

Вукович Галина Григорьевна

доктор экономических наук,
профессор кафедры прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета
gala5550@yandex.ru

**РЫНКИ ТРУДА
ПРОМЫШЛЕННО
РАЗВИТЫХ СТРАН
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Vukovich Galina Grigorievna

Doctor of Economics,
professor of the chair of applied economics
and personnel management,
Kuban State University
gala5550@yandex.ru

**LABOUR MARKETS OF
INDUSTRIALLY
DEVELOPED COUNTRIES
IN CONDITIONS OF
GLOBALIZATION**

Аннотация:

В статье проанализированы проблемы трансформации рынков труда ПРС в условиях глобализации. Доказано, что основной путь уменьшения уровня безработицы – создание максимально гибкого рынка труда, способного достаточно быстро реагировать на изменение сложившейся конъюнктуры. При этом наибольшее внимание следует уделять созданию рабочих мест с неполной занятостью, введению контрактов по найму на фиксированный срок и упрощению процедуры увольнений.

Ключевые слова:

глобальная экономика, рынок труда, амплификационный фактор, мезоуровневые пропорции, полная занятость.

The summary:

In the article the problems of transformation of labour markets of industrially developed countries in the conditions of globalisation are analysed. It is proved, that the basic way of reduction of the rate of unemployment is the creation of as much as possible flexible labour market, which is capable to react quickly enough to change of the developed conjuncture. Thus it is necessary to give the greatest attention to creation of workplaces with a partial employment, to introduction of contracts on hiring for the fixed term and to simplification of procedure of dismissals.

Keywords:

global economy, labour market, amplificational factor, level proportions, full employment.

Глобальная экономика представляет собой многослойную систему, где чередуются различные иерархические структуры. Подобная система опирается на все исторически предшествующие формы организации труда, распространенные с разной плотностью по странам и регионам. Трансформации рынка труда в странах с традиционно рыночной экономикой представляют значительный интерес для отечественных исследователей, так как вопросы социальной политики в целом и политики на рынке труда в частности выступают основополагающими для этих государств. Опыт организации рынка труда и методы функционирования, связанных с ним социально-экономических систем, несомненно, имеют интерес для России.

Анализ характера спроса и предложения на рынках труда дает возможность выделить несколько моделей взаимодействия продавцов и покупателей труда в зависимости от уровня конкуренции. Рассмотрим некоторые из них: конкурентный рынок, модель монополии, модели с учетом действий профсоюзов и модель двухсторонней монополии [1].

Невозможно рассматривать различные модели рынков труда без учета специфики национальной политики занятости, проводимой в разных странах. Достаточно сложно выделить амплификационный фактор, который определил бы национальную модель рынка труда. Эта модель складывается из комбинирования и преобладания той или иной системы профессиональной подготовки, переподготовки, роста и квалификации работников, системы заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отно-

шений с участием профсоюзов. Рассмотрим эти отличия и особенности на примере стран Западной Европы, Соединенных Штатов Америки, Японии [2].

Шведская модель рынка труда базируется на деятельном вмешательстве государства в вопросы занятости населения, предотвращении безработицы, а не на поддержке уже потерявших работу. Данная модель характеризуется достижением полной занятости через проведение жесткой фискальной политики, направленной на содействие менее доходных предприятий и сдерживание прибыли успешных фирм с целью снижения инфляционной конкуренции между фирмами в стимулировании роста заработной платы; конструктивной политикой на рынке труда по содействию слабо конкурентным работникам; «политикой солидарности» в заработной плате, чтобы сохранить равную оплату за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм; содействием занятости в сферах экономики, которые имели слабые результаты деятельности, но способствовали выполнению социальных задач [3]. Активная политика занятости в Швеции имеет следующие цели: высокую степень участия рабочей силы в общественном производстве, имеется в виду, масштабное привлечение к трудовой деятельности женщин и инвалидов; полную занятость, которая поддерживается тремя системами: система регулярной (обычной) переподготовки, система организации общественных работ и система молодежной практики, которая выступает специфическим шведским нововведением; высокую компетентность и возможность развития личности, так как вопросы компетенции играют решающую роль в успехе конкурентной борьбы, поэтому главное – иметь хорошо работающую систему школьного образования и высокоразвитое высшее образование и науку; создание конкурентоспособных рабочих мест во всех регионах для обеспечения наилучших условий для предпринимательства.

Рассматривая рынок труда Германии, выделим его основную цель – обеспечение постоянной занятости. Но такая политика не должна затрагивать основные принципы рыночной экономики, такие как свободная конкуренция или свобода личной экономической инициативы [4]. Достижению данной цели способствует решение следующих задач: регулирование рынка труда путем внедрения тарифных договоров на уровне союзов предпринимателей и профсоюзов; содействие занятости посредством оказания помощи в поиске рабочего места, проведение консультаций, содействие в профессиональном обучении и переобучении и др.; контроль дискриминации по половому признаку; страхование и помощь по безработице.

Необходимо отметить, что рынок труда Германии не является конкурентным, так как правила поведения на нем строго регламентированы. Трудовым и социальным законодательством определено, что все субъекты рынка труда не могут свободно заключать трудовые соглашения, а обязаны вступать в корпоративные союзы (союзы работодателей и профессиональные союзы). Главенствующую роль на рынке труда Германии играют союзы работодателей, профессиональные союзы наемных работников и Федеральное ведомство по труду. Анализ немецкой модели рынка труда позволяет применить некоторые его положения и в условиях российской экономики. Первое – это дифференцированность субъектов рынка труда. Эффективная система защиты интересов членов общественных корпораций оказывает огромное влияние на рынок труда и может стать важной частью системы регулирования российского рынка труда. Второе – действенным инструментом регулирования немецкого рынка труда выступают тарифные соглашения, применение которых в России может способствовать справедливому распределению доходов, достижению общеэкономических целей, таких как полная занятость, стабильность денежной единицы, внешнее и внутреннее экономическое равновесие и поддержание социального мира в экономическом сообществе. Третье – создание в России эффективной си-

стемы регулирования рынка труда и социальной защиты необходимо сопроводить жесткой системой пресечения различных нарушений, зарождающихся в сфере труда и занятости и приводящих к отрицательным экономическим и социальным последствиям.

Основной путь уменьшения уровня безработицы во Франции – это создание максимально гибкого рынка труда, способного достаточно быстро реагировать на изменение конъюнктуры рынка. Наибольшее внимание уделяется созданию рабочих мест с неполной занятостью, введению контрактов по найму на фиксированный срок и упрощению процедуры увольнений. Неполной занятостью во Франции принято считать постоянную работу, когда фактическая продолжительность рабочего времени на 25 % меньше официальной продолжительности рабочей недели. В процессе сокращения уровня безработицы неполная занятость остается основным инструментом французских властей. Наиболее часто этой формой труда заняты женщины (40 % работающих женщин имеют места с неполной занятостью) и молодежь с низкой квалификацией труда. Этот вид занятости наиболее востребован в сфере торговли и услуг. Приоритетным направлением французской политики занятости выступает сокращение рабочего времени. На сегодняшний день правительство Франции рассчитывает в законодательном порядке сократить продолжительность рабочей недели до 35 часов, что будет содействовать уменьшению уровня безработицы и созданию новых рабочих мест [5].

Японская модель рынка труда долгие годы признавалась одной из наиболее эффективных и жизнеспособных моделей, которой принадлежит будущее. Основой японской модели выступает система трудовых отношений, базирующаяся на принципе «пожизненного найма», которая гарантирует занятость работника на предприятии до 55–60 лет. Размеры социальных гарантий и заработная плата работников напрямую зависят от количества проработанных лет. Работники планомерно проходят повышение профессиональной квалификации в надлежащих производственных службах и передвигаются на новые рабочие места строго по плану. Воспитание творческого отношения к труду, рост ответственности за качество работы, забота о престиже фирмы и внутрифирменный «патриотизм» – характерные черты японской модели. Тем не менее в последнее время и ей довелось столкнуться с экономическими трудностями, вызвавшими рост безработицы в 2009 г. – 3,8 %. В обозримом будущем японской экономике предстоят структурные изменения, связанные с ее глобализацией и бурным ростом информационных технологий, что бесспорно отразится на ситуации на рынке труда. Министерство труда Японии разрабатывает и старается претворить в жизнь целый пласт комплексных мер, сориентированных на стабилизацию рынка труда страны. Назовем некоторые из них: предоставление дотаций на поддержание занятости руководителям фирм, старающимся сохранить рабочие места в условиях циклических колебаний спроса на рабочую силу; государственная поддержка в организации обучения работников и создании привлекательных условий труда на средних и малых предприятиях; выделение субсидий работодателям, которые расширяют возможности трудоустройства и развития профессиональных способностей трудящихся при перемещении их с одних предприятий на другие; поддержка как государственных структур по обеспечению занятости, так и частных агентств по трудоустройству; оказание помощи в трудоустройстве выпускников учебных заведений; совершенствование программ по поддержанию и повышению уровня занятости инвалидов, молодежи и других [6].

Для американской модели характерно жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема производства или используемого труда, длительность же рабочего времени не фиксирована. Государственное регулирование рынка рабочей силы в США призвано не допустить роста безработицы до

уровня, угрожающего серьезными социальными потрясениями. Помимо этого, оно должно смягчить последствия массы других диспропорций структурного характера. Так, хроническая безработица обуславливается большим числом незаполненных вакансий, недостатком целого ряда специалистов, в том числе новейших профессий, порожденных потребностями научно-технического прогресса. В этих условиях, особенно на новом этапе НТР, еще одной важной функцией государства в сфере труда становится профессиональная подготовка и переподготовка рабочей силы, развитие системы образования. Нехватка квалифицированных кадров или нерациональное их использование отражается на экономике, снижает эффективность общественного производства, ухудшает позиции американского капитала на международных рынках. Проблемы занятости и безработицы, развития человеческих ресурсов и трудовых отношений выступает одним из приоритетов социально-экономической политики США. Государственное регулирование рынка труда включает в себя четыре основных направления: содействие найму рабочей силы; стимулирование роста занятости и увеличение числа рабочих мест; внедрение программ, направленных на подготовку и переподготовку рабочей силы; социальное страхование безработицы [7].

Вышеизложенные направления не отражают всего многообразия методов решения проблемы занятости. Большую роль играет комплекс мер косвенного регулирования рынка труда: налоговая, денежно-кредитная и амортизационная политика правительства и т. д. Ядром же, предопределяющим политику на рынке труда, выступает законодательство в сфере социального обеспечения, трудовых отношений, гражданских прав и т. п. Меры косвенного регулирования рынка рабочей силы одновременно выступают мерами макроэкономического регулирования и влияют на динамику занятости и безработицы через общую деловую конъюнктуру в стране. Анализируя опыт функционирования рынка труда США, отметим, что, основываясь на основных принципах рыночной экономики, он достаточно результативен и способствует целесообразному использованию основного экономического ресурса страны – трудового потенциала.

Все рассмотренные модели национальных рынков труда не статичны, они зависят от многих факторов, как внутренних, так и внешних. Согласно же закону А. Оукена, ежегодное сокращение темпов прироста валового внутреннего продукта на 2 % вызывает рост уровня безработицы на 1 %. Этот закон позволяет рассчитать естественный уровень безработицы, который возрастает в каждом последующем цикле.

Итак, анализ существующей практики регулирования мезопропорций рынков труда промышленно развитых стран имеет существенное практическое значение. Применение мирового опыта, накопленного по данной проблеме, позволит избежать многих ошибок на этапе модернизации структур рынка труда.

Ссылки:

1. Вишневецкая Н.Т. Рынок труда в канун XXI века: основные тенденции // Труд за рубежом. 2001. № 2.
2. Кастельс М. Глобальный капитализм: уроки для России // Экономические стратегии. 2000. № 3.
3. Муравьева А.А. Обучение безработных в странах Западной Европы: некоторые аспекты организации и финансирования // Человек и труд. 2001. № 1.
4. Антропов В.В. Опыт регулирования рынка труда в ФРГ // Труд за рубежом. 2001. № 4.

References (transliterated):

1. Vishnevskaya N.T. Rynok truda v kanun XXI veka: osnovne tendentsii // Trud za rubezhom. 2001. No. 2.
2. Kastel's M. Global'niy kapitalizm: uroki dlya Rossii // Ekonomicheskie strategii. 2000. No. 3.
3. Murav'eva A.A. Obuchenie bezrabotnyh v stranah Zapadnoy Evropy: nekotore aspekty organizatsii i finansirovaniya // Chelovek i trud. 2001. No. 1.
4. Antropov V.V. Opyt regulirovaniya rynka truda v FRG // Trud za rubezhom. 2001. No. 4.

5. Вишневская Н.Т. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы // Мировая экономика и международные отношения. 2009. № 8.
6. Araki Takashi. Changing Japanese Labor Law in Light of Deregulation Drives: A Comparative Analysis //Japan Labor Bulletin, 1997.
7. Супян В. США: человеческий потенциал и экономика // Человек и труд. 2008. № 4.

5. Vishnevskaya N.T. Problemy i perspektivy rynka rabochey sily // Mirovaya ekonomika i mezhdu-narodne otnosheniya. 2009. No. 8.
6. Araki Takashi. Changing Japanese Labor Law in Light of Deregulation Drives: A Comparative Analysis //Japan Labor Bulletin, 1997.
7. Supyan V. SSHA: chelovecheskiy potentsial i ekonomika // Chelovek i trud. 2008. No. 4.