

## ХАРАКТЕРИСТИКА МОДЕЛЕЙ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У МІЖНАРОДНІЙ ПРАКТИЦІ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ

### CHARACTERISTICS OF MODELS OF SOCIAL-LABOR RELATIONS IN INTERNATIONAL PRACTICE AND THEIR VALUE FOR UKRAINE

УДК 331.104

**Мантур-Чубата О.С.**

к.е.н., старший викладач  
кафедри управління персоналом  
і економіки праці

Хмельницький національний  
університет

**Возовик І.А.**

студентка  
Хмельницький національний  
університет

**Мазур Т.А.**

студентка  
Хмельницький національний  
університет

*У статті досліджено характеристику моделей державного регулювання соціально-трудо-вих відносин у провідних країнах світу та їх значення для України. Визначено переваги та недоліки цих моделей. Здійснено їх зіставлення, на основі чого виявлено сукупність ознак і характеристик, що є спільними для країн окремих регіонів світу.*

**Ключові слова:** модель, державне регулювання, соціально-трудо-ві відносини.

*В статье исследованы характеристика моделей государственного регулирования социально-трудо-вых отношений в ведущих странах мира и их значение для Украины. Определены преимущества и недостатки этих моделей. Осуществлено их сопоставление, на основе чего выявлена совокуп-*

*ность признаков и характеристик, которые являются общими для стран отдельных регионов мира.*

**Ключевые слова:** модель, государственное регулирование, социально-трудо-вые отношения.

*The article examines the characteristics of models of state regulation of social and labor relations in the leading countries of the world and their significance for Ukraine. The advantages and disadvantages of these models are determined. A comparison of them was carried out and, on this basis, a set of features and characteristics common to countries of individual regions of the world were revealed.*

**Key words:** model, government regulation, social and labor relations.

**Постановка проблеми.** Велике значення для розвитку в Україні цивілізованих соціально-трудо-вих відносин, які б відповідали потребам громадянського суспільства та соціально орієнтованої ринкової економіки, має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених європейських країнах. Високого рівня соціально-економічного розвитку в цих країнах досягнуто значною мірою завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами.

Згідно із соціально-економічними та національними особливостями країн склалися різні моделі соціального партнерства. Вони розрізняються за механізмом правового регулювання договірного процесу, особливостями відносин між соціальними партнерами, рівнем демократизації виробничого життя, політичними орієнтаціями соціально-трудо-вих відносин (соціал-демократична, консервативна, соціалістична) та іншими ознаками. За механізмом правового регулювання договірного процесу у світі склалися три основні моделі соціального партнерства. У зв'язку зі зміною змісту праці інтенсифікується процес зміни в системі соціально-трудо-вих відносин.

Тому для України важливим завданням є вивчення досвіду розвинених країн у цій сфері, зокрема європейських держав, які використовують, окрім традиційних, що склалися протягом всієї історії розвитку ринкової економіки, зовсім нові підходи до розуміння, оцінювання перспектив та розроблення політики державного регулювання соціально-трудо-вих відносин.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченню міжнародних аспектів проблеми формування та розвитку соціально-трудо-вих відносин присвячені наукові праці численних вітчизняних

та зарубіжних вчених, зокрема Н. Волгіної, В. Іноземцевої, М. Каргалової, Л. Мазіна, Д. Некіпелова, Т. Семигіної.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження характеристик моделей державного регулювання соціально-трудо-вих відносин у провідних країнах світу та їх значення для України, а також їх зіставлення та виявлення на цій основі сукупності ознак і характеристик, що є спільними для країн окремих регіонів світу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасні тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудо-вих відносин насамперед обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудо-вих норм, прав і гарантій у різних країнах світу. В результаті цього в міжнародній практиці зайнятості та соціально-трудо-вих відносин сформувалися три основні сучасні моделі (системи) їх регулювання. До останніх належать європейська (континентальна), англосаксонська та китайська моделі [4; 5].

Європейська (континентальна) модель соціально-трудо-вих відносин характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати. Означена модель дістала високу оцінку спеціалістів МОП, хоча має певні недоліки, такі як зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших мало захищених громадян, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, зниження темпів соціально-економічного зростання [3; 8].

Англосаксонська модель соціально-трудо-вих відносин (США, Великобританія, Ірландія, Австра-

лія, Канада) визначається нижчим рівнем соціальних гарантій, ширшими правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладенням колективних трудових угод на рівні підприємств, а не галузі чи регіону. Водночас перевагами цієї моделі є більш високі темпи зростання економіки, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття. Практика свідчить про те, що найбільш успішним втіленням цієї моделі є США. Недоліками англосаксонської моделі є поляризація суспільства та збільшення бідності в суспільстві, оскільки вона припускає наявність значного прошарку працюючих «бідняків», тобто осіб, трудові доходи яких нижче за прожитковий мінімум.

Китайська модель соціально-трудова відносин ґрунтується на централізованому регулюванні соціально-трудова відносин «державно-соціалістичного» типу в державному секторі та значній свободі цього процесу в приватному і концесійному секторах, де переважають відносини, що нагадують ранні капіталістичні. Завдяки такому підходу в Китаї з урахуванням великої кількості трудових ресурсів підтримується низький рівень безробіття. Зокрема, одним з напрямів його регулювання є практика створення додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили на тому самому підприємстві, що, звичайно, стримує масштабні вивільнення за тих чи інших змін.

Крім означених трьох моделей регулювання відносин у сфері праці, в економічній літературі можна зустріти окремі характеристики американської, шведської, німецької та японської моделей соціально-трудова відносин [2].

Американська модель соціально-трудова відносин соціальної політики є найбільш лібералізованим варіантом, що базується на принципі відокремлення соціального захисту від вільного ринку та обмеженні захисту лише тих, хто не має інших доходів, окрім соціальних виплат. При цьому забезпечується досить високий рівень якості життя основної частини населення [7].

Шведська модель соціально-трудова відносин (Швеція, Норвегія, Фінляндія, Данія) є найбільш соціалізованою моделлю, тобто економіка найбільшою мірою працює на задоволення потреб членів суспільства. Вона характеризується надзвичайно високою часткою ВВП, яка розподіляється через бюджет на цю мету (понад 50%), акумулюванням у руках держави значних фінансових ресурсів, домінуванням ідеї рівності та солідарності у здійсненні соціальної політики, активною упереджувальною соціальною політикою, профілактичними заходами у сфері зайнятості, жорсткою політикою доходів, високим рівнем соціального захисту населення, що забезпечується переважно за державні кошти. Тут соціальна політика тісно пов'язана з державним регулюванням економіки, що має чітко

виражену соціальну спрямованість, тобто соціальна політика виступає метою економічної діяльності держави [6].

Німецька модель соціально-трудова відносин (ФРН, Франція, Австрія) характеризується високими обсягами ВВП, що перерозподіляється через державний бюджет (30–50%) на створення розвиненої системи соціального захисту. Тут залучаються кошти як держави, так і підприємств.

Японська модель соціально-трудова відносин соціальної політики передбачає проведення політики вирівнювання доходів, особливої політики використання робочої сили завдяки системі довичного найму, домінування психології колективізму, солідарності в доходах, досягнення консенсусу між різними суб'єктами у вирішенні соціально-економічних проблем, вирішенні питань підвищення життєвого рівня населення як національних пріоритетів [1].

Наведені моделі соціально-трудова відносин мають свої недоліки та переваги, які необхідно враховувати під час побудови національної моделі розвитку соціально-трудова відносин, яка має бути гнучкою й може пристосовуватися до змін міжнародної та національної економік і політичної ситуації, тобто бути симбіозом ліберальних напрямів та соціальної орієнтації. Перший складник дає можливість в умовах відсутності достатніх фінансових коштів у держави створити умови для самореалізації та самозабезпечення економічних суб'єктів. Друга складова частина передбачає формування раціональної системи соціального захисту населення в умовах постіндустріального розвитку суспільства [3].

Формування моделі соціально-трудова відносин України має супроводжуватися реформуванням цілей підприємств щодо їх соціалізації, оскільки переважно їх зміст нині обмежується збільшенням прибутковості. Соціальні цілі суб'єктів господарської діяльності мають бути пов'язані з формуванням кваліфікованого кадрового потенціалу, створенням належних умов праці, упровадженням ефективних систем мотивації праці тощо. Під час опрацювання моделі національної системи соціально-трудова відносин потрібно враховувати всі вищенаведені обставини [2].

**Висновки з проведеного дослідження.** Будь-яка система відносин має містити елементи минулого, теперішнього та майбутнього, тому система соціально-трудова відносин повинна мати як універсальні риси, що відображають закономірності загальносвітового розвитку, так і особливі, які віддзеркалюють соціокультурні, історичні, цивілізаційні та інші особливості. Адже такі риси українського менталітету, як солідарність, лояльне ставлення до державних інституцій, колективізм, прихильність до соціальної справедливості, прагнення до співучасті у вирішенні колективних

завдань, є надійною передумовою становлення власної української моделі соціально-трудова відносин, що враховує кращий світовий досвід у сфері праці.

Розгляд англосаксонської, європейської та японської моделей державного регулювання соціально-трудова відносин показує, що для них характерною є відмова від жорсткого регулювання в умовах стабільного та багаторічного існування системи гарантованого захисту прав трудящих. Інша характерна особливість полягає в гнучкості державного регулювання соціально-трудова відносин, послабленні прямого державного втручання до них та підтримці розвитку партнерських відносин між роботодавцями і працівниками.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Волгин Н. Японский опыт решения экономических и социально-трудова проблем. Москва: Экономика, 1998. 255 с.
2. Законодавче закріплення основ ведення соціального діалогу в Україні: матеріали засід. кр. столу Нац. тристор. соц.-ек. ради при Президентові України та Міжнародного бюро праці (м. Київ, 11 травня 2006 р.). URL: [www.declaration.kiev.ua](http://www.declaration.kiev.ua).
3. Иноземцев В. Возвращение Европы. В авангарде прогресса: социальная политика в странах Европейского Союза. Мировая экономика и международные отношения. 2006. № 2. С. 7–15.
4. Каргалова М. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века. Труд за рубежом. 2003. № 1. С. 9–17.
5. Мазин Л. Экономика труда. Теория и российская практика. Нижний Новгород: НГЦ, 2005. 378 с.
6. Некипелов Д. Профсоюзы и глобализация: социально-трудова проблемы. Труд за рубежом. 2002. № 3. С. 10–23.

7. Семигіна Т. Соціальна політика у глобальному вимірі. Київ: Пульсари, 2003. 252 с.

8. Тристоронні консультації / пер. з англ.; наук. ред. В. Костиця. Київ: Міленіум, 2002. 108 с.

#### REFERENCES:

1. Volghyn N. (1998) Japonskyj opit reshennyja ekonomycheskykh y sotsyalnotrudovykh problem [Japanese experience in solving economic and socio-labor problems]. Moscow: Ekonomyka (in Russian).
2. Rada pry Prezydentovi Ukrainy ta Mizhnarodnogo bjuro praci (2006) Zakonodavche zakriplenja osnov vedennja socialjnogho dialoghu v Ukraini [Elektronnyj resurs] [Legislatively closing the basics of social policy dialogue in Ukraine]. – Rezhym dostupu: [www.declaration.kiev.ua](http://www.declaration.kiev.ua) (in Ukrainian).
3. Ynozemcev V. (2006) Vozvrashhenye Evropi. V avangharde proghressa: sotsyaljnaja polytyka; v stranakh Evropejskogho Sojuza [Return of Europe. At the forefront of progress: social policy; in the countries of the European Union]. Myrovaja ekonomyka y mezhdunarodnye otnoshenja, no. 2, pp. 7–15 (in Russian).
4. Karghalova M. (2003) Zanjatostj kak visshyj pryorytet sotsyalnoj polytyky XXI veka [Employment as the highest priority of the social policy of the XXI century]. Trud za rubezhom, no. 1, pp. 9–17 (in Russian).
5. Mazyn L. (2005) Ekonomyka truda. Teoryja y rossyjskaja praktyka [Labor Economics. Theory and Russian practice]. Nizhniy Novghorod: NGhC (in Russian).
6. Nekypelov D. (2002) Profsojuzi y ghlobalyzacyja: sotsyaljno-trudovie problem [Trade unions and globalization: social and labor problems]. Trud za rubezhom, no. 3, pp. 10–23 (in Russian).
7. Semyghina T. (2003) Socialjna polityka u ghlobaljnomu vymiri [Social politics at the global war]. Kiev: Puljsary (in Ukrainian).
8. Kostrycja V. Trystoronni konsuljtaciji [Three-way consultations]. Kiev: Milenium (in Ukrainian).

**Mantur-Chubata O.S.**Candidate of Economic Sciences,  
Senior Lecturer of the Department  
of Personnel Management and Labor Economics  
Khmelnysky National University**Vozovyk I.A.**Student  
Khmelnysky National University**Mazur T.A.**Student  
Khmelnysky National University**CHARACTERISTICS OF MODELS OF SOCIAL-LABOR RELATIONS  
IN INTERNATIONAL PRACTICE AND THEIR VALUE FOR UKRAINE**

An important role for the development of civilized social and labor relations in Ukraine that would meet the needs of civil society and a socially oriented market economy has an experience in regulating these relations in highly developed European countries. The high level of social and economic development in these countries has been achieved to a large extent through constructive cooperation between the social partners.

According to socio-economic and national peculiarities of the countries, different models of social partnership have developed. They differ in the mechanism of legal regulation of the contractual process, on the peculiarities of relations between social partners, on the level of democratization of productive life, on the political orientations of social and labor relations (social democratic, conservative, socialist) and on other grounds. The mechanism of legal regulation of the contractual process in the world has developed three main models of social partnership. In connection with the change in the content of labor intensified and the process of change in the system of social and labor relations.

Therefore, for Ukraine, an important task is to study the experience of developed countries in this area, and in particular European countries, which use, in addition to the traditional, developed throughout the history of the development of a market economy, completely new approaches to understanding, evaluating prospects and developing a policy of state regulation of socio- labor relations.

Any system of relations should contain elements of the past, present and future, therefore the system of social and labor relations should have as universal features, reflecting the patterns of global development, and special, which reflect socio-cultural, historical, civilizational and other features. After all, the features of the Ukrainian mentality, such as solidarity, loyalty to state institutions, collectivism, commitment to social justice, and the desire for complicity in solving collective problems serve as a reliable precondition for the establishment of their own Ukrainian model of social and labor relations, which will take into account the best world experience in the field of work.

Consideration of the Anglo-Saxon, European and Japanese models of state regulation of social and labor relations shows that they are characterized by the refusal of strict regulation in the conditions of a stable and long-term existence of a system of guaranteed protection of the rights of workers. Another peculiarity is the flexibility of state regulation of social and labor relations, the easing of direct state interference and the support for the development of partnerships between employers and employees.