

## **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ МЕХАНИЗМА ИНВЕСТИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ**

Концепция занятости за последнее время претерпела радикальные изменения – от парадигмы всеобщей полной занятости, выступавшей в качестве официальной догмы плановой экономики до либеральной модели, свойственной обществам с рыночной экономикой. На начальном этапе социальных, экономических и политических преобразований теория в области трудовых отношений оказалась, пожалуй, одной из наиболее гибких сфер экономической науки. В теории переходной экономики накопился достаточный объем исследований отдельных сторон отношений занятости, что позволяет выйти на уровень теоретического обобщения и комплексного анализа

социальных трансформаций и структурных изменений в системе занятости. В то же время образовалась критическая масса нерешенных проблем становления механизмов обеспечения занятости и социальной защиты. Так, одной из нерешенных проблем в сфере отношений занятости, является проблема обеспечения трудовой занятости. Под трудовой следует понимать занятость индивидов в сфере общественного и личного труда, имеющую на единицу времени определенную трудовую нагрузку (или набор работ) и направленную на получение заработка (трудового дохода) или иного вознаграждения, так и не имеющую такой цели.

Основываясь на методологической концепции гибкой занятости и на сопоставлении развития экономики и социальной сферы развитых стран, целесообразно осуществить анализ разных моделей механизма инвестирования трудовой занятости, который используются в этих странах. Но для этого необходимо выделить два основных типа рынка труда: внешний и внутренний, так как функционирование инвестиционного механизма трудовой занятости на данных уровнях осуществляется по-разному. Однако, в современных условиях не существует в чистом виде того или иного типа рынка труда. Существующие модели рынка труда – это определенный синтез двух основных типов: внешнего и внутреннего рынка труда.

Слагаемыми того или иного типа рынка труда являются системы профподготовки кадров, методы повышения профессионально-квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнение вакантных рабочих мест.

Классический пример организованного внутреннего рынка труда представлен в японской модели. Система трудовых отношений в этой стране базируется на так называемом «пожизненном найме», который предусматривает гарантии постоянной трудовой занятости работникам вплоть до наступления пенсионного возраста. Причем, эта гарантированная занятость обеспечивается далеко не во всех фирмах и охватывает обычно только весьма узкую прослойку наиболее квалифицированных работников. Этой системой, по различным оценкам, охватывается от 25 до 35% рабочей силы, занятой в частных компаниях и правительственных организациях Японии [2, с. 20-21].

Система «пожизненного найма» предполагает довольно большое количество различных групп работников, которые в разной мере пользуются определенными привилегиями. Самые привилегированные категории персонала – это постоянные работники (управляющие всех рангов, инженерно-технические работники и наиболее квалифицированные производственные рабочие), которые составляют своеобразный «стержень» кадровой пирамиды японской компании. Остальные составляют временные и внештатные работники, лишённые практически всех привилегий и дополнительных льгот. Они не могут быть членами профсоюза компании и в первую очередь подвержены угрозе увольнения, когда наблюдается снижение загрузки производственных мощностей. Они играют роль своеобразного компенсирующего механизма, который позволяет сохранить привилегии для постоянного состава даже в условиях ухудшения экономической конъюнктуры [1, с. 13-14].

За счет использования такого механизма обеспечивается значительная экономия внутренних инвестиционных средств, так как компании, во-первых, не нужно нести расходов по профессиональной подготовке, а во-вторых, за выполнение аналогичной работы временный рабочий получит более низкую заработную плату, чем постоянный работник. Важным преимуществом, которое теоретически должна обеспечивать система «пожизненного найма», выступает то, что квалифицированный постоянный работник не может быть уволен из фирмы ни при каких обстоятельствах, кроме, например, ее банкротства.

Система «пожизненного найма» предполагает также гибкие формы реагирования на падение спроса на труд, которые, в свою очередь, требуют определенных финансовых вливаний. Во-первых, сокращение рабочего дня. Во-вторых, перевод рабочих из подразделений, где не хватает работы, в подразделения, где существует больше возможностей занять рабочие руки, иногда в сбытовые конторы и на дочерние предприятия. Прекращение нового набора, более ранний выход на пенсию с повышением выходного пособия, – все эти методы находят частое применение. Поощряется добровольное увольнение пожилых работников. Последнее средство – принудительное увольнение. В этом случае в первую очередь просят уйти пожилых, оставляя молодых рабочих [1, с. 15-16].

Если обратить внимание на динамику доли постоянных и временных рабочих, то станет очевидным опережающий рост удельного веса последних. В целом временные рабочие составляют около 8-10% общего числа занятых на предприятиях [2, с. 20-21]. Таким образом, если стратегия японского предприятия сталкивается с необходимостью сокращения объема производства и расходов на рабочую силу, то оно стремится решить данную проблему за счет временных рабочих, тем самым обеспечивая работой квалифицированных работников. Но если эти меры не приносят желаемого результата, возможно введение долгосрочных принудительных отпусков и сокращение продолжительности рабочей недели. Когда указанных мер и собственных инвестиционных средств не достаточно для стабилизации ситуации, японские предприятия и компании вынуждены обращаться за помощью к государству.

Так, первый специальный закон о регулировании занятости был принят в Японии в 1966 году. Он возлагал на государственные органы обязанность регулярно разрабатывать и проводить в жизнь комплексные мероприятия, конечной целью которых являлось, как было сказано в законе, «достижение полной занятости». На основе этого закона в дальнейшем через каждые 5-7 лет утверждались базисные финансовые планы в области занятости [1, с. 11-14].

В 1974 году был принят новый закон о страховании от безработицы. Существенно новым элементом здесь было то, что страховой фонд отныне мог быть использован не только на выплату пособий лицам, уже потерявшим работу (а также на переобучение, расходы, связанные с поисками работы, переездом на новое место жительства и т.д.), но и на субсидии фирмам, не допускающим перехода своих работников в категорию безработных. Фирма, которая вместо того, чтобы уволить квалифицированных работников, отправляет их в длительный оплачиваемый отпуск, теперь получила право на компенсацию в размере 1/2 (для крупных предприятий) или 2/3 (для предприятий с числом занятых до 300 человек) суммы, которую она выплатит таким работникам за время их нахождения в принудительном отпуске. При этом было оговорено, что размер компенсации не может превышать обычное пособие по безработице, а продолжительность ее выплаты составляет 200 дней в году на одного работника. Разумеется, компенсация не должна служить для покрытия убытков в результате плохого ведения дел: для ее получения фирме необходимо доказать, что переживаемые ею трудности, спад объемов производства и как следствие этого вынужденное отправление работников в принудительный отпуск, являются следствием не зависящих от нее обстоятельств [1, с. 14-16].

Следует заметить, что право на субсидирование распространяется, согласно закону от 1974 года, и на предприятия, передающие своих квалифицированных работников «взаимы» другим фирмам в условиях неблагоприятной рыночной конъюнктуры, с целью обеспечения их трудовой нагрузкой. В этом случае компенсация предоставляется в размере 2/3 от той суммы, в какую обошлась

бы фирме выплата этим работникам заработной платы с поддержанием ее на прежнем уровне, с той оговоркой, что размер компенсации на любого работника не должен превышать 50% заработной платы, выплачиваемой фирмой, на которую он переведен [1, с. 14-16].

Итак, современная японская модель механизма инвестирования трудовой занятости предполагает функционирование двух инвестиционных источников: финансовые ресурсы фирмы и бюджетные средства государства. Причем приоритетным является внутрифирменный источник финансирования инвестиций. Но в последнее время, когда в экономике Японии все больше и больше стали заметны кризисные явления, инициативу в регулировании процессов трудовой занятости взяло на себя Министерство труда Японии.

Так, руководителям фирм, стремящимся сохранить рабочие места в условиях циклических колебаний спроса на рабочую силу, выделяются дотации на поддержание занятости. Учитывая динамизм средних и малых предприятий и опираясь на закон «О содействии совершенствования управления вопросами занятости на средних и малых предприятиях в целях обеспечения их трудовыми ресурсами», министерство принимает участие в организации обучения работников и создании привлекательных условий труда на венчурных и других средних и малых предприятиях [4, с. 62-65].

Кроме этого Министерство труда Японии выделяет финансовые средства предприятиям и организациям для развития и поддержания профессиональных способностей работников с целью адаптирования их к новым технологическим условиям развития производств.

В связи с этим выделяются финансовые инвестиционные ресурсы для:

- возмещения нанимателям расходов на проведение профподготовки и организацию госструктур, занятых профподготовкой;
- проведения профподготовки и переобучения тех безработных, которые стремятся повысить свою конкурентоспособность на рынке труда;
- дотирования нанимателей, предоставляющих работникам возможность постоянно, на протяжении всей трудовой карьеры, переобучаться или иметь оплачиваемый учебный отпуск для самообразования;
- выплаты дотаций нанимателям на средних и малых предприятиях, работники которых занимаются на государственных курсах подготовки;
- организации профессионального тестирования, международного обмена специалистами в области профподготовки.

Итак, современная японская модель механизма инвестирования трудовой занятости, в действительности действует намного более гибко и в большей степени подчиняется реальным законам функционирования рыночной экономики. Важным преимуществом данной модели является то, что достаточно квалифицированная часть занятых (постоянные работники), которым внушается уверенность в постоянной занятости, зачастую не проявляет такого сильного сопротивления всякого рода технологическим усовершенствованиям, механизации и автоматизации, как рабочие других стран.

Глобализация экономики, обострение международной конкуренции по-новому поставили в 90-е годы в Западной Европе (как и в Северной Америке) проблемы регионального и национальных рынков труда, политику международных и страновых институтов, связанных с регулированием трудовой занятости рабочей силы. На первый план выдвинулся вопрос гибкости труда, его большего приспособления к ускоренному изменению структуры и технологической базы производства. Решение этой задачи тесно сопряжено с необходимостью поддержания занятости квалифицированных рабочих, ограничения безработицы,

расширения переподготовки рабочей силы, а также обеспечения ее социальной защищенности. По этой причине поиск путей для создания благоприятных условий функционирования единого рынка труда становится одним из основных в деятельности Европейского союза (ЕС). Очевидно, что решение данной проблемы сопровождается формированием европейской модели инвестиционного механизма трудовой занятости, которая будет сочетать в себе как характеристики внутреннего, так и внешнего рынка труда.

Главные ориентиры создаваемой европейской модели инвестиционного механизма трудовой занятости впервые наиболее полно были сформулированы в Хартии основных социальных прав трудящихся (1989 г.). В ней расширение и сохранение трудовой занятости, создание дополнительных рабочих мест рассматривались как важнейший фактор формирования внутреннего рынка труда. В Хартии были названы основные права трудящихся на рынке труда: получение пособий по безработице, работу в любой части ЕС на равных условиях, профессиональную подготовку, на заблаговременную информацию о предстоящих структурных изменениях в случае технологических перемен на производстве и др (5, с.5-9). Однако осуществление этих прав сталкивалось с серьезными трудностями в связи с различным уровнем экономического развития, спецификой социальных систем, сложившихся под влиянием исторических и культурных традиций государств-членов ЕС.

Положения Хартии легли в основу документов ЕС в области занятости, разработанных и принятых в 90-е годы. Представленная в 1993 г. Комиссией ЕС «Белая книга» содержала предложения по повышению конкурентоспособности и содействию экономическому росту, а также обеспечению необходимых структурных перемен для создания и сохранения рабочих мест [5, с. 9-11]. В 1994 г. была сформулирована новая стратегия решения проблемы занятости (Белая книга «Европейская социальная политика: путь для Союза») [5, с. 9-11]. В отличие от начала 90-х годов, когда основное внимание фокусировалось на оказании помощи безработным, теперь занятость, в том числе и трудовая занятость, была названа новым приоритетом социальной политики ЕС и рассматривалась как ключ к социальной и экономической интеграции государств-членов ЕС.

Для ее реализации Европейский союз разработал основные ориентиры долгосрочных программ национальной политики в сфере занятости. Государствам-членам рекомендовалось вести работу в нескольких направлениях в области занятости, которые включали и направления, ориентированные на регулирование трудовой занятости:

1) улучшать перспективы трудовой занятости населения путем увеличения инвестиций в профессиональную подготовку работников и осуществления программ непрерывного обучения в течение всей жизни;

2) содействовать более интенсивному воздействию на процессы трудовой занятости, используя: гибкую организацию труда, отвечающую потребностям производства и приемлемую для работников; политику оплаты труда, которая способствовала бы вложению инвестиций в создание новых рабочих мест (рост зарплаты не должен превышать рост производительности труда); создание рабочих мест, особенно на региональном и местном уровнях.

3) снижать косвенные затраты труда, связанные с неквалифицированным трудом;

4) осуществлять более эффективную политику на рынке труда, что в первую очередь относится к службам занятости;

5) принимать меры по предотвращению безработицы среди специалистов высокой квалификации (путем перераспределения трудовой нагрузки, путем

передвижения с одного рабочего места на другое или предоставление возможности получения дополнительного профессионального образования).

Осуществление этих задач потребует, во-первых, снизить нагрузку на госбюджет; во-вторых, рационально использовать средства, выделяемые на решение проблем трудовой занятости. С этой целью необходимо: сократить бюджетные расходы (в том числе и на некоторые социальные программы); использовать налоговую политику для расширения финансовых возможностей в сфере трудовой занятости; создать «новую атмосферу солидарности» в обществе, что позволит направить средства, получаемые за счет повышения производительности труда, в первую очередь на организацию технологически новых рабочих мест, а не на увеличение заработной платы уже работающих людей.

Финансирование основных проектов в сфере занятости осуществляется через Европейский социальный фонд (ЕСФ), который активно участвует в осуществлении программ в области трудовой занятости:

1) обеспечение работникам равных возможностей на рынке труда;

2) помощь трудящимся в адаптации к структурным реорганизациям в промышленности.

Для выполнения этих задач с 1994 по 1999 г. была выделена сумма в размере 47 млрд. экю, что составляло почти 10% всего бюджета ЕС [6, с. 19-27]. Более половины этих средств предназначается для решения проблем занятости отсталых регионов.

В 1995 г. было разработано 5 тыс. транснациональных проектов, направленных на поддержку различных новаций в области занятости и профессиональной подготовки [6, с. 19-27]. В целом ЕСФ вносит весьма заметный вклад в инвестирование в трудовые ресурсы, борьбу с безработицей и нормальное функционирование рынка труда, развивая как географическую, так и профессиональную мобильность трудовых ресурсов.

В целом государственные расходы на программы занятости в странах ЕС в 1998 г. составили в среднем 3,5% ВВП. Этот уровень значительно выше в скандинавских странах (Дания – 7% ВВП, Финляндия – 6,5 и Швеция – 5,5%). Напротив, в Греции, одной из бедных стран ЕС, и в Люксембурге, где самое благополучное положение с занятостью, этот показатель был самым низким – около 1% ВВП. Остальные средства шли на выплату пособий по безработице, досрочные пенсии, доплаты к доходам низко оплачиваемых категорий трудящихся [6, с. 19-27].

В целом, несмотря на все меры, принимаемые как на уровне ЕС, так и в рамках отдельных стран, проблемы занятости еще далеки от решения. Они по-прежнему находятся в центре внимания исследователей и государственных деятелей в западноевропейских странах.

Сегодня перед Европой стоит сложная задача – создать инвестиционную модель трудовой занятости, основанную на воздействии на рынок труда как стихийных рыночных сил, так и государственного регулирования. Модернизация рынка труда должна быть проведена в рамках сценария, ориентированного на экономический рост и с учетом сложившихся в европейских странах высоких стандартов социальной защиты.

Итак, мировая практика инвестиционных процессов трудовой занятости позволяет выделить основные формы финансового инвестирования в сферу трудовой занятости. В соответствии с характером и способами воздействия на трудовую занятость их можно подразделить на следующие группы: налоговый механизм, кредитная политика, преференции, государственные субсидии.

Основная задача финансового воздействия на трудовую занятость – это стимулирование сохранения старых и создания новых рабочих мест. Это осуществ-

ляется путем создания наиболее благоприятного климата для тех работодателей, которые в своей деятельности способствуют реализации социально-экономических задач.

Налоговый механизм. Влияние налоговой политики на стимулирование трудовой занятости осуществляется путем предоставления льгот по следующей схеме.

1. По формам:

- льготы, связанные с освобождением от выплат в социальные фонды;
- льготы по налогообложению;
- льготы по расходам, связанным с профессиональным обучением и повышением квалификации работников.

2. По решаемым задачам:

- льготы, связанные с принятием на работу работников в период неблагоприятной рыночной конъюнктуры;
- льготы, связанные с профессиональным обучением;
- смешанные льготы.

Как известно, одним из видов обязательных отчислений от доходов являются отчисления на социальное страхование (пенсионное, медицинское, социальное). Снижение размера данных отчислений повышает заинтересованность предприятий в профессиональном обучении, приеме на работу определенных категорий граждан.

Льготы по налогообложению прибыли также являются одним из наиболее эффективных стимулирующих факторов для работодателей. Они направлены, в первую очередь, на уменьшение налогооблагаемой базы. Это уменьшение коррелируется обычно с объемами средств, направляемыми предпринимателями на создание и сохранение специализированных рабочих мест, обучение квалифицированных работников профессии или повышение квалификации, а также с количеством принятых на работу.

Опыт США свидетельствует об очень серьезном отношении к этому вопросу со стороны государства. В 70-х гг. двадцатого столетия там был принят специальный закон «Об инвестициях в трудовые ресурсы». Согласно данному закону предприятия, осуществляющие повышение квалификации, могут получить скидку с налога на прибыль в размере 7% [3, с. 158].

Кроме этого, в США местные органы власти принимают самое активное участие в обеспечении занятости молодых работников. Они также стимулируют предприятия, принимающие на работу лиц, прошедших у них профессиональную подготовку или стажировку, посредством установки специальных налоговых льгот – освобождения от части налогов, поступающих в местный бюджет [3, с. 160-162].

Кредитная политика в области развития и сохранения рабочих мест среди других финансовых инвестиционных рычагов развитых стран занимает более скромное место. Это связано с тем, что государства предпочитают прямое финансирование создания и сохранения рабочих мест посредством организации общественных работ или развития государственного сектора экономики, связанного с поддержанием социальной и экономической инфраструктуры. Например, во Франции молодые специалисты имеют право на получение специального государственного льготного кредита на обучение, если его не предоставляет фирма [6, с. 19-27].

Под преференциями понимают определенные финансовые субсидии, предоставляемые на беспроцентной или безвозвратной основе государством тем фирмам, которые берут на себя обязательства по выполнению государственных программ в какой-либо области.

Так, понимая, что наиболее эффективной политикой трудовой занятости делает ее ориентация на обеспечение максимальной мобильности рабочей силы на рынке труда посредством создания гибкой формы профессионального обучения, которая отвечает современным требованиям экономического развития, предъявляемым к работнику, и способна в кратчайшие сроки переучивать наемных работников, правительства стран рыночной экономики активно помогают налаживать систему профессионального обучения.

Однако расходы, связанные с профессиональной подготовкой рабочей силы, очень высоки. Это делает затруднительным полное финансирование профессиональной подготовки со стороны частных фирм. Учитывая это, государство во многих развитых странах осуществляет прямое целевое финансирование создания и функционирования центров профессиональной подготовки и переподготовки в различных компаниях, а также обучения персонала. Общеизвестна практика, при которой в некоторых случаях государство дотирует от 50 до 80% расходов компаний, связанных с созданием центров по профессиональному обучению [6, с. 19-27]. Например, во Франции по законодательству о непрерывном образовании региональные органы власти субсидируют внутрифирменные курсы, связанные с получением дополнительной (повышенной) квалификации [6, с. 19-27]. Исключения составляют крупные корпорации с высокотехнологичным производством, поскольку они сами в силу характера своей деятельности заинтересованы в обучении кадров.

Кроме того, существует практика специальных субсидий на заработную плату. Например, в Швеции с 1984 г. действовала программа предоставления работодателям специальных субсидий на заработную плату квалифицированным работникам. Срок субсидий не превышал 6 месяцев, а их размер был равен 50% издержек на заработную плату данной категории работников [5, с. 15-16].

В Германии предусматривается прямое финансирование фирм, осуществляющих профессиональную подготовку молодых специалистов. Это означает, что молодой человек может заключить индивидуальный контракт с фирмой в целях получения специального профессионального образования (в соответствии с государственным перечнем профессий). Контракт предусматривает предоставление молодому человеку со стороны фирмы возможности обучаться на ее базе и при непосредственной помощи ее специалистов (мастеров производственного обучения), а он, в свою очередь, обязуется получить это образование и оплатить связанные с этим расходы. Ему эти расходы возмещаются за счет средств федерального ведомства по труду Германии [5, с. 15-16].

Таким образом, опыт функционирования современных моделей инвестирования трудовой занятости позволяет сделать вывод о возможности разработки и использования аналогичного механизма в условиях Республики Беларусь

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Howseman S., Osawa M.* Part-time and temporary employment in Japan // *Monthly labour review.* Vol. 118 - 1998, N 10, – p. 11-16.
2. *Ishikawa, Toshio.* Vocational training. – Tokyo: The Japan. Inst.of labour, 1997, -p.20-21.
3. *World labour report, 1997-1998.* Geneva, 1998. - 220p.
4. *Тецуя Дзе.* Политика занятости в Японии // *Человек и труд.* – 1999. – № 3. – С. 62-65.
5. *Европейский союз: факты и комментарии.* Выпуск 2 (7). – М., 1997. – 18 с.
6. *Лукьянова Г., Цысина Г.* Тенденции развития рынка труда в странах европейского союза (90-е годы) // *МэиМО.* – 1999. – № 11. – С. 19-27.

#### SUMMARY

*The article deals with the analysis of modern models of employment investing, their basic principles being proved. The primary role of state regulation policy in employment process is shown.*