

УДК 331.91

ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В ОБЛАСТИ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

Ненашева Н.С, студент гр. БЭс-154, III курс
Научный руководитель: Пастухова Н.В., доцент
инженерно-экономической кафедры
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф.Горбачёва, филиал КузГТУ в г. Междуреченске
г. Междуреченск

С проблемами труда, трудовых взаимоотношений, оплаты труда и его производительности сопряжена не менее важная несогласованность занятости населения, около которой подразумевается степень вовлечения людей в трудовую деятельность и степень удовлетворения их потребности в труде, обеспечения работниками местами. Олицетворение определенной общественно-политической занятости, формирование аспекта с целью рациональной занятости предоставляет задачу, образующуюся как в рыночной, таким образом, и в нерыночной экономике. Поднимая вопрос об оптимальных модификациях городского регулирования рынка труда и сферы занятости, необходимо прибегнуть к опыту развитых государств общества. В целом, энергичность страны в данной области там воспринимается положительно. Государственное регулирование, по воззрению Интернациональной организации труда, объективно содействует большей занятости населения и стабильности трудящихся мест, так как гарантирует эмоциональную уверенность сотрудника в гарантированном трудоустройстве. Дания, Бельгия, Швеция и Ирландия, к примеру, считаются государствами с отлично развитой и структурированной политикой и инфраструктурой в сфере занятости, то есть, эти государства лучше всего отстаивают собственного сотрудника. Эта позиция большинства западных государств разъясняется потребностью защитить сотрудника от результатов глобализации, между которых стоит отметить перетекание трудящихся мест из одного государства в иную в связи с движением потоков зарубежных вложений, а еще неизменный страх увольнения вследствие увеличивающейся конкуренции. [1]

Данные по опыту основных иностранных государств в области регулирования трудовых отношений демонстрируют, собственно, что в передовых критериях весомый смысл приобретает степень взаимодействия предпринимательских и императивных структур с производственными советами, представляющими интересы сотрудников фирмы. Устройство взаимодействия и соответствующий контроль трудовых отношений каждый день усложняется, потому что не имеет возможности быть и речи о его

действенном функционировании без подключения в процесс этих доминирующих характеристик, как самоорганизующиеся структуры наемного труда. Западная демократия обозначила ведущую форму взаимодействия в трудовых отношениях, это общественное партнерство.

В современной экономике можно выделить три основные модели рынка труда: японскую, американскую и шведскую. [2]

Американская модель рынка труда предполагает свободный вход и выход рабочей силы и гибкость затрат на нее

Управление исполняется при помощи свободного найма и эластичностью заработной платы. Нанятый сотрудник чаще автономно беспокоится о собственном образовании. Нередко случается смена работодателя при предложении более прибыльных обстоятельств труда и заработной платы. На одних и тех же должностях во всевозможных организациях имеют все шансы быть различные значения заработной платы. При установлении ставок заработной платы, как правило, не предусматриваются анкетные данные. При выполнении схожих трудовых функций плата труда не отличается.

Для американской политики занятости характерна ориентация на высокую территориальную мобильность рабочей силы.

Японская модель рынка труда, это «система пожизненного найма, предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Модель подразумевает замкнутый вход и выход рабочей силы, и каждый день высочайшие издержки на нее. Главные особенности предоставленной модели: кропотливый отбор сотрудников, слабая мобильность рабочей силы, невысокая текучесть сотрудников. Гарантии работодателя по отношению к наемным сотрудникам поддерживаются профсоюзами. Издержки на обучение лежат в основном на работодателе, невысокая текучесть сотрудников разрешает применить внутрифирменное обучение, воспитывать у сотрудников творческое отношение к труду, к высочайшему качеству работы. Заработная оплата находится в зависимости от большого количества критериев. Работодатели показывают внимание еще к иным сторонам жизни наемных сотрудников помимо профессиональной.

Шведская модель рынка труда предполагает активную государственную политику занятости. Правительство финансирует образование, делает трудящиеся места в муниципальном секторе, субсидирует частные фирмы с целью сотворения трудящихся мест. Политическая деятельность занятости в предоставленном случае увязана с общей финансовой политикой страны. [3]

В некоторых цивилизованных странах практическое применение приобрела концепция гибкого рынка труда. Гибкий рынок труда означает высокую степень приспособления пролетарской мощи к переменам на рынке труда. В результате приобрела продвижение эластичная система оплаты труда. Работникам выплачивают высочайшую заработную плату, однако, они никак не имеют гарантий занятости. Многофункциональная гибкость компании предполагает, непосредственно, то, что штат никак не должен

владеть барьеров между специальностями. Непрерывное усовершенствование изготовления потребует от персонала возможности свободно менять профессию.

Государственное регулирование гибкого рынка труда сводится к следующему: уменьшается роль правовых норм в области трудовых отношений; отказ от ряда государственных социальных программ; отказу от программ значительного перераспределения доходов и регулирования заработной платы; поощрению индивидуальных, а не коллективных договоров. Но данная политика эффективна в период подъема экономики, а в период спада появляется необходимость государственного регулирования для смягчения последствий кризиса. [4]

Одним из основных течений регулирования рынка труда является установление государством малого объема оплаты труда. В частности во Франции и иных странах устанавливается наименьший размер оплаты труда не только лишь для всего рынка в целом, однако, и всевозможной, для различной квалификации, степени образования.

Также смогут утверждаться в наименьшей степени возможные условия труда. Используется сформированная концепция общественных соглашений.

Соблюдение данных общепризнанных мерок может проверяться как муниципальными органами, так и профсоюзами.

Но системы, нацеленные на совершенствование критерий труда и коллективных соглашений договоров, вызывают трудности с трудоустройством социально-незащищенных слоев людей.

В настоящее время в связи с нарастающей глобализацией экономики, большой смысл получили международные организации в сфере труда.

Наиболее значимая из них – Международная организация труда (МОТ) – это специализированное подразделение ООН, которое содействует установлению общественной справедливости и признанию человеческих прав в области труда на международном уровне. Она создает международные стереотипы труда в форме конвенций и назначений, ставя наименьшие стереотипы ведущих трудовых прав.

Особое пространство в системе регулирования рынка труда занимает биржа труда, которых являются одной из значимых структур рыночного бытового механизма. Она выделяет собой особенное учреждение, осуществляющее посреднические функции на рынке рабочей силы. В большинстве стран биржи труда числятся государственными и воплотят в жизнь личную работу под управлением министерства труда или же аналогичного ему органа.

Кроме трудоустройства безработных биржи труда оказывают предложения лицам, жаждущим переменить место работы, исследуют спрос и предложение рабочей силы, собирают и раздают информацию об уровне занятости в разрезе профессий и земель, promышляют профориентацией молодежи, ориентируют на всевозможные курсы.

На мировом уровне существует ВАГСЗ (Всемирная ассоциация государственных служб занятости), которая объединяет службы занятости стран. Во многих странах главное значение имеет государственное содействие найму.

В США функции службы занятости выполняет Управление занятости и профподготовки Министерства труда США, которое руководит правительственной программой профессиональной подготовки и программой распределения рабочей силы, управляет федеральными грантами для программ государственных служб занятости и организует выплату пособий по безработице.

Управление занятости США содержит разветвленную по всей земли сеть бирж труда, которые promышляют регистрацией безработных, подбором для их вакансий, испытанием кандидатов на работу для определения их квалификации.

Шведская муниципальная служба занятости функционирует на 68 региональных рынках труда. Это деление основано на методиках замещения занятых и на региональных предпочтениях организаций по предлогу найма персонала. Региональные рынки труда предполагают из себя 4 рыночных места. [5]

Проведем сравнение и сделаем анализ численности занятых и безработных в России и в некоторых стран Европы. Численность безработных представлена в таблице 1.1: [6]

Таблица 1.1 – Численность безработных, тыс. чел.

Численность безработных, млн. чел.				
	2013	2014	2015	2016
Россия	4,2	4,3	4,4	4,2
Германия	3,1	2,9	2,2	2,1
Испания	2,6	4,6	5,8	5,6
Италия	1,7	2,1	2,7	3,2
Польша	1,2	1,7	1,7	1,6
Великобритания	1,8	2,5	2,5	1,9
Украина	1,4	1,8	1,7	1,8

Проанализировав таблицу, можно сделать вывод, что численность безработных в России высокая, но имеет тенденцию к снижению. В Испании также высокая численность безработных, которая в динамике увеличивается. В Германии численность безработных имела тенденцию к снижению.

Рассмотрим численность занятых в России и стран Европы (таблица 1.2).

Таблица 1.2 – Численность занятых, млн. чел.

Численность занятых, млн. чел.				
	2013	2014	2015	2016
Россия	71,4	71,5	71,6	66,8
Германия	38,5	38,7	39,1	39,9
Испания	20,5	18,7	17,6	17,3
Италия	23,1	22,5	22,6	22,3
Польша	15,8	15,5	15,6	15,9
Великобритания	29,4	29,1	29,6	30,6
Украина	21,0	20,3	20,4	18,1

Рассмотрев данные таблицы с численностью занятых, можно заметить, что занятость в России больше, чем в других странах. Также в Германии, Польше и Великобритании численность занятых немного возросла, а в остальных странах представленных в таблице 1.2, численность занятых понизилась. [7] С проблемами труда, трудовых взаимоотношений, оплаты труда и его производительности сопряжена не менее важная несогласованность занятости населения, около которой подразумевается степень вовлечения людей в трудовую деятельность и степень удовлетворения их потребности в труде, обеспечения работниками местами.

Список литературы:

1. Государственная политика занятости. URL: http://studopedia.ru/10_113719_gosudarstvennaya-politika-zanyatosti.html
2. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости. URL: <http://works.doklad.ru/view/fO4hDkj6UJ4.html>
3. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/5834089/page:8/>
4. Основные направления государственной политики Российской Федерации и зарубежных стран в области занятости. URL: <http://diakonov.ru/2004/zanjatost/zanjatost21.htm>
5. Реализация государственной политики занятости на муниципальном уровне. URL: <http://moluch.ru/archive/115/31183/>
6. Численность безработных. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_39/IssWWW.exe/Stg/03-06.doc
7. Численность занятых. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_39/IssWWW.exe/Stg/03-02.doc