

витрачання коштів, що виділяються, і поліпшення врахування інтересів і потреб населення і регіонів у фінансуванні соціальної сфери.

Таким чином, на основі результатів аналізу європейського досвіду державного регулювання соціальної сфери в умовах фінансової кризи можливо запропонувати ряд напрямів використання його в Україні: по-перше – необхідно поєднати соціальні та інноваційні орієнтації; по-друге – це необхідність наявності так званого соціального трикутника: сильний уряд – впливові профспілки – креативний бізнес; по-третє – важливість наявності креативного бізнесу; по-четверте – забезпечення пропорційності у розподілі; по-п'яте – поєднання ринкових і неринкових методів; по-шосте – вирішення житлової проблеми. Формування ефективного механізму державного регулювання соціальної сфери в Україні повинно здійснюватись на основі кращих зразків світового досвіду, однак з урахуванням специфіки вітчизняних умов соціально-економічного розвитку, що потребує розробки відповідних заходів адаптаційного характеру.

## **2.2 Формування та регулювання ринку праці в умовах глобалізації та посткомуністичної трансформації:**

### **польський досвід**

*(Лахижа М.І., Єгоричева С.Б.)*

Посткомуністична трансформація, що відбувається в умовах глобалізації та інформатизації, охоплює всі сфери економічного життя, у тому числі, і ринок праці. Варто наголосити на комплексності поняття «ринок праці» та проблем його регулювання. Ключові показники ринку праці, що застосовуються на міжнародному рівні, включають не тільки зайнятість, а і інші індикатори (статус, економічна активність, рід зайнятості, професія, тривалість робочого часу, зайнятість у неформальній економіці, неповна зайнятість, безробіття, освіта, затрати на оплату праці, продуктивність праці та ін.) [67, с. 2].

Протидія безробіттю має бути лише одним із напрямів діяльності на ринку праці, поряд із забезпеченням сталого економічного розвитку, удосконаленням соціальної політики, підтримкою молоді, забезпеченням доступності підготовки,

перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, сприянням кооперації з неурядовим сектором тощо.

Регулювання ринку праці ми розглядаємо як управлінську проблему, яка включає в себе як економічні, так і політичні, демографічні, технологічні та інші фактори. Ключового значення набуває людський капітал, від рівня підготовки та ефективного використання якого залежить добробут та здатність суспільства до розвитку.

У Республіці Польщі проблематика формування та регулювання ринку праці була й залишається важливою складовою пост-комуністичних реформ, які вже були предметом розгляду в Україні [91]. Польський досвід суспільної трансформації має безсумнівне значення як позитивний приклад для держав, в яких ці процеси відбуваються повільніше і складніше. Крім того, політика Польщі на ринку праці прямо впливає на Україну, враховуючи економічні зв'язки та, особливо, міграцію робочої сили, що актуалізує дослідження вищезазначених питань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про значну увагу, що приділяється як вітчизняними, так і польськими науковцями проблематиці розвитку ринку праці, яка має міждисциплінарний характер. Українськими вченими, переважно представниками економічної науки, ринок праці ґрунтовно вивчається з теоретичної точки зору, зокрема, його функціонування у транзитивній економіці (В. Геєць, І. Гнибіденко, А. Гриценко, В. Герасимчук, Б. Данилишин, В. Дружиніна, Л. Ільч, Г. Кабаченко, А. Калина, С. Калініна, А. Колот, В. Онікієнко та інші). У рамках науки державного управління проблематику ринку праці вивчали А. Батюк, Н. Діденко, К. Дубич, О. Жадан, К. Міщенко, В. Мороз, О. Петроє, Н. Савченко, В. Сичова та інші.

Окремі аспекти розвитку польського ринку праці та української трудової і освітньої міграції у Польщу вивчали Г. Біла, О. Голубник, Ю. Гуменюк, М. Карлін, О. Левицька, Т. Павлюк, Д. Скорупка та інші.

Серед польських дослідників ринку праці варто виокремити таких авторів тематичних монографій та дисертаційних досліджень, як П. Борис (P. Borys), А. Бухвальд (A. Buchwald), З. Вишневський (Z. Wiśniewski), Е. Голата (E. Gołata), М. Гапонюк (M. Haponiuk), Я. Горняк (J. Gorniak), Г. Грухоцьк (H. Gruchociak), В. Козек (W. Kozek), Д. Котлорж (D. Kotlorz), Е. Кринська (E. Krynska),

Л. Кухарський (L. Kucharski), І. Ліхняк (I. Lichniak), М. Мрозек (M. Mrozek), К. Мушинський (K. Muszynski), М. Нога (M. Noga), М. Ставіцька (M. Stawicka), І. Стейнеровська-Стреб (I. Steinerowska-Streb), Я. Шабан (J. Szaban), А. Ягодзинський (A. Jagodziński). Звичайно ж, цей перелік далеко не вичерпний, крім того, доступна велика кількість статей польських авторів, присвячених проблематиці ринку праці. Часто питання ринку праці є предметом обговорення у засобах масової інформації.

На наш погляд, систематизація та аналіз цих публікацій може бути предметом окремого дослідження, яке полегшується наявністю значної кількості бібліографічних описів, наприклад, виданих Головною бібліотекою праці і соціального забезпечення [220].

Важливою, з методологічної точки зору, є оцінка результатів польських реформ, зокрема, проблеми безробіття, соціального захисту тощо, здійснена їх архітекторами, які є представниками різних теоретичних напрямів: неолібералізму – Л. Бальцеровичем (L. Balcerowicz) та прагматичного підходу – Г. Колодкою (G. Kołodko).

Втім, незважаючи на популярність теми ринку праці, частина питань залишається дискусійними. Так, досі триває обговорення доцільності неоліберального або прагматичного підходів до ринку праці в період посткомуністичної трансформації, міри врахування економічних та соціальних завдань, факторів впливу на ринок праці та його перспективи. Регулювання ринку праці в Польщі набуває актуальності і у зв'язку з новими проблемами, що виникають внаслідок демографічних, економічних, соціальних, технологічних та інших чинників.

Аналізуючи ринок праці Республіки Польща, необхідно пам'ятати про наявність історичного досвіду діяльності у цій сфері: у січні 1919 року тодішній керівник польської держави Й. Пілсудський підписав декрет про створення Державного бюро зайнятості. Особливо важливою діяльністю зі зменшення безробіття була у період 1930-х років у рамках подолання наслідків світової економічної кризи.

У період соціалізму вважалося, що питання ринку праці – це проблеми не планової, а ринкової економіки. Забезпечення повної зайнятості населення було визнано одним з найголовніших завдань держави, а показник зайнятості був пріоритетним, часто на шкоду продуктивності праці та всупереч економічній доцільності, що стало однією з причин кризи. Такий підхід приводив до формування так

званої негативної культури праці, а право на працю ставало обов'язком.

Польща ще з початку 1980-х років в умовах глибокої політичної та економічної кризи першою із соціалістичних країн розпочала рух до демократизації та ринкової економіки: було посилено самостійність державних підприємств, розпочато відхід від директивного планування, частково лібералізувалося ціноутворення, покращилися умови для іноземних інвестицій та ін. Проте значним було приховане безробіття, яке проявлялося, переважно, у вигляді неповної зайнятості й на яке зверталася увага у програмах демократичної опозиції. У 1990 році це явище було охарактеризовано як «парадокс повної зайнятості у Польщі» у публікації одного з перших польських дослідників проблем ринку праці Я. Новіцького [244], який вважав, що у 1985 році приховане безробіття сягало половини формально зайнятих. Проблеми на ринку праці стали однією з причин політичної активності польських робітників в останні роки соціалістичного режиму та у трансформаційний період.

У 1989 році у Польщі було започатковано облік безробітних. Варто наголосити, що як польськими [235], так і українськими науковцями [189] відзначається відсутність єдиної методології визначення кількості безробітних як важливого показника стану ринку праці. З моменту створення державної служби зайнятості підрахунки велися за результатами року, а з 1992 року – поквартально, за методологією «Дослідження економічної активності населення» (*Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)*). У 2002 році методика розрахунку деяких показників змінилася. На даний час рівень безробіття фіксується щомісячно Міністерством праці та соціальної політики.

Згідно з методикою, прийнятої Центральним статистичним управлінням, рівень безробіття обчислюється як відношення кількості зареєстрованих безробітних до кількості економічно активних цивільних осіб, тобто без урахування осіб, які проходять активну військову службу, та працівників бюджетних установ, які здійснюють діяльність у сфері національної оборони та громадської безпеки. Кількість економічно активних цивільних не публікується і розраховується виключно для обчислення рівня зареєстрованого безробіття. Останніми роками вона була явно меншою, ніж кількість професійно активних людей, визначена за оцінками, отриманими методом опитування робочої сили. Дані про безробітних та зайнятих,

що використовуються для підрахунку рівня безробіття, надходять із джерел, що відрізняються за методами збору, що може спричинити деякі неточності, особливо у випадку, коли рівень безробіття визначається для повітів. Досить згадати, що, наприклад, реєстри на кінець 2018 року охопили 1024 тисячі безробітних, а кількість безробітних за методологією *BAEL* становила 649 тис. осіб.

На початку посткомуністичних реформ у державному секторі економіки Польщі працювало 70,4% загальної кількості зайнятих, в індивідуальних сільськогосподарських господарствах – 20,8%, 8,8% працівників було зайнято у приватному неаграрному секторі. Науковцями відзначається неврівноваженість тогочасного польського ринку праці за багатьма параметрами: територіальному, за галузями, за статтю, за кваліфікацією працівників тощо. Зокрема, у західних та північних воєводствах рівень безробіття перевищував 22%, у східних – був нижчим 10%, помітним стало зниження частки жінок у чисельності зайнятого населення [237, с. 9; 262, с. 211]. Окремою проблемою стало безробіття випускників навчальних закладів, які у 1990 році у восьми воєводствах центральної та східної Польщі становили понад третину безробітних. З'явилося й нове явище – незареєстрована зайнятість, яка суттєво впливала на ринок праці.

Під впливом реформ «ринок працівників» трансформувався на «ринок роботодавців», які керувалися, насамперед, економічними розрахунками та критеріями ефективності, що призвело до суттєвого зростання безробіття (з 6% до понад 20%) та зниження соціальних стандартів. Водночас, у Польщі проявилася й специфічна лише для неї риса – винятково сильні позиції робітників як у соціально-політичній системі держави загалом, так і всередині державних підприємств, що, на думку Л. Бальцеровича, обмежувало можливості влади щодо приватизації [9, с. 351].

Зазвичай, реформаторами позитивно оцінюється проведена у Польщі «шокова терапія». Проте, на думку іншого архітектора польських реформ, керівника міністерства фінансів Польщі у 1994-1997 рр. та 2002-2003 рр. Г. Колодка, надлишково стабілізуюча політика, неувага до побудови ринкових інститутів і надмірна лібералізація торгівлі разом зі зневагою до стимулюючих функцій держави призвели до значних втрат: за три роки ВВП країни скоротився майже на 20%, у 1994 р. кількість безробітних досягла 3 млн. осіб [70]. Такий критичний підхід зустрічається і в інших авторів. Зокрема, Р. Воз у публікації «Наша гекатомба 1990 року, або

як з'явилося безробіття» [271] вказує на складність реформ, які призвели до ліквідації великих підприємств. М. Кнапінська наголошує що у Польщі відбулися суттєві зміни у сприйнятті завдань держави в умовах перехідної економіки [234, с. 171-172]. Держава впливала на цю сферу, будучи роботодавцем, прямим «гравцем» на ринку праці, а також встановлюючи правові умови, стимулюючи соціально відповідальну поведінку бізнесменів тощо. Зросли витрати на проведення політики стабілізації ринку праці (*більше 2% ВВП у 1993-1994 роках*).

Вузловими чинниками, що впливали на ринок праці в умовах трансформації, були: системні макроекономічні зміни, внутрішня та зовнішня кон'юнктура, іноземні інвестиції, організаційна роль держави у формуванні системи права та створенні робочих місць у публічному секторі, впровадження еластичних і ефективних форм роботи. Зміни призвели до посилення ролі ринкових механізмів на ринку праці, помітного зменшення ролі держави та профспілок у формуванні трудових відносин, що викликало занепокоєння працівників, пов'язане зі зниженням рівня їхньої соціальної захищеності.

Чітка перспектива членства в Європейському Союзі стала для Польщі з 1994 року необхідним стержнем для перетворень: проєвропейський вектор залишався при всіх змінах влади реальним напрямом розвитку, а вимоги ЄС безпосередньо визначали спрямованість реформ. На 1994-1997 роки припадає здійснення програми «Стратегія для Польщі», що дозволило країні значно зміцнити політичні та економічні інститути, стати асоційованим членом Європейського Союзу та стрімко (у середньому 6,4% зростання ВВП на рік) розвивати економіку. Зниження рівня безробіття розглядалося як важливий фактор зняття соціальної напруги та поглиблення посткомуністичної трансформації.

Утім, рівень безробіття у Польщі залишався високим, що пояснювалося низкою факторів: високою вартістю робочої сили, ліберальною системою страхування від безробіття, що вело до зростання тривалого безробіття, та ін. Проведені у Польщі у 2002 та 2012 роках соціологічні дослідження показали, що перевагою на ринку праці були високий рівень освіти, молодий вік, знання мов та професійний досвід. Певний прорив в економічному розвитку Польщі припадає на час після вступу до Європейського Союзу, що пов'язується зі значним зростанням обсягів іноземних інвестицій та прямих субсидій ЄС. Утім, можливість легально працевлаштуватися

за кордоном активно використовувалася, в основному, молодими і кваліфікованими людьми, що стало однією з причин різкого скорочення безробіття – з 20,6% у лютому 2004 року до 8,9% у лютому 2008 року [259, с. 15-19]. Хоча й Польща, у свою чергу, стала привабливим місцем роботи для мешканців країн Східної Європи, але еміграція на той час значно перевищувала імміграцію.

Під час світової фінансової кризи 2007-2009 років польська економіка, єдина в Європейському Союзі, уникла рецесії. У 2008-2016 роках ВВП Польщі зріс загальною на 32%, хоча темпи приросту поступово сповільнювалися, як у всіх розвинутих країн. На середину 2019 року безробіття у Польщі знаходилося на рекордно низькому рівні у 3,8%.

Польські науковці неодноразово пропонували різні варіанти періодизації стану безробіття у Польщі. Так, С. Міклашевський у публікації 2006 року виділяє 3 етапи:

I етап – 1991-1994 роки (різке зростання безробіття);

II етап – 1995-1998 роки (зниження темпів зростання безробіття);

III етап – 1999-2004 роки (зростання безробіття) [240, с. 21]. Результати дослідження Я. Мрозека 2015 року [242] свідчать, що у період з 2000 по 2007 роки рівень безробіття у Польщі значно (удвічі) перевищував відповідний середній показник по ЄС. Переломним тут став 2008 рік, і сьогодні показники безробіття у країні є дещо нижчими середніх по ЄС.

Економічне зростання посилило попит на робочу силу, що привело у 2007-2010 роках до зниження кількості польських мігрантів до країн ЄС та припливу в Польщу іноземних працівників. Водночас, проблеми на ринку праці продовжували турбувати суспільство. Так, професор О. Новороль вказував на неузгодженість та складність законодавства; нескоординованість соціальної політики різних відомств та значну кількість її суб'єктів, включаючи як державні, муніципальні, так і громадські інституції; дублювання на державному, регіональному і місцевому рівнях. Ключовою проблемою було названо високий рівень заполітизованості всіх рішень органів влади [245].

Згідно з офіційними даними та спостереженнями експертів, у 2009-2012 роках безробіття було вищим у сільській місцевості, серед молоді та серед осіб з низьким рівнем освіти. Проблемою стало

значне довгострокове безробіття; четверта частина зареєстрованих безробітних навіть не шукала роботи [ 272].

У 2015 році голова Національного банку Польщі М. Белька назвав ринок праці у Польщі «хворим», нееластичним, засміченим короткотривалими трудовими договорами та податковими привілеями [10]. Серед зареєстрованих безробітних у Польщі велика частина отримали такий статус заради медичного страхування, тому знайти бажаючих повернутися до продуктивної праці було дедалі складніше, особливо у сферах, де праця важка або неprestижна. Водночас, не вистачало кваліфікованих робітників. Тому гостро постало (і залишається актуальним зараз) питання посилення еластичності ринку праці за рахунок впровадження неповної зайнятості, гнучкого графіку роботи, використання праці людей старшого віку тощо.

Все помітнішим стає у Польщі дефіцит робочих рук, що стало особливо зрозуміло під час пов'язаного з коронавірусом карантину та від'їзду значної кількості українців на батьківщину. Відповідно до прогнозів Центрального статистичного управління та досліджень польських вчених, вже у найближчі роки польська економіка потребуватиме додатково 3-4 млн. робітників, а до 2050 року місцевим підприємствам не вистачатиме близько 10 млн. працівників. Згідно з опитуваннями, 65% польських фірм визнають, що брак працівників знижує їхню продуктивність та не дозволяє заключати нові контракти.

Оцінка сучасних проблем на ринку праці Польщі з точки зору профспілок розкрита у публікації [253]: нестача працівників, що може посилитися; політика низьких зарплат - за 2000-2018 роки сукупний приріст ВВП становив 93 відсотки, тоді як реальне підвищення зарплати – лише 68 відсотків; значна кількість непрацюючих працездатних людей: серед 13,1 мільйона неактивних людей понад 5 мільйонів – особи працездатного віку; порушення трудового законодавства працедавцями за майже повної пасивності держави; невідповідність компетенцій працівників потребам роботодавців; сегментація ринку праці на кращий з високим рівнем заробітку та гірший; нестабільність зайнятості: надмірна ліберальність законодавства про працю призвела до того, що працівники є мало захищеними, тому що їх легко звільнити; значна регіональна диференціація; нецільове використання Фонду праці (так, у 2007-2015 рр.,

незважаючи на високий рівень безробіття, майже 6 млрд. злотих було використано для покриття дефіциту бюджету) [241, с. 104].

На наш погляд, цей перелік проблем не є вичерпним. Зокрема, загрозливою для ринку праці є лібералізація міграційної політики Німеччини з метою залучення робочої сили з Центральної та Східної Європи. Проте, польськими ЗМІ із задоволенням констатувалося, що зміни є менш радикальними, ніж очікувалося, вказувалося також на складніші бюрократичні процедури, мовний та інші бар'єри. Спростовується також думка, що українці створюють конкуренцію для польських працівників. Наголошується, що завдяки праці українців поляки мають можливість розвивати бізнес.

Новим викликом для Польщі у сфері організації ринку праці стає впровадження інноваційних технологій, перехід до цифрової економіки, що, на думку польських учених, потребує розробки нової стратегії. Так, диджиталізація і пов'язана з нею радикальна перебудова існуючих бізнес-моделей веде до значного омолодження менеджменту. Водночас спостерігається значний відтік молодих кваліфікованих поляків у Німеччину, Велику Британію та інші країни. Відтак, посилюється необхідність у трудових мігрантах та використанні праці людей, старших 60 років.

Вплив технологічної революції на польський ринок праці відзначається й у аналітичному звіті за результатами досліджень 2019 року. Наголошувалося, що інтернет-портали є найпопулярнішими джерелами оголошень та пошуку робочих місць, а ІТ-сектор належить до найбільш привабливих [258, с. 4-5].

Відчутно змінюється відношення до сприйняття ролі освіти у формуванні ринку праці. По-перше, кваліфіковані фахівці стають все більш необхідними, по-друге, держава намагається враховувати існуючі та потенційні потреби ринку праці через освітнє їх забезпечення; по-третє, можливість отримати в Польщі безкоштовну вищу освіту з перспективою працевлаштування приваблює молодь із сусідніх країн, насамперед, з України. Показово, що у підготовленому за фінансової підтримки міністерства економічного розвитку Республіки Польща «Довіднику інвестора – Польща» (2016) розділ «Ринок праці» складається з двох частин: «Освіта» (система освіти, міжнародні школи, наукові дослідження і розробки) та «Людські ресурси» (зайнятість населення і трудові ресурси, безробіття, оплата праці) [193, с. 87-96].

Слід відзначити і динамічну реакцію польського ринку праці на зміни в розвитку суспільства та держави. Так, зростає попит на спеціалістів вузької кваліфікації – екологів, програмістів, менеджерів з маркетингу зі знанням специфіки галузей та знанням мов. Все частіше використовується робота віддалених працівників та тих, хто працює не повний день. Зростає значення стимулювання працівників як заробітною платою, так і повним соціальним пакетом та бонусами. Популярним стає аутсорсинг [2]. Суттєвою залишається й потреба у зміні підходів до сприймання праці: необхідності посилювати суспільне сприймання праці як фундаментальної цінності.

Варто звернути увагу й на інституційний чинник, який має суттєву роль у розвитку ринку праці: Стратегія 2020, інші програмні документи ЄС та стратегічні документи Республіки Польща. Ключовим для реалізації політики на ринку праці є Державний план діяльності щодо зайнятості, який затверджується Радою Міністрів. Регіональні плани зайнятості розробляються самоврядуванням воєводств. Дієвою є програма подолання безробіття молоді «Перша робота», яка допомагає працевлаштувати молодих людей з різним рівнем освіти шляхом консультування про вакантні місця.

Політика на ринку праці в Польщі формується Міністерством праці та соціальної політики. На регіональному (воєводство) та місцевому (повіт і гміна) рівнях цю політику формують органи територіального самоврядування з врахуванням особливостей місцевого ринку праці. Широка децентралізація поєднується з контролем по лінії виконавчої влади. Отже, мова йде про змішану модель публічного управління ринком праці, яка базується на системі державних управлінь праці [222].

Згідно із Законом від 20 квітня 2004 року «Про сприяння зайнятості та інститутам ринку праці», основною метою інститутів ринку праці, до яких віднесено: державні служби зайнятості, управління праці воєводств та повітів, добровольчий корпус праці, агенції з працевлаштування, навчальні заклади, центри професійної перепідготовки, інститути соціального діалогу, профспілки, організації роботодавців, організації безробітних, неурядові організації та інститути місцевого партнерства, є максимальна продуктивна зайнятість. Ці інститути також працюють над розвитком людських ресурсів, забезпеченням якісної роботи, зміцненням соціальної інтеграції та солідарності та підвищенням мобільності на ринку праці.

Значна увага приділяється діалогу публічної адміністрації з громадськістю. Так, важливим доповненням до інституціональної структури ринку праці в Польщі є Ради ринку праці, що складаються з представників різних публічних, громадських та приватних інституцій й діють на різних рівнях, маючи відносно широкі консультативно-дорадчі функції. Традиційно для Польщі потужними є профспілки та організації роботодавців (Конфедерація польських роботодавців та Польська конфедерація приватних роботодавців).

Проведене дослідження дозволяє наголосити на необхідності комплексного підходу до вирішення проблем на ринку праці, пам'ятаючи про наявність глобального (світового) та внутрішніх - національних, регіональних і місцевих ринків праці. Інформаційна революція та глобалізація посилюють їх зв'язок та взаємозалежність, що, зокрема, помітно на прикладі Польщі та України, і створює так званий закордонний ринок праці. Відтак, регулювання внутрішнього ринку праці потребує знання і врахування тенденцій закордонного та світового ринків праці, що особливо важливо як для Польщі, так і для України, зважаючи на високий рівень міграції робочої сили.

Сучасна Польща нагромадила значний досвід формування та регулювання ринку праці, використовуючи для цього напрацювання та фінансову і методологічну допомогу Європейського Союзу. Слід відзначити й наявність інституційної пам'яті вирішення цих проблем у часи Другої Речі Посполитої. Ігнорування проблематики безробіття в останній період соціалізму мало значні негативні економічні та соціальні наслідки і стало однією з причин переходу до ринку та демократії.

Польський досвід засвідчує комплексність проблеми та важливість врахування всіх факторів, що впливають на ефективне функціонування ринку праці. Суттєвим є залучення до співпраці громадських інституцій, які не лише є активними на місцевому та регіональному рівнях, а й регулярно беруть участь у створенні та оновленні законодавства в сфері регулювання ринку праці.

Узагальнюючи, варто виокремити такі виклики для ринку праці Польщі, як швидкий розвиток технологій (брак висококваліфікованих працівників, автоматизація виробництва); сезонність; низький рівень оплати праці (порівняно із сусідніми країнами ЄС); недоліки у законодавстві; відсутність у частини безробітних мотивації до праці тощо.

Варто звернути увагу й на те, що проблеми на ринку праці в Польщі сьогодні відображають як переваги, так і помилки на шляху реформ. Полякам довелося шукати шляхи протидії високому рівню безробіття, вирішувати проблему на ринку зайнятості, пов'язану з міграцією робочої сили до розвинених країн Європейського Союзу, розробляти та реалізувати політику щодо іноземних працівників, насамперед, з України.

### **2.3. Державне регулювання еластичності ринку праці в Польщі** (*Лахижа М.І., Носков О.М.*)

Формування ринку праці в посткомуністичних країнах є закономірністю їх переходу до ринкової економіки та входження в глобалізований світ. Цей процес має велике практичне значення, оскільки стосується вирішення не лише економічних, а й соціальних, культурних та інших проблем. Одним з головних, як теоретичних, так і практичних питань є забезпечення оптимальної еластичності (гнучкості) ринку праці, що передбачає відхід від певних стандартів з метою пристосування до вимог часу.

Аналіз літератури посткомуністичних країн свідчить, що поняття «гнучкість» та «еластичність» використовуються як синоніми, що особливо помітно у російській літературі. В Україні для характеристики ринку праці переважно застосовується термін «гнучкість», у Польщі – «еластичність» (*elastyczność*).

Слід також враховувати, що окрім гнучкості ринку праці, вчені виділяють й «гнучку зайнятість», «гнучкі форми зайнятості», «нестандартні форми зайнятості», «еластичні форми зайнятості», «еластичність змін зайнятості», «дистанційну гнучкість», «функціональну гнучкість», «нетипові адаптаційні механізми», «еластичність попиту на працю», «еластичні форми праці», «мобільність праці», «гнучкість системи оплати праці» тощо.

Класичним є розуміння гнучкості ринку праці, як його здатності швидко адаптуватися до мінливих умов за рахунок переходу працівників від однієї форми зайнятості до іншої, широкого спектру умов найму, організації заробітної плати, додаткових виплат, робочого часу, форм і методів праці. Кількісна та функціональна гнучкість регулюються нормами права та залежать від зафіксованих у них можливостей працедавців та працівників.