

**ВАРИАНТЫ КРИЗИСНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ:  
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

**М.Н. Мельников**

Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации, melmatvei@list.ru

В странах, примерно одинаковых по уровню экономического развития, масштабам производственного потенциала, степени открытости, кризисные проявления в целом схожи. Важнейшим пунктом реализации антикризисной политики помимо финансового и реального сектора экономи-

ки 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. 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 имеет 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 %. По оценкам зарубежных исследователей для того чтобы в 2009-2015 гг. 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, с.4].

Ситуация на белорусском рынке труда в 2008-2009 гг., несмотря на распространившийся в мире экономический кризис, в целом оставалась стабильной. Кризис не привел к массовым увольнениям работников. Минимизировать негативное влияние мирового финансово-экономического кризиса на основные индикаторы рынка труда позволила проводимая большинством белорусских предприятий политика сохранения кадрового потенциала путем перехода на режим вынужденной занятости.

Количество работников организаций, функционирующих в таком режиме, за 2009 год возросло в 2,5 раза и составило 356,2 тыс. человек или 10,1 % среднесписочной численности (в 2008 году данный показатель составил 3,9 %); число переведенных на режим неполной рабочей недели возросло почти в 3 раза, т. е. до 201,3 тыс. человек; отправленных в административные отпуска - в 2 раза (до 154,9 тыс. человек, из которых 81,3 тыс. человек - без сохранения заработной платы) [2, с.11].

Вынужденная неполная занятость, с одной стороны, является способом поддержания занятости и гарантии получения определенного уровня заработка, а с другой - сопровождается постепенной дисквалификацией работников, потерей профессионализма, формированием потенциальных безработных. В целях смягчения ситуации правительством страны было принято решение о создании временных рабочих мест в рамках общественных работ на территории предприятий с их финансированием за счет средств Фонда социальной защиты населения и предоставлением возможности участия в них работников, находящихся в вынужденных отпусках.

Расширение масштабов вынужденной неполной занятости на производстве в условиях кризиса являлось альтернативой увольнению работников, что в определенной мере сдерживало высвобождение рабочей силы и поступление ее на рынок труда. Данная политика позволила удерживать уровень безработицы в 2009 году на уровне 0,9 % экономически активного населения [3, с.63].

Беларусь имеет свою стратегию экономических реформ в сфере социально-трудовых отношений, которая заключается в недопущении высокого уровня официально регистрируемой безработицы. Но это приводит к низкой эффективности труда, нерациональному использованию трудового потенциала, относительно низкой заработной плате.

Опыт зарубежных стран показывает, что масштабы безработицы оцениваются по ряду критериев: регистрация безработных в службе занятости; незанятость и активный поиск работы независимо от факта регистрации (по методологии МОТ); отсутствие работы, независимо от наличия официального статуса занятости (в случае отпусков и неполного рабочего дня по инициативе нанимателя).

В Республике Беларусь безработица измеряется количеством безработных, зарегистрированных государственной службой занятости. Опыт европейских стран свидетельствует, что такое прямое измерение приводит к недооценке действительного уровня безработицы, поскольку из-за низких пособий по безработице, а также малого шанса получить статус безработного люди не спешат регистрироваться. Достаточно невысокий уровень пособий в Беларуси способствует сохранению небольшого официального уровня безработицы. Таким образом, низкий уровень безработицы в большей мере связан с действующей системой регистрации, небольшим пособием и низкой веро-

ятностью последующего трудоустройства, предложением, как правило, низкооплачиваемых рабочих мест, которое сдерживает поступление квалифицированной рабочей силы на рынок труда.

На национальных уровнях применяются различные варианты кризисной политики занятости. Наиболее распространенным методом является регулирование рабочего времени. Существует несколько подходов.

Первый 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.

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.

В Голландии действует закон о безработице, под действие которого подпадают работники, которым на ограниченный период времени были сокращены рабочие часы. Реализуя политику занятости, страны делают акцент на проблемах внутреннего рынка труда .

Второй подход – коллективные соглашения на межотраслевом уровне и уровне отдельных компаний и предприятий. Этот подход применяется в Германии, где было принято «Соглашение о рабочем времени», 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.

Ввиду значительной социальной ориентации белорусской экономики антикризисные меры предприятий больше ориентированы на применение второго подхода, когда предприятия стараются не увольнять работников, если происходит падение производства, либо уменьшается количество рабочих часов (сокращение рабочего дня, введение вынужденных отпусков, пере-квалификация работников, обучение смежным профессиям).

Мировая практика свидетельствует о том, что восстановление рынков труда отстает от стабилизации на мировом финансовом и товарном рынке на четыре-пять лет. Это большой риск для мировой экономики, поскольку экономический рост потребует привлечения квалифицированных специалистов, а это порождает необходимость в условиях кризиса сохранить трудовой потенциал. В силу отмеченного для минимизации возможных потерь считаю необходимым и полезным изучение зарубежного опыта регулирования трудовых отношений в условиях кризиса.

#### ***Список использованных источников:***

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. Грушник, П.П. Трудовыми ресурсами надо управлять эффективно / П.П.Грушник // Охрана труда и социальная защита. 2010. – № 5. – С. 9-15.
3. Статистика СНГ: стат. бюллетень. – М., 2010. – №25 (472). – 156 с.