

# РЫНКИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА: ВАРИАНТЫ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

Анастасия Нестерова

Экономический и финансовый кризис начался в банковском секторе США и оказал глобальное влияние на мировую экономику, затронув реальный сектор экономики и особенно рынки труда. Снижение спроса в наибольшей степени сказалось на таких отраслях промышленного производства, как автомобилестроение, производство металлов и др. Произошло увеличение уровня безработицы, например в Европейском союзе с 7,4 % на конец 2007 г. до 9,7 % в октябре 2010 г., а самый высокий уровень зафиксирован в Испании — около 20,7 % [8]. В Латинской Америке с 2003 по 2008 г. уровень безработицы составлял в среднем около 3,8 %. Нарастание негативных тенденций и кризисных явлений привело к его росту, и в 2009 г. данный показатель составил 8,2 % [10, р. 31].

Исходя из опыта предыдущих кризисов можно говорить о том, что рынки труда медленно восстанавливаются после экономического спада, отстают от темпов экономического роста и уровень безработицы устанавливается выше, чем в докризисный период. Поэтому становится актуальным рассмотрение мер экономической политики, направленной на смягчение последствий экономического спада, стимулирование спроса и создание новых рабочих мест.

Цель статьи — охарактеризовать политику в области занятости, которую применяли страны для того, чтобы уменьшить воздействие экономического кризиса на рынок труда.

Проблематика адаптации рынка труда к условиям кризиса нашла свое отражение в ряде работ зарубежных исследователей. Внимания заслуживают разработки американских экономистов Д. Ааронсона [4], Дж. Лахарта и Т. Аэпеля [5] и др. Среди белорусских ученых необходимо назвать Л. Боровик [1], Е. Ванкевич [2] и др.

Во время экономического кризиса наблюдаются ограничение кредитных ресурсов и падение совокупного спроса, что приводит к снижению спроса на рабочую силу и, как результат — увеличению уровня безработицы и неполной занятости. Реакция работодателей на кризис зависит от масштабов кризиса и степени гибкости рынка труда в стране и регионе.

Существуют два способа адаптации к внешним шокам на рынке труда:

— регулирование рабочего времени (количественная регулировка);

— изменение заработной платы (регулировка цен).

Количественная регулировка применяется для сохранения квалифицированных кадров и позволяет сохранить рабочие места, снижает социальные издержки, которые имели бы место в случае увольнения работников и безработицы. В странах ЕС применяются два варианта регулирования рабочего времени: коллективные соглашения как на межотраслевом уровне, так и на уровне отдельных компаний, фирм; инструменты рынка труда, существующие в национальном трудовом законодательстве и разработанные для сохранения рабочих мест путем государственных субсидий оплаты труда.

Регулирование цен осуществляется через изменение реальной заработной платы (происходит снижение оплаты труда), что уменьшает затраты на рабочую силу, но имеет отрицательные социальные последствия. В странах с гибкими рынками труда (например, США) работодатели не снижают заработную плату, так как считают, что данная мера подрывает мотивацию персонала к труду и снижает уровень производительности труда [6, р. 23].

Исследование американских экономистов Дж. Лахарта и Т. Аэпеля показало, что фирмы в США предпочитают сохранять большее количество работников, чем требуется для удовлетворения текущего спроса на продукцию, и практически не применяют сокращения рабочего времени. Этот процесс получил название избытка рабочей силы и является оптимальным в случае, если работодатели ожидают, что в период восстановления экономики издержки на наем рабочей силы будут высоки [5]. Д. Ааронсон считает, что фирмы в США склонны к удержанию высококвалифицированных специалистов [4, р. 10].

Экономический кризис может привести к изменению отраслевой структуры занятости и перераспределению среди секторов экономики, рабочая сила перетекает туда, где есть возможность трудоустроиться (чаще всего это сектор услуг). Однако роста экономики не происходит, поскольку перемещение трудовых ресурсов между секторами имеет ограничения в условиях спада и рецессии [7, р. 711].

*Автор:*

**Нестерова Анастасия Александровна** — старший преподаватель кафедры международных экономических отношений факультета международных отношений Белорусского государственного университета

*Рецензенты:*

**Юрова Наталья Вячеславовна** — кандидат экономических наук, доцент кафедры международных экономических отношений факультета международных отношений Белорусского государственного университета

**Гуцол Павел Николаевич** — кандидат экономических наук, доцент кафедры маркетинга факультета международных экономических отношений Белорусского государственного экономического университета

В развивающихся странах безработные вынуждены трудоустроиваться в неформальном секторе экономики или в сельском хозяйстве. Международная миграция может выступить механизмом регулирования занятости, так как рабочие могут отправиться на поиски работы в другую страну или вернуться на родину в случае потери работы за рубежом. В 1997 г. в Индонезии в период восточноазиатского кризиса увеличилось предложение труда среди женщин в результате сокращения занятости среди мужчин. Однако в большинстве стран происходили падение реальной заработной платы и рост безработицы. По оценкам, уровень безработицы в регионе Восточной Азии в 2007 г. составлял около 3,8 %; в 2009 г. увеличился до 4,4 %. Интересно отметить, что среди мужчин данный показатель выше (5 % в 2009 г.), чем среди женщин (3,7 %) [10, р. 34].

В 2009 г. по сравнению с 2007 г. число безработных молодых людей в мире возросло на 10,2 млн чел. Безработица среди молодежи выросла на 1,6 процентных пункта и достигла в 2009 г. 13,4 % — самое большое увеличение за 20 лет проведения оценок [9, р. 7]. В результате была сведена «на нет» отмечавшаяся перед кризисом (начиная с 2002 г.) тенденция снижения безработицы среди молодежи.

В условиях кризиса существует несколько направлений политики в сфере занятости, которые позволяют смягчить его воздействие на рынке труда:

1) поддержание спроса на рабочую силу (сокращение рабочего времени или субсидии работодателям; создание новых рабочих мест и т. п.);

2) установление соответствия между спросом и предложением труда (помощь безработным в поиске работы, программы обучения и переобучения и т. п.);

3) политика по поддержанию доходов (выплата пособий по безработице, поддержка наиболее уязвимых слоев населения (молодежь, инвалиды и др.) и т. п.).

Поддержание спроса на рабочую силу во время кризиса является приоритетом для правительства, так как издержки безработицы и ее воздействие на дальнейшее снижение совокупного спроса могут привести к более глубокому спаду из-за возникновения спирали — все больше людей теряют работу и потребляют меньше. Поддержка спроса на труд включает в себя меры по предотвращению увольнений, сокращению рабочего дня. Однако увольнения неизбежны во многих случаях, особенно в экспортоориентированных отраслях. При этом политика на рынке труда может помочь создать новые рабочие места, чтобы обеспечить возможности для трудоустройства уволенных работников и новых участников.

Как мера по поддержанию спроса на рабочую силу может применяться субсидируемое правительством сокращение рабочего дня вместе с сокращением заработной платы. Данная мера, как

правило, ограничивается конкретным периодом: как только экономические условия улучшаются, работники возвращаются к первоначальному контракту рабочего времени. До начала нынешнего глобального кризиса данные схемы существовали в ряде промышленно развитых стран, таких как Австрия, Бельгия, Франция, Германия, Япония, Корея, Нидерланды, Швейцария и Соединенные Штаты Америки (в некоторых штатах).

Для реализации приведенных целей правительствами разрабатывается пакет мер политики на рынке труда, реализуемых при помощи различных инструментов. Все это требует наличия определенных институциональных и финансовых возможностей для финансирования и успешной реализации мероприятий (табл. 1).

Необходимо отметить, что меры по поддержанию спроса на рабочую силу являются дорогостоящими, так как требуют компенсации для работников. В большинстве европейских стран сокращение рабочего времени субсидируется государством, для того чтобы предотвратить потери доходов работников. Например, в Германии уменьшение дохода в результате сокращения рабочих часов компенсируется субсидиями, выделенными Федеральным агентством по труду. Если предприятие останавливает производство, то 60 или 67 % последней зарплаты выплачивается государством, остальное — работодателем. Кроме того, работодатель сохраняет все социальные гарантии (медицинское, пенсионное и другие виды страхования). Во Франции существует Рамочное соглашение о 35-часовой рабочей неделе, согласно которому снижение количества рабочих часов происходит без уменьшения зарплаты [3].

Меры, которые поддерживают безработных, такие как помощь в поиске работы или обучение, требуют эффективно функционирующих государственных службы занятости и центров обучения. В Великобритании, например, в рамках политики на рынке труда были дополнительно потрачены 1,3 млрд фунтов на помощь безработным в поиске новой работы, была пересмотрена программа предотвращения сокращений [3].

В условиях нынешнего экономического кризиса страны использовали различные инструменты политики на рынке труда. Трудно собрать и представить полную информацию по всему миру, но согласно проведенным исследованиям в 79 странах Европы, Северной и Латинской Америки, Азии, Океании, Ближнего Востока и Африки (табл. 2), можно составить представление об основных инструментах, принятых правительствами [11–13].

Наиболее часто используемыми инструментами в странах с высоким доходом являются обучение и переобучение (27 стран), а затем сокращение рабочих часов (24 страны), выделение дополнительных ресурсов государственным службам занятости, в том числе на оказание содействия в поиске работы (20 стран) и субсидии

**Характеристика инструментов политики по смягчению последствий  
экономического кризиса на рынке труда**

Инструмент	Преимущества	Недостатки
<b>Поддержание спроса на рабочую силу — сохранение рабочих мест</b>		
Сокращение рабочего времени с помощью субсидий	Позволяет избежать увольнений; удерживает квалифицированных рабочих; сокращает издержки работодателей; защищает доходы работников; нет прямых финансовых затрат для работодателя	Требуется финансовая поддержка от правительства; появление административных расходов и изменений в управлении предприятий; ведет к потере части дохода работника
Сокращение рабочего времени без субсидий	Позволяет работодателям избежать увольнений, помогает удержать квалифицированных рабочих, уменьшить затраты на рабочую силу; повышает гарантии занятости для работников	Предполагает сокращение доходов работников; вводит административные расходы и изменения в практике управления компаний
Обучение по месту работы	Работники сохраняют место работы и сохраняют / повышают свой человеческий капитал, что будет способствовать увеличению производительности труда и профессионального роста	Дорогостоящий; обучение временная мера и не уменьшает затраты на рабочую силу для работодателей; новые навыки могут иметь ограниченное применение
<b>Поддержание спроса на рабочую силу — создание рабочих мест</b>		
Субсидирование заработной платы и сокращение для работодателя выплат на социальное страхование (политика, которая не только поможет создать новые рабочие места, но и поддержать существующие)	Снижает затраты на рабочую силу существующих и новых работников, а работники получают ту же зарплату	Дорогостоящий и трудный способ для поэтапного отказа; такая политика может поощрять работодателей заменить несубсидируемых работников субсидируемыми (эффект замещения), может быть неэффективной в условиях кризиса, когда совокупный спрос сильно сократился, сокращение отчислений может иметь долгосрочные финансовые последствия для фондов социального обеспечения
Программы общественных работ	Может помочь сокращению масштабов нищеты	Дорогостоящий и неэффективный в создании долгосрочных рабочих мест
<b>Улучшение соответствия между спросом и предложением рабочей силы</b>		
Помощь в поиске работы	Предоставляет больше возможностей для трудоустройства безработных при относительно низкой стоимости	Неэффективный в периоды низкого спроса на рабочую силу; может повлечь дополнительные расходы для тех, кто является более квалифицированными работниками; они, возможно, могли бы найти работу без помощи
Программы обучения на рабочем месте	Помогает уязвимым категориям, особенно молодежи, в накоплении опыта и навыков	Низкая заработная плата; относительно низкая эффективность
Программы переобучения и переквалификации	Приобретаются навыки, повышающие шансы найти работу	Дорогостоящий; обучение часто не связано с требованиями работодателей
Обучение и микрокредитование для создания малых и средних предприятий	Обеспечивает капиталом и профессиональной подготовкой потенциальных предпринимателей	Дорогостоящий и не всегда эффективный; финансирование является слишком ограниченным; бедные / женщины и другие уязвимые группы населения не имеют доступа к программам
<b>Политика по поддержанию доходов</b>		
Расширение пособий по безработице с точки зрения продолжительности и охвата	Поддерживает доходы, позволяет сохранить равномерный уровень потребления домашних хозяйств и предотвращает обеднение	Высокие прямые и административные расходы
Расширение других программ социальной защиты и социального обеспечения	Поддерживает доходы позволяет сохранить равномерный уровень потребления домашних хозяйств и предотвращает обеднение	Высокие прямые и административные расходы

Источники: составлено автором на основании [7].

### Политика на рынке труда в условиях кризиса

Инструмент	Страны с высоким уровнем дохода	Страны со средним уровнем дохода	Страны с низким уровнем дохода
Сокращение рабочего времени с субсидиями и без	Австрия, Бельгия, Канада, Чешская Республика, Кипр, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Венгрия, Ирландия, Италия, Япония, Корея, Люксембург, Нидерланды, Португалия, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Великобритания, США	Аргентина, Чили, Коста-Рика, Турция, Мексика, Доминиканская Республика, Польша, Румыния, Россия, Сербия, Уругвай	
Субсидирование заработной платы и сокращение для работодателя выплат на социальное страхование	Австралия, Бельгия, Канада, Чешская Республика, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Италия, Япония, Корея, Новая Зеландия, Португалия, Словакия, Испания, Швеция, Великобритания, США	Аргентина, Чили, Малайзия, Мексика, Польша, Турция	
Программы общественных работ	Венгрия, Исландия, Ирландия, Япония, Корея	Чили, Индия, Индонезия, Малайзия, Мексика, Пакистан, Парагвай, Перу, Филиппины, Сент-Люсия, Сербия, Южная Африка, Турция, Украина	Бангладеш
Помощь в поиске работы и содействие государственным службам занятости	Австралия, Австрия, Бельгия, Канада, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Ирландия, Италия, Япония, Корея, Нидерланды, Норвегия, Испания, Швеция, Швейцария, Великобритания, США	Аргентина, Чили, Китай, Доминиканская Республика, Малайзия, Мексика, Пакистан, Филиппины, Перу, Польша, Румыния, Россия, Сербия, Украина	Камбоджа
Программы обучения на рабочем месте, переобучения и переквалификации	Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Ирландия, Италия, Япония, Канада, Корея, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Португалия, Саудовская Аравия, Словакия, Испания, Швеция, Швейцария, Великобритания, США	Аргентина, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Доминиканская Республика, Египет, Индонезия, Иордания, Латвия, Малайзия, Маврикий, Марокко, Мексика, Перу, Никарагуа, Пакистан, Филиппины, Польша, Румыния, Россия, Сербия, Таиланд, Турция, Уругвай	Бангладеш, Камбоджа, Кения, Вьетнам
Обучение и микрокредитование для создания малых и средних предприятий	Финляндия, Франция, Германия, Венгрия, Ирландия, Италия, Япония, Корея, Португалия, Словакия, Испания, Великобритания, США	Аргентина, Китай, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Индия, Индонезия, Латвия, Малайзия, Маврикий, Мексика, Пакистан, Перу, Филиппины, Польша, Румыния, Сербия, Турция, Уругвай	Камбоджа, Кения, Непал, Танзания, Вьетнам
Изменение социальных выплат	Австралия, Бельгия, Канада, Чешская Республика, Финляндия, Франция, Греция, Ирландия, Италия, Япония, Корея, Латвия, Норвегия, Новая Зеландия, Португалия, Швеция, США	Аргентина, Бразилия, Чили, Китай, Иордания, Мексика, Румыния, Россия, Украина, Уругвай	Вьетнам

Источники: категории стран по классификации Всемирного банка использования показателя валового национального дохода (ВНД); составлено автором на основании [11–13].

(20 стран). Меньше всего используются в этой группе стран программы общественных работ (5 стран), что не удивительно, учитывая ограниченную эффективность этого инструмента на таких рынках труда. С точки зрения безопасности, обеспечиваемой пассивной политикой на рынке труда, в 17 странах с высоким доходом был изменен размер пособия по безработице.

В целом вмешательство на рынке труда в ответ на нынешний кризис сокращается по мере движения от группы стран с высокими доходами к группе стран с низкими доходами, что отражает финансовые и технические трудности. Тем не менее, ряд программ был использован в странах с низким и средним уровнем дохода. Наиболее распространенными в группе со средним уровнем доходов являются обучение и переподготовка работников (в 25 странах), затем следуют помощь в поиске работы, обучение и микрокредитование для создания малых и средних предприятий и программы общественных работ. Интересно, что в 11 странах данной группы используют сокращение рабочего времени для поддержки работодателей в ответ на спад, хотя это и не всегда поддерживается государством при помощи субсидий.

В группе стран с низкими доходами внимание правительства сфокусировано на программах обучения и микрокредитования для создания малых и средних предприятий (Камбоджа,

Кения, Непал, Танзания и Вьетнам) и обучения и переподготовки работников (Бангладеш, Камбоджа, Кения, Вьетнам). Как правило, страны с низким и средним уровнем дохода нуждаются в мерах, которые не требуют сложных институциональных структур и социального диалога.

Экономический кризис оказывает влияние на рынки труда как развитых, так и развивающихся стран, увеличивая количество безработных и снижая уровень доходов, обостряя проблемы бедности. По этой причине политика на рынке труда должна играть вспомогательную роль в реагировании на кризис, наряду с макроэкономической политикой, в целях поддержания спроса на рабочую силу как через сохранение и создание новых рабочих мест, так и путем увеличения занятости безработных и сохранения доходов потерявших работу.

В среднесрочной и долгосрочной перспективе действия правительств стран должны направляться на разработку всеобъемлющей и комплексной политики и институтов, которые позволят им более эффективно реагировать на кризисы, исходя не только из глобальных потрясений, но и из местных и региональных особенностей. Это предполагает развитие институтов рынка труда и широкой системы социального обеспечения, которые выступают в качестве автоматических стабилизаторов во время кризиса.

## Литература

1. Боровик, Л. С. Политика на рынке труда в Беларуси: состояние и перспективы / Л. С. Боровик // Экон. бюл. НИЭИ. — 2010. — № 6. — С. 4–12.
2. Ванкевич, Е. В. Национальный рынок и глобализация / Е. В. Ванкевич // Белорус. экон. журн. — 2008. — № 4. — С. 101–113.
3. Влияние экономического кризиса на рынок труда в Европе [Электронный ресурс] // Моя зарплата в Беларуси. — Режим доступа: <<http://mojarplata.by/main/obrazovanie-karega/shkola-vyzhivaniya-vo-vremya-krizisa/issledovanie-vlijanie-jekonomicheskogo-krizisa-na-rynok-truda-v-evrope#>>. Дата доступа: 18.01.2011.
4. Aaronson, D. How does Labor Adjustment in this Recession Compare with the Past? / D. Aaronson, S. Brave, S. Schechter // Chicago Fed Letter. — 2009 — N 263. — P. 7–12.
5. Aeppel, T. Lean Factories Find it Hard to Cut Jobs even in a Slump / T. Aeppel, J. Lahart // Wall Street Journal. — 2009. — March, 9. — P. 2.
6. Bewley, T. F. Why Wages don't Fall during the Recession / T.F. Bewley. — Harvard University, 1999. — 71 p.
7. Card, D. Handbook of Labor Economics / D. Card. — Amsterdam, 1999 — 1135 p.
8. European Commission. Eurostat [Electronic recourse] // Euro-indicators. Labour market. Euro-Indicators tables. — Mode of access: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/euroindicators/labour\\_market/main\\_tables](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/euroindicators/labour_market/main_tables)>. — Data of access: 23.12.2010.
9. Global Employment Trends for Youth 2010 / International Labor Organization. — Geneva: ILO, 2010. — 62 p.
10. Global Employment Trends. / International Labor Organization. — Geneva: ILO, 2010. — 84p.
11. Kannan, K. P. National Policy Responses to the Financial and Economical Crisis: the Case of India / K. P. Kannan. — Bangkok: ILO, 2009. — 91p.
12. Lee, C. H. National Policy Responses to the Financial and Economical Crisis: the Case of China / C. H. Lee. — Bangkok: ILO, 2009. — 69 p.
13. Protecting People, Promotion Job: a Survey of Country Employment and Social Protection Policy to the Global Economical Crisis / International Labor Organization. — Geneva: ILO, 2010. — 132 p.

### **«Рынки труда в условиях экономического кризиса: варианты политики занятости» (Анастасия Нестерова)**

*Статья посвящена анализу политики различных стран на рынке труда, с целью уменьшения влияния экономического кризиса. Автором рассмотрены инструменты политики занятости, позволяющие улучшить соотношение между спросом и предложением на рынке труда, достоинства и недостатки применяемых мер.*

Отмечено, что наиболее распространенным методом среди группы стран с высоким уровнем дохода является регулирование рабочего времени; государственное вмешательство уменьшается по мере движения от группы стран с высокими доходами к группе стран с низкими доходами, что связано с недостатком ресурсов. В общем страны с низким и средним уровнем дохода, как правило, нуждаются в мерах, которые не требуют сложных институциональных структур и социального диалога.

**«Labour Markets During Economic Crisis Period: Variants of Employment Policy» (Anastasiya Nesterova)**

*The article is devoted to the analysis of the crisis policy on labour market in different countries which aims to reduce the influence of the economic crisis. The author studied the employment policy instruments that allow to improve the correlation between the supply and demand on a labour market as well as the advantages and disadvantages of the measures taken.*

*The author notes that regulation of working time is the most wide-spread method for the countries with high incomes: the interference of the state decreases while shifting from the group of the countries with high incomes to the group with low incomes related to the resources. In general the countries with a lower and medium income level need measures that do not require complex institutional structures and social dialogue.*

Статья поступила в редакцию в феврале 2011 г.