УДК 316.331.5

Борюшкина О.В.,
преподаватель кафедры
общегуманитарных дисциплин
Харьковского экономико-правового
университета

Теоретический обзор международных моделей рынка труда

Одним из приоритетов экономических реформ в Украине является формирования развитого, цивилизованного рынка труда. Сегодня рынок труда имеет определенную структуру, включающую биржи труда, агентства по трудоустройству, различные учреждения, которые занимаются переподготовкой, повышением квалификации работников. В Украине формирование рынка труда фактически началось с 1991 г., когда был принят Закон Украины «О занятости населения». Этим актом был впервые определен статус безработного, регламентированы обязанности и права государственной службы занятости, задекларированы дополнительные гарантии для лиц, нуждающихся в социальном обеспечении. Некоторые положения законодательства о труде не вполне адекватно отражают ситуацию, сложившуюся в стране. Это обуславливает необходимость глубокого теоретического анализа условий, форм, методов функционирования рынка труда.

Целью данной статьи является всестороннее изучение данного понятия, анализ и систематизация различных теоретических международных моделей рынка труда.

Эта цель реализуется при помощи метода сравнительного анализа в трактовке исследуемого явления для получения необходимой информации для дальнейшего исследования.

Рынок труда является эффективной экономической категорией, существенно влияющей на социально-экономические показатели страны. Государство устанавливает систему экономико-правовых норм (правовую основу рынка труда), в результате которых осуществляется разграничение работника и работодателя, происходит регламентирование трудовых отношений. Соблюдение трудовых норм содействует налаживанию цивилизованных трудовых отношений, создает условия для повышения производительности труда работников, управленческого персонала. Недостатком вышеупомянутого разграничения сегодня стала неотрегулированность механизмов стимулирования. Фактически

трудовые отношения влияют на следующие показатели: размер национального дохода, фонда потребления в пределах страны, потребление материальных благ на душу населения, фонда накопления, количество временно не занятых в сфере производства.

В отечественной экономической литературе отсутствует единый подход к определению модели рынка труда. Отсутствуют также единые критерии для определения типа модели. Так, А.А. Никифорова, выделяя два типа моделей - внешний и внутренний рынки труда, - за основу берет политику занятости, принятую в той или другой стране. При этом отмечает, что модели внешнего рынка труда определенной мерой отвечает рынок труда США, Великобритании, Германии, Швеции и т.п., а модели внутреннего рынка труда - Японии и Франции [1, с. 16-27].

При аналогичном подходе к выбору критериев иначе определяет типы моделей рынка труда Э.М. Либанова. Она отмечает, что, абстрагировавшись от случайностей, можно выделить три наиболее распространенные модели: патерналистскую (Япония), либеральную (США, Канада, Австралия) и социал-демократическую (Швеция) [4, с. 322-325].

Коллектив авторов под руководством А.И. Рофе внешний и внутренний рынки труда называют не моделями, а типами. В их трактовке, выделение моделей возникает, во-первых, в процессе анализа спроса и предложения на рынке труда (модели чисто конкурентного рынков труда и рынков труда с участием на них профсоюзов и двусторонней монополии); во-вторых, во время рассмотрения особенностей политики занятости, которая проводится в разных странах (японская, шведская модели и модель США) [3, с. 56-62]. Интересно, что именно эти авторы являются сторонниками суженной точки зрения относительно рынка труда, заявляя, что рынок труда, как и всякий рынок, принадлежит к сфере обращения, а итак, по их мнению, на рынке труда остаются лишь те группы трудоспособных людей, которые не имеют работы и ищут ее и которые имеют работу, но через неудовлетворенность ею или через риск потерять ее подыскивают другую [3, с. 55]. Т.е. эти авторы, фактически отрицая участие на рынке труда лиц, которые заняты наемной работой, вместе с тем выделяют такую его модель, как внутренний рынок труда, где занятая именно эта категория работников.

К наиболее известным в Украине относятся классическая, неоклассическая, кейнсианская, сегментарная, либеральная и социально-ориентированная.

Классическая, неоклассическая и кейнсианская модели относятся к экономико-математическому типу. Их основной недостаток заключается, во-первых, в учете слишком малого количества факторов, влияющих на развитие рынка труда; во-вторых, в том, что люди согласно этим моделям, принимают решение, где работать, насколько интенсивно трудиться, руководствуясь исключительно экономическими соображениями.

К абстрактным относится и сегментарная модель. Остановимся на рассмотрении практических моделей, функционирование которых можно усмотреть в странах с либеральной рыночной экономикой или социально-ориентированной рыночной экономикой, т.е. тех, которые являются некоторым эталоном, позволяющим находить верный путь для украинской социально-экономической трансформации.

Либеральная и социально-ориентированная модели рынков труда базируются на зрелом рыночном механизме хозяйствования, но с разной степенью участия в нем государственного сектора и различной ролью государственных институтов в управлении экономикой и социальными процессами.

Либеральная модель (США) во главу угла ставит «невидимую руку». Государственный патернализм сводится в основном к поддержке нищих и обездоленных, но не вмешивается в процессы на микроэкономическом уровне.

Модель социально-ориентированного рынка труда (Швеция, Австрия, Германия, Япония) предполагает государственное регулирование процессов, протекающих не только на макроуровне, но и в целом ряде случаев на микроуровне, т.е. в частном секторе. Вторая модель предполагает проведение активной государственной политики не только в сфере труда и занятости, но и в регулировании доходов населения [2, с. 45].

Система трудовых отношений и функционирование механизмов инфраструктуры рынка труда в Японии в основном сосредоточена на уровне предприятий. Предприятия в пределах «пожизненного найма» обеспечивают постоянным работникам гарантии занятости, полностью формируют квалификацию работников, оперативно приводят в соответствие профессионально-квалификационный состав кадров со структурой рабочих мест, развитием техники и технологии, модификацией изготовленной продукции, обеспечивают перемещение работников в плановом порядке на новые рабочие места с целью расширения профессионального профиля и готовности к внутренне фирменной мобильности, повышают размеры заработной пла-

ты, премиальных, социальных выплат в зависимости от возраста, образования, стажа работы и т.п.. При этом отсутствуют четкие границы содержания той или другой работы, а производственный процесс рассчитан на работу работников широкого профессионального уровня. На рынке труда Японии профсоюзы создаются на уровне предприятий.

Для американской модели рынка труда характерным есть то, что регулирование производственных отношений базируется на жесткой классификации работ, четких границах содержания каждой работы, для того чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров. При этом сама классификация работ строится на основе сквозных профессий и категорий работ, которым отвечают эти профессии. Особая также политика занятости на предприятиях. Так, в случае сокращения объемов производства фирмы отдают предпочтение освобождению работников, а не сокращению количества отработанных человеко-часов или перемещению работников в пределах предприятия, как это практикуется в модели внутреннего рынка труда. Заработная плата определяется классификацией работ по их сложности, а продвижение работника, как правило, связано с переходом на другую работу, а не с расширением профессионально-квалификационного профиля. Меньшее внимание уделяют профподготовке работников в пределах предприятий. Организация профсоюзов строится по отраслевым и профессиональным признаками.

Каждой из моделей рынка труда отвечает определенная система профессиональной подготовки кадров. Так, японский рынок труда нацелен на подготовку работников по профессиям и для выполнения работ, специфических для данной фирмы. Чтобы удержать работников на предприятии, фирма вкладывает на их подготовку и повышение квалификации значительные средства. Регулирование производственных отношений базируется на гарантиях занятости и стимулировании продолжительного стажа труда на предприятии. Производственный процесс рассчитан на работников широкого производственного профиля.

Американский рынок труда предусматривает наличие у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами и предприятиями. Этот рынок труда сориентирован на законченную профессиональную подготовку кадров вне границ фирмы. При этом предприниматели не стремятся вкладывать средства в подготовку кадров, а регулирование производственных отношений базируется на жесткой классификации работ и четких гра-

ницах содержания каждой работы для того, чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров [5, с. 97-98].

Японский рынок труда меньшей мерой оказывает содействие безработице, чем американский, так как в случае сокращения производства на японском рынке труда работников или перемещают на другие рабочие места, или сокращают продолжительность рабочего времени, сохраняя кадры на предприятии. Если возникает потребность, администрация фирм обеспечивает таким работникам необходимую профпереподготовку и выплачивает им полную заработную плату, считая, что освобождение работников в случае сокращения производства и набор новых в период экономической активности обойдется значительно дороже.

Значительный интерес вызывает модель рынка труда, характерная для экономики Швеции. Привлекает внимание прежде всего решения проблем занятости за счет активной политики на рынке труда. На профподготовку работников и создание рабочих мест Швеция тратит больше, чем любая другая страна. Все это становится возможным в условиях развитости механизмов инфраструктуры рынка труда на национальном уровне, в частности обеспечение занятости населения, профподготовки кадров, социальной защиты, регулирование трудовых отношений.

Социально-ориентированная модель предполагает сильные гарантии социальной защищенности, как конкурентоспособным слоям населения, так и группам, находящимся вне рынка труда. Государство должно проводить монетарную и фискальную политику в целях достижения полной занятости. Данная модель консервативна, для нее характерны медленные структурные изменения. Она не приспособлена к быстрой модификации производства и менее конкурентоспособна, чем либеральная модель. Каждая модель предполагает определенный характер трудовых отношений: либеральная - противоборство партнеров труда (предприниматели - получение высоких прибылей и поддержание высокой конкурентоспособности производимой продукции, работники - улучшение своего материального положения и социального статуса); социально-ориентированная - консенсус субъектов, выступающих на рынке труда.

На наш взгляд, определяя модели рынка труда, надо опираться, во-первых, на классификацию типов рынка труда в зависимости от звена общественного производства на внутрифирменный и национальный (помня о том, что национальный рынок труда не мо-

жет существовать отдельно от внутрифирменного); во-вторых, на фазы процесса воспроизведения рабочей силы, которые можно рассматривать или обобщенно или более детально.

Известно, что в современных условиях не существует страны, в которой бы государственные органы не регулировали процессы воспроизведения рабочей силы как на национальном уровне, так и на уровне фирм и в какой бы работодатели совсем не уделяли внимания определенным процессам воспроизведения рабочей силы. Можно говорить лишь о степени влияния государства и работодателей на эти процессы, которые зависят, прежде всего, от модели экономического развития, принятой в той или другой стране. Учитывая это можно выделить два крайних проявления модели внутрифирменного рынка труда, назвав их условно «патерналистская» и «бюрократическая», и две модели государственного регулирования экономики - «социально ориентированную» и «либеральную». Комбинация указанных моделей даст четыре их разновидности. Тем не менее, в каждой стране, которая избрала или социально ориентированную, или либеральную модель экономического развития, может действовать две, например, социально ориентированная патерналистская или бюрократическая в зависимости от политики каждой из фирм на внутрифирменном рынке труда. Именно такие модели рынка труда теоретически могут действовать в Украине, но, учитывая национальные особенности, на наш взгляд, будет преобладать социально ориентированная бюрократическая модель.

Указанные модели должны отвечать определенному механизму функционирования рынка труда с элементами государственного и профсоюзного вмешательства, который состоит из субъектов, объектов, целей, функций, инструментов и средств влияния, механизмов структуры и инфраструктуры.

Литература:

1. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 1995.

2. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник. – Київ: 1999.

3. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебное пособие / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: МИК, 2000.

4. Скуратівський В., Палій О., Ліанова Е. Соціальна політика. – К.: Видавництво УАДУ, 2000.

5. Экономика и рынок труда / Под ред. А.С. Головачева. – Минск: Вышейш. шк., 1999.