

УДК 331.5

## ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В УПРАВЛЕНИИ ЗАНЯТОСТЬЮ И РЫНКОМ ТРУДА

Попова Н.В.

ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный технологический университет»,  
Пенза, e-mail: n1968p@yandex.ru

В условиях инновационного развития национальной экономики достаточно остро обозначена проблема совершенствования рынка труда и занятостью населения. Необходимы не просто меры, адекватные современным тенденциям как в национальной экономике, так и в мировом масштабе. Необходима система управления рынком труда. В нашей стране рынок труда всё ещё находится на стадии своего формирования. Путём проб и ошибок вырабатывается национальная политика занятости, опробываются методы регулирования рынка труда. В связи с этим интересен для изучения и возможного использования в некоторой мере опыт развитых мировых экономик в части регулирования рынка труда. Особый интерес для российского рынка труда представляет опыт европейских стран, структура экономик которых, а также демографическая ситуация схожи с российской.

**Ключевые слова:** рынок труда, занятость, безработица, рабочие места, временный найм, разделение рабочих мест

## THE EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES IN THE MANAGEMENT OF EMPLOYMENT AND LABOUR MARKET

Popova N.V.

FGBOU VPO «Penza state technological University», Penza, e-mail: n1968p@yandex.ru

In the conditions of innovative development of national economy quite badly marked with the problem of improvement of the labour market and employment. Necessary not just measures adequate to the modern trends in the national economy and on a global scale. Need a system of governance of the labour market. In our country, the labour market still is in its formation stage. Through trial and error is produced by the national employment policy, probivautsa methods of regulation of the labour market. In this regard, interesting for study and possible use to some extent the experience of developed economies in the world in terms of labour market regulation. Of particular interest to the Russian labour market is the experience of European countries, the economic structure which, as well as the demographic situation is similar to Russian.

**Keywords:** labour market, employment, unemployment, jobs, temporary employment, division of jobs

Для современного российского рынка труда особый интерес представляет европейский опыт и особенно, опыт тех стран, которые понесли потери в ходе второй мировой войны, на территориях которых велись боевые действия (Франция, Австрия, Германия и др.), структура экономики которых, 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 быстрорастущую 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 годы 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 тру-

да, – «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 семьи. 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. Средненедельное пособие по стране (при достаточно больших колебаниях по отдельным штатам) в середине 90-х годов 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 создаваться в США на базе государственных агентств содействия найму еще в 60-е годы 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, которое выплачивается 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.

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, дополняет 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.

#### Список литературы

1. Гутник В. Германия: дорога к подъему / В. Гутник // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2001. – № 8. – С. 79–88.
2. Островская Е. Франция – тенденции роста сохраняются // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2000. – № 8. – С. 89–97.
3. Попова Н.В. Проблемы формирования механизма государственного управления занятостью в регионах: монография // Пенза: Приволжский Дом знаний, 2011. – С. 136.

4. Попова Н.В. Управление рынком труда: опыт зарубежных стран // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса: Научный журнал. – 2009. – № 10: Волгоград, 2009. – С. 158–161.

5. Попова Н.В. Регулирование процессов на рынке труда: опыт зарубежных стран // Кадры предприятия: Ежемесячный журнал. – М., 2010. – № 12010. – С. 35–43.

6. Управление занятостью: проблемы регионального рынка труда: монография / Под общей редакцией Н.В. Поповой. – Пенза: ПГТА, 2008. – 112 с.

7. Ханс-Вирнер Зинн. Германия нуждается в переменах / Ханс-Вирнер Зинн // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 1. – С. 72–83.

8. Хайнц Ламперт. Социальная рыночная экономика. Германский путь / Хайнц Ламперт. – М.: «ДелоЛТД», 1994. – 156 с.

### References

1. Gutnik V. Century Germany: the road to recovery / Century Gutnik // World economy and international relations. 2001. no. 8. pp. 79–88.

2. Ostrovskaya E. France – growth trends persist // World economy and international relations. – 2000. no. 8. pp. 89–97.

3. Popova N.V. Problems of formation of the mechanism of public administration employment in the regions: a monograph // Penza: Privolzhsky House of knowledge, 2011. p. 136.

4. Popova N.V. The governance of the labour market: the experience of foreign countries // Business. Education. Right.

Bulletin of the Volgograd business Institute: Scientific journal. – 2009. No. 10: Volgograd, 2009. pp. 158–161.

5. Popova N.V. The adjustment processes in the labour market: the experience of foreign countries // Frames enterprises: a Monthly magazine – М., 2010. no. 1. pp. 35–43.

6. Management of employment: problems of regional labour market: monograph / Under the General editorship of Popova N.V. – Penza: PHTA, 2008. 112 p.

7. Hans-Werner Zinn. Germany needs to change / Hans-Werner Zinn // World economy and international relations. 2000. no. 1. pp. 72–83.

8. Heinz Lampert. Social market economy. The German path / Heinz Lampert. – М.: «Delated», 1994. 156 p.

### Рецензенты:

Дресвянников В.А., д.э.н., профессор кафедры «Менеджмент», ФГБОУ ВПО «Финансовый Университет при Правительстве РФ», филиал в г. Пенза;

Прихач А.Ю., д.э.н., профессор кафедры «Управление трудовыми и социальными процессами», ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург.

Работа поступила в редакцию 16.12.2014.