

УДК 331.522

Храбров Константин Геннадьевич

аспирант Московского финансово-промышленного университета «Синергия»

e-mail:Khrabrof@yandex.ru

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ: РОССИЙСКИЙ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

В статье проведен сравнительный анализ существующих теоретических моделей регулирования занятости, выявленный в результате изучения опыта государственного управления стран ЕС, США и Японии. В частности в работе показано, что международный опыт занятости включает в себя различные модели, определяющие сложившиеся отношения на рынке труда. В результате содержательного анализа моделей определяются особенности взаимозависимости применяемой политики регулирования занятости от состояния институциональной среды национальной экономики.

Ключевые слова: модели рынка труда, государственное регулирование, национальная экономика, политика занятости, безработица

Constantin Khrabrov

Post-graduate student, Moscow Financial and Industrial University «Synergy»

e-mail:Khrabrof@yandex.ru

COMPARATIVE ANALYSIS OF EMPLOYMENT POLICY MODELS: RUSSIAN AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

The article provides a comparative analysis of existing theoretical models for regulation of employment identified as a result of studying the experience of public administration of the EU countries, USA and Japan. In particular, paper shows that

the international experience of employment includes various models that define the existing relationship in the labour market. The result is a substantial analysis of the models indicates the features of interdependence applied policy regulating the employment of the state of the institutional environment of the national economy.

Keywords: models of the labor market, government regulation, national economy, employment policy, unemployment

Согласно самому общему определению государственная политика занятости населения – это совокупность различных мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и на каждого индивидуума в отдельности, направленных на улучшение трудовой среды, перераспределение рабочей силы и поддержание продуктивных условий занятости.

В современной международной практике принято разделять следующие, модели трудовых отношений [1]:

- европейская (Швеция, Германия, Австрия);
- англосаксонская (США, Великобритания, Австралия, Новая Зеландия);
- китайская;
- японская.

Рассмотрим основные характеристики моделей рынка труда.

Европейская модель рынка труда определяется высоким уровнем правовой и социальной защищенности работника, жесткими нормативами трудового права, направленными на сохранение рабочих мест, отраслевыми тарифными регулированиями, относительно небольшим законодательно установленным минимальным уровнем оплаты труда и небольшой ее дифференциацией. Для западноевропейских стран характерна ведущая роль государства и её важнейшее влияние на процессы, происходящие на рынке труда. Рынок труда, существующий по западноевропейской модели, всегда

характеризовался, сильно развитой организационной структурой, которая охватывает большое количество государственных, общественных и частных институтов, учреждений, организаций.

Эксперты Международной организации труда (МОТ) при разработке рекомендации по вопросу регулирования рынка труда ориентируются в основном именно на европейскую модель. Однако данную модель можно подвергнуть серьезной критике из-за высокого роста безработицы, усложненного доступа на рынок труда молодежи, женщин, особенно после беременности, и низко квалифицированных работников, ослабленного стимулирующего значения оплаты труда, замедления темпов экономического роста. При социально-ориентированной рыночной экономике наименее конкурентоспособные слои населения на рынке труда имеют четкие гарантии социальной защиты, более всего это относится к тем, кто по тем или иным причинам не в состоянии самостоятельно зарабатывать средства к существованию. Модернизация производства осуществляется, независимо от того, какой сектор господствует в отрасли, частный или государственный, при условии, что работник получает свою часть от роста объема производства и производительности труда.

Данная модель имеет свои характерные особенности при применении на уровне отдельных стран.

Так, характерной чертой рынка труда Швеции является активная политика занятости, проводимая государством. Государство уделяет большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы. Поэтому основная часть средств фонда занятости расходуется на программы профессиональной подготовки и переподготовки работников, создание рабочих мест в государственном секторе и субсидирование для этих же задач частных компаний.

Данная экономическая модель предполагает достаточно высокую степень социального консенсуса по целям. Заработная плата растет путем

колдоговорного регулирования, а не под воздействием спроса и предложения рабочей силы. Государство проводит такую монетарную и фискальную политику, которая ориентирована на достижение полной занятости. Налоговая политика используется как стабилизационный инструмент: налоги сокращаются в фазе спада производства для стимулирования совокупного спроса и увеличиваются на стадии подъема в целях недопущения экономического «перегрева».

Рассматриваемой модели присущи медленные структурные изменения, инертность по отношению к модификации производства, снижение конкурентоспособности по сравнению с либеральной (англосакской) моделью. Однако с точки зрения социально-трудовых отношений модель привлекательна и нашла свое воплощение с определенной модификацией в ряде стран. [2]

Постулатом австрийской модели является наличие государственного сектора промышленности, которому отводится роль стабилизирующего фактора. Государство берет на себя ответственность за относительно менее конкурентоспособные отрасли, являющиеся базой для развития частного сектора. Одновременно государство ведет политику, направленную на подавление инфляции от импорта путем снижения стоимости импортируемых товаров, а также осуществляя контроль за ростом цен отечественной продукции и повышением заработной платы. Цель австрийской модели – не допустить дефицита платежного баланса за счет повышения ценовой конкурентоспособности продукции и достижения на базе этого сбалансированности доходов.

Европа вступила в XXI в. уже со значительным грузом безработицы. Около 10 лет сохраняется положение, когда практически каждый десятый житель государств Европейского сообщества (ЕС) не имеет работы. Вместе с тем ни в одной из этих стран не наблюдается социальной напряженности, ни отмечено серьезных забастовок и демонстраций. Подобная ситуация

объяснима: социально граждане надежно защищены. Европейские правительства тратят на эти цели от 40 до 60 % своих бюджетов. Безработные со стажем работы от полугода до трех лет, выплачивавшие страховые взносы в течение от полугода до двух лет, получают в качестве пособий первые 14 месяцев в среднем 70 % чистой зарплаты по последнему месту работы, затем – 50–60 %. Причем в большинстве стран они могут получать эти суммы неограниченный срок. [3]

Принципы «пожизненного субсидирования» профессиональной подготовки и переподготовки кадров, осуществляются за счет государственных и частных средств. Государственная политика западноевропейских стран привела к тому, что уровень безработицы снизился до уровня – 3- 5%.

В ближайшие 20 лет, по мнению специалистов, европейский рынок труда столкнется с дефицитом рабочей силы, обусловленным старением населения.

Прогнозы увеличения безработицы связаны с низкими темпами увеличения ВВП при более высоких показателях динамики производительности труда, а также с несоответствием квалификационно-профессиональной структуры спроса предложению рабочей силы. Негативное влияние сокращения темпов экономического роста на занятость отчасти смягчалось замедлением темпов роста производительности труда в одних странах, цикличным оживлением экономики – в других, созданием новых рабочих мест в госсекторе – в третьих.

Англосаксонская модель рынка труда направлена преимущественно на коллективно-договорное регулирование на уровне предприятия и фирмы, а не региона или отрасли. В данной модели предполагается наделение работодателя правом свободы в отношении увольнения и найма работников, а также присуще большое сходство трудового права с гражданским. Высокая трудовая мобильность, повышенная дифференциация оплаты труда, при этом

наблюдается ограничение на уровне законодательных актов по установлению минимального показателя оплаты труда в размере - 85%.

Развитием данной модели является американская модель, согласно которой рынок труда регулируется при минимальном влиянии государства на рынок труда и ориентирована на такие характеристики как:

- максимальная свобода работников на рынке труда;
- слабая контролируемость государством условий продажи рабочей силы;
- правовая защита работников при трудоустройстве;
- исключение принципов дискриминации при трудоустройстве (по расовой принадлежности, по гендерному признаку, политическим взглядам, религиозным убеждениям и т.д.).

Данная модель трудовых отношений способствует более динамичному созданию новых рабочих мест, снижению уровня безработицы, высоким темпам экономического роста. Однако при использовании этой модели возникает достаточно многочисленная категория граждан, трудовой доход которых не обеспечивает минимального потребительского стандарта и нередко ниже социального пособия. При такой модели рынка труда значительное давление на рынок труда, причем в тяжелое положение попадают наиболее уязвимые в смысле трудоустройства слои населения.

Прежде всего, модель ориентирована на территориальное перемещение рабочей силы, заполнение рабочих мест путем движения работников между фирмами. Профессиональная подготовка осуществляется за пределами предприятия.

Китайская модель рынка труда принадлежит к двух секторальным системам рынка труда и занятости. Модель сочетает в себе сильную зарегулированность государством трудовых отношений социалистического типа, при котором проявляются формальные сходства с европейской моделью в

государственном секторе, при этом отсутствует правовое регулирование в частном и концессионном секторах, где господствуют трудовые отношения, подобные капиталистическим.

Развитие экономики Китая, как и трудовых отношений, в конце XX века проходило под идеей «социалистической модернизацией», целью которой было создание «рыночной экономики социалистического типа».

Правовой, экономической и политической системам Китая характерны такие особенности, как главенство государственной собственности; сильное значение коммунистической партии; полный запрет на забастовки.

1 января 1995 в Китае был принят закон, в котором были намечены тенденции к стремлению страны заложить современные основы рынка труда и занятости, соответствующие ведущим странам запада и стандартам ООН и МОТ, учитывающие основные принципы рыночной экономики.

В структуре и содержании нового закона о труде Китая можно обнаружить сходство с советскими кодексами законов о труде. Главное сходство проявляется в социалистических компонентах присутствующих, как в коллективном трудовом праве, так и формулировках представляющих основы идеологии («справедливая оплата труда», «трудовые соревнования», «поощрение безупречного труда», «участие трудовых коллективов в общественной жизни предприятий»). В регулировании государством индивидуальных трудовых отношений, безусловно, прослеживается преемственность западноевропейского опыта регулирования. В настоящий момент в Китае приняты пакеты законодательных актов, которые призваны дополнить и детализировать закон о трудовых отношениях. [4] В разработке присутствуют законы об охране труда, об улучшении условий труда, о минимальной заработной плате, нормированном рабочем времени, социальном страховании работника, трудовых конфликтах. При этом существующее отставание роста заработной платы от роста производства является одним из основных источников экономического роста.

Японская модель рынка труда является ярким представителем системы «пожизненного найма», которая предусматривает наличие гарантий на весь срок трудовой активности работников, вплоть до предельного возраста работника наступающий в 55–60 лет. Система пожизненного найма предполагает повышение размеров материальных благ в виде заработной платы, премиальных, социальных выплат. Модель предполагает закрытый вход и выход рабочей силы и постоянно высокие затраты на нее. Япония является классическим примером организованного внутреннего рынка труда. Для Японии характерен внутренний рынок труда. Он ориентирован на внутрифирменное движение работников. В соответствии со стратегией развития предприятия, структурой рабочих мест внутри фирмы осуществляются подготовка кадров, формирование их профессионально-квалификационной структуры, предотвращает утечку квалифицированных кадров за пределы фирмы.

Тенденция японских предприятий на пожизненное использование трудового потенциала работников, предопределила политику, направленную на развитие у работников творческого отношения к своему труду и высокого качества в работе. Эта особенность японской модели труда дает возможность предпринимателям, при кризисных явлениях и спаде производства, не увольнять рабочий персонал, а сокращать рабочее время работы или переводить работников на дочерние предприятия или на другие фирмы согласно взаимной договоренности.

Таким образом, эффективность функционирования рынка труда определяется методами и инструментами его регулирования, при этом выбор этих методов определяется структурой и состоянием национальной экономики.

Рассмотрим модель регулирования рынка труда, применяемую в Российской Федерации. С учетом того, что российская экономика находится в развивающейся стадии и представляет собой скорее накопление

отклонений, чем целостную и по-своему внутренне стройную систему. Однако в реальности российский рынок труда не хаотичен, а подчиняется определенным законам, которые происходят из сложившихся трудовых отношений и проблем. Ежегодное сокращение численности трудоспособного населения из-за плохой и не рациональной демографической политики ситуации. [5] Желание заменить собственные трудовые ресурсы, на иммигрантов из бывших советских республик, подогревая тем самым общее недовольство и увеличивая безработицу. Кроме того на протяжении долгого времени во многих отраслях экономики сохраняется низкая производительность труда, износ основных фондов оставшихся со времен СССР и не рациональная, а порой даже губительная политика руководителей предприятий. Так же для России характерна такая проблема как не равномерность распределения занятых в экономике.

Правовое регулирование рынка труда и занятости в России основывается, прежде всего, на Конституции, федеральных законах, и иных нормативных и правовых актах. С помощью законодательных инструментов устанавливаются экономические, правовые, социальные и организационные основы государственного регулирования, политики занятости населения, социальной и трудовой защиты работников. Государственное регулирование рынка труда и занятости должно представлять собой прозрачную и открытую систему трудовых отношений, учитывающую интересы, как объектов, так и субъектов трудовых отношений.

Данная модель рынка труда скорее складывалась как синергия из независимых друг от друга решений государства, предпринимателей и работников. При этом в существующем виде модель регулирования рынка труда не решает основных задач – поддержания экономического роста и поддержки незащищенных слоев населения. Следовательно, исследования, связанные с поиском компромиссов в области выбора модели регулирования

рынка труда, является актуальным направлением исследований, в том числе с помощью применения экономико-математических методов.

Каждая страна, не смотря на общие сходства в тенденциях, имеет свою в некотором роде уникальную модель рынка труда и методы её регулирования, как правило, это связано с состоянием национальной экономики, культурной составляющей, менталитета, традиций. Механизмы и методы, с помощью которых происходит регулирование рынка труда, можно рассматривать как подсистему регулирования экономики в целом. [6] Вопрос о степени государственного регулирования является дискуссионным. С одной стороны при неэффективном рыночном механизме регулирования действенным остается только жесткое государственное регулирование занятости. С другой стороны не всегда государственное регулирование является эффективным и не всегда приводит к положительным результатам.

Наличие разнообразных моделей означает отсутствие единого пути развития рынка труда. Формирование же конкретной модели зависит от выбора приоритетов в национальной экономике, определяемых особенностями социально-экономического развития стран и степенью их вовлеченности в мировое хозяйство. Функционирование разных моделей рынка труда приводит к разным результатам в сфере занятости. Поэтому вопросы моделирования развития рынка труда должно осуществляться с помощью инструментов, позволяющих использовать получаемые результаты рынка труда как экзогенные и эндогенные переменные с целью обоснования инструментов регулирования национальной экономики.

Литература

1. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики: учебник для вузов . — 4-е изд. — М.: ГУ ВШЭ, 2004. — 495 с.
2. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации, М., МФПУ Синергия, 2012, 656 с.

3. Sudhir Junankar. Ole Lofsnaes and Philip Summerton. MDM-E3: A short technical description. Cambridge Econometrics, Working Paper, March 2007.
4. Christian Lutz, Martin Distelkamp, Bernd Meyer, Marc Ingo Wolter. Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: The Model INFORGE. GWS Discussion paper 2003/2.
5. Дульзон С.В. Зарубежный опыт прогнозирования формирования и использования трудовых ресурсов, ВНИОПТУСХ [Электронный ресурс], Режим доступа: http://orensau.ru/ru/prochiedokumenty/doc_view/2753--36
6. Кульман А. Экономические механизмы: [учебник](#) для вузов. — М., 1993. — с. 118. Alaverdov AR Human resource management organization, М., FPA Synergy, 2012, 656 p.