норм на ринок праці.

3. **Інституційний підхід** – зосереджується на ролі соціальних інститутів – держави, профспілок, системи освіти, бізнесу, традицій, норм – у формуванні зайнятості.

4. **Управлінський підхід** – аналізує інструменти державного регулювання та механізми управління ринком праці: програми зайнятості, соціальний діалог, інфраструктуру працевлаштування, політику доходів.

Еволюція теоретичних підходів до зайнятості показує, як змінювались парадигми економічного розвитку та роль держави у регулюванні трудових відносин.

2. Класичний підхід

2.1. Історичний контекст і представники

Представники: А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сей, Т. Мальтус
Період: XVIII – початок XIX ст. Класична школа розглядала працю як товар, який вільно купується і продається на ринку. Основою підходу є віра в саморегуляцію ринку.

2.2. Основні положення класичної школи:

- ✓ Ринок праці автоматично досягає рівноваги без втручання держави.
- ✓ Закон Сея: «пропозиція створює власний попит».
- ✓ Заробітна плата формується як ціна праці під впливом попиту і пропозиції.
- ✓ Безробіття має тимчасовий характер і пов'язане з негнучкістю заробітної плати.

2.3. Роль держави - мінімальне втручання: захист власності, дотримання контрактів.

2.4. Недоліками класичного підходу є: ігнорування соціальних і структурних особливостей ринку праці; недооцінка циклічних криз; неповне урахування інституційних бар'єрів.

3. Кейнсіанський підхід

3.1. Представники та передумови

Дж. М. Кейнс, Дж. Хікс, Е. Хансен. Період 1930–1950-ті рр. Велика депресія показала, що ринок не завжди здатний самовідновитися.

3.2. Основні положення:

- ✓ Безробіття виникає через нестачу сукупного попиту, а не через небажання людей працювати.
- ✓ Держава повинна активно втручатися в економічні процеси.

3.3. Інструменти державного впливу

- ✓ Стимулювання інвестицій і споживання;
- ✓ Бюджетні витрати, суспільні роботи;
- ✓ Підтримка доходів населення;
- ✓ Роль держави як «роботодавця останньої інстанції».

3.4. Недоліками Кейнсіанського підходу є ризик інфляції через надмірне регулювання та залежність ефекту від якості фінансової політики.

4. Монетаристський підхід

4.1. Представники

М. Фрідман, Е. Фелпс, Р. Лукас Період: 1960–1980-ті рр.

4.2. Основні положення:

- ✓ Існує природний рівень безробіття.
- ✓ Довготривале втручання держави неефективне.
- ✓ Спроба знизити безробіття нижче природного рівня провокує інфляцію.

4.3. Політика зайнятості передбачає:

- ✓ Стабільне макроекономічне середовище;
- ✓ Деретуляція ринку праці;
- ✓ Гнучкі форми зайнятості;
- ✓ Мінімізація соціальних виплат, що знижують мотивацію до праці.

5. Інституційний підхід

5.1. Представники

Т. Веблен, Дж. Коммонс, Дж. Гелбрейт, Д. Норт, А. Сен
Період: з 1950-х рр.

5.2. Сутність підходу

Економічна поведінка зумовлена не тільки ринком, але й соціальними інститутами: нормами, традиціями, правом, освітою.

5.3. Основні ідеї

- Зайнятість є результатом взаємодії економічних та соціальних інститутів.

- Ефективність політики залежить від соціального діалогу.
- Значення мають освіта, підготовка кадрів, соціальне партнерство.

5.4. Практична реалізація

- Концепція МОП «Гідна праця»;
- Європейська політика соціальної інклюзії;
- Програми перекваліфікації та підтримки інновацій.

6. Неокласичний та неокейнсіанський підходи

6.1. Неокласики

Г. Беккер, Р. Солоу наголошували на ролі людського капіталу, а саме: освіти, кваліфікації, здоров'я, мобільності.

6.2. Неокейнсіанці

Поєднують кейнсіанське стимулювання попиту з необхідністю модернізації ринку праці та гнучких інституцій.

6.3. Основна ідея: інвестиції в людський капітал – ключ до підвищення зайнятості, продуктивності та інноваційності економіки.

7. Сучасні концепції зайнятості (XXI століття)

7.1. Концепція “flexicurity”

Поєднання гнучкості ринку праці з високим соціальним захистом. Характерна для країн Північної Європи. В Україні може слугувати основою модернізації трудового законодавства.

7.2. Концепція “Гідна праця” (МОП) містить чотири складові:

1. Зайнятість
2. Права у сфері праці
3. Соціальний захист
4. Соціальний діалог

Також концепція “Гідна праця” (МОП) частиною Цілей сталого розвитку ООН.

7.3. Теорія “зелених робочих місць”

Зосереджується на екологічній трансформації економіки, а саме: відновлювана енергетика; енергоефективність; переробка відходів та поєднує економічне зростання із захистом довкілля.

7.4. Цифрова економіка та гіг-зайнятість

Нові форми праці: фріланс, віддалена робота, цифрові платформи. Переваги: гнучкість, глобальність. Ризики: нестабільність доходів, відсутність гарантій. Завдання держави: правове врегулювання платформеної праці.

7.5. Гуманістичний підхід

Розглядає зайнятість як інструмент розвитку особистості: якість праці, баланс «робота–життя», психологічний комфорт, безпечні умови.

Основні підходи наведені у порівняльній таблиці.

Підхід	Причини безробіття	Роль держави	Основні інструменти	Соціальна орієнтація
Класичний	Надлишок робочої сили, негнучкість зарплати	Мінімальна	Лібералізація ринку праці	Низька
Кейнсіанський	Недостатній попит	Активна	Фіскальні стимули, суспільні роботи	Середня
Монетаристський	Макроекономічна нестабільність	Обмежена	Контроль за грошовою масою	Низька
Інституційний	Недосконалість інститутів	Координуюча	Соціальний діалог, освіта, партнерство	Висока
Неокласичний	Низький людський капітал	Інвестор у людину	Освіта, інновації	Висока
Сучасні (flexicurity, гідна праця)	Структурна трансформація, цифровізація	Партнерська	Гнучкість та безпека, інноваційна політика	Дуже висока

Отже, сучасне розуміння зайнятості – це результат багатовікової еволюції теорій, що відображають зміни в економіці, соціальних відносинах та ролі держави. Класичний і монетаристський підходи підкреслюють значення ринкових механізмів, тоді як кейнсіанський, інституційний та гуманістичний – важливість державного регулювання, соціального діалогу і розвитку людського потенціалу. У XXI столітті особливого значення набувають цифровізація, екологічна трансформація та концепція гідної праці,

що формують нові вимоги до політики зайнятості та управління людськими ресурсами.