

УДК 351:331.5

**В. М. Дівнич**

аспірант кафедри публічного управління та адміністрування  
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу

## **СВІТОВІ МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ ТА ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ**

*У статті досліджено світові моделі ринку праці, проведено аналіз досвіду іноземних країн щодо регулювання зайнятості. Розглянуто застосування окремих механізмів державного регулювання ринку праці.*

**Ключові слова:** ринок праці, патерналістська модель, ліберальна модель, соціал-демократична модель, соціальний діалог.

**Постановка проблеми.** Ринок праці є одним із ключових і найскладніших елементів ринкової економіки. Ступінь його розвитку є якісною характеристикою соціально-економічних відносин у державі. Проте ті трансформаційні процеси, зміни та потрясіння, які сьогодні відбуваються в суспільстві, ставлять перед державою завдання пошуку дієвих та ефективних механізмів регулювання та розвитку ринку праці. Тому для розв'язання наявних проблем доцільно проаналізувати досвід інших країн у застосуванні різних механізмів регулювання та розвитку ринку праці, дослідити, які тенденції простежуються на міжнародній арені.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню ринку праці та проблематиці державного регулювання ринку праці присвячено багато наукових праць вітчизняних науковців, серед яких В. Васильченко, О. Грішнова, Е. Лібанова, В. Онікієнко та ін. Крім того, чимала кількість наукових досліджень і публікацій, присвячених цій темі, була проведена Міжнародною організацією праці.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є дослідження основних моделей ринку праці, які склалися у світовій практиці, та вивчення досвіду іноземних країн у сфері державного регулювання основних процесів на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Кожна країна має власну соціально-економічну стратегію, характеризується притаманною лише їй ментальністю, рівнем освіти, культурним середовищем та традиціями. Тому в кожній з країн формується її власна національна модель ринку праці. Аналіз вітчизняної літератури показав, що єдиний підхід до визначення моделей ринку праці відсутній. Різні дослідники залежно від того, під

яким кутом досліджують ринок праці, керуються різними критеріями і, відповідно, кількість та різновиди моделей в кожного різна. У даному дослідженні вважаємо за доцільне розглянути типи моделей ринку праці, запропоновані Е. Лібановою [1], яка зазначає, що, абстрагувавшись від випадковостей, можна виокремити три найпоширеніші моделі: патерналістську (Японія), ліберальну (США, Канада, Австралія) та соціал-демократичну (Швеція).

Головною ознакою патерналістської моделі є принцип «довічного наймання» та надання пожиттєвих гарантій працевлаштування роботодавцем. Найбільш цілісно ця модель реалізована в Японії, вона передбачає гарантії зайнятості працівникам аж до пенсійного віку, а зростання всіх виплат відбувається відповідно до стажу роботи. Японський ринок праці характерний тим, що в умовах ідеї «пожиттєвого найму» роботодавець стає родиною працівника, тобто діє на засадах патерналізму. Здебільшого працедавець забезпечує соціальну підтримку своєму працівнику в придбанні житла, охороні здоров'я та надає інші вигоди, які асоціюються з родиною. Хоча цей принцип не застосовується до всіх японських працівників, він дуже характерний для родинної чи групової орієнтації відносин на ринку праці.

Система трудових відносин і функціонування механізмів інфраструктури ринку праці в Японії в основному зосереджена на рівні підприємств. Підприємства в межах «пожиттєвого найму» забезпечують постійним працівникам гарантії зайнятості, повністю формують кваліфікацію працівників, оперативно приводять професійно-кваліфікаційний склад кадрів у відповідність до структури робочих місць, розвитку техніки і

технології, модифікації виготовленої продукції, забезпечують переміщення працівників у плановому порядку на нові робочі місця з метою розширення професійного профілю й готовності до внутрішньофірмової мобільності; підвищують розміри заробітної плати, преміальних, соціальних виплат залежно від віку, освіти, стажу роботи тощо.

Японський ринок праці меншою мірою сприяє безробіттю, ніж американський, тому що в разі скорочення виробництва на японському ринку праці або переміщують працівників на інші робочі місця, або скорочують тривалість робочого часу, зберігаючи кадри на підприємстві. Якщо виникає потреба, адміністрація фірм забезпечує таким працівникам необхідну професійну перепідготовку та виплачує їм повну заробітну плату, вважаючи, що звільнення працівників у разі скорочення виробництва і набір нових у період економічної активності обійдеться значно дорожче.

Особливим на японському ринку праці є також повільний процес оцінки й просування по службі. Багато японців чекають на підвищення по 8-10 років. Існує тенденція до групових підвищень. Тобто люди отримують підвищення водночас із рівними собі. Цим забезпечується зведення до мінімуму конфліктів та заздрощів, і нікого не турбує затримка в підвищенні. Особисті успіхи не заохочуються, на відміну від американської моделі, і будь-кого, хто спробує показати вищі показники, вважатимуть порушником групової гармонії, яка є найважливішою характерною особливістю відносин на ринку праці [2].

Американська або ліберальна модель притаманна США, Канаді, Австралії. Для неї характерні яскраво виражена децентралізація законодавства про зайнятість і допомоги по безробіттю, яка пов'язана з федеральним устроєм країни та існуванням у кожному штаті власного законодавства щодо зайнятості й безробіття. Трудові ресурси в цих країнах вирізняються високим рівнем мобільності та динамізмом.

Ця модель заснована на індивідуалізмі, обмеженому впливу держави і конкуренції. У разі скорочення виробництва фірми звільнюють працівників або переводять на іншу роботу. Колективними договорами охоплено лише чверть усіх робітників, про звільнення їх повідомляють напередодні, а не завчасно. Фірми приділяють мало уваги професійній підготовці робітників, за винятком підготовки специфічних спеціалістів.

Заробітна плата визначається на основі класифікації робіт і їх складності. Просування по службі відбувається швидко (3-5 років) і пов'язане не з розширенням професійно-кваліфікаційного профілю, а з переходом на нове місце роботи. Особливістю американського ринку праці є високий рівень контролю роботодавця за найманими робітниками, висока географічна і профспілкова мобільність робітників і більш високий рівень безробіття, ніж у Японії [2].

Шведська модель є еталоном соціал-демократичної моделі. Ринок праці Швеції, де, власне, і було сформовано на межі 40-50-х років ХХ століття

Р. Мейднером і Г. Рейном цю концепцію, що спирається на проведення державою активної політики ринку праці та попередження безробіття. На підготовку і перепідготовку кадрів, на створення нових робочих місць Швеція витрачає більше коштів, ніж будь-яка країна ОЕСР, економлячи на соціальному відшкодуванні збитків своїх громадян внаслідок безробіття.

У цій моделі ринку праці привертає увагу передусім розв'язання проблем зайнятості завдяки активній політиці на ринку праці. На профпідготовку працівників і створення робочих місць Швеція витрачає більше, ніж будь-яка інша країна. Усе це стає можливим в умовах розвиненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні: зокрема, забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту, регулювання трудових відносин.

Основні елементи шведської моделі ринку праці:

– непрямі податки на товари та послуги, які перешкоджають швидкому зростанню попиту та інфляції, стимулюють банкрутство нерентабельних підприємств; зростання прибутків стримується з метою уникнення інфляційної конкуренції між високоприбутковими підприємствами;

– рівність оплати рівної праці поза залежністю від фінансового стану підприємства; це примушує менш прибуткові підприємства скорочувати чисельність працівників чи взагалі припиняти свою діяльність, а більш прибуткові – платити нижче можливого для них рівня;

– сполучення низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі, зокрема шляхом субсидій підприємствам на утримання неконкурентоздатних працівників чи надання їм робочого місця в державному секторі;

– селективна державна підтримка зайнятості в неефективних сферах економіки, які забезпечують соціально необхідні послуги.

Державний сектор охоплює витрати на соціальне забезпечення, освіту, охорону здоров'я, науку, культуру, управління різними муніципальними органами. Крім того, сюди належать витрати на оборону й охорону суспільного порядку. Приблизно кожен третій швед зайнятий у суспільному секторі. 65% валового національного продукту витрачають на суспільні виплати, допомоги, пенсії, а також на фінансування системи освіти, охорони здоров'я та побутових послуг.

Важливим засобом для забезпечення соціальної рівності й загального добробуту є здійснення відповідної податкової політики. Відповідно до принципу прогресивного обкладання податками з доходів може бути відраховано від 10 до 70%. У результаті такої політики в державному та комунальному бюджетах акумулюються засоби для фінансування майже всієї соціальної інфраструктури.

Досягнення повної зайнятості передбачає боротьбу з безробіттям, але, на відміну від інших країн, зроблено акцент не на виплату допомоги з безробіття, а на організацію суспільних робіт. Лише 10% витрат на регулювання ринку праці виділено на компенсацію в разі безробіття, а 90% – на різноманітні заходи зі стимулювання зайнятості. Регулювання ринку праці здійснюється шляхом організації та перекваліфікації робочої сили, фінансування переміщення підприємств, збільшення попиту за допомогою промислових замовлень. Різними формами навчання й перекваліфікації постійно охоплено до 35% дорослого населення країни. На здійснення активної політики на ринку праці з державного бюджету виділяють 7% коштів – стільки ж, скільки виділяють на потреби оборони.

Проте політика зайнятості на ринку праці цієї моделі сьогодні втрачає свою ефективність. Державний бюджет надміру перевантажений видатками на соціальну сферу, це відбувається на тлі формування споживацького ставлення громадян до держави, що засвідчує необхідність суттєво модернізувати соціал-демократичну модель [2].

Проте варто відзначити, що як у всіх європейських країнах, так і в США та Японії чітко простежується ідеологія мінімального втручання держави в ринковий механізм. З метою підвищення гнучкості економіки та її пристосо-

ваності до потреб стрімкого науково-технічного розвитку багато країн провели децентралізацію механізму регулювання ринку праці та передали відповідні функції органам влади штатів і муніципалітетів. Тут слід відзначити, що питання децентралізації не лише є актуальним у розгляді механізмів регулювання процесів на ринку праці, а загалом є одним із фундаментальних принципів системи державного управління розвинених країн.

Сьогодні Україна перебуває в процесі децентралізації системи державного управління, саме тому іноземний досвід та ефекти від цього процесу особливо важливі для нас.

Регіональна державна політика більшості розвинутих країн базується на створенні у відсталому регіоні сприятливих економічних умов для залучення і функціонування приватного капіталу за допомогою податкових пільг. Держава бере на себе зобов'язання сприяти розвитку інфраструктури, організації центрів перепідготовки робочої сили. Реалізація регіональної політики покладається на місцеві органи влади. Державна політика з регіонального розвитку і регулювання робочої сили полягає в стимулюванні переміщення працівників із району з високим безробіттям в райони, де є незадоволений попит на робочу силу. Цим досягається, по-перше, пом'якшення регіональних диспропорцій попиту-пропозиції робочої сили, зниження структурного безробіття і, по-друге, забезпечення кадрами районів, що розвиваються [3, с. 122].

Окреме місце в системі механізмів регулювання процесів на ринку праці світова спільнота відводить соціальному діалогу та соціальному партнерству.

У країнах, де запроваджений соціальний діалог, у державному управлінні він забезпечує пошук прийнятних шляхів поєднання економічного і соціального прогресу, підвищення добробуту, соціальної безпеки, стабільності та справедливості в суспільстві. Ґрунтуючись на технології добровільних багатосторонніх ініціатив, соціальний діалог діє як каталізатор реформ та інституціональних інновацій у державному управлінні, забезпечує консенсус, прозорість, відкритість, інституційну та політичну відповідальність учасників, сприяє налагодженню співпраці між усіма секторами суспільства [4, с. 7-8].

Проте, обґрунтовуючи переваги соціального діалогу, слід розуміти, що вони будуть можливими лише за умови наявності добре функціону-

чої системи соціального діалогу. Різноманітний досвід розвитку соціального партнерства в країнах Західної Європи підтверджує його ефективність. Соціальне партнерство все більше відіграє в цих країнах роль ефективного чинника соціальної стабілізації та стійкості.

Залежно від рівня переговорних процесів можна виділити три основні моделі соціального діалогу.

Перша модель сформувалася на півночі Європи: у Швеції, Фінляндії, Норвегії, Бельгії. Вона характеризується активним втручанням держави в трудові відносини та їх регулюванням шляхом законодавчого забезпечення трудових відносин і соціального партнерства. Крім того, у цій моделі запроваджено трирівневість партнерства: національний та галузевий рівні, рівень підприємства (виробничий). У Бельгії, наприклад, на загальнонаціональному рівні діє Національна рада з праці. До неї входить однакове число учасників від кожного з трьох партнерів. Держава бере на себе законодавчу функцію. На другому, галузевому рівні створюються «паритетні комісії». На рівні підприємства питання вирішуються на двосторонній основі: підприємці – профспілки.

Друга модель соціального діалогу відрізняється однорівневістю. Притаманна вона Великій Британії, Ірландії, Греції, Іспанії, Канаді, США, Японії, ряду країн Латинської Америки. Ця модель обмежується укладанням колективних договорів в основному на рівні підприємств, без будь-якого втручання в соціально-трудова відносини з боку держави, окрім законодавчого їх регулювання. Об'єднання підприємців, як і профспілок, через своїх депутатів намагаються вплинути на законодавство, а вже через нього – на відносини між соціальними партнерами виробничого рівня.

Третя модель типова для решти країн Західної Європи (Німеччина, Австрія, Нідерланди, Швейцарія та інші країни). Може розглядатися як проміжна між першою і другою моделями. За цією моделлю головний акцент у соціальному діалозі зроблено на його галузевому рівні. На рівні всієї країни спільні угоди трьох сторін не приймаються. Співпраця обмежується консультаціями, які мають рекомендаційний характер. Колективні договори на підприємствах, як правило, не укладаються. Підприємства орієнтуються на параметри галузевої угоди та керуються ними.

Однією з форм реалізації такої моделі є так звана «зразкова» угода, яка укладається в про-

мисловій галузі та є свого роду орієнтиром для інших. Ця модель широко застосовується в Нідерландах і Швейцарії. У Нідерландах 200 галузевих угод поширюються на більшість компаній та їхніх працівників. У Швейцарії прийнято біля 500 регіональних і галузевих угод, які охоплюють майже 1,5 млн працівників [5, с. 20].

Проте у світі немає моделі, яка гарантувала б низький рівень інфляції, міжнародну конкурентоспроможність підприємств, стабільне підвищення заробітної плати, високу соціальну захищеність, трудову згоду та перспективи повної зайнятості. Ідеальна модель соціального діалогу має бути гнучкою, щоби швидко пристосовуватися до міжнародної конкуренції, національної економіки та політичної ситуації. Тому протягом останніх років в Європі стає помітною тенденція до зменшення ефективності централізованих моделей соціального діалогу й зростання децентралізованих.

Окремої уваги заслуговує зарубіжна практика врегулювання зайнятості сільського населення, яке в Україні становить близько третини від загальної кількості населення країни (30,9%) [6], адже вона містить багато різноманітних аспектів і напрямів. Серед них велику роль відіграє державна підтримка розвитку фермерських господарств, які функціонують в економічно-розвинутих країнах – США, Канаді, Японії, ФРН [7]. Так, у США фермерам-початківцям пропонується кілька варіантів програм допомоги: кредитні програми фермерів, фінансова програма заохочення до збереження земель. Цьому сприяють прийняті державою законодавчі акти, що регулюють питання оподаткування сільськогосподарських угідь, ціноутворення, компенсаційних виплат, ринкових квот тощо.

У Бельгії існує практика надання пільгових кредитів на термін до 25 років. Гарантом надання таких кредитів є держава. Цікавим також є досвід Фінляндії, сільське господарство якої знаходиться в зоні впливу несприятливих природно-кліматичних умов. Сільгоспвиробникам надається дотація, що складається з двох головних частин – дотації від Європейського Союзу та національної дотації, що сплачується з власних коштів [8].

**Висновки та пропозиції.** Ми живемо в епоху, коли практично всі суспільні процеси дуже стрімко розвиваються і змінюються. Ринок праці є яскравим прикладом таких глобалізаційних процесів. Наша держава перебуває лише на стадії становлення ринкової економіки та



потребує пошуку дієвих механізмів державного регулювання ринку праці, які б допомагали ефективно справлятися з усіма викликами і проблемами, породженими нестабільною політичною і економіко-соціальною ситуацією в країні.

Розглянувши основні моделі ринку праці, які склалися в світі, а також дослідивши практику іноземних держав в частині механізмів регулювання ринку праці, можна зробити висновок, що їхній досвід може стати корисним під час формування політики регулювання зайнятості та зміг би послугувати орієнтиром у розвитку вітчизняних механізмів державного управління трудовим потенціалом.

#### Список використаної літератури:

1. Лібанова Е.М. Ринок праці / Е.М. Лібанова. – К. : ЦНП, 2003. – 224 с.
2. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник / О.В. Волкова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://pidruchniki.com/20080215/ekonomika/zarubizhni\\_modeli\\_rinkiv\\_pratsi](http://pidruchniki.com/20080215/ekonomika/zarubizhni_modeli_rinkiv_pratsi).
3. Гургула О.М. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні / О.М. Гургула // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_06/economic\\_06\\_4.pdf#page=121](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_06/economic_06_4.pdf#page=121).
4. Петроє О.М. Міжнародні стандарти та механізми інституціоналізації європейського соціального діалогу в галузі державного управління / О.М. Петроє // Вісн. НАДУ. – 2011. – № 1. – С. 233-243.
5. Горелов Д.М. Формування соціального діалогу в сучасних умовах : світовий досвід та українська практика / Д.М. Горелов, О.А. Корнієвський, Ю.В. Опалько, Г.О. Палій / за ред. М.М. Розумного. – К. : НІСД, 2011. – 47 с.
6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
7. Якобінчук В. Політика зайнятості та її вплив на зменшення рівня бідності в Україні з огляду на досвід США та країн ЄС / В. Якобінчук // Україна : аспекти праці. – 2002. – № 3. – С. 13-18.
8. Мельник Л.А. Врегулювання проблем зайнятості в зарубіжних країнах : досвід для України / Л.А. Мельник, В.С. Толуб'як // Інвестиції : практика та досвід [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.investplan.com.ua/pdf/17\\_2014.pdf#page=109](http://www.investplan.com.ua/pdf/17_2014.pdf#page=109).

#### **Дивныч В. М. Мировые модели рынка труда и иностранный опыт государственного регулирования рынка труда**

*В статье исследованы мировые модели рынка труда, проведен анализ опыта зарубежных стран по регулированию занятости. Рассмотрено применение отдельных механизмов государственного регулирования рынка труда.*

**Ключевые слова:** рынок труда, патерналистская модель, либеральная модель, социал-демократическая модель, социальный диалог.

#### **Divnych V. M. World models of labour market and foreign experience of government control of labour market**

*In the article investigated the world models of labour market, analyzed the experience of foreign countries to regulate employment. Application of separate mechanisms of government control of labour market is considered.*

**Key words:** labour market, paternalistic model, liberal model, social democratic model, social dialogue.