

УДК 331.5

Кригульська Т.Б.¹, Грановська А.С.²

¹канд. іст. наук, доц. НУ«Запорізька політехніка»

²студ. гр. МТЕ-212сп НУ«Запорізька політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ НАЦІОНАЛЬНИХ МОДЕЛЕЙ РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці можна визначити як сукупність соціально-трудо­вих відносин, систему суспільних зв'язків та інститутів, що забезпечують

відтворення, обмін та використання праці. Для кожної економіки з ринковим устроєм важливою є наявність певних передумов, необхідних для функціонування ринку праці. Зокрема це стосується наявності якісного правового поля та дієвих інституцій. Що регулюють зайнятість та розвиток ринку праці. За своєю сутністю ринок праці є механізмом узгодження інтересів роботодавців та найманих працівників при посередництві держави. Залежно від ролі держави та вияву особливостей менталітету населення виокремлюють три основні моделі ринку праці: американську, шведську та японську.

В основу моделі ринку праці США покладено дух індивідуалізму, комплексне стимулювання підприємницької діяльності, збагачення найбільш активного населення. Вона ґрунтується на високому рівні продуктивності та орієнтації на успіх кожної особистості.

Політика зайнятості підприємств базується на високій регіональній мобільності працівників між підприємствами, підготовці кадрів у національних навчальних закладах та найменших витратах на виробниче навчання. Заробітна плата є результатом індивідуальних і колективних перемовин, укладення контрактів або колективних договорів. Велику роль у колективних перемовинах відіграють профспілки, більшість з яких створюються за галузевим принципом. Відповідно, рівень заробітної плати залежить від попиту та пропозиції праці, складності роботи, продуктивності праці та потужності підприємства.

Інші аспекти ринку праці США стосуються переміщення по службі. Робота на певній посаді чи в організації триває, як правило, не більше 3–5 років. Працівники також дотримуються спеціалізації під час зміни посади до найвищого рівня. Якщо вони мають інженерну, юридичну чи економічну освіту, вони працюють саме у цих сферах. Американська модель ринку праці орієнтується на індивідуальний успіх. Тому для неї порівняно з іншими характерний більш високий рівень безробіття та більший прояв соціальної нерівності.

Для моделі ринку праці Швеції притаманна активна роль держави та її цілеспрямована політика в регулюванні зайнятості і безробіття. Дії держави в цьому випадку виявляються у виділенні фінансових ресурсів для допомоги у працевлаштуванні, підготовці та перепідготовці працівників, створення робочих місць і надання допомоги безробітним.

На відміну від американської моделі шведська передбачає значні витрати на професійну підготовку працівників, що є попереджувальним заходом виникнення безробіття. Тому в країнах, де використовується шведська модель ринку праці, рівень безробіття є низьким.

До того ж цій моделі притаманна «політика солідарності». Суть її полягає у наступному: однакова заробітна плата за однакову працю

незалежно від фінансового стану фірми, що зі свого боку скорочує майнову нерівність серед працюючих. Водночас шведську модель часто піддають критиці за надмірне втручання держави у розподіл доходів підприємств і компаній, внаслідок чого деякі працівники не зацікавлені у підвищенні ефективності своєї роботи.

Японська модель ринку праці базується на принципі «довічного найму». Головна особливість її полягає в тому, що підприємець гарантує зайнятість протягом усього періоду трудової діяльності працівника. Така політика найму забезпечує компанії впевненість у тому, що кваліфіковані фахівці не будуть звільнятися з компанії та витрати, які здійснило підприємство на їхнє навчання та підвищення кваліфікації, не будуть даремними.

Заробітна плата японських працівників залежить від стажу роботи на підприємстві і таким чином забезпечується низька плинність кадрів. Найчастіше персонал переміщують усередині фірми, наприклад, до дочірніх підприємств або філій. Це також гарантує низький рівень безробіття, оскільки компанії вважають, що звільнення працівників у разі скорочення виробництва і набір нових у період економічної активності обійдеться значно дорожче.

Окрім того, модель ринку праці Японії вирізняється орієнтацією на гармонійний груповий розвиток, а не на індивідуальний успіх, як в американській моделі. Це мінімізує конфлікти та заздрощі серед персоналу японських підприємств

Підсумовуючи, можна зазначити, що найефективнішим для економічної практики є комбіноване використання доцільних елементів різних моделей ринку праці. Це зможе забезпечити найсприятливіші економічні та соціальні умови для всіх суб'єктів соціально-трулових відносин.