

ПРОБЛЕМЫ СОХРАНЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Н.В. Юрова (БГУ)

Мировой экономический кризис обратил внимание на социально-экономические проблемы, существующие в рамках национальных экономик, и серьезно усугубил их. Кризисные проявления в странах, примерно одинаковых по уровню экономического развития, масштабам производственного потенциала, степени открытости, в целом схожи. Каждая страна, как правило, отличается антикризисной политикой. Важнейшим пунктом реализации антикризисной политики помимо финансового и реального сектора экономики должен стать трудовой потенциал, его сохранение и возможности развития. Уровень развития и возможности реализации трудового потенциала позволяют судить о перспективах социально-экономического развития страны, регионов и мировой экономики в целом.

Необходимо отметить, что открытость национальных экономик, процессы интернационализации и глобализации, ускорение инновационного развития, а также активизация международной трудовой миграции придают мощный импульс развитию трудового потенциала. На стадии экономического подъема мировой экономики существенно увеличилось количество рабочих мест, повысились требования к рабочим и служащим, что стимулировало качественное обновление трудового потенциала, поднимались вопросы гендерного равенства в трудовых отношениях, социальной защищенности работников и т.д. Для этого стимулом был устойчивый экономический рост. Эти вопросы развития актуальны и сейчас, но в условиях кризиса на первый план вышли базовые проблемы сокращения занятости. Международный рынок труда ощущает ежегодный прирост рабочей силы в среднем на 1,6 %, что эквивалентно выходу на рынок труда примерно 45 млн. новых работников. При этом темпы роста занятости в 2009 г. упали до 1 %. В 2009–2015 гг. только чтобы трудоустроить работников, впервые выходящих на рынок труда, необходимо будет создать около 300 млн. новых рабочих мест для того, чтобы мировая экономика вышла на предкризисный уровень занятости [1].

Наиболее уязвимой в плане возможностей развития и реализации трудового потенциала в условиях мирового кризиса является молодежь. По оценкам международных экспертов, с 2008 по 2009 г. численность безработных молодых людей увеличилась на 11–17 млн. человек. Уровень безработицы среди молодежи возрос до 14–15 % в 2009 г. (в 2008 г. – 12 %) [2]. Это является, безусловно, негативной тенденцией, поскольку именно молодежь обладает высоким трудовым потенциалом, способна адаптироваться к изменяющимся

условиям, открыта для образования, инноваций, заинтересована в карьерном росте.

Мировая практика свидетельствует о том, что восстановление рынков труда отстает от стабилизации на мировом финансовом и товарном рынке и их возрождения на четыре–пять лет. Это большой риск для мировой экономики, поскольку экономический рост потребует привлечения квалифицированных специалистов и самое важное в условиях кризиса – их сохранить, а это значит сохранить трудовой потенциал.

Ведущую роль в стабилизации ситуации на глобальном рынке труда играет структурное подразделение ООН – Международная организация труда (МОТ). В рамках МОТ происходит поиск путей решения проблем в сфере международных трудовых отношений. Безусловно, заслугой данной организации в противодействии и смягчении последствий мирового финансово-экономического кризиса является принятие Глобального договора о рабочих местах (Global Jobs Pact) с целью стимулировать экономическое оздоровление и создание рабочих мест и одновременно обеспечить более экологически ориентированную, сбалансированную, справедливую и устойчивую глобальную экономику. Договор призван дать ориентиры национальной и международной политики.

На национальных уровнях применяются различные варианты кризисной политики занятости. Наиболее распространенным методом является регулирование рабочего времени. Существует несколько подходов. Первый – коллективные соглашения на межотраслевом уровне и уровне отдельных компаний и предприятий. Этот подход применяется в Германии, где было принято «Соглашение о рабочем времени» (IG Metall), которое предусматривает возможность сокращения рабочей недели до 30 часов (запад) и 33 часов (восток), чтобы избежать сокращения рабочих мест. Во Франции используется договор о «частичной безработице», по которому работники, занятые во время кризиса неполный рабочий день, получают частичную компенсацию. В основном это применяется в автомобильной, металлургической, химической и строительной отраслях. Также действует коллективный договор о «контрактах по смене рода деятельности». Эти контракты обеспечивают создание группой компаний компенсационного резерва для работников в размере 80 % их зарплаты на период один год, во время которого они будут проходить обучение для получения новой специальности. При этом следует отметить наблюдаемую закономерность: увольнение специалиста действует на его трудовой, профессиональный потенциал более разрушающе, чем перевод на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Исходя из этого, следует учитывать данный аспект при разработке положений антикризисной политики.

Второй подход – применение различных инструментов рынка труда, внесенных в национальные трудовые законодательства для того, чтобы сохранить рабочие места с помощью государственного субсидирования оплаты труда на ограниченный период времени. Так, в Германии существует установленное законом правило о сокращенном рабочем дне, согласно которому государство компенсирует работнику часть потерь от простоя производства. В Голландии действует закон о безработице, под действие которого подпадают работники, которым на ограниченный период времени были сокращены рабочие часы. Реализуя трудовую политику, страны делают акцент на проблемах внутреннего рынка труда. Так, во Франции, где уровень безработицы среди молодежи составляет 22,3 %, было выделено 1,3 млрд. евро для компаний, которые будут предлагать стажировку и тренинговые программы для людей младше 25 лет. В Индии, где 80 % работников со своими семьями живут меньше чем на два доллара в день, реализуется программа по гарантированию занятости в сельской местности (National Rural Employment Guarantee programme)[2]. В Республике Беларусь применяется в основном первый подход к регулированию рабочего времени. Это вызвано невысоким официальным уровнем безработицы и социальными приоритетами развития. При этом весьма полезным видится изучение зарубежного опыта регулирования трудовых отношений в условиях кризиса для минимизации возможных потерь, а именно сохранения трудового потенциала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Magazine World of Work 66, August 2009: Global Jobs Pact; The many facets of the crisis; ILC, 2009: ILO Jobs Summit, p. 4.
2. Global employment trends: May 2009 update, International Labour Office, Geneva: ILO, 2009.