ХГуЭП ХГуЭП ХГуЭП ХГуЭП ХГуЭП теория и практика современного менеджмента ХГуЭП ХГуЭП ХГуЭП ХГуЭП ХГуЭП

***УДК 331.5:339.9***

***DOI 10.38161/2618-9526-2020-1-2-7***

***Л.В. Коношко,***

***канд. экон. наук,***

***доцент кафедры государственного и муниципального управления,***

***проректор по учебной работе***

***Хабаровского государственного университета экономики и права***

Зарубежный опыт в области регулирования рынка труда

*В статье рассмотрены основные вопросы, касающиеся особенностей регулирования рынка труда в ряде зарубежных стран. Показано, что проблемы регулирования рынка труда в зарубежных странах, как и в России, достаточно сложны и многогранны. Решение ряда проблем может привести к снижению безработицы и повышению качества и уровня жизни населения в разных странах.*

***Ключевые слова:*** *регулирование**рынка труда, опыт зарубежных стран, проблемы в системе регулирования рынка труда и возможные пути их решения.*

***UDC 331.5:339.9***

***DOI 10.38161/2618-9526-2020-1-2-7***

***L.V. Konoshko***

***Candidate of Economic Sciences, Associate Professor***

***Department of State and Municipal Management***

***Vice-rector for Academic Affairs***

***Khabarovsk State University of Economics and Law***

Foreign Experience in the Field of Labor Market Regulation

*The article describes the main issues related to the peculiarities of labor market regulation in a number of foreign countries. It is shown that the problems of labor market regulation in foreign countries, as in Russia, are rather complex and multifaceted. Solving a number of problems can lead to a reduction in unemployment and an improvement in the quality and living standard of the population in different countries.*

***Keywords:*** *labor market regulation, experience of foreign countries, problems in the labor market regulation system and possible ways to solve them.*

Для решения текущих проблем в области трудовых отношений на территории РФ полезно учитывать международный опыт. С каждым годом, вследствие распространения глобализации, научно-технического прогресса, происходят изменения и на рынке труда.

Выделяются три основные модели рынков труда в международной практике: американская, японская и шведская.

Американская модель возникла с учётом высокой мобильности рабочей силы. Рынок труда очень гибкий – вход и выход рабочей силы свободный. На разных предприятиях самостоятельно установлены размеры заработной платы и трудовые ставки, поэтому работники могут с легкостью менять место работы, если им удастся найти более выгодные условия трудового контракта.

Японская модель в значительной мере отличается от американской модели и характеризуется низкой мобильностью трудовых ресурсов. В Японии отдаётся предпочтение тщательному подбору персонала, работодатель сам оплачивает образование будущих работников, часто проводится обучение внутри фирмы, у работников формируют ответственное и творческое отношение к труду, стремление к высокому качеству работы. Заработная плата определяется согласно многим критериям – квалификации работника, его общему трудовому стажу и т.д.

Шведская модель – это активная политика государства на рынке труда: создание рабочих мест, сокращение безработицы, оплата профессионального образования граждан из государственного бюджета. В шведской модели главная цель – полная занятость населения и его вовлечённость в развитие экономики страны.

Европейские страны имеют различные подходы к управлению рынком труда. Франция, Германия, скандинавские страны характеризуются жёсткими нормами трудового законодательства и высокой значимостью профсоюзов. Отношения между работодателем и работником строго регламентированы на законодательном уровне. Профсоюзы могут принимать отраслевые коллективные решения, устраивать забастовки. В Германии представители профсоюзных организаций напрямую участвуют в принятии решений совета директоров. Для сокращения безработицы в данных странах создана система профессиональной подготовки для безработных граждан.

В Северной Европе (Финляндия, Норвегия, Швеция) много усилий со стороны государства направлено на профилактику безработицы в стране и оказание достаточно полной социальной поддержки незанятым гражданам. На государственном уровне имеет место снижение налогов для менее прибыльных предприятий, сдерживание прибыли у предприятий с высокими доходами, чтобы не допустить разрыва в уровне заработной платы на предприятиях с различными уровнями дохода. В этих странах придерживаются солидарной оплаты за труд работников независимо от отрасли, в которой работает предприятие и уровня его доходов. Для сокращения безработицы предприятиям, которые создают новые рабочие места, начисляются дополнительные льготы от государства, стимулируется создание центров профессиональной подготовки.

В Великобритании своя собственная система регулирования рынка труда отличающаяся от других европейских стран. Она характеризуется минимальным вмешательством государства и профсоюзных организаций в отношения работодателя и его работников. Все трудовые споры решаются в судебном порядке. В случае безработицы граждане, активно занятые поисками новой работы, могут рассчитывать на пособие, которое оплачивается из обязательных страховых взносов работодателей и наёмных работников. При желании можно платить дополнительные страховые взносы на случай безработицы. Спустя год пособие перестают выплачивать и начисляют лишь небольшие выплаты, чтобы стимулировать безработного гражданина на активные поиски работы. Много внимания уделяется профессиональной подготовке рабочих кадров, есть возможности для профессионального обучения молодёжи и безработных граждан, желающих получать профессиональное образование, совмещая его с работой на неполный рабочий день. Предприятия, готовые предоставить рабочие места для безработных граждан, получают дополнительные льготы. Безработным гражданам часто предоставляются психологическая, информационная поддержка, бесплатное обучение.

Главной особенностью европейских стран является активная политика по сокращению числа безработных граждан, хорошо развитые институты рынка труда, организация профессионального обучения, меры социальной поддержки безработных граждан. Далеко не всегда меры по регулированию рынка труда в европейских странах в достаточной мере эффективны. Некоторые из них встречают сопротивление со стороны некоторых работодателей или безработных граждан.

В последние годы в Европе наметился ряд тенденций, оказывающих влияние на формирование рынка труда:

– доля экономически активного населения резко возрастает за счёт привлечения к труду большей части молодёжи и более позднего выхода на пенсию пожилых граждан;

– гибкость европейской политики занятости: мотивирование населения на профессиональное обучение по нескольким профессиям, равные возможности для всех категорий граждан на рынке труда, гибкий процесс организации трудового процесса, гарантии доходов и занятости для всего населения;

– повышение мобильности трудовых ресурсов за счёт более гибкой миграционной политики, разрешающей свободную миграцию из стран Европейского союза.

В Японии долгое время существовал «закрытый рынок труда». Работодатели стремились нанимать работников на долгое время, большинство трудящихся всю жизнь посвящали работе на единственном предприятии. Эпоха глобализации и развития информационных технологий привела к значительным переменам в вопросах регулирования трудовых отношений, так как в начале 2000 г. страну захлестнула волна безработицы.

Министерством труда Японии была разработана система мер по стабилизации рынка труда. В основном это меры по поощрению работодателей, которые предоставляют дополнительные рабочие места, занимаются переподготовкой специалистов других отраслей, а также создают привлекательные условия труда на малых и средних предприятиях. Часть производственных мощностей Японии было перевезена за границу, поэтому многие специалисты в сфере высоких технологий остались без рабочих мест. Также Министерство труда столкнулось с проблемой перенаселённости Токио и желанием многих работников найти рабочие места в отдалённых регионах страны. С этой целью введена поддержка новых производств в дальних регионах страны и создание новых рабочих мест.

Безработные жители Японии могут обратиться за помощью в Государственные бюро по обеспечению занятости, а также в частные агентства. На период поисков работы они получают социальные пособия.

Активно ведётся работа с молодёжью и выпускниками: проводятся консультации по выбору будущей профессии, предоставляется услуга по подбору профессии.

Вместо «пожизненного найма» в Японии всё более востребован обычный наём работников в случае расширения предприятия. Вследствие каких-либо экономических волнений и сокращения производства, данные работники могут быть легко уволены. Также становится популярным повторный наём ранее уволенных с предприятия работников, но на худших условиях. При этом работодатель экономит на заработной плате и не несёт никаких обязательств перед такими работниками – они могут быть снова уволены в любой момент.

В период безработицы стали активно приниматься работники по системе временного найма, по частичной занятости, стала востребована работа на короткий период («система арбайто»).

Среди новых форм трудоустройства в Японии выделяют «групповой пожизненный наём» и «систему обязательного набора». По первой системе происходит принятие на работу сразу целых групп специалистов, а не отдельных работников. По системе обязательного набора администрация компании нанимает работников для всех своих предприятий сразу, спустя 5–7 лет работники переходят на другое предприятие данной фирмы и продолжают работать там.

Японская система регулирования рынка труда строится на достаточно прочной нормативной базе, в основе которой Закон по обеспечению занятости населения. Цель данного Закона в том, чтобы обеспечить полную занятость населения и создать условия для полного раскрытия потенциала каждого работника для повышения его вклада в национальную экономику. В Японии тщательно анализируется информация об уровне занятости населения, безработные граждане могут легко воспользоваться компьютером, чтобы ознакомиться с вакантными рабочими местами. Высококвалифицированный и руководящий персонал может подбираться специализированными агентствами под нужды определённого работодателя. На период прохождения профессионального обучения и переподготовки, которая длится примерно половину года, гражданину начисляется пособие по безработице, размер которого зависит от размера его заработной платы на последнем месте работы, трудового стажа и размера внесённых им страховых выплат. Поощряются предприятия, которые готовы предоставить рабочие места инвалидам, сохраняют сотрудников пенсионного возраста, дают возможность сезонным работникам работать целый год, а также предоставляют женщинам оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком.

В Японии также в последние годы пришлось пересмотреть систему начисления заработной платы, которая ранее зависела только от трудового стажа работника. В Японии перешли на комбинированную оплату труда, учитывающую конечные результаты работы и общий вклад в успех компании. Это позволило поощрить молодых и старательных работников на предприятиях, но в то же время доплаты за трудовой стаж для многих работников постарались сохранить.

Регулирование рынка труда осуществляется территориально, в масштабах отдельных префектур. Губернатор контролирует деятельность по вопросам труда и работу местного бюро по обеспечению занятости.

В целом японская система регулирования рынка труда в последние годы под влиянием глобализации значительно преобразилась. Закрытый рынок труда становится всё более гибким, повышается мобильность работников, трудовые отношения становятся всё более свободными. Молодое поколение стремится к большей независимости и постоянному поиску своего призвания. Ситуация на рынке труда становится всё напряжённее из-за резкого возрастания числа населения Японии и перевода части производств за пределы страны, поэтому Министерству труда приходится вводить комплексные меры по повышению занятости населения, а также оказывать содействие молодёжи в выборе будущей профессии и заниматься подбором рабочих мест для выпускников образовательных учреждений. Развитая система учреждений профессионального обучения, социальная поддержка безработных и льготы для предприятий, способствующих трудоустройству незанятого населения, дали ощутимые результаты в решении вопросов, связанных с управлением рынком труда в Японии.

Большой интерес представляет опыт США в области управления рынком труда. Главная особенность данной страны – это разделение рынка труда на сегменты. Отдельно существует рынок специалистов с высокой квалификацией, высшим образованием, специалистов на руководящих должностях. Также выделяется сегмент специалистов низкой квалификации, обслуживающего и вспомогательного персонала, служащих низших категорий.

Хотя в США меры по сокращению безработицы имеют достаточно высокую результативность, полностью проблема не решена. Самые большие трудности с трудоустройством возникают у национальных меньшинств, рабочих без квалификации, молодых людей. Также сохраняется неравноправное положение женщин при трудоустройстве и оплате труда.

Для того, чтобы повысить занятость и сократить потребность предприятий в специалистах узкого профиля с соответствующим профессиональным образованием, в США активно осуществляется профессиональная подготовка и переподготовка незанятых работников. В США особенно востребованными на рынке труда являются обученные и квалифицированные работники, способные внести ощутимый вклад в развитие национальной экономики.

Помимо системы профессиональной подготовки, государство стимулирует создание рабочих мест в частном (негосударственном) секторе через систему налоговых льгот и предоставления субсидий по государственным программам.

Для повышения занятости биржи труда ведут постоянный учёт незанятых граждан и через систему баз данных осуществляют быстрый подбор рабочих мест для людей, стоящих на учёте в поисках работы. С безработными гражданами проводятся консультации, информационные встречи, для поддержания их материального положения назначается выплата социального пособия. Однако по мере возрастания срока поисков работы пособие сокращается, чтобы в наибольшей степени стимулировать человека на быстрый поиск рабочего места. Безработным гражданам становится невыгодно жить на одно пособие.

Создаются также центры развития карьеры, обратившись в которые можно получить полную информацию о существующих вакансиях на территории определённого штата и за его пределами, а также узнать о всех возможных программах профессиональной подготовки.

Сохраняется и ряд проблем, связанных с процессами глобализации, действующими в США. Дешевый импорт рабочей силы из иностранных государств значительно усугубил проблему безработицы для местного населения. В США начали стекаться высококвалифицированные специалисты, учёные, инженеры. С другой стороны, рынок труда оказался переполнен дешёвой рабочей силой без квалификации и образования, готовой приняться за любую работу, даже с низкой оплатой труда. Многие предприятия в целях экономии перевели производство за границу, оставив при этом многих людей без рабочих мест. Президент США Дональд Трамп серьёзно обеспокоен этой проблемой. Он принял решение о том, что американские товары, произведённые за рубежом, будут облагаться на таможне налогом в 35 % при пересечении границы в США. Компании, сохранившие производство на территории страны, в свою очередь, получат возможность беспрепятственного провоза своих товаров, не облагаемого налогами и дополнительными тарифами, по территории всего государства [3].

Данная мера поможет не только предотвратить сокращение производственных мощностей в США, но и повысить ставку заработной платы для работников предприятий, занимающихся производством на территории страны. Существенную угрозу на рынке труда в США представляют иностранные мигранты, большинство из которых проживает там нелегально. Работодатели предпочитают принимать на работу их, а не граждан США, так как это позволяет им сократить расходы на заработную плату, в большинстве случаев пренебрегать трудовым законодательством и уклоняться от страховых взносов. Власти страны активно борются с использованием нелегальной рабочей силы, применяя систему штрафов и депортируя мигрантов из страны.

В данное время на стадии выполнения находится план по выходу США из Транстихоокеанского партнёрства (ТТП) [1]. Такая мера направлена на сокращение безработицы в стране, так как значительная доля импортных товаров из Китая, Японии препятствует развитию национальной экономики и созданию новых рабочих мест для граждан США.

Официальная статистика в США утверждает, что уровень безработицы в стране составляет всего 5 %, но учёт ведётся только среди безработных граждан, которые активно занимаются поисками работы и регистрируются в центрах занятости. Однако, по последним подсчётам, выяснилось, что 43 % американского населения не имеют постоянной работы. Большую часть из них составляют молодые люди, пенсионеры и женщины. Безработица среди женщин часто объясняется тем, что многие из них находятся в статусе домохозяек и самостоятельно осуществляют уход за детьми, а молодые люди часто посвящают себя получению профессионального образования, поэтому не стремятся трудоустроиться.

Китай также активно проводит политику в области занятости населения. Основная трудность данной страны – большое количество населения и молодых специалистов, которые нуждаются в рабочих местах. Поэтому основное направление политики Китая при регулировании рынка труда – это активное создание новых рабочих мест. Государство активно сотрудничает с безработными гражданами, оказывает им содействие в поисках работы и обеспечении основных нужд. Деятельность в сфере занятости населения имеет высокую значимость, так как от уровня занятости зависит экономический потенциал страны.

Анализируя зарубежный опыт в сфере управления рынком труда, можно отметить, что с проблемой безработицы продолжают сталкиваться во всех государствах. Основными мерами решения данной проблемы являются:

– создание новых рабочих мест в государственном и частном секторах;

– организация профессионального обучения и переподготовки незанятого населения за счёт средств государственного бюджета;

– создание сети государственных органов и частных агентств, осуществляющих содействие в трудоустройстве безработных граждан;

– оказание социальной поддержки и выплата пособий безработным гражданам, постепенное снижение размера пособий для мотивирования граждан на активный поиск нового места работы;

– поддержание национальной экономики и создание новых предприятий, способных предоставить новые рабочие места для населения;

– введение системы налоговых льгот для предприятий, содействующих трудоустройству незанятых граждан.

**Список использованных источников**

1 Алексеева, Н. К чему приведёт выход США из Транстихоокеанского партнёрства / Н. Алексеева // Правдоруб [сайт]. URL: http://pravdoryb.info/k-chemu-privedyot-vykhod-ssha-iz-transtikhookeanskogo-partnyorstva-112106.html (дата обращения 14.04.2020).

2 Ли, Кэцян. Китай не допустит массовой безработицы / Кэцян Ли // Информационное агентство Regnum [сайт]. URL: https://regnum.ru/news/2249546.html (дата обращения 15.04.2020).

3 Разумова, Е. Трамп сообщил о последствиях переноса производства фирм за рубеж / Е. Разумова // 24СМИ: [сайт]. URL: <https://24smi.org/n>).

4 США : Япония поможет Трапу на рынке труда? // Euronews.com: [сайт]. URL: http://ru.euronews.com/2017/02/03/us-job-growth-strong-in-january-japan-has-us-employment-plan (дата обращения 15.04.2020).