

Лымарева Ольга Александровна

кандидат экономических наук, доцент кафедры
прикладной экономики и управления персоналом
Кубанского государственного университета

Таланова Анастасия Викторовна

студентка экономического факультета
Кубанского государственного университета

**ОСОБЕННОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ
УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ
В ПРОМЫШЛЕННО
РАЗВИТЫХ СТРАНАХ**

Аннотация:

В статье проанализирована государственная политика занятости в США, Японии и Германии. Автор приходит к выводу, что в США – смешанная политика управления занятостью: активно используются элементы как активной, так и пассивной политики, в Германии – ярко выражена пассивная политика, а в Японии – активная. Каждая страна стремится к обеспечению рабочими местами всех нуждающихся в работе и к формированию максимально свободного выбора занятости.

Ключевые слова:

управление занятостью, активная и пассивная политика занятости, рабочая сила, законодательство о труде, промышленно развитая страна.

Lymareva Olga Aleksandrovna

PhD in Economics, Assistant Professor,
Applied Economics and HR Management Department,
Kuban State University

Talanova Anastasia Viktorovna

Student, Economic Faculty,
Kuban State University

**THE FEATURES OF THE STATE
POLICY IN THE FIELD OF
EMPLOYMENT MANAGEMENT
IN COUNTRIES WITH ADVANCED
INDUSTRIAL ECONOMY**

Summary:

The article deals with the state employment policy in the United States, Japan and Germany. The authors conclude that the USA has a compound policy of employment management: they use both active and passive policy; Germany has a pronounced passive policy, and Japan – the active one. Each country strives to provide jobs for all those who need work and to organize the free choice of employment as much as possible.

Keywords:

management of employment, active and passive employment policy, labor force, advanced industrial economy.

Управление занятостью представляет собой деятельность по стимулированию спроса на рабочую силу и по отождествлению структуры спроса на труд со структурой предложения. На практике это означает, что происходит активная разработка и реализация комплекса мер по формированию структуры рабочей силы, которая бы соответствовала структуре рабочих мест.

В любой стране управление занятостью является неотъемлемым элементом экономической и социальной политики страны. Выделяют два основных вида политики управления занятостью: активная и пассивная. Первая направлена на снижение уровня безработицы. Основными задачи, которые реализуются в рамках данной политики, являются формирование новых рабочих мест, максимизация стабильности сотрудника для минимизации увольнения, оказание содействия в трудоустройстве безработных лиц, оказание профессиональных образовательных услуг и введение всевозможных льгот для малого бизнеса.

Пассивная политика представляет собой комплекс мер, которые способствуют сглаживанию последствий безработицы. В рамках данной политики осуществляется социальная защита участников рынка труда. Для привлечения лиц без работы к труду государство создает специализированные центры занятости, аккумулирующие информацию о вакантных местах и безработных лицах, организующие подбор работы и обучение потенциальных работников. В социальную защиту населения входит выплата пособий по безработице, государственная защита работников в трудовой сфере и защита социально-уязвимых слоев населения. Кроме того, можно отметить, что во многих промышленно развитых странах одним из основных направлений регулирования рынка труда является установление минимального размера оплаты труда.

Рассмотрим особенности управления занятостью в промышленно развитых странах. Для США характерна децентрализация рынка труда: в каждом штате сформировано свое законодательство о занятости населения. Главным органом, отвечающим за политику занятости в США, является министерство труда. В структуре министерства труда находится бюро по обеспе-

чению занятости, которое занимается организацией деятельности служб занятости, осуществляет страхование по безработице. Эти два основных направления деятельности министерства труда регулируются как на федеральном уровне, так и на уровне отдельного штата. Федеральный уровень осуществляет контроль за деятельностью в сфере занятости администрации штата, регламентирует размер финансирования программ занятости на уровне штатов и осуществляет контроль за расходованием средств в соответствии с их целевым назначением. Рассматривая структуру федерального министерства труда, необходимо отметить, что для более продуктивного сотрудничества с администрацией штата федеральное бюро имеет в своей структуре три территориальных и тринадцать региональных бюро занятости в совершенно разных штатах страны. Все службы занятости в США полностью автоматизированы. Вся информация о работодателях и безработных собирается компьютеризированным образом с еженедельным обновлением информации. Кроме того, на уровне штатов созданы электронные банки рабочих мест, с помощью которых безработным предоставляется оперативная информация об актуальных вакантных местах. Таким образом, американская система управления занятостью позволяет более чем 40 % безработных найти работу в течение одного месяца. Обозначенные нами инструменты регулирования рынка труда в США можно отнести к пассивной политике управления занятостью [1].

Государство уделяет значительное внимание образованию населения с целью формирования высококвалифицированного рынка труда. Американское государство даже принимает законы, освобождающие от уплаты налогов часть средств фирмы, которые направляются на целевое обучение фирмой молодежи для дальнейшего их трудоустройства в этой фирме, тем самым государство содействует занятости молодежи. Кроме того, такие фирмы полностью или частично освобождаются от уплаты взносов в фонд социального страхования.

Отметим также, что государство предоставляет предпринимателям выгодные для них государственные заказы при условии соблюдения предпринимателями законодательства о труде и обязательств по трудоустройству.

В последнее время появилось и такое направление в политике занятости США, как стимулирование мелкого и среднего бизнеса в создании новых рабочих мест. Такое стимулирование осуществляется посредством введения льготной налоговой системы. Так, например, предприятия, имеющие в штате менее 10 человек, освобождаются от регулярных налоговых проверок и составления определенных форм отчетности.

Таким образом, проанализировав американскую политику управления занятостью, мы приходим к выводу, что в США действует смешанная политика управления занятостью населения, которая успешно совмещает в себе элементы активной и пассивной.

В Японии, как и в других государствах, право на посредничество между работодателем и безработным принадлежит государственной службе занятости (Public Employment Service Office – PESO). Необходимо отметить, что эта государственная служба не справляется со своими обязанностями. Многие секторы рынка труда остаются не удовлетворенными необходимой рабочей силой. Все большее количество работодателей обращаются в средства массовой информации за поиском работников, а не в службу занятости.

В Японии эффективно действует система законодательства о труде, все нормы которого представляют собой комплекс мер по обеспечению занятости населения.

Кроме того, государство осуществляет помощь работодателям в случае вынужденного сокращения производства или когда работодатель предоставляет работу лицам, находящимся в пенсионном возрасте; предоставляется помощь работодателям, готовым нанять на работу инвалидов, и тем, кто предоставляет женщинам отпуска по уходу за ребенком и беременностью [2].

Безусловно, в Японии, как и в других промышленно развитых государствах, выплачиваются пособия по безработице. Размер такого пособия в этой стране определяется в зависимости от уровня заработной платы, которая выплачивалась нынешнему безработному до потери им работы, при этом в Японии фиксированы максимальный и минимальный размеры такого пособия, а для отдельных категорий лиц срок выплаты пособия может быть продлен.

Своеобразной является организация работы по регулированию рынка труда в территориальных образованиях Японии. В каждой префектуре работают отделы труда, состоящие из двух секторов: сектор обеспечения занятости и страхования занятости. Ответственность за деятельность таких отделов труда несет губернатор той или иной префектуры.

Таким образом, проанализировав политику занятости в Японии, мы приходим к выводу, что среди мер, осуществляемых службами занятости в Японии, преобладают мероприятия, представляющие собой ярко выраженные элементы активной политики управления занятостью.

Политика занятости Германии отличается своей демократичностью и активной социальной политикой. Прежде всего необходимо отметить, что главным органом, который отвечает за поли-

тику занятости в Германии, является Федеральная служба занятости. Федеральная служба занятости Германии предоставляет 65 различных видов услуг, имеет 180 агентств и 600 точек, которые подчиняются этим агентствам. В службе работают около 90 тысяч сотрудников. Служба занятости осуществляет деятельность в режиме on-line. Работодатели на сайте службы занятости имеют возможность подать информацию о вакантных местах и видеoinформацию о собственном предприятии. Соискатели работы могут использовать эту информацию, даже если они еще работают [3].

Тем не менее надо сказать, что уровень безработицы в Германии продолжает оставаться на высоком уровне. Многие связывают это с высокими пособиями по безработице, которые не устраняют безработицу, а поддерживают ее. Государство создает для безработных такие условия, в которых они могут выжить и без работы. Статистические данные позволяют нам сделать вывод, что безработица в Германии уже давно носит структурный характер. Таким образом, помощь немецким безработным является довольно щедрой. Тот, кто за последние три года не работал как минимум 12 месяцев, получает в течение года пособие по безработице в размере не более 67 % зарплаты за вычетом налогов. После этого выплачивается, как правило, неограниченное время помощь в размере до 57 % чистого дохода. Безусловно, такая социальная поддержка безработным порождает иждивенческие настроения среди граждан. Между тем государство старается бороться с такими настроениями людей и вводит санкции для тех, кто отказывается от предлагаемой биржей труда работы. В подобных случаях государство может прекратить выплату пособия на 12 недель [4].

Безусловно, пособие выплачивается не всем безработным. Так, лица, уволившись по собственному желанию, уволенные в связи с совершением дисциплинарного нарушения или отказавшиеся от предложенной работы, лишаются права получения пособия по безработице. Остальные категории граждан получают пособие размером в 60–85 % от последнего заработка, которое выплачивается не более 18 месяцев.

Государство предпринимает меры по сокращению безработицы. В начале 2013 г. немецкие предприятия создали около 250 000 новых рабочих мест. В том же году в столице немецкого государства проходила крупнейшая выставка вакансий, в которой принимали участие и представляли свои вакантные места крупные предприятия.

Кроме того, анализ политики занятости в Германии позволяет нам сделать вывод, что основной целью политики государства в сфере содействия занятости является оказание социальной помощи незащищенным слоям, в Германии сильны иждивенческие тенденции безработных в отношении политики государства. В Германии существуют развитые институты рынка труда, а также системы профессиональной подготовки населения и социального страхования, которые ориентированы на рынок труда. Проведение активной политики занятости в Германии не дает желаемого результата, что вызывает сопротивление как со стороны работодателей, которые стремятся ограничить использование дорогой немецкой рабочей силы труда, так и безработных, которые испытывают трудности при трудоустройстве [5].

Таким образом, проведя анализ государственной политики управления занятостью в промышленно развитых странах, мы можем сделать вывод, что каждая страна обладает своими национальными особенностями и находится на определенном уровне экономического развития, поэтому политика в области занятости, безусловно, в каждой стране отлична от других стран. Так, в США – смешанная политика управления занятостью, так как активно используются элементы как активной, так и пассивной политики. В Германии – наиболее ярко выражена пассивная политика, а в Японии – активная. Тем не менее каждая страна так или иначе стремится к обеспечению рабочими местами всех нуждающихся в работе и к формированию максимально свободного выбора занятости.

Ссылки:

1. Лымарева О.А., Рассоленко Н.А. Профессиональное развитие и обучение персонала в современной организации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 5–2. С. 41–45.
2. Лымарева О.А., Сидорова А.А. Развитие службы управления персоналом на современном предприятии // Экономика: теория и практика. 2013. № 4 (32). С. 73–78.
3. Таланова А.В., Лымарева О.А. Современная российская модель управления персоналом: особенности применения зарубежного опыта // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2013. № 12 (27). С. 23.
4. Лымарева О.А., Миненкова В.В. Корпоративная культура как элемент менеджмента персонала гостиничного предприятия // Теория и практика общественного развития. 2011. № 2. С. 339–342.
5. Вукович Г.Г. Опыт регулирования рынка труда в промышленно развитых странах // Аудит и финансовый анализ. 2011. № 5. С. 319–325.

References:

1. Lymareva, OA & Rassolenko, NA 2014, 'Professional development and training in modern organization', *Humanitarian, social, economic, and social sciences*, no. 5-2, pp. 41-45.
2. Lymareva, OA & Sidorova, AA 2013, 'Development of Human Resources Department in the modern enterprise', *Economics: Theory and Practice*, no. 4 (32), pp. 73-78.
3. Talanova, AV, Lymareva, OA 2013, 'Modern Russian model of human resource management: application features foreign experience', *Economics and Management of innovative technologies*, no. 12 (27), p. 23.
4. Lymareva, OA & Minenkova, VV 2011, 'Corporate culture as part of the management staff of the hotel and enterprise', *Theory and practice of social development*, no. 2, pp. 339-342.
5. Vukovich, GG 2011, 'The experience of labor market regulation in industrialized countries', *Audit and financial analysis*, no. 5, pp. 319-325.