

Управление рынком труда: опыт зарубежных стран Labour Market Management: Experience of Foreign Countries

В статье рассматриваются отдельные аспекты управления занятостью населения в экономически развитых странах. Выделяются принципы управления занятостью, которые могут быть полезны при разработке политики регулирования рынка труда в Российской Федерации.

The article deals with separate aspects of management employment of population in economically developed countries. The author points out the principles of management in employment that can be useful to the development of political regulation of labour market in Russian Federation.

Ключевые слова: рынок труда; занятость; социальное партнерство; безработица; временный найм; рабочее время.

Keywords: labour market; employment; social partnership; unemployment; temporary recruitment; working time.

Для современного российского рынка труда особый интерес представляет европейский опыт и особенно опыт стран, понесших потери в ходе второй мировой войны, на территориях которых велись боевые действия (Франция, Австрия, Германия и др.); структура их экономики, а также демографическая ситуация схожи с российской. Кроме того, ценен опыт государств, испытывающих последствия коренной перестройки экономики, ломки идеологических и духовных ценностей, изменений в социальной политике и др.

Управление процессами, протекающими на рынке труда, в западных странах основывается на принципах социального партнерства. Понятие «социальное партнерство» применяется на Западе главным образом социал-демократами. Исторически оно противостояло классовой борьбе. В настоящее же время противостояние труда и капитала не стало таким острым благодаря общему подъему жизненного уровня населения стран с рыночной экономикой. Средний класс в этих странах составляет 70–80% населения. В таких условиях лозунги социального партнерства стали использоваться для укрепления политической стабильности в стране.

Одна из целей австрийской модели экономического развития в недавнем прошлом сводилась к формированию новых принципов «социального партнерства». Предполагалось, что бесконфликтный трудовой климат в стране можно обеспечить с помощью гарантий полной занятости. При этом в качестве основного аргумента выдвигалось утверждение о том, что занятость важнее рентабельности. Кроме того, ценно и подключение трудовых коллективов к решению основных проблем фирмы. Главным достижением австрийские экономисты считали создание в экономике «атмосферы социального мира».

Регулирование занятости, управление структурой безработицы, ее размерами, концентрацией по регионам и отраслям, а также решение сопутствующих проблем являются приоритетными задачами систем управления трудом в странах с рыночной экономикой. В этой связи интересным представляется опыт Франции, в частности временная и частичная занятость, гибкое рабочее время, сконцентрированная рабочая неделя.

Временная занятость приобрела во Франции новую форму, превратившись в быстро растущую систему, основанную не на традиционном отношении капитала и труда (капиталист – рабочая сила), а на принципиально новом (капиталист – владелец проката рабочей силы – сила).

В 80-е гг. XX века возникновение целой сети частных посреднических агентств, нанимающих временную рабочую силу и сдающих ее «на прокат», изменило саму природу временного найма. Существенным моментом новизны служит тот факт, что прокатные конторы не только представляют работников различным предприятиям, но и сами выплачивают им заработную плату, делают отчисления в социальные фонды. Взамен они получают возмещение

от предприятий, использующих эту рабочую силу. Для компаний по временной работе «сдача на прокат» рабочей силы является весьма прибыльным делом. Они не только экономят на заработной плате, которая оказывается всегда ниже установленного в стране минимума, но и изыскивают возможности не доплачивать налоги и взносы, занижая число занятых либо «не успевая» делать взносы за недолго числящихся работников.

Временный найм представляет большие выгоды и предпринимателям. Он освобождает их от возмещения потери заработка при вынужденном простое, от выплаты пособий при увольнении, оплаты больничных листов, отпусков, дополнительных пенсий – всех тех социальных завоеваний, закрепленных в коллективных договорах, которые предоставляются работникам, находящимся в штате предприятия. Кроме того, осуществляя временный найм, предприниматели экономят на создании постоянных рабочих мест и имеют большую возможность отбирать наиболее подготовленные кадры, избавляясь от менее пригодных. А освобождение основного персонала от вспомогательных работ и передача их временно нанимаемым обеспечивают возможность более полной трудовой отдачи и дальнейшей рационализации производства.

Таким образом, данный факт является составной частью стратегии, направленной на создание мобильной и неустойчивой рабочей силы для оказания давления на постоянных работников.

Широко распространена сегодня во Франции частичная занятость, причем добровольная ее форма. Государство для снижения напряженности на рынке труда стимулирует частичную занятость, предоставляя предпринимателям дотации за каждого занятого на условиях неполного рабочего времени.

Еще одна форма, направленная на снижение напряженности на рынке труда, – «разделение рабочего места» между двумя работниками. Эта форма заключается в организации работы ежедневно, но в течение меньшего времени. По прогнозам во Франции может быть разделено до 2/3 рабочих мест, но пока эта цифра не превышает 10%. Отработанные часы у «разделенных» работников в сумме не должны быть меньше полного рабочего дня, причем каждый отработывает не менее 15 часов в неделю.

Система разделения рабочих мест позволяет без дополнительных затрат повышать интенсивность труда, уменьшать невыходы на работу, обеспечивать взаимозаменяемость кадров, удерживать квалифицированных работников.

Частичную занятость и «деление рабочего места» можно рассматривать как метод совершенного управления рабочей силой, который позволяет намного выгоднее использовать сложное дорогостоящее оборудование, повышать конкурентоспособность продукции путем изменений в организации труда.

Еще одним типом новой организации рабочего времени, получающим во Франции в последнее время все большее распространение, становится сконцентрированная рабочая неделя. Она обычно организуется по принципу четырех десятичасовых рабочих дней или трех двенадцатичасовых, что позволяет обеспечить при двух сменах непрерывность производственного цикла на предприятиях химической, нефтеперерабатывающей и металлургической промышленности. Для рабочих применение такого режима труда сопровождается увеличением выходных дней до трех в неделю и уменьшением временных и материальных затрат на дорогу. Однако в данном случае существует реальная угроза здоровью, институту семью. Кроме того, возможно падение уровня производительности труда.

Важным моментом в регулировании уровня безработицы являются условия выплаты пособий. Законодательство большинства стран содержит основные положения по получению пособий по безработице. В США максимальный срок выплаты пособия составляет двадцать шесть недель. Среднее недельное пособие по стране (при достаточно больших колебаниях по отдельным штатам) в середине 90-х гг. XX века составляло 200 долларов.

Более лояльным по отношению к безработным является шведское законодательство. Здесь пособие составляет 80% от последней заработной платы и выплачивается в течение периода до 450 дней. Однако основное внимание в Швеции уделяется активным мерам

регулирования рынка труда: программам по содействию трудоустройству, переподготовке кадров и созданию временных рабочих мест. Гибкость систем содействия занятости иллюстрирует тот факт, что в США, например, в период ухудшения экономической конъюнктуры предприниматели вместо увольнения сотрудников переводят их на сокращенный рабочий день. При этом часть заработной платы (за неотработанное время) этим работникам выплачивает государство. Ясно, что на подобную меру из бюджета требуется гораздо меньше средств, чем на выплату пособий по безработице. Кроме того, важен также и социально-психологический аспект. Так как моральное состояние работников в значительной степени влияет на уровень производительности труда и степень социальной напряженности в обществе.

Важнейшая форма управления занятостью в системе управления трудом – создание банка рабочих мест. Они стали появляться в США на базе государственных агентств содействия найму еще в 60-е гг. XX века. В настоящее время насчитывается около 300 банков рабочих мест, охвативших практически всю страну. Кроме частных, функционирует также и общенациональный банк рабочих мест, который обслуживает высококвалифицированных специалистов.

Особое внимание в развитых странах уделяется оптимизации объема затрат на выплату пособий по безработице. Для их минимизации правительства прибегают к снижению максимального размера пособия (Дания, Англия, Канада, Германия) или ограничивают сроки его выплаты (Франция, Швеция). В отдельных странах изменен порядок индексации пособия. Например, в Ирландии при корректировке величины пособия стали использовать не динамику средней заработной платы по стране, как ранее, а показатель инфляции. Все больше распространяется и такой способ, как удлинение стажа работы, необходимого для получения пособия.

При этом в наиболее уязвимом положении оказались молодые люди – именно та категория, на которую в первую очередь и должна быть направлена политика содействия найму. Так, в Новой Зеландии и Канаде доступ к получению пособия для молодых людей в возрасте до 17 лет закрыт; в Нидерландах сокращен размер пособия, выплачиваемого молодым людям; в Дании снижена продолжительность выплат по этой возрастной категории.

Кроме того, в последнее время в развитых странах внесены изменения в налоговое законодательство с тем, чтобы снизить налоги на низкие доходы и увеличить разрыв между заработной платой неквалифицированного рабочего и пособием. Это достигается преимущественно путем сокращения выплат предпринимателей в фонды социального страхования с заработной платы низкооплачиваемых работников.

Все большую популярность приобретают так называемые «программы активизации». Они представляют собой комплекс мер, которые должны подтолкнуть работника к более активному поиску рабочего места. Эффективна также мера по разработке и внедрению систем материального поощрения более активных поисков работы безработным. Наиболее отчетливо этот подход проявляется в Японии. Здесь действует порядок, при котором чем быстрее безработный найдет работу, тем большая величина бонуса ему выплачивается. Размер бонуса может достигать величины четырехмесячного пособия по безработице. Подобная мера распространена также в Австралии и Новой Зеландии. С 1996 г. она стала применяться и в отдельных американских штатах.

Особый интерес представляет деятельность, осуществляемая в этом направлении, в Германии. Там, в качестве аргумента был выдвинут тезис о том, что было бы разумнее субсидировать деятельность, а не праздность. В этой связи социальная помощь должна ограничиваться случаями нетрудоспособности по медицинским причинам и непреодолимым социальным причинам. А выплата новой социальной помощи зависит от тех условий занятости, которые диктуются рынком. Тот, кто может работать, но не хочет (независимо от причин), должен значительно терять в доходах путем уменьшения социальных выплат и льгот. Напротив, тот, кто работает, дополучает от государства определенные выплаты. Очень важно создать для трудоспособных систему стимулов для того, чтобы они активно предлагали свои способности и трудовые навыки на рынке труда.

Таким образом, в странах с развитой рыночной экономикой накоплен богатый опыт регулирования рынка труда, адаптировать который к российским условиям не просто представляется возможным, но и будет целесообразным.

Литература:

1. Теория переходной экономики : учеб. пособие / под ред. И. П. Николаевой. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
2. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие / под ред. Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонина. – М. : ИНФРА-М, 2008.
3. Федосеев В. В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда : учеб. пособие / В. В. Федосеев. – М. : Вузовский учебник, 2005.
4. Экономика труда : социально-трудовые отношения / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2002.
5. Экономика трудовых ресурсов : учеб. пособие / под ред. П. Э. Шлендера. – М. : Вузовский учебник, 2008.
6. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований) – 2008 : статистический сборник / под ред. А. Л. Кевеш [и др.] ; Федеральная служба государственной статистики (Росстат). – М. : Росстат, 2008.
7. Экономическая теория. Трансформирующаяся экономика : учеб. пособие / под ред. И. П. Николаевой. – М. : ЮНИТИ, 2004.
8. Экономическая теория : учебник / под ред. И. П. Николаевой. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002.

Панфёрова Ольга Владимировна,
аспирант кафедры экономики и управления,
преподаватель экономики Палласовского филиала
Волгоградского института бизнеса,
e-mail: pallas2008@yandex.ru

Проблемы и перспективы профессионального образования в малых городах и селах **Problems and Prospects of Vocational Education in Towns and Villages**

Проведен анализ особенностей выбора учебного заведения и специальности, выявлены проблемы качества обучения. Определены основные проблемы трудоустройства, с которыми сталкиваются выпускники малых городов и сел. Намечены перспективы непрерывного профессионального образования в малых городах и сельских районах региона.

The author makes an analysis of the choice of the educational establishment and a specialty. The paper discusses the problems of the quality of training. The presentation deals with the problems of employment the graduates of towns and villages face with. Here you can find prospects of continuing vocational education in towns and villages of the region.

Ключевые слова: профессиональное образование; контингент обучающихся; профессиональная деятельность.

Keywords: vocational education; training load; vocational activity.

Выбор профессиональной деятельности зависит от различных видов факторов и причин. Одной из основных причин является место проживания человека.

Неравенство возможностей в получении профессионального образования существовало всегда. Для большинства малых городов и сельской местности эта проблема является актуальной и критической, так как население сталкивается с трудностями поиска образовательного учреждения, расположенного недалеко от места проживания. Так, в Палласовском районе имеется лишь один филиал вуза (Палласовский филиал НОУ ВПО ВИБ), т.е. выбор очень ограничен. Поэтому для жителей главная задача заключается не в выборе