УДК 351.83

Жадан О. В., д.держ.упр., доц., ХарРІ НАДУ

МОДЕЛІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

Розглянуто моделі державного регулювання соціально-трудових відносин у провідних країнах світу. Здійснено їх зіставлення та виявлено на цій основі сукупності ознак і характеристик, спільних для країн окремих регіонів світу.

Ключові слова: *модель; державне регулювання; соціально-трудові відносини.*

Постановка проблеми. Кожна країна формує власні підходи до регулювання соціально-трудових відносин у мінливих умовах глобальної економіки. На всіх етапах науково-технічного прогресу відбуваються якісні зміни в самому змісті процесу праці, що проявляються як у диференціації, так і в об'єднанні окремих її функцій. У зв'язку зі зміною змісту праці інтенсифікується і процес зміни у системі соціально-трудових відносин. Тому для України важливим завданням стає вивчення досвіду розвинених країн у даній сфері і, зокрема, європейських держав, які використовують, крім традиційних, що склалися протягом всієї історії розвитку ринкової економіки, зовсім нові підходи до розуміння, оцінки перспектив і розробки політики державного регулювання соціально-трудових відносин.

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

Постановка завдання. Метою статті є розгляд моделей державного регулювання соціально-трудових відносин у провідних країнах світу, їх зіставлення та виявлення на цій основі сукупності ознак і характеристик, спільних для країн окремих регіонів світу.

Виклад основного матеріалу. Моделі державного регулювання соціально-трудових відносин у різних країнах відрізняються організаційним механізмом, нормами і правилами регулювання, ступенем централізації процедури та участі держави у соціальному діалозі. У вивченні особливостей функціонування та розвитку державного регулювання соціально-трудових 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-трудових відносин є найбільш демократизованою, однак в останнє десятиліття вона зазнала впливу 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 і звільнення працівників;

– високий рівень диференціації оплати праці;

– функціонування моделей корпоративних колективно-договірних відносин і 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;

– мінімальна оплата праці у 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 азіатські моделі трудових відносин, характерні для Японії й Китаю.

Японській моделі соціально-трудових відносин властивий цілий ряд суто національних рис [1]:

– 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;

– поширення принципу довічного наймання працівника, коли зайнятість постійного працівника гарантується фірмою-роботодавцем до досягнення ними 55 – 60 років.

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, в 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 слабко, що обумовлено особливостями американської демократії й історично сформованою тенденцією до індивідуалізму та приватної ініціативи.

В таких країнах, як Японія, Нова Зеландія, для законодавства є характерними певні обмеження, які роботодавець змушений враховувати при найманні працівника. Натомість у Швеції 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 та 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. При цьому наприкінці 1990-х років профспілки Данії, Норвегії, Фінляндії охоплювали 90 % всіх працюючих; Швеції – понад 50 %, у США – лише 14 % робочої сили [6].

Однак в останні десятиліття з ослабленням ступеня регулювання праці й у зв'язку з 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 у 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 ЄС 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 у 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 зі сфери найманої праці до сфери 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 використовувати "індекс законодавчого захисту зайнятості", побудований на показниках вартості й ефективності заходів активної і пасивної політики на ринку праці, а також враховуючий вплив системи оподаткування на вартість праці. Даний індекс у 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]. Більш 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 відшкодуванням 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 у країнах ЄС. За даними Європейської комісії, без одержання соціальної допомоги 40 % населення цих країн вважалося б таким, що перебуває за межею бідності. В результаті ж соціальної допомоги їхня частка не перевищує 15 %, і це за високих показників 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 у 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 тощо). Наприкінці минулого століття на оподатковування заробітної плати в розвинених країнах з ринкової економікою приходилося 28 % всіх податків, у країнах ЄС – 32 %, у США – 24 % [7].

За всієї своєї позитивності цей принцип має зворотну сторону. Даний податок переноситься на витрати виробництва і відшкодовується через ціни на товари та послуги.

Разом з тим, попри активну соціальну політику, що проводиться в розглянутих країнах, очевидним є й 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 у 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 у 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. Натомість у 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 й 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.

Все це дає підстави говорити про поширення серед економічно розвинених країн ліберальних моделей регулювання трудових відносин і кадрової політики, в основі яких – інтерес роботодавців та принцип економічної доцільності.

Найбільш чітко ця модель представлена в таких країнах, як США, Канада, Великобританія, Австралія, Нова Зеландія. Разом з тим серед країн з ринковою економікою (зокрема, Італія, Греція, Франція, Німеччина, Норвегія) одержали поширення моделі трудових відносин, у яких роботодавці змушені зважати на більшу кількість обмежень, у т.ч. щодо досить жорстко регламентувати порядок використання робочої сили роботодавцями.

Значні відмінності спостерігаються серед країн у політиці професійної підготовки й перепідготовки працівників. Так, приміром, Японія і Франція орієнтуються на самостійне забезпечення своїх потреб у професійних і висококваліфікованих кадрах; натомість США і Великобританія схильні залучати необхідних їм фахівців з інших країн.

Висновки. Вивчення моделей державного регулювання соціально-трудових 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 виявлено сукупність ознак і характеристик, спільних для країн окремих регіонів світу. Це дозволило виділити декілька основних регіональних моделей державного регулювання соціально-трудових відносин. Розгляд Англосаксонської, Європейської та Японської моделей державного регулювання соціально-трудових відносин показує, що для них характерною є відмова від жорсткого регулювання в умовах стабільного і багаторічного існування системи гарантованого захисту прав трудящих. Інша характерна особливість – це гнучкість державного регулювання соціально-трудових відносин, посла-

блення прямого державного втручання до них та підтримка розвитку партнерських відносин між роботодавцями і працівниками.

Список використаних джерел

1. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. / Н. А. Волгин. – М. : Экономика, 1998. – 255 с.

2. Законодавче закріплення основ ведення соціального діалогу в Україні [Електронний ресурс] / Матеріали засід. кр. столу Нац. тристор. соц.-ек. ради при Президентові України та Міжнародного бюро праці (м. Київ, 11 травня 2006 р.). – Режим доступу : 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-трудовые проблемы / Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. – 2002. – № 3. – С. 10–23.

7. Семигіна Т. Соціальна політика у глобальному вимірі / Т. Семигіна. – К. : Пульсари, 2003. – 252 с.

8. Тристоронні консультації / [пер. з англ.; наукова ред. В. І. Костриця]. – К. : Міленіум, 2002. – 108 с.