

УДК 33**DOI: 10.34670/AR.2022.43.23.036****Сопоставление моделей регулирования рынка труда: обобщение
международного опыта****Егорова Светлана Николаевна**

Старший преподаватель
Департамент Математики
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
125190, Российская Федерация, Москва, Ленинградский просп., 80;
e-mail: snegorova1311@gmail.com

Бунькина Надежда Ивановна

Кандидат технических наук
Доцент кафедры высшей математики
и естественно-научных дисциплин,
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,
125190, Российская Федерация, Москва, Ленинградский пр., 80;
e-mail: bunkina@inbox.ru

Аннотация

В работе показано, что механизмы государственного регулирования рынка труда предполагают реализацию законов, методов и инструментов, которые могут оказать сильное влияние на уровень занятости, а также определить решения, принимаемые на разных уровнях, направленные на стабилизацию рынка труда и занятости. Регулирование рынка труда можно рассматривать как совокупность систем управления. Данные системы регулируются государственными органами власти, с целью сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

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.

Для цитирования в научных исследованиях

Егорова С.Н., Бунькина Н.И. Сопоставление моделей регулирования рынка труда: обобщение международного опыта // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 4А. С. 490-498. DOI: 10.34670/AR.2022.43.23.036

Ключевые слова

Рынок труда, регулирование занятости, качество рабочей силы, безработица, статистика занятости.

Введение

В самом общем смысле государственная политика занятости населения – это совокупность различных мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и на каждого человека в отдельности, направленных на улучшение рабочей среды, перераспределение рабочей силы и поддержание эффективных условий занятости.

В силу многочисленности и многообразности присутствующих на рынке регуляторов, а также вследствие того, что для существования эффективной экономической системы, рынок труда нуждается в профессиональном и квалифицированном регулировании. Высшие органы власти в любой стране стремятся обеспечить приемлемый уровень занятости населения в экономике. Принимаемые правительством меры, разумеется, зависят от национальных, экономических и социально-политических особенностей каждого отдельного государства.

Механизмы государственного регулирования рынка труда предполагают реализацию законов, методов и инструментов, которые могут оказать сильное влияние на уровень занятости, а также определить решения, принимаемые на разных уровнях, направленные на стабилизацию рынка труда и занятости. Регулирование рынка труда можно рассматривать как совокупность систем управления. Данные системы регулируются государственными органами власти, с целью сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Механизмы, с помощью которых государство осуществляет регулирование в сфере трудовых отношений, должны быть прозрачными и открытыми, обуславливаемые объектами, субъектами и специфическим связями между ними. Вопрос о том, в какой степени государство должно регулировать рынок труда является на сегодняшний день дискуссионным. С одной стороны при полном отстранении государства от регулирования сферы занятости может привести к ситуациям и факторам, в которых рыночный механизм не всегда будет наиболее неэффективен. С другой стороны постоянное вмешательство государства также может привести к негативным последствиям.

Основное содержание

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

- 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.

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.

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.

Таблица 1- Систематизация моделей рынков труда

Модель рынка труда	Цель/Характеристика	Положительное	Отрицательное
Европейская модель рынка труда	высокий уровень социальной защиты ведущая роль государства и сильно развитая организационная структура.	социальная защищенность работника жесткие нормативы трудового права сохранение рабочих мест отраслевые тарифные регулирования минимальный уровень оплаты труда дифференциация уровня оплаты труда	высокий рост безработицы усложнение доступа на рынок труда молодежи, женщин и низкоквалифицированных работников ослабленное стимулирующее значение оплаты труда замедление темпов экономического роста
Англосаксонская модель рынка труда	территориальное перемещение рабочей силы, заполнение рабочих мест путем движения работников между фирмами коллективно-договорное регулирование на уровне предприятия и фирмы, а не региона или отрасли	высокая трудовая мобильность повышенная дифференциация оплаты труда правовая защита работников при трудоустройстве исключение принципов дискриминации при трудоустройстве (по расовой принадлежности, по гендерному признаку, политическим взглядам и религиозным убеждениям) снижение уровня безработицы высокие темпы экономического роста	слабая контролируемость государством условий продажи рабочей силы многочисленная категория граждан, имеющая минимальный потребительский стандарт, ниже социального пособия
Китайская модель рынка труда	сильная зарегулированность государством трудовых отношений социального типа, в тоже время господствуют трудовые отношения	минимальный уровень оплаты труда нормирование рабочего времени социальное страхование работника	главенство государственной собственности сильное значение коммунистической партии полный запрет на забастовки
Японская модель рынка труда	представитель системы «пожизненного найма»	повышение размеров материальных благ в виде заработной платы, премиальных, социальных выплат политика предприятий направлена на развитие у работников творческого отношения к своему труду и высокого качества в работе при кризисных явлениях рабочий персонал не увольняется, а сокращается рабочее время работы или работники переводятся на дочерние предприятия или на другие фирмы	закрытый вход и выход рабочей силы и постоянно высокие затраты на неё

Вопрос об уровне государственного регулирования является дискуссионным. С одной точки зрения при неэффективном рыночном механизме регулирования действенным остается только жесткое государственное регулирование занятости. С другой точки зрения не всегда государственное регулирование является эффективным и не всегда приводит к положительным результатам.

Заключение

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.

Библиография

1. Глубоков М.В., Скубрий Е.В., Мошкин А.С. Методические аспекты принятия решения о заключении контракта с поставщиком новой продукции для государственных нужд в условиях неопределенности // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2019. № 3 (42). С. 78 – 84.
2. Скубрий Е.В., Александров Ю.Д. Перспективы инновационного развития электроэнергетики России // Научный вестник оборонно-промышленного комплекса России. 2018. № 1. С. 80 – 85.
3. Glubokov M.V., Moshkin A.S., Skubrii E.V. Development of proposals for clarification of existing methods for assessing the comparative efficiency of procurement of products for governmental needs // International Journal of Mechanical Engineering and Technology. 2018. Т. 9. № 8. С. 1172 – 1186.
4. Ванданова Э.Л. Три контекста маргинальности: личность, культура, этнос // Гуманитарный вектор. 2008. № 1. С. 50 – 56.
5. Баглюк С.Б. Становление интегративного процесса высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в условиях современной образовательной среды / С.Б. Баглюк, Е.В. Робустова // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2017. № 2(20). С. 149 – 156.
6. Дьячковский Н.С. Становление высшего сестринского образования в республике Саха (Якутия) // Медицинская сестра. 2011. № 3. С. 16 – 17.
7. Дьячковский Н.С., Протасова Н.А., Чемезова Б.А., Попова Л.М., Аржакова В.В. Подготовка бакалавров-сестринское дело в условиях реализации электронного обучения в Якутии // Образовательный вестник Сознание. 2019. Т. 21. № 11. С. 30 – 34.
8. Павлюк Е.С. Анализ зарубежного опыта влияния искусственного интеллекта на образовательный процесс в высшем учебном заведении // Современное педагогическое образование. 2020. № 1. С. 65 – 72.
9. Шеленговский П.Г. Экономическая роль интеллектуальных прав в развитии современного государства // Сибирский торгово-экономический журнал. 2016. № 1 (22). С. 60 – 61.
10. Шеленговский П.Г. Гражданско-правовые особенности интеллектуальной собственности в контексте инноваций на современном этапе развития государства // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. № 2. С. 146 – 148.

Comparison of labor market regulation models: generalization of international experience

Svetlana N. Egorova

Senior Lecturer of the Department of Mathematics,
Moscow Financial and Industrial University "Synergy",
125190, Russian Federation, Moscow, Leningradsky ave., 80;
e-mail: snegorova1311@gmail.com

Svetlana N. Egorova, Nadezhda I. Bun'kina

Nadezhda I. Bun'kina

PhD in Technical Sciences
Associate Professor,
Department of Higher Mathematics and Natural Science,
Moscow Finance and Industry University "Synergy",
125190, 80, Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: bunkina@inbox.ru

Abstract

The paper shows that the mechanisms of state regulation of the labor market involve the implementation of laws, methods and tools that can have a strong impact on the level of employment, as well as determine decisions taken at different levels aimed at stabilizing the labor market and employment. Labor market regulation can be considered as a set of management systems. These systems are regulated by state authorities in order to balance the supply and demand of labor in the labor market. The presence of diverse models means that there is no single way to develop the labor market. The formation of a specific model depends on the choice of priorities in the national economy, determined by the peculiarities of the socio-economic development of countries and the degree of their involvement in the world economy. The functioning of different models of the labor market leads to different results in the field of employment.

For citation

Egorova S.N., Bun'kina N.I. (2022) Sopostavlenie modelei regulirovaniya rynka truda: obobshchenie mezhdunarodnogo opyta [Comparison of models of labor market regulation: generalization of international experience]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (4A), pp. 490-498. DOI: 10.34670/AR.2022.43.23.036

Keywords

Labor market, employment regulation, labor force quality, unemployment, employment statistics

References

1. Glubokov M.V., Skubri E.V., Moshkin A.S. Methodological aspects of making a decision on concluding a contract with a supplier of new products for state needs in conditions of uncertainty // Scientific and educational problems of civil protection. 2019. No. 3 (42). pp. 78-84.
2. Skubri E.V., Alexandrov Yu.D. Prospects of innovative development of the electric power industry of Russia // Scientific Bulletin of the military-industrial complex of Russia. 2018. No. 1. pp. 80-85.
3. Glubokov M.V., Moshkin A.S., Skubrii E.V. Development of proposals for clarification of existing methods for assessing the comparative efficiency of procurement of products for governmental needs // International Journal of Mechanical Engineering and Technology. 2018. Vol. 9. No. 8. pp. 1172 – 1186.
4. Vandanova E.L. Three contexts of marginality: personality, culture, ethnos // Humanitarian vector. 2008. No. 1. pp. 50 – 56.
5. Baglyuk S.B. The formation of the integrative process of higher education of the disabled and persons with disabilities in the conditions of the modern educational environment / S.B. Baglyuk, E.V. Robustova // USNTU Bulletin. Science, education, economics. Series: Economics. 2017. No. 2(20). pp. 149 – 156.
6. Dyachkovsky N.S. The formation of higher nursing education in the Republic of Sakha (Yakutia) // Medical nurse. 2011. No. 3. pp. 16-17.
7. Dyachkovsky N.S., Protasova N.A., Chemezova B.A., Popova L.M., Arzhakova V.V. Bachelor's degree training-nursing in the conditions of e-learning implementation in Yakutia // Educational Bulletin of Consciousness. 2019. Vol. 21. No.

11. pp. 30 – 34.
8. Pavlyuk E.S. Analysis of foreign experience of the influence of artificial intelligence on the educational process in a higher educational institution // *Modern pedagogical education*. 2020. No. 1. pp. 65-72.
9. Shelengovsky P.G. The economic role of intellectual rights in the development of the modern state // *Siberian Trade and Economic Journal*. 2016. No. 1 (22). pp. 60-61.
10. Shelengovsky P.G. Civil-legal features of intellectual property in the context of innovations at the present stage of state development // *Humanities, socio-economic and social sciences*. 2017. No. 2. pp. 146 – 148.