ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВОМ РЫНКА ТРУДА. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ.

Студент:.

Преподаватель: Назарова Елена Владимировна.

Рынок труда и рабочая сила

Рынок труда - система экономических механизмов, соединяющих спрос на рабочую силу и ее предложение.

Рабочая сила – это:

- Способность человека к труду;
- Совокупность физических и умственных способностей человека, которые используются им в процессе производства жизненных благ;
- Общее количество работников в стране;
- Часть населения, включающая занятых, самозанятых и ищущих работу (безработные).

Влияние на рынок рабочей силы

Основные направления государственного регулирования рынка труда:

1. Регулирование заработной платы (минимальная заработная плата, индексация, тарифные системы);
2. Регулирование занятости, стимулирование экономического роста (биржи труда, антидискриминационное и антимиграционное законодательства, современные центры притяжения рабочей силы, инвестиции в человеческий капитал);
3. Регулирование режима и условий труда (минимальный возраст, продолжительность рабочего дня, забота о граждан).

1. Регулирование заработной платы

Заработная плата включает в себя:

- 1) тарифную часть – оплату по тарифным ставкам и окладам;
- 2) доплаты и компенсации;
- 3) надбавки и премии.

1. Регулирование заработной платы

Основными формами регулирования заработной платы зарубежных стран «классического рынка» (Франции, Германии, Швеции, Японии и др.). являются:

- установление минимальной зарплаты на уровне государства;
- на договорной основе между правительством, руководством отраслей и профсоюзами определяются общий порядок индексации доходов, формы и системы заработной платы;
- фирмы устанавливают размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок;

1. Регулирование заработной платы. Установление минимальной зарплаты.

По типу регулирования минимальной заработной платы экономически развитые страны можно разделить на две группы:

- **1 группа:** страны, где минимальная заработная плата устанавливается законодательно (США, Канада,Франция, Испания, Португалия и др).
- **2 группа:** страны где минимальный уровень заработной платы устанавливается в коллективных договорах между предпринимателями и профсоюзами (Германия, Италия, Англия, Япония)

1. Регулирование заработной платы. Установление минимальной зарплаты.

- Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы по некоторым странам:

Страна	Форма установления	Порядок пересмотра
Франция	На национальном уровне (почасовая)	1. Ежегодно (по состоянию на 1 июля) после соответствующего соглашения с Национальной комиссией по коллективным переговорам; 2. В соответствии с динамикой общенационального индекса цен на потребительские товары и услуги; 3. Совет министров может в любой момент установить новый минимум.
Япония	На уровне префектур(почасовая и дневная)	1. Национальный минимальный размер оплаты труда устанавливается правительством. 2. Региональный минимум заработной платы пересматривается один раз в год
США	На федеральном уровне и на уровне штатов (почасовая)	1. Государство не несет никаких обязательств по регулярному пересмотру минимума заработной платы. 2. Время от времени в конгрессе США рассматриваются предложения о привязке минимальной заработной платы либо к уровню потребительских цен, либо к среднечасовой заработной плате.

1. Регулирование заработной платы. Индексация доходов.

- Индексация доходов производится для сохранения определенного уровня жизни граждан.
- во Франции, Бельгии, Люксембурге, Нидерландах, Дании, Греции, Португалии, США и Канаде. Здесь действует порядок, установленный либо правительством, либо согласованный при заключении коллективных договоров.
- В Германии, Австрии, Швеции и Японии профсоюзы предпочитают прямое коллективно-договорное регулирование заработной платы с учетом роста цен.

1. Регулирование заработной платы. Установление тарифных ставок.

- Факторы формирования тарифной системы в некоторых странах с развитой рыночной экономикой:

Типы тарифных систем	**Факторы, формирующие систему**
Американский	Сложность работы; уровень образования; условия труда
Японский	возраст; стаж; профессиональный разряд; результативность труда
Западноевропейский	Квалификационные группы в зависимости от: – времени обучения; – производственного опыта

1. Регулирование заработной платы. Установление тарифных ставок.

Япония. Три вида тарифных ставок:

1) Личная:
   - ✔ Связана с пожизненным наймом
   - ✔ Возраст
   - ✔ стаж

2) Трудовая:
   - ✔ Квалификация
   - ✔ Результаты труда

3) Синтезированная:
   - ✔ Сочетает элементы личной и трудовой ставок.
   - ✔ Именно эта ставка используется в 2 / 3 компаний.

2. Регулирование занятости. стимулирование экономического роста.

- *Прямое влияние*: государственные программы, направленные на:

1) Стимулирование роста занятости и увеличение числа рабочих мест;
2) Подготовку и переподготовку кадров;
3) Социальное страхование безработных (выдача пособий).

- *Косвенные рычаги*: Например, налоговая политика или кредитно-денежная политика.

2. Регулирование занятости. Биржи труда.

- **Биржи труда** - специальные учреждения, осуществляющие посреднические функции на рынке рабочей силы (служба занятости, служба трудоустройства, служба содействия найму).
- Основными направлениями деятельности бирж труда являются:

1) регистрация безработных;
2) регистрация вакантных мест;
3) трудоустройство безработных и других лиц, желающих получить работу;
4) предоставление информации о рынке труда;
5) тестирование лиц, желающих получить работу;
6) профессиональная переподготовка безработных;
7) выплата пособий.

2. Регулирование занятости. Биржи труда.

Биржи труда:

- Государственные.
- Частные посреднические фирмы (в США - около 15 тыс. таких фирм).
  - В США помощь безработным оказывается ежегодно в среднем 6-8 млн.безработных.

Решение проблем, связанных с безработицей в странах с переходной экономикой:

- Развитие мелкого предпринимательства (опыт Венгрии, Чехии).
- специальный комплекс мер по трудоустройству молодых специалистов (опыт Чехии).

Разработка государством антидискриминационного законодательства:

Дискриминация (лат. *Discriminatio* — различение) — ограничение прав и обязанностей человека по определённому признаку.

Япония: зарплата женщин в среднем составляет 44% от заработка мужчин.

- Антидискриминационное законодательство ЕС запрещает дискриминацию в профессии и других сферах на почве расовой принадлежности или происхождения, инвалидности, возраста, религии или веры.

Выполнение двух директив:

1. 2000/43/ЕС (отсутствие любой дискриминации, основанной на расе или этническом происхождении).
2. 2000/78/ЕС (создание общих условий в пользу равенства отношений в области занятости и труда).

США: к числу законодательных актов относятся:

- *закон о равной оплате* (1963 г.)
- *закон о гражданских правах* (1964 г.)
- *закон о недопущении дискриминации в сфере занятости в связи с возрастом* (1967 г.),

Разработка государством антимиграционного законодательства:

Большинство развитых стран вводят в миграционную политику протекционистские меры для защиты интересов собственного населения и национальной экономики.

- США: с 1995 г. въезд в страну для лиц, ищущих работу, ограничивается 140 тыс. человек в год.
- Франция: в 1993 г. ограничила въезд новых иммигрантов.
- Германия: не предоставляет вид на жительство претендентам на въезд и не признает права гражданства за детьми иммигрантов, работающих по контракту.

Современные центры притяжения рабочей силы

- США:
  - В 50-х гг. - проведение политики привлечения высококвалифицированных кадров.
  - В 70-х гг. - 4,5 млн. человек легальных иммигрантов.
  - В 80-х гг. - 39% прироста населения страны.
- Западная Европа:
  - трудится более четверти иностранной рабочей силы мира.
  - Средний ежегодный прирост иностранной рабочей силы составляет 600 тыс. человек, а вместе с членами семей – не менее 1,3 млн. человек.
  - Лидерство удерживают Германия, Франция, Великобритания.
- Нефтедобывающие страны Ближнего Востока: объединенные Арабские Эмираты, Катар, Кувейт и др.
- Австралия: до 200 тыс. иностранных работников.
- Южная Африка: использование «лишней» рабочей силы из других африканских стран в Южно-Африканской Республике

стимулирование экономического роста

- МОТ (международная организация труда) выступила с призывом к 2015 году сократить в два раза уровень нищеты в мире.
- Чтобы поддержать рост занятости в развивающихся странах и обеспечить создание 1 млрд. рабочих мест в течение следующих десяти лет, правительства должны:
  - Стимулировать инвестиции в трудоемкие отрасли;
  - Уделять особое внимание проведению антициклической макроэкономической политики, направленной на смягчение негативного влияния замедления роста или экономического спада на занятость;
  - Принимать меры по оказанию помощи бедным в получении достойной, хорошо оплачиваемой

Инвестиции в человеческий капитал

- **Человеческий капитал -** это сам человек-работник, а также его способность к труду, то есть трудовой ресурс, при определенных условиях выступающий как капитал для его нанимателя.
- Человеческий капитал составляет 72,1% национального богатства США. Также в США доля инвестиций в человеческий капитал составляет более 15% ВВП.
- Структура вложений в человеческий капитал включает в себя следующие виды инвестиций:
  - образование, подготовка на производстве;
  - здравоохранение;
  - мотивация;
  - поиск информации и миграция;
  - фундаментальные научные разработки;
  - экология и здоровый образ жизни;
  - культура и досуг.

Инвестиции в человеческий капитал

- Один из основателей теории человеческого капитала Теодор Шульц доказал, что в экономике США доход от инвестиций в человеческий капитал больше, чем в физический. При этом инвестиции в человеческий капитал дают отдачу в 5-6 раз больше, чем в материальное производство.
- США: 76% корпораций (с численностью занятых 500 и более чел.) имеют программы в области подготовки и переподготовки кадров.
- Американские компании руководствуются тем, что обучение должно:
  - Давать конкретные знания и навыки, которые затем будут использованы в работе;
  - Носить достаточно универсальный характер, чтобы полученная квалификация могла быть использована на разных участках производства;
  - Способствовать реализации стратегических целей фирмы;

3. Регулирование режима и условий труда. Минимальный возраст для приема на работу.

Генеральная Конференция Международной Организации Труда приняла ряд предложений о минимальном возрасте для приема на работу. Самыми основными являются:

- 1. Минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже восемнадцати лет.
- 2. Несмотря на положения пункта 1, национальное законодательство или правила после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников может разрешить работу по найму или другой вид работы лицам в возрасте не моложе шестнадцати лет при условии, что здоровье, безопасность и нравственность этих подростков полностью защищены и что эти подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности.
- 3. Национальным законодательством или правилами может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от тринадцати до пятнадцати лет для легкой работы, которая:

  a) не кажется вредной для их здоровья или развития;

  b) не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением

3. Регулирование режима и условий труда. Продолжительность рабочего дня.

- в Финляндии работают только до 16 часов.
- во Франции рабочая неделя составляет 35 часов (с 1998г).
- в Германии рабочий день разделен на две части: с 9 до 13 часов, после чего следует 3-4 часовой перерыв, затем с 5 до 8 вечера.
- в Испании так же предусмотрен 3-4 часовой перерыв.
- в Японии и Южной Корее 9 часовой рабочий день.
- <u>Общее количество часов в году:</u>
  - Германия – 1444 часов.
  - Франция – 1700 часов.
  - США – 1815 часов.
  - Япония – 2150 часов.
  - Южная Корея – 2447 часов.

3. Регулирование режима и условий труда. Забота о граждан.

- Государственная система социальной защиты населения:
  • пособия по безработице;
  • пенсии;
  • пособия по болезни, инвалидности;
  • жилищные пособия;
  • пособия на получение образования;
  • медицинская помощь;
  • гарантирование государством минимального уровня доходов.
- Каждая страна формирует собственную систему социального обеспечения. Наиболее высокий уровень социальной защиты достигнут в Швеции, Германии, Норвегии, Дании.

Конец!

Спасибо за внимание!