

УДК 331.5.024.5

МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Іванченко А.В.

аспірант Класичного приватного університету

I. Вступ

Протягом останніх десятиліть відбувається загальний процес глобалізації ринку праці, формування єдиного механізму задоволення пропозиції робочої сили не залежно від конкретного місця проживання тієї чи іншої людини. Проте це не означає зникнення національної специфіки ринків праці і стратегій їх регулювання, які зумовлені соціально-економічними, політичними та історичними особливостями кожної окремої країни. Концепція державної політики зайнятості залежить від того, яку модель ринку праці обрано країною. З цим тісно пов'язано і співвідношення витрат на активну та пасивну політику, систему соціального захисту і, головне, ступінь втручання держави у процеси, які відбуваються на національному ринку праці. Кожна країна має власну соціально-економічну стратегію, що враховує характеристики свого населення, яка виявляється в притаманній лише їй ментальності, рівні освіти, культурному середовищі та традиціях [37].

Серед українських дослідників, які у своїх працях досліджували зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення, слід виділити Н. Забуту [1], А. Казановського [3], Е. Лібанову [4], М. Махсму [5], М. Мутяк [6]. Однак запозичення чужого досвіду не дає змоги створити ефективну систему регулювання ринку праці, тому що зводить державну політику зайнятості до використання окремих заходів, які мали позитивний результат в умовах певної країни. Додаткового аналізу потребує життєздатність певних моделей, які використовуються в практиці розвинутих країн, за умови їх упровадження в українських реаліях.

II. Постановка завдання

Метою статті є визначення основних характеристик моделей ринків праці та соціально-трудових відносин розвинутих країн для розробки певних рекомендацій щодо вдосконалення процесів державного регулювання зайнятості населення в Україні.

Досягнення мети передбачає вирішення таких завдань:

- дослідити основні характеристики моделей ринків праці та соціально-трудових відносин розвинутих країн;

- розробити рекомендацій щодо вдосконалення процесів державного регулювання зайнятості населення в Україні.

III. Результати

Виділяються три основні моделі ринку праці. Їх узагальнення здійснено професором Е. Лібановою [4, с. 152–155]. Головною ознакою патерналістської моделі є опікування праценосія працедавцем. Найбільш цілісно ця модель реалізована в Японії, де її фундаментом став “довічний” найм. Організація, розраховуючи на тривале використання найманих працівників (за 10 років три-чотири планові переміщення в межах фірми), прагне вирішувати проблеми надлишкової робочої сили не за рахунок звільнень, а шляхом скорочення робочого часу, переведення за взаємною угодою на дочірні фірми тощо.

Тривалість робочого часу в Японії найбільша серед розвинутих країн. Це – своєрідна “плата” працівників роботодавцеві за переваги “довічного” найму. У цьому випадку держава займається регулюванням зайнятості і соціального захисту населення переважно на макрорівні, забезпечуючи фірми і підприємства законами і державними нормативами, що відповідають патерналістській концепції [2].

Така політика зайнятості дає компанії змогу здійснювати професійну підготовку та підвищення кваліфікації, не побоюючись того, що кваліфіковані фахівці можуть покинути фірму і витрати, понесені фірмою на їх підготовку, виявляться марними. При цьому підготовка ведеться відповідно до науково-технічного прогресу, структури робочих місць, модифікації продукції, що випускається. Заздалегідь передбачається професійна мобільність усередині фірми, виховання у працівників творчого ставлення до праці.

При формуванні заробітної плати велике значення надається стажу роботи, що утримує працівників від переходу на інші підприємства. Враховується й вік працівника. Але останніми роками все більшого значення набувають кваліфікація та ефективність праці. Після кризи 1974–1975 рр. у Японії відбулися деякі зміни в системі довічного найму, ослаб захист найманих працівників, зменшилася частка постійно зайнятих, з'явився зовнішній ринок на базі дрібних під-

приємств третинного сектора (сфери послуг).

Соціал-демократична модель спирається на проведення активної політики на ринку праці. Її еталоном є ринок праці Швеції. Основні елементи шведської моделі такі:

- непрямі податки на товари і послуги, які перешкоджають швидкому зростанню попиту та інфляції, стимулюють банкрутство нерентабельних підприємств. Збільшення прибутків стримується з метою уникнення інфляційної конкуренції між високоприбутковими підприємствами;
- рівність оплати рівної праці не залежно від фінансового стану підприємства. Це примушує менш прибуткові підприємства скорочувати чисельність працівників або взагалі припиняти свою діяльність, а більш прибуткові – платити нижче можливого для них рівня;
- поєднання низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі, зокрема за рахунок субсидій підприємства на утримання неконкурентоспроможних працівників чи надання їм робочого місця в державному секторі;
- селективна державна підтримка зайнятості в неефективних сферах економіки, які забезпечують соціально необхідні послуги [2].

Шведська модель відрізняється активною політикою зайнятості, що проводиться державою. Ця модель ринку праці має яскраво виражений державно-ринковий механізм, у якому державні елементи регулювання найбільш тісно переплетені з ринковими елементами саморегулювання при домінуванні державного регулювання. Активність держави виявляється у виділенні значних фінансових ресурсів на програми підтримки зайнятості; перепідготовку робочої сили, підвищення її конкурентоспроможності. На ці цілі витрачається до 70% фонду зайнятості, або 3,5% ВВП (1993–1994 рр.), тоді як на виплату допомоги по безробіттю – до 2,7% ВВП. Страхові внески до фонду зайнятості у Швеції перебувають приблизно на рівні інших європейських країн.

Кошти з фонду зайнятості йдуть на професійну підготовку та перепідготовку працівників, створення робочих місць, як у державному, так і в приватному секторі шляхом субсидування приватних компаній, надання допомоги безробітним у пошуку робочих місць, у тому числі через інформацію і профорієнтацію, виплату допомог (компенсацій) на переїзд до нового місця роботи.

Предметом особливої турботи держави є підтримка зайнятості в галузях, що забезпечують соціально необхідні послуги в депресивних регіонах. Політика зайнятості тісно пов'язується з іншими політиками: податко-

вою, “політикою солідарності” в заробітній платі, галузевою та регіональною політикою та іншими, що дає змогу підтримувати високий попит на робочу силу і високу зайнятість у країні.

Шведська модель ефективно працювала 25 років – до середини 1970-х рр., коли різко зросла інфляція і збільшився національний борг. У 1991 р. стався новий спад, що свідчило про необхідність вносити корективи в цю модель. До соціал-демократичної моделі можна також віднести ринки праці Німеччини, Франції, Австрії, Фінляндії.

Ліберальна модель притаманна США, Канаді, Австралії. Для неї характерні яскраво виражена децентралізація, пов'язана з федеральним устроєм країни та існуванням у кожному штаті власного законодавства щодо зайнятості і безробіття. Робоча сила в цих країнах відрізняється високим рівнем мобільності. Ліберальна модель є найбільш динамічною, тому що її основу становить субсидарний тип соціально-трудова відносин, у якому все спрямовано на збереження в людини намагання до самовідповідальності і самореалізації. Професійна кар'єра пов'язана зі зміною місця роботи, а при скороченні потреб у робочій силі роботодавці вдаються до звільнень [2].

Модель ринку праці США характеризується високою активністю суб'єктів ринку праці, державним стимулюванням підприємств конкурентного стану економіки, життєвою установкою на індивідуальний успіх, на заробляння грошей, яка культивується в суспільстві його основними інститутами (державою, засобами масової інформації, наукою, літературою, освітою тощо). Заохочується активна роль підприємця і працівника.

Політика зайнятості на підприємствах орієнтується на високу географічну (територіальну) мобільність працівників між підприємствами, на приймання вже підготовлених у навчальних закладах країни кадрів, на мінімум витрат підприємства на виробниче навчання. Заробітна плата виступає як результат індивідуальних і колективних переговорів, укладення договору або колективного договору. Важливу роль у колективних переговорах відіграють профспілки. Більшість з них будується за галузевим принципом. У результаті заробітна плата залежить від попиту та пропозиції робочої сили, складності робіт, продуктивності праці, можливостей підприємства.

Страховання по безробіттю регулюється федеральними законами і законами штатів. Федеральний закон встановлює загальні принципи страхування з безробіття, які потім деталізуються в законах кожного зі штатів. Страхові внески з безробіття платять підприємці та наймані працівники, більша частка їх припадає на внески підприємців.

Держава та регіони

Зібрані гроші прямують окремо до федерального фонду та фондів штатів.

Україна поки не має чітко вираженої моделі ринку праці, але, враховуючи історичні особливості, менталітет народу, унітарність державного устрою, Україні найбільш притаманною може бути соціал-демократична модель [2].

На сучасному етапі світового розвитку виділяють три типи моделей соціально-трудова відносин: європейську, англосаксонську і китайську.

Європейська (континентальна) модель характеризується високим рівнем правової захищеності робітника, жорсткими нормами трудового права, які орієнтовані на збереження робочих місць, жорстким галузевим (регіонально-галузевим) тарифним регулюванням, відносно високим рівнем мінімальної заробітної плати, яка встановлена законодавчо; порівняно невеликою диференціацією в розмірах заробітної плати. Ця модель перебуває у кризовому стані, оскільки для неї характерний високий рівень безробіття; утруднений доступ на ринок праці молоді і робітників з високим рівнем кваліфікації; підрив стимулювальної ролі оплати праці; зниження темпів економічного зростання.

Англосаксонська модель притаманна Великобританії, США, Австралії, Новій Зеландії. Ця модель характеризується значним зближенням трудового і громадянського права; великою свободою роботодавця у відносинах найму і звільнення; переважанням колективно-договірного регулювання на рівні підприємства і фірми, а не галузі або регіону; мобільністю робочої сили; великою диференціацією в оплаті праці при обмеженому використанні законодавчо встановленого мінімуму в оплаті; високим динамізмом створення робочих місць; невеликим рівнем безробіття; більш високими темпами економічного зростання. Але ця модель призводить до збільшення диференціації доходів, до відносно низького рівня оплати праці для робітників низької кваліфікації.

Китайська модель поєднує жорстке регулювання трудових відносин і відносно високу соціальну захищеність робітників у державному секторі і повну відсутність правового регулювання в приватному і концесійному секторах. Значний потенціал сільського виробництва і надлишок робочої сили сприяв початковому економічному зростанню і створенню робочих місць; дав уряду можливість без різких структурних змін реорганізувати неефективний державний сектор, який займав відносно невелику частку в економіці країни. Ця модель може діяти в умовах стадії розвитку індустріалізації; постійного тиску на ринок праці надлишкового

населення і жорсткого авторитарного політичного режиму, який виключає робітничий рух.

Для України, на наш погляд, за існуючими ознаками ближча європейська модель соціально-трудова відносин. Але зважаючи на її загальне кризове становище, слід розглянути характеристики, що притаманні англосаксонській моделі, а саме: перегляд підходів до встановлення та використання мінімальної заробітної плати, спрямування зусиль держави на підвищення мобільності робочої сили.

З точки зору правового регулювання трудових відносин у світовій практиці виявляються такі дві головні тенденції: дерегулятивна, що набула поширення насамперед у Великобританії, США, Канаді, та правоутворювальна, характерна для Західної Європи (див. табл.).

Дерегулятивна модель трудових відносин базується на тому, що в основу регулювання трудових відносин покладено індивідуальний трудовий контракт як вияв вільного вибору працівниками умов своєї роботи, а колективні договори розглядаються як спосіб протидії такому вільному вибору. Вже у середині 1990-х рр. строкові трудові контракти набули значного поширення в більшості країн з ринковою економікою. В Європейському Союзі, наприклад, до третини трудових договорів укладається на строковій основі.

Профспілки розглядають політику поширення індивідуальних трудових контрактів як намагання роботодавців "локалізувати" працівників від профспілок та знизити рівень їх соціального захисту, який є традиційно більш високим при системі колективних договорів. Як свідчить практика, у країнах, де переважно застосовується дерегулятивна модель регулювання трудових відносин, законодавством обмежується діяльність профспілок та містяться певні вимоги до них щодо надання доказів того, що працівники дійсно добровільно делегували їм право вести колективні переговори від їх імені. Не випадково в цих країнах відзначається низький рівень як членства в профспілках, так і охоплення трудящих колективними договорами. Так, у 1997 р. у Великобританії в профспілках перебувало 34% працівників, а колективною системою було охоплено 47% робочої сили, в Канаді, відповідно, – 38 і 36%, Японії – 24 і 21%, США – 16 і 18%.

В основі правоутворювальної моделі покладено законодавчо закріплене право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод. При цьому їхні умови є юридично обов'язковими, нагляд за дотриманням цієї норми здійснюють трудові суди чи інші державні інстанції.

Таблиця

Основні моделі ринку праці, соціально-трудова відносин та їх правового регулювання в розвинутих країнах		Характерні ознаки певного виду моделі	Країни, яким притаманна певна модель
Найменування моделі	Різновиди у межах однієї моделі		Японія
	Патерналістська	"довічний" найм, проблеми надлишкової робочої сили вирішуються за рахунок скорочення робочого часу, держава займається регулюванням зайнятості і соціального захисту населення на макрорівні, забезпечуючи фірми і підприємців законами і державними нормативами, передбачається професійна мобільність усередині фірми, виховання у працівників творчого ставлення до праці, при формуванні заробітної плати враховується стаж роботи, вік працівника, кваліфікація та ефективність праці	Японія
	Соціал-демократична	активна політика зайнятості, що проводиться державою і виявляється у виділенні значних фінансових ресурсів на програми підтримки зайнятості; перепідготовку робочої сили, підвищення її конкурентоспроможності, політика зайнятості тісно пов'язана з іншими політиками: податковою, "політикою солідарності" в заробітній платі, галузевою та регіональною політикою та іншими, що дає змогу підтримувати високий попит на робочу силу і високу зайнятість у країні	Швеція, Німеччина, Франція, Австрія, Фінляндія
	Ліберальна	найбільш динамічна модель, тому що її основу становить субсидарний тип соціально-трудова відносин, у якому все спрямовано на збереження в людині намірності до самовідповідальності і самореалізації, професійна кар'єра пов'язана зі зміною місця роботи, а при скороченні потреб у робочій силі роботодавці вдаються до звільнень, держава стимулює підтримку конкурентного стану економіки, життєві установки на індивідуальний успіх, заробітна плата являє собою результат індивідуальних і колективних переговорів, укладення договору або колективного договору	США, Канада, Австралія
	Європейська (континентальна)	високий рівень правової захищеності робітника, жорсткі норми трудового права, які орієнтовані на збереження робочих місць, жорстке галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання, відносно високий рівень мінімальної заробітної плати, яка встановлена законодавчо; порівняно невелика диференціація в розмірах заробітної плати. Для неї характерний високий рівень безробіття; утруднений доступ на ринок праці молоді і робітників з високим рівнем кваліфікації; підтримка стимулювальної ролі оплати праці; зниження темпів економічного зростання	Західно-європейські країни
Моделі соціально-трудова відносин	Англосаксонська	велике зближення трудового і громадянського права, значна свобода роботодавця в відносинах найму і звільнення; переважання колективно-договірного регулювання на рівні підприємства і фірми, мобільність робочої сили, значна диференціація в оплаті праці при обмеженому використанні законодавчо встановленого мінімуму в оплаті. Для цієї моделі характерним є високий динамізм створення робочих місць, невеликий рівень безробіття, бігш високі темпи економічного зростання, але вона призводить до збільшення диференціації доходів, до відносно низького рівня оплати праці для робітників низької кваліфікації	Великобританія, США, Австралія, Нова Зеландія
	Китайська	жорстке регулювання трудових відносин і відносно висока соціальна захищеність робітників у державному секторі, повна відсутність правового регулювання в приватному і концесійному секторах. Модель може діяти в умовах стадії розвитку індустріалізації; постійного тиску на ринок праці надлишкового населення і жорсткого авторитарного політичного режиму, який виключає робітничий рух	Китай
	Дерегулятивна	в основу регулювання трудових відносин покладено індивідуальний трудовий контракт, законодавством обмежується діяльність профспілок та містяться певні вимоги до них щодо надання доказів того, що працівники дійсно добровільно делегували їм право вести колективні переговори від їх імені	Великобританія, США, Канада
Моделі правового регулювання трудових відносин	Правоутворювальна	в основі – законодавчо закріплене право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод. При цьому їхні умови є юридично обов'язковими, нагляд за дотриманням цієї норми здійснюють трудові суди чи інші державні інстанції	Західно-європейські країни, Японія

Рівень членства в профспілках, як і охоплення системою колективних угод у країнах, де застосовується правоутворювальна модель трудових відносин, є значно вищим, ніж у першому випадку. Так, у Фінляндії він становить, відповідно, 81 і 95%, Швеції – 91 і 89%, Данії – 76 і 69%. Навіть у країнах з меншим профчленством, але які застосовують правоутворювальну модель, рівень охоплення трудящих колективними угодами теж є високим. Наприклад, у Німеччині членами профспілок є 29% працівників, а охоплено колдоговорами – 90%, у Франції – відповідно, 9 і 95%.

Аналіз сучасної світової практики колдоговірної роботи свідчить про існуючі особливості та відмінності в різних країнах. Вони пов'язані з економічними, соціальними та політичними факторами, інтересами певних соціальних груп тощо. В загальному вигляді система колективних договорів, яка діє в кожній окремій країні, являє собою поєднання так званих великомасштабних угод.

Право на колективні договори в багатьох країнах закріплено в конституціях (Франція, Японія, Греція, Італія, Іспанія, Португалія) або практикується як право, похідне від права на свободу асоціації (Австрія, Данія, Люксембург, Німеччина). В деяких країнах це право регулюється окремими законами (США, Японія, Нідерланди, Бельгія, Швеція, Канада, Нова Зеландія). В окремих країнах право на колективний договір спирається на звичай, прецедент, судову практику, а також закріплено в загальнонаціональних угодах, які укладаються між профспілками і роботодавцями (Данія, Норвегія) [3, с. 10].

В Україні тривалий час існували монополія державної власності, жорстка регламентація розмірів заробітної плати, інститут прописки, що призвело до деформації ринку праці. Загалом сучасному ринку праці в Україні притаманні такі ознаки: низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості; зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва; зростання кількості незайнятого населення; завеликі масштаби зростання прихованого безробіття; наявність значних масштабів нерегламентованої зайнятості; зростання молодіжного безробіття; низька професійна й особливо територіальна мобільність трудових ресурсів; еміграція висококваліфікованої робочої сили.

За результатами соціологічного дослідження, проведеного в рамках проекту Міжнародної організації праці "Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці" у квітні – травні 2004–2005 рр., найбільший вплив на сторони соціально-трудова відносин у системі соціального діалогу має держава (85%). Вплив робото-

давців та профспілок незначний – 35% та 10%, відповідно [7].

Колективний договір розглядається як бажаний спосіб фіксації заробітної плати та інших умов найму, регулювання відносин між роботодавцем та трудовим колективом. При цьому доволі часто колективний договір залежить від політики уряду та законодавчого забезпечення. Практика індивідуального регулювання трудових відносин, яка закріплена законодавством, ще не набула загальнообов'язкового характеру. Індивідуальним договірним регулюванням охоплені далеко не всі працівники, оскільки відносини між суб'єктами формуються на міжособистісній, неформальній основі [8, с. 22]. Однак, зважаючи на недостатню розвиненість профспілкового руху і майже повну відсутність дієвих важелів впливу профспілок на соціально-трудова відносини, на нашу думку, більш доцільною моделлю правового регулювання таких відносин буде дерегулятивна модель.

IV. Висновки

Визначено, що відповідно до соціально-економічної стратегії певної країни, що враховує ментальність і рівень освіти населення, характеристики культурного середовища та традиції, обирається патерналістська, соціал-демократична або ліберальна модель ринку праці. На сучасному етапі світового розвитку виділяють три типи моделей соціально-трудова відносин: європейську, англосаксонську і китайську. З точки зору правового регулювання трудових відносин у світовій практиці виявляються такі дві головні тенденції: дерегулятивна (в основу регулювання покладено індивідуальний трудовий контракт як вияв вільного вибору працівниками умов своєї роботи, а колективні договори розглядаються як спосіб протидії такому вільному вибору) та правоутворювальна (в основі – законодавчо закріплене право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів).

Враховуючи історичні особливості, менталітет народу, унітарність державного устрою, Україні найбільше підходить соціал-демократична модель. Для України, на наш погляд, за існуючими ознаками ближча європейська модель соціально-трудова відносин. Але зважаючи на її загальне кризове становище, слід розглянути характеристики, що притаманні англосаксонській моделі, а саме: перегляд підходів до встановлення та використання мінімальної заробітної плати, спрямування зусиль держави на підвищення мобільності робочої сили. Зважаючи на недостатню розвиненість профспілкового руху і майже повну відсутність дієвих важелів впливу профспілок на соціально-трудова відносини, на нашу думку, більш доцільною

моделлю правового регулювання таких відносин буде дерегулятивна модель.

Література

1. Забута Н.В. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід / Н.В. Забута // Економіка. Проблеми економічного становлення. – 2009. – № 5. – С. 76–82.
2. Зайнятість в основних моделях ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.studentam.in.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=2540&Itemid=1.
3. Казановський А.В. Практика діяльності служб зайнятості зарубіжних країн: досвід та принципи організації : навч.-метод. розробка / А.В. Казановський. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 50 с.
4. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посіб. / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
5. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки / М. Махсма // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 10–15.
6. Мутяк М. Менеджмент зайнятості молоді: міжнародний аспект / М. Мутяк // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 4. – С. 24–28.
7. Соціально-трудові відносини: тенденції розвитку та перспективи. – К. : Міленіум, 2007. – 68 с.
8. Хома А.М. Інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин / А.М. Хома // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – № 2. – С. 21–24.

Іванченко А.В. Моделі ринку праці та соціально-трудових відносин: зарубіжний досвід

Анотація. Проаналізовано моделі ринку праці та соціально-трудових відносин, що склалися в розвинутих країнах світу, надано пропозиції щодо використання зарубіжного досвіду в Україні.

Ключові слова: модель ринку праці, соціально-трудові відносини, правове регулювання соціально-трудових відносин, трудова угода, колективний договір.

Іванченко А.В. Модели рынка труда и социально-трудоных отношений: зарубежный опыт

Аннотация. Проанализированы модели рынка труда и социально-трудоных отношений, которые сложились в развитых странах мира, разработаны предложения по использованию зарубежного опыта в Украине.

Ключевые слова: модель рынка труда, социально-трудоные отношения, правовое регулирование социально-трудоных отношений, трудовое соглашение, коллективный договор.

Ivanchenco A. Models of The Market of Labour and Social-Labour Relations: Foreign Experience

Annotation. The models of market of labor and social-labor relations which were folded in the developed countries of world are analyzed; suggestions on the use of foreign experience in Ukraine are developed.

Key words: model of labor-market, social-labor relations, legal adjusting of social-labor relations, labor agreement, collective agreement.