

ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ ОСНОВНЫХ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Вэй Синьюй¹⁾, О. Н. Ерофеева²⁾

¹⁾ магистрант, Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: weizinyu0116@gmail.com

²⁾ кандидат экономических наук, доцент, Белорусский государственный университет, экономический факультет, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: erofeevaon@gmail.com

Исследуются модели социально-трудовых отношений и описываются направления их изменений. Проводится анализ влияния пандемии COVID-19 на мировой рынок труда. Исследуются факторы, влияющие на изменения в сфере занятости в странах мира за последнее десятилетие. Показана роль новых форм занятости в механизмах адаптации рынка труда.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; занятость; безработица; рынок труда; COVID-пандемия; новые формы занятости; экономические последствия; прогноз.

TRENDS OF CHANGING THE MAIN MODELS OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Wei Xinyu¹⁾, A. M. Yerafeyeva²⁾

¹⁾ master student, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: weizinyu0116@gmail.com

²⁾ PhD in economics, associate professor, Belarusian State University, faculty of economics, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: erofeevaon@gmail.com

The models of social and labor relations are investigated and the directions of their changes are described. An analysis is being made of the impact of the COVID-19 pandemic on the global labor market. The factors influencing changes in the field of employment in the countries of the world over the past decade are investigated. The role of new forms of employment in the mechanisms of labor market' adaptation is shown.

Keywords: social and labor relations; employment; unemployment; labor market; COVID pandemic; new forms of employment; economic consequences; forecast.

Модели социально-трудовых отношений ведущих стран мира разнообразны, их формирование происходило под действием многочисленных сложных исторических и политических процессов. Каждая модель

развития социально-трудовых отношений уникальна и наполнена отдельными аспектами социальной жизни. В самом общем виде сложившиеся модели социально-трудовых отношений разделены на следующие: «американская», основанная на высокой гибкости и мобильности, на широком участии наемных работников в собственности предприятия; «немецкий», базирующийся на привлечении наемных работников в управление производством через специально созданные органы на предприятиях, тарифной автономии (см. [1]); «скандинавская», заключающаяся в вовлечении персонала в распределение результатов производства и предполагающая высокий корпоративизм. В научных публикациях выделяют и другие модели («японская», «французская» и др.).

Глобализация привела к кардинальным изменениям в части влияния государства в регулировании социально-трудовых отношений. Современная социальная политика, в том числе в социально-трудовой сфере, строится на использовании новых экономических рычагов для получения значимых и эффективных результатов. Анализ зарубежного опыта мониторинга социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики показывает проявление тенденций социализации и гуманизации как признаков демократизации власти на микроуровне (уровне предприятий), которые влекут за собой формирование экономики нового типа, одновременно изменяя и социально-трудовые отношения, адаптируя их к новым условиям хозяйствования.

Отмечая изменения в сфере рынка труда и занятости в развитых странах мира за последнее десятилетие и в особенности годы с начала пандемии covid-19, следует выделить основные направления и факторы, которые их обусловили, среди которых:

- рост роли профсоюзов, значения некоммерческих организаций и общественного партнерства;
- активизация воздействия для сглаживания провалов рынка через развитие и совершенствование программ социального страхования; усиление внимания к проблемам развития жилищного строительства либо развития новых форм расселения и эксплуатации зданий, доступного медицинского обслуживания и образования;
- расширение социальной роли государства и государственных программ социальной защиты, широкое распространение политики сохранения рабочих мест с учетом имеющихся ресурсов;
- изменение механизмов адаптации рынка труда с изменения заработной платы на использование новых форм занятости (гибкой занятости, удаленной работы, неформальной занятости, самозанятости и т. д.), а также государственная институциональная поддержка таких изменений;

- сокращение роли формальных сигналов на рынке труда, усиление значимости неформальных институтов и неформального образования.

Пандемия COVID-19 оказала значительное негативное влияние на уровень занятости, индикаторы безработицы, обеспечение достойных условий труда и благосостояния работников по всему миру, особенно в развивающихся странах. На сегодняшний день некоторые сектора экономики успешно перешли на работу в онлайн-режиме, внедрив разнообразные инновации в сфере занятости. Однако миллионы работников потеряли средства к существованию.

Количество работников, проживающих в странах, где были введены ограничения на рабочих местах в связи с пандемией COVID-19, по состоянию на конец 2021 г. было высоким (около 93 % их общего количества). Во время пандемии карантинные ограничения постепенно трансформировались от общенациональных и жестких (2020 г.) до территориально-секторальных и внутриотраслевых (2021 г.). Тенденции сокращения количества рабочих мест значительно разнятся в разных регионах мира. В начале 2021 г. 20 % работников стран Европы и Центральной Азии проживали в странах, где произошло значительное сокращение количества рабочих мест (см. [2]).

Пандемия COVID-19 в целом негативно повлияла на уровень участия населения в рабочей силе, снизив занятость во всех регионах с разным уровнем доходов как среди мужчин, так и среди женщин, а также увеличив уровень безработицы в этих регионах. Наибольшее снижение уровня занятости наблюдается в странах с доходом ниже среднего (на 3,2 %, при среднемировом сокращении занятости на 2,7 % в 2020 г. относительно предшествующего года (рассчитано по данным [2])).

В 2020 г. было потеряно в общей сложности 8,8 % рабочего времени, что эквивалентно годовой продолжительности часов работы 255 млн работников, занятых на условиях полного рабочего дня. Около половины потерь рабочего времени были связаны с сокращением рабочего времени тех, кто оставался на работе (по причине сокращения продолжительности рабочего времени либо вынужденных отпусков) и такие потери несколько компенсируют потенциальный рост безработицы. Остальные потери непосредственно обусловлены ликвидацией рабочих мест. В 2021 г. потери рабочего времени сохранились на высоком уровне с общим дефицитом рабочего времени в 4,4 %. Общие потери рабочего времени обернулись резким падением трудовых доходов и ростом бедности населения. Трудовые доходы в мире, не считая государственных социальных выплат и пособий, снизились в 2020 г. на 3,7 трлн долл. США (8,3 %) по сравнению с 2019 г. Потери за 2021 г. равноценны сокращению глобального трудового дохода на 5,3 % или 1,3 трлн долл. США [3, с. 2].

COVID-19 значительно повлиял на женский рынок труда. До COVID-кризиса женщины выполняли втрое больше неоплачиваемой работы по уходу, чем мужчины, а в условиях карантина, связанного с пандемией, объем такой работы существенно увеличился, ограничивая возможности трудоустройства женщин и усугубляя факторы физического и психологического стресса. Кроме того, женщины, в силу выполнения тройной роли вынуждены принимать на себя непропорционально большую долю социального бремени [4, с. 127].

Также необходимо отметить, что любой кризис наиболее негативно влияет на молодежь. До пандемии COVID-19 178 млн молодых людей, занятых во всем мире (свыше 40 %), работали в оптовой и розничной торговле, производстве, сфере гостеприимства и общественном питании, а также в других сферах услуг, в т. ч. недвижимости, существенно пострадавших в результате кризиса [2]. Данные рынка рабочей силы свидетельствуют о том, что безработица среди молодежи, особенно лиц женского пола, растет более быстрыми темпами, чем у взрослого населения [5]. В этой связи существует высокий риск формирования т.н. «поколения изоляции».

Беженцы и трудовые мигранты особенно пострадали от экономических последствий пандемии COVID-19. Они, как правило, сосредоточены в секторах с высоким уровнем временной, неформальной или незащищенной занятости, низкой заработной платой и отсутствием социальной защиты. Для многих мигрантов потеря работы не только оказывает непосредственное влияние на собственные доходы, но и приводит к сокращению их денежных переводов. Вернуться на работу становится сложнее из-за утраты или необходимости продления виз, разрешений на работу или на проживание [6, с. 99]. Под более высокой угрозой потери занятости оказываются также работники, занятые по срочным трудовым договорам (см. [7, с. 13]).

Согласно прогнозам ожидалось, что результатом глобального процесса восстановления станет создание на нетто-основе 80 млн рабочих мест в течение 2022 г. Ожидался устойчивый рост безработицы со 187 млн человек в 2019 г. до 205 млн в 2022 г. и снижение средних темпов роста производительности труда ниже докризисного уровня во всех странах, за исключением стран с высоким уровнем дохода. [3, с. 3].

Таким образом, пандемия COVID-19 оказала негативное влияние на занятость, уровень участия населения в рабочей силе, снизив их уровень во всех регионах с разным уровнем доходов как среди мужчин, так и среди женщин, а также увеличив уровень безработицы в регионах мира. Послепандемический период с 2022 г. – это время стратегического проектирования будущего путем создания новых рабочих мест, однако это

произойдет только при реализации эффективной политики на рынке труда как на национальном, так и глобальном уровнях. Это требует гармоничного согласования мер социальной и экономической политики, а также стимулирования – через институциональные, финансовые и другие меры – перехода к инклюзивной и социально ориентированной экономике.

Библиографические ссылки

1. Коношко Л. В. Зарубежный опыт в области регулирования рынка труда [Электронный ресурс] // Вестник Хабаровского государственного университета экономики и права. 2020. № 1-2 (102-103). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-v-oblasti-regulirovaniya-rynka-truda> (дата обращения: 19.02.2023).

2. ILO monitor: COVID-19 and the world of work [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/-wcm5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefing-note/wcms_767028.pdf (дата доступа: 15.02.2023).

3. Перспективы занятости и социальной защиты в мире [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/europe/ro-geneva/sro-moscow/documents/publication/wcms_796773.pdf (дата доступа: 15.02.2023).

4. Никитина Н. А. Изменения на рынках труда в условиях пандемии // Социальные и экономические системы. 2020. № 3. С. 125–136.

5. Сфера труда и COVID-19: аналитическая записка [Электронный ресурс]. URL: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_russian.pdf (дата доступа: 15.02.2023).

6. Бурлай Т. В. Дисбалансы и дивергенция в сфере занятости: подходы ЕС к их преодолению // Социум. 2020. № 1 (72). С. 98–100.

7. Одегов Ю. Г., Разинов А. Е. Пандемия COVID-19 и её влияние на мировой рынок труда: анализ складывающихся тенденций (Часть первая) // Уровень жизни населения регионов России. 2021. Том 17, № 1. С. 9–20.