

О. В. Жадан,

к.е.н., доц., доцент кафедри управління персоналом
і економіки праці ХарРІ НАДУ

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СВІТОВИХ МОДЕЛЕЙ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Виокремлено типові моделі соціально-трудоуих відносин, характерні для окремих регіонів світу, та здійснено порівняння їх основних характеристик. Визначено наслідки впливу процесів глобалізації на трансформацію відносин у соціально-трудоуій сфері.

Ключові слова: *модель; соціально-трудоуі відносини; ринок праці; зайнятість; глобалізація.*

Ознайомлення з національними моделями соціально-трудоуих відносин провідних країн світу свідчить про їхню розмаїтість та своєрідність, що обумовлено певними історичними й політичними особливостями формування і розвитку цих країн. Однак при їхньому зіставленні неважко помітити, що є сукупність ознак і характеристик, властивих країнам окремих регіонів світу. Це дозволяє виділити декілька основних регіональних моделей регулювання якості трудоуого життя.

Вивченню міжнародних аспектів проблеми формування та розвитку соціально-трудоуих відносин присвячені наукові праці численних вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема: Н. Волгіна, В. Іноземцева, М. Каргалової, Л. Мазіна, Д. Некіпелова, Т. Семигіної та ін. Не зважаючи на високий рівень активності досліджень в цьому напрямі, актуальним залишається пошук кращих зразків світоуого досвіду регулювання соціально-трудоуих відносин.

Метоу статті є виокремлення типових моделей соціально-трудоуих відносин, характерних для окремих регіонів світу, порівняння їх основних характеристик та визначення наслідків впливу глобалізаційних процесів на трансформацію сфери праці.

У вивченні особливостей функціонування та розвитку соціально-трудоуих відносин в окремих регіонах світу представляється цікавою класифікація запропонована Л. Мазіним [5]. Досліджуючи дану проблему, він виділяє кілька наступних моделей.

Європейська (або континентальна) модель за своєю сутністю є соціал-демократичною. Вона характеризується наступними властивостями й рисами:

- високий рівень правової захищеності працівника;
- жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць;
- галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання;
- високий законодавчо встановлений мінімум оплати праці;
- відносно невелика диференціація оплати праці.

Європейська модель соціально-трудова відносин є найбільш демократизованою, однак в останнє десятиліття вона зазнала вплив кризових явищ, що проявляється у зростанні безробіття, труднощах пошуку роботи молоддю й особами з низькою кваліфікацією, ослабленні стимулюючої ролі оплати праці.

Англосаксонська модель поширена в таких країнах, як США, Великобританія, Австралія, Нова Зеландія.

Модель характеризується наступними особливостями:

- достатньо високий рівень розвитку трудового та цивільного права;
- відсутність централізованої системи управління зайнятістю та боротьби з безробіттям;
- надання широких прав і свобод роботодавцям щодо наймання й звільнення працівників;
- функціонування моделей корпоративних колективно-договірних відносин та відсутність таких відносин на рівні галузей та регіонів (наприклад, у США колективними договорами охоплена тільки 1/4 частина всіх працівників);
- робота з підготовки персоналу ведеться тільки в рамках окремих фірм та їхніх галузевих асоціацій;
- високий рівень диференціації оплати праці;

– мінімальна оплата праці в країні, як правило, законодавчо не закріплюється. Так, приміром, у Великобританії мінімальні розміри заробітної плати законодавчо встановлені тільки в 1997 році.

Функціонування подібної моделі впливає на національний ринок праці у цих країнах, що проявляється у його динамізмі і порівняно низькому рівні безробіття.

У порівнянні із двома розглянутими вище, досить специфічними є азійські моделі трудових відносин, характерні для Японії й Китаю.

Японській моделі соціально-трудова відносин властива ціла низка суто національних рис [1]:

- поширення принципу довічного наймання працівника, коли зайнятість постійного працівника гарантується фірмою-роботодавцем до досягнення їм 55–60 років;
- пряма залежність розмірів заробітної плати і соціальних виплат від тривалості роботи на фірмі;
- високий рівень розвитку внутрішньофірмового патріотизму та пов'язаних з ним методів мотивації праці;
- унікальні внутрішньофірмові системи росту і просування працівників.

Для японської моделі трудових відносин характерною є підтримка у працівників почуття причетності до фірми, що стимулюється спеціальними формами соціальної допомоги. Серед них такі як підвищення заробітної плати у випадку створення родини або народження дитини, купівля фірмою житла для працівника або оплата кредиту на його придбання. Характерна особливість цієї моделі – особлива стратегія запобігання безробіттю на основі збереження облікової чисельності шляхом переведення працівників на інші підприємства фірми, а також на скорочений робочий день.

Однак крім великих корпорацій, що проводять політику довічного наймання, у Японії існує безліч дрібних фірм, де у працівників взагалі відсутні будь-які гарантії зайнятості.

Інша особливість – незначна диференціація оплати праці між малокваліфікованими і висококваліфікованими працівниками (не більш ніж в 4 рази). В Японії профспілки здійснюють свою діяльність головним чином на внутрішньофірмовому рівні [1].

У Китайській Народній Республіці соціально-трудові відносини представлені у двох принципово різних моделях.

У державному секторі – жорстке державне регулювання соціально-трудових відносин. У приватному (концесійному) секторі економіки – повна відсутність державного регулювання цих відносин [7].

У протилежність європейській моделі, в США функція державного нагляду за трудовими відносинами розвинута достатньо слабо, що обумовлено особливостями американської демократії і історично сформованою тенденцією до індивідуалізму та приватної ініціативи.

У таких країнах, як Японія, Нова Зеландія, для законодавства характерні певні обмеження, які роботодавець змушений враховувати при найманні працівника.

В окремих країнах, таких як Швеція, державі належить досить обмежена роль в управлінні трудовими відносинами. Держава здійснює лише законотворчу функцію і створює правові основи для діяльності господарюючих суб'єктів. Разом з тим, активна роль держави проявляється в розробці й здійсненні програм, що стосуються ринку праці. Державне регулювання ринку праці полягає у забезпеченні політики повної зайнятості. У Швеції сформувалася і протягом багатьох років успішно функціонує систем партнерських відносин роботодавців і профспілок, що існує на принципах довіри, співробітництва та взаєморозуміння. Це знаходить відображення в авторитеті профспілок серед трудящих.

В таких країнах, як Данія, Фінляндія, Норвегія наприкінці 90-х років профспілки охоплювали 90% всіх працюючих. В Швеції чисельність працівників, об'єднаних профспілками, становить понад 50%, у США – лише 14% робочої сили [6].

Однак в останні десятиліття з ослабленням ступеня регулювання праці і у зв'язку із його структурними змінами спостерігається зниження частки організованих у профспілки працівників у загальній їхній чисельності.

Розгляд національних особливостей країн з ринковою економікою показує, що для них характерною є відмова від жорсткого регулювання трудових відносин в умовах стабільного і багаторічного існування системи гарантованого захисту прав трудящих. Інша характерна особливість – це гнучкість трудових відносин і послаблення прямого державного втручання до них.

Однак гнучкість у сфері зайнятості, важливу для свободи дій в сфері бізнесу і для підприємців, варто вважати одним з негативних явищ ринкової економіки. Це проявляється не тільки у зростанні безробіття, але й питомої ваги частково й тимчасово зайнятих працівників. У країнах Європейського Союзу 17 % від усіх зайнятих становлять частково зайняті працівники, а частка тимчасово зайнятих досягає 15 % [4].

Разом з тим, під впливом технологічних перетворень у сфері виробництва кількість робочих місць для висококваліфікованих працівників зростає у два рази швидше, ніж зайнятість у цілому.

Неминучим соціальним наслідком гнучкої політики в сфері зайнятості залишається безробіття. Це видно із проведених Європарламентом опитувань, згідно з якими 92 % громадян Європи вважають пріоритетним завданням для своїх країн боротьбу з безробіттям [8].

Що стосується можливості відтоку працівників із сфери найманої праці в сферу приватного підприємництва, то її також слід оцінювати під кутом зору національних економічних умов. Відомо, що створення власного бізнесу в континентальній Європі вимагає в чотири рази більше капіталу та займає в десять разів більше часу, ніж аналогічна процедура в США [7].

Закордонними дослідниками для оцінки гнучкості ринку праці пропонується використати так званий "індекс законодавчого захисту зайнятості", побудований на показниках вартості і ефективності заходів активної і пасивної політики на ринку праці, а також враховуючий вплив системи оподатко-

ування на вартість праці. Даний індекс в країнах ЄС будувався на основі середньозважених даних, що відображають окремі аспекти законодавства про постійну й тимчасову зайнятість, про кількість звільнень. В цьому індексі враховуються такі показники, як обмеження на укладення тимчасових контрактів, їх максимальна тривалість, рівень несправедливих звільнень, розміри та наявність вихідної допомоги й ряд інших факторів.

Значення даного індексу в середньому по країнах Європейського Союзу становить 2,4, для Німеччини – 2,6, Італії – 3,4, Великобританії – 0,9 [2]. Більше високе кількісне значення індексу свідчить про вищий ступінь законодавчого й соціального захисту працівників у країні.

Таким чином, у країнах з ринковою економікою концепція «якості трудового життя» реалізується за допомогою різних моделей трудових відносин, але орієнтованих на забезпечення справедливого відшкодування за працю.

Одним з показників високого рівня соціального захисту населення може служити ефективність соціальної політики та заходів щодо її реалізації в галузі боротьби з бідністю в країнах Європейського союзу. За даними Європейської комісії, без одержання соціальної допомоги 40% населення цих країн вважалося б таким, що перебуває за межею бідності. У результаті ж соціальної допомоги їхня частка не перевищує 15 %, і це при високих показниках рівня життя населення [2].

Одним з аспектів демократизації трудового законодавства слід вважати форми закріплення додаткових витрат за використання робочої сили. Мова йде про принципи фінансового забезпечення соціального захисту трудящих, що в країнах з ринковою економікою реалізується через систему оподаткування заробітної плати. Останнє лягає на роботодавців й має чітку цільову спрямованість – гарантувати, фінансове покриття різних сфер соціального забезпечення (пенсійне, медичне страхування, захист від безробіття і т. ін.). Наприкінці минулого століття на оподаткування заробітної плати в розвинених країнах з ринкової економікою приходилося 28 % всіх податків, у країнах Європейського Союзу – 32, у США – 24 % [7].

При всій своїй позитивності цей принцип має зворотну сторону. Даний податок переноситься на витрати виробництва і відшкодовується через ціни на товари та послуги.

Разом із тим, незважаючи на активну соціальну політику, що проводиться в розглянутих країнах, очевидний і інший факт: спостерігається зниження потреби у великій кількості робочої сили при переході від індустріального до постіндустріального суспільства.

Слід також відзначити відмінності в рівні життя в США та європейських країнах, що проявляється і в інтенсивності залучення у трудову діяльність.

Одним з показників, що підтверджують відмінності у рівні життя, можна вважати питому вагу зайнятих старше 65 років в загальній їх чисельності. Якщо в країнах Західної Європи така частка становить 6,3 % серед чоловіків і 2,2 % серед жінок, то в США вона відповідно вище – 16,5 % серед чоловіків та 9 % серед жінок [3]. Це дає підставу говорити про необхідність залучення до трудового процесу всіх груп населення та про вищий його рівень в США у порівнянні з європейськими країнами.

Про відмінності в показниках рівня життя цих двох регіонів свідчить також і тривалість робочого часу. Якщо в європейських країнах за період 1960 – 1990 рр. середня тривалість робочого часу скоротилась на 23 % без зниження заробітку, то в США за період 1969 – 2000 рр. вона зросла на 22 % [3].

Свідоцтвом розширення повноважень роботодавців і гнучких форм зайнятості може служити порядок звільнення працівників. Приміром, Норвегія є єдиною країною, де роботодавці зобов'язані повідомляти державну службу зайнятості про майбутні звільнення кожного працівника, при цьому кожний другий запит про звільнення відхиляється службою зайнятості.

В США та Канаді не передбачена виплата вихідної допомоги й відсутній період, необхідний для узгоджувальної процедури.

Своєрідність національних моделей проявляється у порядку ведення

колективних переговорів між роботодавцями й найманими працівниками, що стосуються основних принципів трудових відносин і в першу чергу мінімальної оплати й умов праці. Так, якщо у країнах Західної Європи найбільш характерним є укладення колективних угод або договорів на рівні галузей промисловості й окремих сфер послуг, а у Скандинавських країнах – на рівні держави, то в США, Канаді і Японії останні ведуться на рівні фірм і підприємств [8].

Тенденція централізації процедури колективних переговорів, що спостерігається останнім часом, свідчить, з одного боку, про прагнення до конкретизації вимог працівників з урахуванням специфічних умов виробництва, з іншого – про послаблення соціальної солідарності трудящих у боротьбі за свої права.

Усе це дає підстави говорити про поширення серед економічно розвинутих країн ліберальних моделей регулювання трудових відносин і кадрової політики, в основі яких лежить, інтерес роботодавців та принцип економічної доцільності. Найбільш чітко ця модель представлена в таких країнах, як США, Канада, Великобританія, Австралія, Нова Зеландія.

Разом із тим, серед країн з ринковою економікою одержали поширення моделі трудових відносин, у яких роботодавці змушені зважати на більшу кількість обмежень. Це відноситься до таких країн, як Італія, Греція, Франція, Німеччина, Норвегія, що характеризується досить жорсткою регламентацією порядку використання робочої сили роботодавцями.

Отже, розгляд національних: моделей соціально-трудова відносин свідчить про те, що вони формуються під впливом цілої сукупності факторів. Поряд з історичними особливостями розвитку країн, визначальний вплив має стратегія розвитку національного капіталу та його політика по відношенню до трудящих. В одних країнах національний капітал орієнтований переважно на використання внутрішнього ринку праці, в інших – на використання мігрантів.

Аналогічні відмінності спостерігаються серед країн в політиці профе-

сійної підготовки й перепідготовки працівників. Приміром, Японія і Франція орієнтуються на самостійне забезпечення своїх потреб у професійних і висококваліфікованих кадрах. На противагу їм США і Великобританія схильні залучати необхідних їм фахівців з інших країн.

Останнім часом спостерігається процес трансформації основних моделей соціально-трудових відносин під впливом загальних тенденцій у розвитку світової економіки і змін на ринку праці. Вплив глобалізаційних процесів на розвиток і формування соціально-трудових відносин у економічно розвинених країнах має таку наслідки:

1. Одним з неминучих наслідків глобалізації є імміграція, яка стала вже досить гострою міжнародною проблемою. Сьогодні 2 % населення земної кулі або 140 млн чол. проживають не в тій країні, де вони народились. У США фахівці-іммігранти відіграють помітну роль у розвитку передових галузей промисловості. Сюди приїжджають щорічно біля 25 % випускників престижних вузів Франції, які одержують заробітну плату в 2 рази більше, ніж: на батьківщині. Однак у 2001 р. з появою негативних тенденцій в розвитку американської економіки відбулося скорочення попиту на висококваліфіковані кадри на 50 % [2].

Слід зазначити, що при досить високому рівні демократизації соціально-трудових відносин, іммігранти в цих країнах одержують можливість змінити свій соціальний статус, перейшовши з категорії найманих працівників в категорію власників своєї справи й свого бізнесу. В останні роки в країнах Європейського союзу спостерігається процес переміщення іммігрантів з непрестижних і низькооплачуваних робочих місць в сферу малого і середнього бізнесу. Кількість іммігрантів, що мають власну справу, зросла в десятих країнах Європи на 18 %,

2. Країни Західної Європи, що знаходяться в авангарді інтеграційних процесів, стали яскравим прикладом позитивних та негативних наслідків глобалізації.

Позитивними наслідками поглибленої інтеграції європейських країн в

єдиний валютний союз можна вважати помітні успіхи в розвитку економіки. Це знайшло прояв у стійких темпах економічного зростання протягом останніх 30 років та подвоєнні на цій основі показників рівня життя.

Разом із тим, структурні зрушення, що відбуваються на ринку праці, і його трансформація у процесі росту зайнятості, пов'язані, насамперед, із прискореним розвитком новітніх технологій і високо конкурентних виробництв, породжують досить гострі проблеми у сфері трудових відносин, загострення безробіття, диспропорції в гендерних показниках.

У процесі європейської інтеграції були трансформовані моделі розвитку соціально-трудових відносин. Особливістю їхнього розвитку в 90-ті рр. стало переміщення пошуку рішення цих проблем на міжнародний рівень. Наприклад, Амстердамський договір 1997 р. держав-членів Європейського Союзу поставив на порядок денний проблему регулювання зайнятості у рамках союзу шляхом вироблення й проведення погодженої та збалансованої політики зайнятості населення як одного з основних завдань.

У березні 2000 р. на засіданні ЄС було поставлене завдання формування суспільства, заснованого на знаннях, що дозволяє найбільш ефективно використовувати потенціал трудових ресурсів. При цьому були визначені наступні соціальні рубежі: до 2010 р. забезпечити зайнятість у середньому на рівні 70 % від усього самозайнятого населення і 60 % – серед жінок, створити 17 млн нових робочих місць і підтримувати приріст зайнятості щорічно на рівні 1,1 % [7].

3. Глобалізація викликає певну трансформацію соціально-трудових відносин, що проявляється, насамперед у діяльності окремих соціальних партнерів.

Очевидний процес активізації і інтенсифікації діяльності організацій підприємців і профспілок як реакції на не завжди ефективні дії уряду.

Спостерігаються істотні відмінності у виконуваних організаціями підприємців функціях в сфері трудових відносин. На організації підприємців з більш розвинутою функцією трудових відносин покладається обов'язок вес-

ти переговори з іншими сторонами від імені своїх членів. Деякі з таких організацій обмежуються наданням консультативних послуг, підготовкою і навчанням управлінського персоналу підприємств з питань трудових відносин і наданням інформаційних послуг своїм членам, що стосується трудового законодавства, основних показників зайнятості, заробітної плати та інших соціальних показників. Їх загальна мета у трудовій сфері – заохочення й культивування ефективних трудових відносин.

4. Ще одним соціальним наслідком слід вважати загострення трудових конфліктів, що вимагає від профспілок більш активних позицій у процесі формування і укладання колективних договорів. При цьому мова йде про нову стратегію профспілок та про необхідність вирішувати нові завдання. Необхідна зміна їх іміджу й концентрація уваги на проблемі залучення у профспілки тих категорій трудящих, які раніше залишалися поза ними. Це насамперед жінки і молодь.

Інше завдання – пошук нових: джерел фінансових ресурсів. Профспілки також усвідомлюють необхідність просування більшої кількості жінок на керівні пости в організаціях трудящих і розширення зі своєї сторони діяльності по наданню юридичних, страхових й економічних послуг своїм членам. Самостійним напрямком роботи профспілок стає включення в їхній склад працівників неформального сектору економіки і осіб з нетрадиційними заняттями, а також розвиток зв'язків з іншими організаціями трудящих.

Отже, глобалізація викликає неоднозначні процеси на національному та міжнародному рівні. Неминуче зниження ролі державного регулювання соціально-трудова відносин супроводжується активізацією діяльності двох інших соціальних партнерів.

Список використаних джерел

1. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудова проблем / Н. А. Волгин. – М. : ОАО "Изд-во "Экономика", 1998. – 255 с.
2. Законодавче закріплення основ ведення соціального діалогу в Україні [Електронний ресурс] : матеріали засідання круглого столу Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України та Міжнародного бюро праці (м. Київ, 11 травня 2006 р.). – Режим доступу : <http://www.declaration.kiev.ua>

3. *Иноземцев В.* Возвращение Европы. В авангарде прогресса: социальная политика; в странах Европейского Союза / В. Иноземцев // *Мировая экономика и международные отношения.* – 2006. – № 2. – С. 7–15.
4. *Каргалова М. В.* Занятость как высший приоритет социальной политики-XXI века / М. В. Каргалова // *Труд за рубежом.* – 2003. – № 1. – С. 9–17.
5. *Мазин Л.* Экономика труда. Теория и российская практика / Л. Мазин. – Н. Новгород : НГЦ, 2005. – 378 с.
6. *Некипелов Д. С.* Профсоюзы и глобализация: социально-трудоуые проблемы / Д. С. Некипелов // *Труд за рубежом.* – 2002. – №3. – С. 10–23.
7. *Семигіна Т.* Соціальна політика у глобальному вимірі / Т. Семигіна. – К. : Унів. вид-во “Пульсари”, 2003. – 252 с.
8. Тресторонні консультації / [пер. з англ. ; наук. ред. В. І. Костриця]. – К. : Міленіум, 2002. – 108 с.

Zhadan O. V. Comparative analysis of world models of social-labor relations.

The typical models of social-labor relations, characteristic for the separate regions of world, are selected, and comparison of their basic descriptions is carried out. The consequences of influencing of processes of globalization are definite on transformation of relations in a social-labor sphere.

Key words: model; social-labor relations; labor market; employment; globalization.

Жадан А. В. Сравнительный анализ мировых моделей социально-трудоуых отношений

Выделены типичные модели социально-трудоуых отношений, характерные для отдельных регионов мира, и осуществлено сопоставление их основных характеристик. Определены последствия влияния процессов глобализации на трансформацию отношений в социально-трудоуой сфере.

Ключевые слова: модель; социально-трудоуые отношения; рынок труда; занятость; глобализация.