

DOI:10.5281/zenodo.5021311

*Бородіна О. С.,  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», Україна*

## **РИНОК РОБОЧОЇ СИЛИ В КРАЇНАХ СВІТУ**

Ринок робочої сили в кожній країні має певні розбіжності. Незважаючи на розмаїття цих відмінностей можна виділити загальні ознаки, які дозволяють говорити про певні моделі організації цього ринку.

Японська модель. Трудові відносини в багатьох фірмах засновані на принципі «довічного наймання», яке гарантує зайнятість працівника до пенсійного віку. Ця система передбачає підвищення розмірів матеріальних благ (зарплати, премій, соціальних виплат) залежно від віку. Система дозволяє фірмі підтримувати відповідальність професійно-кваліфікаційного складу кадрів, прищеплює працівникам творче ставлення до праці і забезпечує високу якість роботи. Працівник «довічного наймання» не підлягає звільненню. Ця проблема вирішується шляхом скорочення людино-годин роботи чи відкриттям нових робочих місць. Дана система поширюється лише на деякі спеціальності постійного персоналу організацій. Однак нині у Японії йде ламання старих традицій, діловий світ поступово рятується від системи довічного наймання, від просування по службових сходах у залежності від віку і стажу роботи.

Модель США. Для цієї країни характерна децентралізація ринку робочої сили. У кожному штаті діють свої закони про зайнятість. Під час спаду економіки чи у зв'язку з нерентабельною роботою підприємства практикується звільнення працівників. Працівники підприємств укладають контракти з адміністрацією, в яких рівень заробітної плати і її підвищення пов'язані з рівнем і зростанням продуктивності праці. Фірми займаються питаннями підвищення кваліфікації працівників лише стосовно специфічних робіт.

Шведська модель. У Швеції досягнута повна зайнятість завдяки активній політиці держави і фірм у вирішенні цієї проблеми. Тут основні кошти йдуть не на допомогу по безробіттю, а на перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників, тобто на підвищення конкурентоспроможності працівника на ринку праці. Політика зайнятості будується на таких економічних основах: обмежена фіскальна політика, яка полягає у стримуванні зростання прибутку і підвищенні заробітної плати, тому що прискорене зростання цих величин призведе до зниження попиту на робочу силу, тобто до плинності кадрів; здійснення політики «солідарності» у заробітній платі, щоб забезпечити рівну заробітну плату за рівну працю; здійснення активної політики на ринку робочої сили: компенсація низької заробітної плати окремим працівникам, створення нових робочих місць; підтримка галузей кращого розвитку, а також галузей з низькими економічними показниками, але необхідними для суспільства.

На динаміку ринку праці впливає низка факторів. Так, пропозиція робочої сили визначається, у першу чергу, демографічними факторами: рівнем народжуваності, темпами зростання чисельності працездатного населення, його статевовіковою структурою.

Література:

1. Гордиенко Л. Ю., Зима А. Г. Основы кадрового менеджмента: уч. пособ. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2004. – 346с.
2. Оучи У. Г. Методи організації виробництва: японський і американський підходи. – М.: Економіка. – 1993.