

Букаева М.С.

Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева

E-mail: karymova.maral@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Статья затрагивает вопрос занятости населения и повышения ее уровня в масштабе государства, изучая процесс трансформации рынков труда промышленно развитых стран в условиях глобализации. В результате проведенного анализа автором выработаны предложения по использованию некоторых элементов гибких зарубежных моделей на отечественном рынке труда: создать рабочие места с неполной занятостью, ввести контракты по найму на фиксированный срок и упростить процедуры увольнений.

Ключевые слова: рынок труда, глобализация, национальные модели рынка труда, занятость, государственная политика занятости.

На современном этапе мировая экономика представляет собой весьма сложную систему, которая включает различные исторически сложившиеся до настоящего момента формы организации труда, признанные в разных странах мира. Изменения условий рынка труда в конкурентоспособных странах с развитой экономикой широко являются объектом пристального исследования отечественных аналитиков в связи с тем, что задачи и проблемы социальной и трудовой политики являются главнейшими для этих государств. Безусловно, тенденции, практика и методология организации труда также представляет интерес для Казахстана.

Рассмотрение спроса и предложения на рынках труда позволяет определить модели взаимодействия покупателей и продавцов труда в зависимости от их конкурентоспособных навыков. Разберем некоторые из них: конкурентный рынок, модель монополии, модели с учетом действий профсоюзов и модель двусторонней монополии [1, с. 73].

Изучение моделей рынка труда необходимо осуществлять в свете страновых различий, учитывая разнообразность проводимой трудовой политики отдельных государств. Каждая национальная модель рынка труда представляет собой сложную систему, состоящую из микро-систем профессиональной подготовки, переподготовки, роста и квалификации работников, занятия вакантных мест, регулирования трудовых отношений путем привлечения профсоюзов. Перечисленные особенности возможно четко рассмотреть на примере случаев Западной Европы, США и Японии.

Модель регулирования рынка труда

Рынок труда Швеции предполагает активную политику Правительства с целью недопущения повышения уровня безработицы в стране. Государство действует по принципу «предотвратить, а не исправлять». Таким образом, государственная поддержка уже потерявших работу является относительно пассивной. Шведская модель отличается полной занятостью рабочего населения посредством применения инструментов фискальной политики, нацеленной на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли успешных фирм для снижения уровня конкуренции между ними в стимулировании роста заработной платы; поддержку работников, которые не в состоянии конкурировать на должном уровне с другими; «политику солидарности» в заработной плате, предусматривающей равную оплату за равный труд вне зависимости от уровня доходности организации либо отрасли; поддержку выборочных секторов экономики, решающих важные социальные вопросы, несмотря на их низкие экономические индикаторы [2, с. 37]. Такая политика обусловлена достижением следующих целей шведского правительства:

- максимальная занятость в сфере общественного производства путем привлечения женщин и людей с ограниченными физическими возможностями;

- максимальная занятость населения через систематическую переподготовку кадров, организацию общественных работ, а также прохождение трудовой практики молодежи;

- повышение профессионализма и квалификации кадров, развитие человеческих ресур-

сов, что является залогом конкурентоспособности организации. В этой связи государство уделяет особое внимание вопросам системы школьного, высшего образования и науки;

– развитие предпринимательства посредством обеспечения конкурентоспособных рабочих мест по все стране.

Во многих странах профессиональная подготовка является весьма затратным сегментом для частного сектора. Это, как правило, стимулирует государство к со-финансированию (от 50 до 80% расходов компаний) путем создания центров профессиональной подготовки в различных фирмах, а также обучения персонала. Так, в Швеции предприятиям, принимающим на работу молодежь в возрасте 16–18 лет (не имеющую полного среднего образования), государственные органы обеспечивают покрытие до 80% издержек, связанных с профессиональным образованием и выплатой заработной платы [3, с. 209].

Что касается рынка труда Германии, то он нацелен на обеспечение постоянной трудовой занятости рабочего населения страны. Достижение данной цели не должно идти в разрез принципам рыночной экономики, ущемлять свободу экономической инициативы и препятствовать здоровой конкуренции [4, с. 56]. Государство нацелено на обеспечение постоянной занятости: заключение тарифных договоров на уровне объединений предпринимателей либо профсоюзов как инструмент координации рынка труда; консультационная поддержка населения по поиску работы, повышение квалификации кадров, обучение; анти-дискриминационная политика в отношении полового различия; страхование и помощь по безработице.

Ввиду жестко регламентированных правил рынка труда Германии создаются барьеры, препятствующие развитию конкурентоспособности. Законодательством страны определены условия трудоустройства, требующие обязательное вступление в профсоюзы и подобные им объединения для заключения трудового договора. Ведущими на рынке являются союзы работодателей, профессиональные союзы наемных работников и Федеральное ведомство по труду. Также власти проводят прямое финансирование фирм, осуществляющих профессиональную подготовку молодежи. Так, молодой гражданин страны, заключая трудовой договор

с фирмой для получения специального профессионального образования, получает возможность обучаться на ее базе и при непосредственной помощи ее специалистов-производственников. При этом, молодой человек обязуется закончить обучение и понести все расходы, связанные с обучением с последующим их возмещением со стороны государства [3, с. 209].

Правительство Франции ведет борьбу с безработицей посредством создания всех условий для максимально гибкого рынка труда, реагирующего на любые изменения обстоятельств рынка. Государство делает акцент на демократичности рынка труда, что подразумевает создание рабочих мест с частичной занятостью, трудоустройство на фиксированный срок на контрактной основе, а также упрощение процедуры увольнений. В данном случае под частичной занятостью понимается продолжительность рабочего времени на 25% короче официальной рабочей недели. Тенденция частичной занятости наблюдается среди 40% женщин Франции и молодого населения с недостаточным уровнем квалификации труда. Она распространена в сфере торговли и предоставлении услуг. Власти намерены сократить продолжительность полного рабочего времени до 35 часов в неделю на законодательной основе, что послужит созданию новых рабочих мест и понизит уровень безработицы в стране [5, с. 60]. Вместе с тем, во Франции действуют льготы по снижению размеров обязательных социальных отчислений. Данные меры применимы в отношении тех компаний, которые нанимают молодых специалистов и предоставляют им возможность получить в дальнейшем квалификацию путем установления минимального срока времени на обучение [3, с. 204]. Согласно законодательству страны о непрерывном образовании региональные органы власти субсидируют внутрифирменные курсы, связанные с получением дополнительной квалификации [3, с. 208].

Японская модель рынка труда построена с учетом национального характера (стабильность, преемственность, способность приспосабливаться) и признавалась в мире как одна из наиболее эффективных моделей. Она основывается на принципе «пожизненного найма», которая предполагает трудоустройство работника после окончания им высшего учебного заведения вплоть до обязательного ухода на пен-

сию (55–60 лет). Размеры социальных премий, вознаграждений и заработной платы варьируются в зависимости от продолжительности трудового стажа. Фирма планомерно осуществляет повышение квалификации своего персонала. Любое перемещение сотрудников на ту или иную должность/позицию происходит строго по плану. Японская модель предусматривает особую преданность сотрудников, заботу о качестве и имидже компании, трудолюбие, а также творческое отношение к работе. Тем не менее, столкновение страны с рядом экономических трудностей привело к уровню безработицы 4,2% за 3 квартала 2012 года [6]. Ввиду активной международной экономической деятельности страны и стремительного роста информационных технологий, Япония, вероятнее всего, претерпит значительные структурные изменения, что, безусловно, отразится на состоянии рынка труда. Министерство труда страны поставило перед собой ряд задач:

- предоставление дотаций на поддержание занятости руководителям фирм, старающимся сохранить рабочие места в условиях циклических колебаний спроса на рабочую силу;

- содействие в обучении персонала и улучшение трудовых условия на малых средних предприятиях;

- предоставление государственных льгот работодателям, которые проводят внутрифирменную политику по расширению возможности трудоустройства, а также инвестированию в человеческий капитал при перемещении сотрудников из одной компании в другую;

- содействие государственным и органам и частным компаниям в вопросах занятости;

- поддержка выпускников вузов;

- повышение уровня занятости среди людей с ограниченными возможностями, молодежи и др. [7, с. 88].

Американская модель характеризуется весьма жесткими условиями труда, где сотрудников компаний освобождают от работы в связи с сокращением производства и затратами, вместо попыток сократить количество рабочих часов. Модель построена на поощрении трудовой активности, и в связи с этим длительность рабочего времени не ограничена. Вместе с тем, как отмечают казахстанские исследователи в корпорациях США применяются следующие методы достижения рационализации и активизи-

зации человеческого фактора на производстве: программы профессионального развития рабочей силы, программы вовлечения рабочих в управление производством (participative management) – в том числе создание автономных бригад, функционирование кружков качества, создание смешанных комитетов с участием представителей администрации и рабочих и т. п. [8, с. 101]. Руководство страны стремится избежать критического уровня безработицы, который и без того может привести к массовому социальному беспорядку. Сегодня 64% основных затрат на регулирование рынка труда идут на выплату пособий по безработице. Постоянный уровень безработицы (в среднем 6,5% за последние 20 лет) обусловлен недостатком квалифицированных кадров, способных занять рабочие места со средним уровнем заработной платы, в том числе существующие вакансии высокотехнологичных предприятий [9]. В этой связи государство ведет политику по обучению и переподготовке профессиональных кадров, улучшению качества образования с целью повышения уровня конкурентоспособности страны и эффективности общественного производства в условиях всемирного научно-технического прогресса. Ввиду сложившейся ситуации вопросы безработицы/занятости населения и развития человеческих ресурсов главные в социально-экономической политике страны. Государство нацелено на поддержку трудоустройства кандидатов; увеличение роста занятости и создание новых рабочих мест; разработка и осуществление государственных программ по подготовке и переподготовке кадров; финансовая поддержка из федеральных резервов в случаях безработицы [10, с. 26]. Наряду с этим, американское законодательство предполагает скидку до 7% с налога на прибыль для тех предприятий, которые осуществляют профессиональную подготовку отдельных неконкурентоспособных слоев населения. Если же компания после подготовки трудоустраивает к себе представителей данных категорий, то в течение двух последующих лет оно имеет право на налоговую скидку в размере 4500\$ в год в расчете на одного принятого. Суммы, направляемые предприятием на профессиональную подготовку молодежи, полностью освобождаются от налогообложения [3, с. 205]. Государство понимает, что трудоустроенный гражданин является на-

логоплательщиком, а безработный – объект бюджетного финансирования.

Вышеописанные модели не охватывают в полной мере все методы решения вопросов безработицы и занятости рабочей силы. Отдельное внимание должно уделяться косвенным мероприятиям через налоговую, денежно-кредитную, амортизационную политику государства и пр. Такие меры являются макроэкономическими и оказывают влияние на рост занятости населения через общую деловую конъюнктуру в стране. Рынок труда, в первую очередь, должен регулироваться законодательством страны в сфере общественного взаимодействия между гражданами.

Рассмотрев статистические данные по уровню безработицы в разрезе рассматриваемых стран (см. табл. 1), очевидна динамичное снижение уровня безработицы в Германии, результативность и целесообразность использования человеческих ресурсов в стране [11]. Изучение рынка труда Германии делает возможным рассмотрение некоторых составляющих немецкой модели в условиях казахстанского рынка. Первое – это различность субъектов рынка труда. Вступление в общественные союзы предоставляет защиту интересов их членов, что, несомненно, отражается на его состоянии. Подобная защита интересов рабочих может быть инструментом регулирования отечественного рынка труда. Во-вторых, справедливое распределение доходов в Казахстане, повышение занятости, стабильность тенге, социальная удовлетворенность в экономическом сообществе будет возможным через введение политики заключения тарифных соглашений. В третьих, необхо-

димо внедрить жесткую систему пресечения нарушений в трудовой сфере, результат которых может негативно влиять на экономическое и социальное состояние как отрасли, так и страны в целом. Такое регламентирование станет предпосылкой для качественного регулирования рынка труда и социальной защиты.

Перечисленные выше модели рынка труда стран Западной Европы, Японии и США не являются статичными. Они поддаются множеству внешних и внутренних факторов воздействия. Согласно же закону Оукена «превышение уровня безработицы на 1% над уровнем естественной безработицы снижает реальный ВВП по сравнению с потенциальным (увеличивает разрыв ВВП на 2%)» [12, с. 387]. Иными словами, ежегодное сокращение прироста ВВП на 2% повышает уровень безработицы на 1%, что делает возможным определение уровня естественной безработицы в каждом последующем цикле.

Таким образом, мировой опыт развитых стран имеет в своем арсенале разнообразные рычаги финансового воздействия на сферу социально-трудовых отношений, используемые для стимулирования сохранения старых и создания новых рабочих мест, а также вовлечение в трудовую деятельность малоконкурентных групп населения. Это реализуется посредством создания благоприятного климата для предприятий, выполняющих ряд государственно-важных социально-экономических задач. В связи с тем, что в нашей стране уровень безработицы молодежи превышает уровень общей безработицы, подобная практика развитых зарубежных стран является актуально и приемлемой в условиях современной отечественной экономики [13].

Снижение уровня молодежной безработицы в Казахстане (см. табл. 2) было достигнуто путем реализации Дорожной карты, активных форм содействия занятости, которые способствовали активизации граждан из целевых групп населения. Наиболее эффективной политикой занятости делает ее ориентация на обеспечение максимальной мобильности рабочей силы на рынке труда посредством создания гибкой формы профессионального обучения, которая отвечает современным требованиям народного хозяйства, предъявляемым к работнику и способна в кратчайшие сроки переучивать наемных работников. Одной из активных форм социальной поддержки безработной молодежи, не

Таблица 1. Уровень безработицы в отдельных странах мира (%)

Страна	2007	2008	2009	2010	2011
Германия	8,6	7,5	7,7	7,1	5,9
США	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9
Франция	8,0	7,4	9,1	9,4	9,3
Швеция	6,1	6,1	8,3	8,4	7,5
Япония	3,9	4,0	5,0	5,0	4,5
Казахстан	7,3	6,6	6,6	5,8	5,4

Таблица 2. Уровень безработицы в РК (%)

Показатели	2007	2008	2009	2010	2011
Уровень безработицы	7,3	6,6	6,6	5,8	5,4
Уровень молодежной безработицы (в возрасте от 15 до 24 лет)	9,4	7,4	6,7	5,2	5,0

имеющих специальной профессии, является профессиональная подготовка и повышение квалификации безработной молодежи.

В своем послании народу Казахстана «Через кризис к обновлению и развитию» глава государства Н.Назарбаев отметил, что «наша стратегия занятости в условиях мирового кризиса направлена на полномасштабную работу по переобучению и переподготовке кадров», сейчас обязывают все крупные строительные предприятия выделять средства на обучение людей другим профессиям [14]. Также, в послании президента «Казахстан на пороге нового рывка вперед в своем развитии», Правительству страны было поручено разработать Программу по обучению и профессиональной подготовке квалифицированных национальных кадров по рабочим специальностям через систему профессионально-технических и высших учебных заведений [15].

Согласно «Программе занятости 2020» в 2016 году уровень бедности снизится с 8,2% до 6,0%, уровень безработицы не будет превышать 5,5%. Доля самостоятельно занятых в составе занятого населения снизится с 33,3% до 26% [15]. Реализация Программы, в первую очередь, будет направлена на обучение, трудоустройство, содействие в открытии и расширении своего дела по месту жительства, а в случае отсутствия

таких возможностей, содействие добровольному переезду из депрессивных районов в населенные пункты с высоким экономическим потенциалом и центры экономического роста с целью расширения доступности продуктивной занятости [16].

Реализация активной государственной политики занятости на рынке труда Казахстана на протяжении последнего десятилетия явилась социальным приоритетом и важнейшим фактором стабилизации рынка труда в период кризиса. Государство предпринимает всевозможные меры для решения проблем трудоустройства молодежи, но для достижения результатов необходимо активное участие самой молодежи.

Таким образом, изучение регулирования мезопропорций рынков труда экономически развитых государств имеет существенное практическое значение для отечественного рынка труда. Применение инструментов государственного регулирования рынка труда по зарубежному образцу должно осуществляться с учетом специфики казахстанской экономики. Целесообразно продолжение инвестирования государства в развитие и повышение квалификации молодежи. Использование глобального опыта в решении данного вопроса позволит не допустить многих пробелов и погрешностей на пути совершенствования рынков труда.

15.04.2013

Список литературы:

1. Курбатова, М. Т. Рынок труда : теоретические проблемы, тенденции становления российской модели / М. Т. Курбатова. – Кемерово : Кузбассвузиздат, 2006. – 200 с.
2. Муравьева, А. А. Обучение безработных в странах Западной Европы : некоторые аспекты организации и финансирования / А. А. Муравьева // Человек и труд. – 2007. – № 1. – С. 8–12.
3. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебник / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Изд-во ЧеПо, 2006. – 458 с.
4. Антропов, В. В. Опыт регулирования рынка труда в ФРГ / В. В. Антропов // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 34–40.
5. Вишневская, Н. Т. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы / Н. Т. Вишневская // Мировая экономика и международные отношения. – 2009. – № 8. – С. 18–26.
6. Статистическая служба Европейского Союза EUROSTAT [Электронный ресурс] / Центр информ. технологий EUROSTAT. – Электрон. дан. – Брюссель : EUROSTAT, 2013. – Режим доступа : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics/. – Загл. с экрана.
7. Takashi, A. Changing Japanese Labor Law in Light of Deregulation Drives : A Comparative Analysis / A. Takashi // Japan Labor Bulletin. – 2005. – P. 87–90.
8. Ювица, Н. В. Производственный менеджмент : Курс лекций / Н. В. Ювица. – Алматы : «Гылым», 1997. – 160 с.
9. Бюро по статистике труда США, Департамент труда США [Электронный ресурс] / Центр информационных технологий Бюро по статистике США. – Электрон. дан. – Вашингтон. – Режим доступа : <http://data.bls.gov/pdq/SurveyOutputServlet/>
10. Супян, В. США : человеческий потенциал и экономика / В. Супян // Человек и труд. – 2008. – № 4. – С. 36–44.
11. ОЭСР [Электронный ресурс] / Центр информационных технологий ОЭСР. – Электрон. дан. – Париж. – Режим доступа : <http://www.oecd.org>. – Загл. с экрана.
12. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 495 с.
13. Агентство по статистике РК [Электронный ресурс] / Центр информационных технологий Агентства по статистике РК. – Электрон. дан. – Астана. – Режим доступа : http://stat.kz/digital/stat_trud/Pages/trud.aspx/. – Загл. с экрана.
14. Официальный сайт Президента РК [Электронный ресурс] / Центр информационных технологий Акorda. – Электрон. дан. – Астана. – Режим доступа : http://www.akorda.kz/ru/page/poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-a-nazarbaevanarodu-kazakhstan-6-marta-2009-goda_1342421128/. – Загл. с экрана.

15. Общенациональная еженедельная газета «Казахстанская правда» [Электронный ресурс] / Центр информационных технологий газеты. – Электрон. дан. – Астана. – Режим доступа : http://www.kazpravda.kz/rus/prezident/kazahstan_na_poroqe_novogo_rivka_vpered_v_svoem_razvitii_strategija_vhozhdenija_kazahstana_v_chislo_pjatidesjati_naibolee_konkurentosposobnih_stran_mira.html. – Загл. с экрана.
16. Об утверждении Программы занятости 2020 : Постановление Правительства РК от 31 марта 2011 г. № 316

Сведения об авторе:

Букаева Марал Серккановна, магистрант кафедры менеджмента экономического факультета Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева, Республика Казахстан, 010000, г. Астана, ул. Мирзояна, 2, e-mail: karymova.maral@gmail.com

UDC 331.5.024.54

Bukayeva M.S.

L.N. Gumilyov Eurasian National University, e-mail: karymova.maral@gmail.com

THE ASPECTS OF LABOUR MARKET REGULATION IN THE AGE OF GLOBALISATION

The article touches on an issue of employment and increasing of its rate at the state level, studying the transformation of the labor markets in the industrialized countries in the age of globalization. As a result of the analysis the author developed offers to use some elements of flexible foreign models in the domestic labour market: to create new workplaces with a part-time employment, to enter contracts for the fixed term and to simplify procedures of dismissals.

Key words: labour market, globalization, national labour market model, employment, state policy of employment.

Bibliography:

1. Kurbatova, M. T. Labour market : conceptual problems, tendencies of formation of the Russian model / M. T. Kurbatova. – Kemerovo : Kuzbasbuzizdat, 2006. – 200 p.
2. Muravieva, A. A. Training of unemployed in countries of Western Europe : some aspects of the organization and financing / A. A. Muravieva // Person and work. – 2007. – № 1. – P. 8–12.
3. Economy of work and social and labor relations : textbook / Edited by G. Melikiyan, R. Kolosova. – M. : ЧеРо, 2006. – 458 p.
4. Antropov, V. Experience of labour market regulation in Germany / V. Antropov // Work abroad. – 2001. – № 4. – P. 34–40.
5. Vishnevskaya, N. Problems and prospects of labour market / N. Vishnevskaya // World economy and international relations. – 2009. – № 8. – P. 18–26.
6. EUROSTAT Statistics Office of the EU [Electronic source] / EUROSTAT IT centre. – electr.data. – Brussels : EUROSTAT, 2013. – Access mode : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics/
7. Takashi, A. Changing Japanese Labor Law in Light of Deregulation Drives : A Comparative Analysis / A. Takashi // Japan Labor Bulletin. – 2005. – P. 87–90.
8. Yuvitsa, N. V. Production management : Series of lectures / N. V. Yuvitsa. – Almaty : Gylm, 1997. – 160 p.
9. US Bureau of Labor Statistics, US Department of Labor [Electronic source] / the Bureau's IT centre. – electr. data. – Washington. – Access mode : <http://data.bls.gov/pdq/SurveyOutputServlet/>
10. Supyan, V. USA : human potential and economy / V. Supyan // Person and work. – 2008. – № 4. – P. 36–44.
11. OECD [Electronic source] / OECD IT Centre. – electr. data. – Paris. – Access mode : <http://www.oecd.org>
12. Riseberg, B. Contemporary economic dictionary / B. Riseberg, L. Lozovskiy, E. Starodubtseva. – the 5th ed. – M. : INFRA-M, 2006. – 495 p.
13. The Agency of Statistics of the Republic of Kazakhstan [Electronic source] / the Agency's IT centre. – electr. data. – Astana. – Access mode : http://stat.kz/digital/stat_trud/Pages/trud.aspx/
14. Official web-site of the President of the Republic of Kazakhstan [Electronic source] / Akorda IT centre. – electr. data. – Astana. – Access mode : http://www.akorda.kz/ru/page/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-n-a-nazarbaeva-narodu-kazahstana-6-marta-2009-goda_1342421128/. – Загл. с экрана.
15. National weekly newspaper «Kazakhstanskaya Pravda» [Electronic source] / the Newspaper's IT centre. – electr. data. – Astana. – access on: http://www.kazpravda.kz/rus/prezident_kazahstan_na_poroqe_novogo_rivka_vpered_v_svoem_razvitii_strategija_vhozhdenija_kazahstana_v_chislo_pjatidesjati_naibolee_konkurentosposobnih_stran_mira.html
16. About the approval of the Program of employment 2020 : the resolution of the government of RK of March 31, 2011 No. 316.