

## **Рынки труда в развитых странах в условиях современности.**

Современная глобальная экономика характеризуется как многослойная система, где существуют различные иерархические структуры. Рынок труда подвергается различным трансформациям в странах с традиционной рыночной экономикой и этим самым вызывает большой интерес у отечественных ученых и исследователей, ввиду того, что вопросы, касаемые социальной политики во всем мире и политики на рынке труда в отдельных случаях являются основными для этих государств. И для России очень интересно изучать опыт организации рынка труда и методы его функционирования, связанных со всем этим социальных и экономических систем.

Аналитическая часть изучения рынка труда, а в особенности спроса и предложения труда, помогает нам с помощью сделанных выводов выделить некоторые модели, в которых взаимодействуют продавцы и покупатели труда, конечно же, в зависимости от уровня конкуренции на рынке. Предлагаю рассмотреть некоторые из них: модели монополии, конкурентного рынка, некоторые модели действия профсоюза и двусторонней монополии.[1]

Прежде всего, нужно взять во внимание, что необходимо учитывать саму специфику национальной политики занятости, которая проводится в различных странах. Сложность выделения особенного фактора, который помог бы определить национальную модель рынка труда, создает некоторую неопределенность в некоторых терминах и темпах экономического роста и рыночной системы в целом. Ведь, как нам известно, именно рынок труда является ключевым элементом в социально-экономической политике, которая проводится властями стран. Исходя из этого, можно с уверенностью сказать, что на рынок труда одновременно влияют и социальная и экономическая политика региона и государства. Из комбинирования и

преобладания той или иной системы и уровня подготовки и переподготовки работников, роста их квалификации, заполняемости вакантных мест и способов регулирования трудовых отношений и отношений с начальством и складывается та национальная модель рынка труда. Уместно будет рассмотреть отличия и особенности этого на примерах Японии – страны восходящего солнца, США и одной из стран Западной Европы – Франции.

[2]

Итак, начнем с Японской модели рынка труда. На протяжении многих лет модель этой страны признается одной из самых эффективных и жизнеспособных, модель будущего. Для Японцев огромное значение имеет престиж фирмы, в которой работает тот или иной сотрудник, от этого будет зависеть его положение в обществе. Так же внимание уделяется и личной жизни Японца, так как, человек сам разделяет судьбу фирмы, в которой работает и, более того, отождествляет себя с ней.

Основой рассматриваемой модели рынка труда является система трудовых отношений, базу которого составляет принцип « пожизненного найма», которая безусловно гарантирует занятость работника на предприятии до 55-60 лет. От количества проработанных лет зависят и социальные гарантии, их размеры и, конечно же, размеры заработной платы. Работники ответственно и долго проходят повышение профессиональной квалификации в специализированных производственных службах и передвигаются на новые рабочие места строго по плану. Что касается характерных черт японской модели, так это внутрифирменный «патриотизм», забота о престижности фирмы, ответственное отношение к труду и его качеству. Но, как часто случается, и этой системе довелось столкнуться с трудностями, которые вызвали рост безработицы в 2009 году, составляющий 3,8%. Сейчас Министерство труда Японии разрабатывает новые идеи по предотвращению роста безработицы и осуществлению комплексных мер, которые помогли бы стабилизировать рынок труда. Одними из этих идей являются предоставление дотаций, которые помогли бы удержать работников на их

рабочих местах, особенно в условиях циклического колебания спроса на рабочую силу; оказание помощи в трудоустройстве выпускников учебных заведений; совершенствование программ по поддержанию и повышению уровня занятости инвалидов, молодежи и других; поддержание частных и государственных агентств и структур по обеспечению занятости.[3,с.59]

Теперь рассмотрим Американскую модель. Здесь более жесткие меры, которые касаются занятости населения. Жесткое отношение к работникам. Работники могут быть уволены, если необходимо сокращение рабочих мест, объема производства. Но в данной модели не фиксированная длительность рабочего времени. Главная задача государства в регулировании рынка труда, так это не допустить развития безработицы до уровня, который бы угрожал бы социальными потрясениями для общества страны. Особое внимание в условиях нового этапа НТП уделяется профессиональной подготовке и переподготовке рабочей силы и развитию образовательной системы. Один из приоритетов социально-экономической политики США – решение проблем занятости и безработицы, развитие человеческих ресурсов и трудовых отношений . Существует несколько основных направлений, на которые ориентированная политика государственного регулирования рынка труда в Соединенных Штатах : Социальное страхование безработицы; программы, которые помогут в подготовке и переподготовке рабочей силы; сильное содействие найму рабочей силы и, конечно же, стимулирование и развитие роста занятости населения.[5]

Рассмотрим Французскую модель рынка труда. Начнем с того, что во Франции основным путем предотвращения роста безработицы – это создание максимально-гибкого рынка труда, который в достаточной мере сможет стабилизировать и быстро реагировать на изменение структуры рынка. Наибольшее внимание здесь уделяется введению контрактов по найму на фиксированный срок, упрощенной процедуре увольнения и созданию рабочих мест с неполной занятостью. Неполная занятость во Франции - это постоянная работа, но фактическая продолжительность рабочего дня на 25 %

меньше официальной продолжительности рабочей недели. Неполная занятость – это основной инструмент власти Франции. В основном данным видом труда заняты женщины и молодежь с низкой квалификацией труда. Наибольшей востребованностью их труд пользуется в сфере торговли и услуг. Сокращение рабочего времени является самым приоритетным направлением политики данной страны. И правительство этой страны сейчас нацелено на сокращение рабочей недели до 35 часов в законодательном порядке, что, по их мнению, окажет огромное воздействие на сокращение уровня безработицы в стране.

Мы рассмотрели некоторые модели рынков труда, чтобы наглядно увидеть насколько они различны, но цель, в основном, у всех одна – это стабилизация уровня занятости и уменьшение роста безработицы. И, как мы видим, модели, рассмотренные нами выше имеют большую зависимость от различных факторов, как внутри, так и за пределами страны. Давайте вспомним закон А.Оукена, который гласит « ежегодное сокращение темпов прироста ВВП на 2 % вызывает рост уровня безработицы на 1 % » [4,с.168] Благодаря этому закону и есть возможность рассчитать естественный уровень безработицы, который возрастает в каждом последующем цикле.

Итак, изучив некоторые модели рынка труда в различных странах можно сделать некоторые выводы. По нашему мнению, в ближайшие пять лет усилить политику подготовки и переподготовки кадров, стараться обеспечить как можно больше выпускников рабочими местами, также необходимо развивать и социальную сторону, то есть обеспечить льготами как можно больше сотрудников, развивать некоторые патриотические качества, чтобы достигнуть наилучших результатов. Данная тема очень актуальна и сложна в изучении, потому что существует огромное количество различных концепций, поэтому стоит уделить ей большое внимание, чтобы уменьшить и в нашей стране темпы роста безработицы и стабилизировать наш рынок труда на мировой арене.

### **Список литературы:**

1. Вишневецкая Н.Т. Рынок труда в канун XXI века: основные тенденции // Труд за рубежом. 2007. № 3.- С.53-56.
2. Кастельс М. Глобальный капитализм: уроки для России // Экономические стратегии. 2007. № 5.- С.23-24
3. Красноженова Г., Управление трудовыми ресурсами, // Уч. пособие: управление трудовыми ресурсами, М: Инфра-М., 2010.-159с.
4. Сидорович А.В. Курс экономической теории:3-е изд. 2007.-356с.
5. Супян В. США: человеческий потенциал и экономика // Человек и труд. 2008. № 4.-С. 48-52.