

СУЧАСНІ МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ: СТАН ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ

Кончаковський Є.О., к.е.н.

Полтавська державна аграрна академія

В статті розглядаються основні моделі функціонування ринку праці в ринковій економіці. Проведено огляд основних типів моделей ринку праці в розвинутих країнах та відзначено їх особливості.

The article investigate the basic models of functioning of labour-market are examined in a market economy. The review of basic types of models of labour-market is conducted in the developed countries and their features are marked.

Постановка проблеми. В Україні, починаючи з 90-х років здійснювалася переважно пасивна політика у сфері зайнятості населення, оскільки фінансові можливості для проведення активної політики були обмежені через значну заборгованість підприємств з виплати страхових внесків.

Наслідками низького рівня заробітної плати, постійної затримки її виплати та видачі допомоги з безробіття призвело до поширення зубожіння значної частини населення, його соціальної деградації та масової міграції працездатного населення за кордон. Разом з тим, за роки незалежності не було створено дієвого механізму ринку праці, який включав би не лише елементи державного регулювання а й забезпечував оптимальну структуру трудових ресурсів та зайнятості через взаємодію попиту і пропозиції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання функціонування ринку праці розглядали у своїх наукових працях зокрема Ю. Богоявленська [1], А. Рофе [4], С. Рошін [5], Г. Слезінгер [6]. Однак в вітчизняній економічній літературі залишається нерозглянутою низка питань пов'язаних з механізмом взаємодії основних його елементів, пов'язаних із особливостями соціальних, політичних інститутів окремих країн.

Постановка завдання. Визначення оптимальних моделей ринку праці та їх окремих складових, зокрема огляд видів та моделей ринку праці, які існують зараз в розвинутих країнах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вітчизняний ринок праці перебуває в стадії становлення. У радянський період розвиток стримували, з одного боку: висока централізація економіки, жорстке державне регулювання заробітної плати, незначна її диференціація залежно від результатів праці, низька соціальна мобільність населення через адміністративні обмеження.

В результаті радикальних реформ 90-х років та відсутності виваженої державної політики в сфері зайнятості в Україні було зруйновано планову систему підготовки та руху кадрів, держава фактично не регулює розмір заробітної плати, встановлений розмір мінімальної заробітної плати не пов'язаний з прожитковим мінімумом.

До інших чинників, які гальмують формування ринку праці, слід віднести:

- тривалий спад виробництва, вихід з якого намітився тільки на початку XXI ст.;

- недосконалість законодавчої бази;
- наявність та зростання рівня прихованого безробіття;
- неконтрольована міграція населення і робочої сили до країн колишнього СРСР (більшою мірою) та країн Європейського співтовариства (меншою мірою);
- відсутність зв'язку між державними і ринковими методами регулювання зайнятості;
- недосконале інформаційне забезпечення.

Ринок праці не обмежений суто економічними відносинами, а включає ще й соціальні, правові та психологічні аспекти. В нашій країні окремі елементи, які забезпечують функціонування ринку праці, відсутні або знаходяться в стадії формування. В інших країнах процес становлення ринку праці також відбувався нерівномірно через різні умови і відмінності як в економічній так і неекономічних сферах. Як наслідок, склалися певні відмінності в процесі найму працівників, їх навчання та підготовці, організації профспілок, історичних традиціях тощо.

В сучасному світі виокремлюють три основні моделі ринку праці: США, Швеції та Японії.

Модель ринку праці США характеризується високою активністю суб'єктів ринку праці, яка ґрунтується на державній політиці підтримки конкурентного стану економіки та прагненням до індивідуального успіху.

Політика зайнятості на підприємствах орієнтується на високу географічну (територіальну) мобільність працівників між підприємствами, на прийом вже підготовлених в учбових закладах країни кадрів, на мінімум витрат підприємства на виробниче навчання. Заробітна плата є результатом індивідуальних і колективних переговорів, укладання контракту або колективного договору. Важливу роль в колективних переговорах грають профспілки, більшість яких створюються за галузевим принципом. Як наслідок, рівень заробітної плати залежить від попиту і пропозиції робочої сили, складності робіт, продуктивності праці, можливостей підприємства [4, с. 303].

Страховання на випадок безробіття регулюється федеральними законами і законами штатів. Федеральний закон встановлює загальні принципи страхування по безробіттю, які потім деталізуються в законах кожного з штатів. Страхові внески по безробіттю платять підприємці і найняті робітники, велика частка їх падає на підприємців. Зібрані гроші спрямовуються окремо до федерального фонду і фондів штатів [3, с. 205].

Сукупність відносин з найму працівників, рівня заробітної плати та соціального страхування має назву зовнішнього (національного) ринку праці, який характеризується відкритістю для всіх учасників. Комплектація робочих місць здійснюється шляхом набору основної маси робочої сили, підготовленої поза межами підприємства.

Хоча у США переважає зовнішній ринок праці, але існує і внутрішній ринок.

Внутрішній (внутрішньофірмовий) ринок праці характеризується закритістю, слабкою конкуренцією. Рух робочої сили здійснюється в основно-

му у рамках фірми, тобто перехід (переведення) робочої сили з одного робочого місця на інше, оволодіння суміжними спеціальностями.

Підготовка персоналу здійснюється усередині підприємства і підпорядкована меті і цілям конкретного підприємства. Внутрішньофірмові ринки відокремлені один від одного. На їх діяльності позначається характер виробництва і внутрішній розпорядок роботи. Тому кадри тієї або іншої фірми мають незначну конкурентоспроможність на зовнішньому ринку. Внутрішній ринок вирішує два головних завдання: забезпечення процесу оволодіння специфічними знань і навичками та внутрішньофірмовим досвідом; запобігання витоку одержаних знань і досвіду за межі фірми.

Наприклад, принципу довічної гарантії зайнятості дотримується найбільша компанія ІВМ. Для реалізації цього принципу, компанія здійснює політику безперервного збільшення розміру фондів соціального розвитку, надає працівникам численні пільги і заохочення. Проте, для США переважаючим залишається зовнішній ринок, про що свідчить більш високий рівень безробіття, в порівнянні з Японією і Швецією [2, с. 108].

Внутрішній ринок більш притаманний економіці Японії. Відповідно, таку модель ринку праці часто називають японською. Відмінною рисою японської моделі є „система довічного найму”, яка гарантує зайнятість протягом усього терміну трудової діяльності працівників і формування самостійних профспілкових організацій усередині компаній.

Така політика зайнятості дозволяє компанії здійснювати професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників, не побоюючись того, що кваліфіковані фахівці можуть залишити фірму і витрати, які 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 (керівництву фірми дозволено на власний розсуд переміщати працівників з одних місць на інші), виховання у працівників творчого відношення до праці.

При формуванні заробітної плати велике значення надається стажу роботи, що утримує працівників від переходу на інші підприємства. Але в останні роки все більше значення придбаває облік кваліфікації і ефективності праці.

Система довічного найму полегшує вирішення проблеми мінімізації безробіття. Вона дозволяє відносно безболісно скорочувати виробництво та робочий час, переводити працівників на дочірні підприємства або на підприємства інших фірм за взаємною угодою. Подібні заходи стримують зростання безробіття.

Шведська модель ринку праці відрізняється активною політикою зайнятості, що проводиться державою. Їй притаманний яскраво виражений державно-ринковий механізм, в якому державні елементи регулювання дуже тісно переплетені з ринковими елементами саморегулювання за домінування державного регулювання. Активність держави проявляється у виділенні зна-

чних фінансових ресурсів на програми підтримки зайнятості; перепідготовку робочої сили, підвищення її конкурентоспроможності.

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

Предметом особливої турботи держави є підтримка зайнятості в галузях, що забезпечують соціально необхідні послуги в депресивних регіонах.

Політика в сфері зайнятості тісно пов'язана з іншими складовими державної політики: податковою, галузевою і регіональною політикою і іншими, що дозволяє підтримувати високий попит на робочу силу і високу зайнятість в країні.

Проте, слід пам'ятати, що моделі ринку праці даних країн формувалися протягом тривалого періоду і під впливом масштабних економічних перетворень (таких як світова економічна криза 1929-1933 рр. та світова криза 1974-1975 рр.) [1, с. 318].

Висновки. З огляду на вищенаведене слід зазначити наступні особливості ринку праці України. Для нашої країни характерним залишається висока питома вага державного сектор в економіці, перевага державних учбових закладів усіх типів, які готують кадри фахівців і кваліфікованих робітників для усіх секторів економіки. Це серйозна база для розвитку зовнішнього (загальнонаціонального) ринку праці. Розукрупнення підприємств, поява безлічі дрібних фірм також стимулює формування зовнішнього ринку, передача соціальних об'єктів підприємств у власність муніципальних органів самоврядування зміцнює позиції зовнішнього ринку.

Але разом з ним формується внутрішній ринок. Виникло і збільшується число приватних учбових закладів, хоча учнів в них трохи, зберігається ще база для підготовки робочої сили на підприємствах. Вони створюють основу для розвитку внутрішнього ринку. Але можна з упевненістю сказати, що домінуючим буде зовнішній ринок.

Література:

1. Богоявленська Ю.В. Економіка та менеджмент праці: Навч. посіб. / Богоявленська Ю.В., Ходаківський Є.І. – Київ, Кондор, 2006. – 332 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підруч. / Грішнова О.А. – К.: Знання, 2007 – 559 с.
3. Карпіщенко О.І. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / Карпіщенко О.І. – Суми: ВТД Університетська книга, 2007 – 264 с.
4. Рофе А.И. Экономика труда : учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
5. Роцин С. Ю. Экономика труда / Роцин С. Ю., Разумова Т. О. – М.: Инфра-М, 2001.
6. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики / Слезингер Г.Э. – М.: Инфра-М, 1996, – 336 с.