

УДК 331.5.024.5

ОБЗОР МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СТРАНАХ ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЫ

Заводских А.А.

НИУ «Высшая школа экономики», Москва, e-mail: andrewzavodskikh@mail.ru

Рабочая сила – одно из ключевых понятий, на котором базируется рынок труда. Глубокий и всесторонний её анализ – предмет серьёзного научного исследования, поэтому в данной работе целью был не всеобъемлющий и обширный анализ, а выявление общих трендов рабочей силы в Великобритании, Германии и Франции, анализ статистических выборок, выявление связанных с рынками труда этих стран проблем и попыткой предложить методы их решения. В дальнейшем выявленные проблемы изучаются и структурируются на общие и частные, предлагаются пути и методы их решения, последовательно оцениваются и приводятся рекомендации по региональной политике, которые могут способствовать устранению вскрытых проблем. Данная статья является лишь кратким обзором современных тенденций. Необходимо учитывать, что анализ рабочей силы затрагивает и колоссальное число других вопросов, которые находятся на стыке с другими науками (физиологией, психологией, социологией, статистикой, демографией, экономической теорией и т.д.), поэтому для глубокого понимания процессов рынка труда необходимо учитывать как можно большее количество современной и актуальной информации, поскольку процесс формирования рабочей силы динамичен, а для его анализа необходим учёт как можно более релевантных данных.

Ключевые слова: рабочая сила, Западная Европа, рынок труда, Великобритания, Германия, Франция

OVERVIEW OF ACTIVITIES FOR IMPROVEMENT OF LABOR FORCE IN WESTERN EUROPE

Zavodskikh A.A.

Higher School of Economics, Moscow, e-mail: andrewzavodskikh@mail.ru

Labor force (workforce) is one of the key concepts on which the labor market is based. Its thorough and comprehensive analysis is the subject of serious scientific research, therefore, in this work, the goal was to identify the general labor trends in Great Britain, Germany, and France; analyze the statistical samples, reveal labor-related problems in these countries and attempt to offer the solutions. In the future, the identified problems are studied and structured as general and particular ones, ways and methods for solutions are suggested; the authors also consistently assess and provide recommendations for regional policy that can help to solve the revealed problems. This article is only a brief overview of current trends. It should be considered that the analysis of the workforce affects a huge number of other issues that are at the intersection with other sciences (physiology, psychology, sociology, statistics, demography, economic theory, etc.), so for a thorough understanding of labor market processes, as much as it should be possible for modern and up-to-date information, a more profound study should be conducted. Since the process of forming the labor force is dynamic, it is necessary to take into account the most relevant data.

Keywords: labor force, Western Europe, labor market, Great Britain, Germany, France

Рабочая сила – одно из важнейших понятий экономики труда [1]. Исследуем вопросы и подходы к анализу рабочей силы на примере ряда стран Западной Европы – Великобритании, Франции и Германии, так как они являются одними из ключевых стран Европейского союза.

Полмиллиарда граждан Евросоюза могут пользоваться принципом прозрачных границ и свободно перемещаться в рамках стран данного объединения.

Сам Евросоюз изначально базировался на принципе четырёх свобод, восходящих ещё к Римскому договору 1957 г. и позднее развившихся на ступени Единого экономического пространства:

- свобода движения товаров;
- свобода движения капитала;
- свобода движения лиц;
- свобода движения услуг.

Изначально предполагалось, что глобализация и углубление интеграции сотрут

границы и различия между странами – в частности, например, что граждане смогут выбирать любое место работы и учёбы в рамках Союза с взаимным признанием уровней образования и трудовых квалификаций между всеми государствами.

Несмотря на то что с провозглашения данных принципов прошло уже несколько десятилетий, всё ещё ведутся активные дискуссии об их выполнимости. Особенно это стало заметно в 1990-е и 2000-е гг., когда в объединённую Европу стали массово вступать бывшие социалистические страны.

Европейский союз раскололся на две группы – относительно бедные страны ЕС и нетто-доноры (особенно Франция). Отношения между ними интенсифицируются и приводят к развитию конфликтов – можно упомянуть и экономический кризис в Греции.

Разнородность не может оставаться незамеченной и на рынке труда. Разница в основных показателях (прожиточный

минимум, минимальная заработная плата, средняя зарплата, социальные гарантии и т.д.) приводит и к различному методологическому подходу оценки рабочей силы. Мы выполнили данный обзор с целью выявления проблем и выработки рекомендаций для рабочей силы.

Материалы и методы исследования

Нормативную базу формируют материалы официальных служб, курирующих рабочую силу в Великобритании, Франции и Германии. Основной метод – сопоставительный анализ. Общий обзор рабочей силы стран ЕС проводит Евростат – LFS (Labour force survey), который обязал все страны Евросоюза с 1998 г. передавать ежеквартальную отчетность по установленным и обоснованным моделям. LFS покрывает всех жителей Евросоюза, живущих в частных домовладениях, и исключает тех, кто на момент обследования проживает в коллективных домовладениях. Используются общие для стран ЕС методики, которые базируются на рекомендациях, разработанных Международной организацией труда (МОТ) [2].

По методике Labour Force Survey, в рабочую силу включаются люди от 15 до 74 лет, живущие в частном домашнем хозяйстве. Рабочая сила состоит из занятых и безработных людей. Занятым считается человек, трудоустроенный на определенной должности с получением заработной платы, присутствовавший или не присутствовавший на должности (в частности, по причине болезни или командировки) в неделю обследования, а также неоплачиваемый работник в семейном деле. К безработным относятся те, кто на обследуемый период был готов приступить к работе в течение следующих двух недель и (или) в течение предыдущих четырех недель принимал меры по поиску работы.

Однако необходимо учитывать, что в настоящий момент европейский континент (и даже отдельно Западная Европа) не являются собой цельного и полностью единого рынка труда. У каждой из стран есть определенная специфика в подходе к данному вопросу.

В Великобритании под рабочей силой (workforce, в США также labour force) или экономически активным населением (economically active population) понимают граждан страны, которые на момент обследования были старше 16 и до 64 лет включительно, которые признаны занятыми или безработными на обследуемую неделю [3]. Данная методология разработана Офисом национальной статистики Великобритании (ONS).

Во Франции понятие рабочей силы (force de travail) практически полностью уступило место понятию активного населения (population active), первое применяется преимущественно в анализе марксистской школы [4].

Согласно определениям INSEE (Национального института статистики и экономических исследований), активным населением считаются люди от 15 до 65 лет, при этом являющиеся работниками (оплачиваемыми или нет, на полную или неполную занятость), помощниками (даже без вознаграждения), учениками, стажерами, работающими студентами, военными, а также безработными в поисках работы. При этом нежелание человека искать работу (при отсутствии у него какой-либо занятости) даже при официальном закреплении его статуса безработного исключает его из статуса активного населения. Этот критерий различает нынешнее понятие активного населения от применявшегося ранее, которое можно назвать «самопровозглашенно активным населением» (population active auto-déclarée/spontanée).

Для Германии характерна та же тенденция, что и для Франции: понятие рабочей силы (Arbeitskraft), трактуемое как физический и духовный потенциал человека, в сфере экономики труда уступает место понятию личностного потенциала работающих (Erwerbspersonenpotential). Методика учитывает людей от 15 до 74 лет, при этом потенциал учитывает занятых, безработных и отдельно категорию резервов (Stille Reserve), под которыми понимаются люди, которые при определенных условиях были готовы работать, но не регистрировались в качестве безработных и не получали пособия [5]. Методика разработана специалистами Института рынка труда и профессиональных исследований (IAB).

Таким образом, мы можем заметить, что в каждой из трех стран применяется различный подход не только с количественной, но и с качественной точки зрения. Если во Франции и в Англии больше идет учет в основном явной занятости и анализируются граждане от возраста начала трудовой деятельности до пенсионного (включая работающих пенсионеров), то немецкая методика не только ставит значение выше пенсионного возраста (приводя его в соответствие с рекомендованными параметрами LFS), но и учитывает параметры скрытой безработицы.

Результаты исследования и их обсуждение

Проанализируем проблемы рабочей силы, которые рассматриваются в эко-

номике труда Великобритании, Франции и Германии.

1. Демографический кризис.

Для каждой из трёх изучаемых стран характерно либо простое, либо суженное воспроизводство населения, которое даже не перекрывается механическим приростом, что показывает снижение количества людей в домохозяйствах как в каждой изучаемой стране (исключение – Великобритания, где количество неизменно), так и в целом в Евросоюзе (даже несмотря на значительное количество стран, вступивших в Евросоюз в рассматриваемый период).

Это явление имеет наиболее значительный отрицательный эффект, так как может способствовать увеличению рисков снижения рабочей силы в будущем в процессе старения населения, а в дальнейшем – депопуляции.

2. Высокий спрос на квалифицированную рабочую силу.

Он связан прежде всего с необходимостью таких кадров, как профессора, врачи, учителя, научные сотрудники, работники IT-индустрии и т.д. Сложность их рынка связана прежде всего с узкой направленностью их подготовки, уникальностью кадров, национальной спецификой, относительной длительностью и затратностью обучения.

3. Миграционный вопрос.

Вопрос о миграции двойственный. Если рассматривать её положительные проявления, то она способна влить в страну свежий поток рабочей силы, особенно молодой, способствовать компенсации снижения естественного прироста населения механическим. Однако есть и отрицательные стороны. Интеграция мигрантов в правовое и экономическое поле страны занимает длительное время, а эффективность вложенных денег порой гасится оппортунистическим поведением самих мигрантов и нежеланием их трудоустроиваться. Дублинские соглашения регулируют вопрос о перераспределении беженцев между странами-участницами, однако на деле это выливается в дополнительные сложности, парализацию многих систем, включая социальную, страховую, транспортную, равно как и значительными расходами, сопряжёнными с депортацией тех, кому в убежище было отказано.

Нельзя не отметить страновую специфику при подходе к методологии анализа рабочей силы, выявлении её проблем и их решении. В данном случае хочется особо остановиться на ряде проблем отдельных стран.

1. Систематический рост уровня безработицы.

Проблема, характерная для Франции. Как уже говорилось, это явление является средством неоднородности рынка труда во

Франции и весьма значительными показателями безработицы в странах риска.

Проблема непосредственно связана с падением уровня прироста рабочей силы, равно как и её численности в абсолютном значении (по ряду параметров).

Также она сопряжена с краткой рабочей неделей – в ряде случаев деятельность на конкретное время запрограммировать невозможно, а наличие значительного количества простаивающих мощностей является тормозом для экономики.

2. Чрезмерное сужение воспроизводства населения.

Проблема немецкого рынка труда, которая является серьёзной трудностью для реализации политики увеличения рабочей силы.

Создание упрощённых режимов для мигрантов и облегчённый порядок получения образования приводят к снижению титульной нации, росту этнических и религиозных конфликтов и чрезмерному предложению неквалифицированной рабочей силы на немецком рынке труда, что блокирует социальные лифты и усложняет процесс карьерного роста. Разнородные законы каждой федеральной земли в определённой мере дестабилизируют систему и служат дополнительным препятствием в процессе интеграции иностранной рабочей силы (при отсутствии стремления воспроизводить свою) и нострификации дипломов иностранных специалистов.

3. Снижение производительности труда.

Вопрос британского рынка труда, сопряжённый с ростом миграции, в том числе нелегальной.

Как отмечают статистические службы, каждый третий из работающих в Лондоне родился вне границ Соединённого Королевства, а в городе Лидс – две трети рабочей силы – иностранцы.

Почти бесконтрольный приток иностранцев в Великобританию за последние 15 лет вызвал серьёзное напряжение систем образования и здравоохранения. Местное население зачастую оказывалось неспособным освоиться с массой мигрантов, которые порой даже не знали английский язык, в то время как деньги британских налогоплательщиков отчуждались от нужд страны, перераспределяясь в пользу мигрантов.

Экономика страны стала испытывать проблемы из-за культурных факторов, а рост низкоквалифицированной рабочей силы, которая вызвала избыток мощностей, парализовала инвестиции в научные разработки. Как следствие – понижение производительности труда, слабость управленческих штатов и сокращение уровня квалифицированных работников.

Все решения по преодолению проблем рабочей силы и рынка труда можно разбить на две группы:

1. Методы, дающие эффект в краткосрочной перспективе.

2. Методы, дающие эффект в долгосрочной перспективе.

Предпочтение только одной группы способно вызвать серьёзный дисбаланс, так как, с одной стороны, рабочая сила требуется здесь и сейчас (даже не через четыре и более года, когда потенциальный работник сможет быть обучен), а с другой – необходимо учитывать долгосрочное развитие и способствовать длительному экономическому росту.

К первой группе методов относятся:

– привлечение иностранной рабочей силы (трудова миграция);

– повышение зарплат в необходимых секторах экономики;

– государственное субсидирование и помощь людям, трудоустроенным при определённых условиях.

Эти методы хороши тем, что способны относительно быстро удовлетворить потребность в рабочей силе того или иного сектора и способствовать решению его текущих проблем.

Однако необходимо учесть, что трудовая миграция не учитывает страновой и языковой специфики, а в ряде отраслей, где требуются высококвалифицированные специалисты (особенно это связано с армией, службами правопорядка, аналитическими службами и т.д.), по соображениям национальной безопасности вообще невозможна. Повышение зарплат и субсидирование, требуя денежные средства, в свою очередь отвлекают эти ресурсы от использования в других проектах, что может вызвать рост недовольства налогоплательщиков.

Вторая группа охватывает следующие методы:

– увеличение расходов на образование, в том числе иностранных студентов;

– содействие многодетным семьям,ощереение деторождения и воспитания детей;

– гармонизация законодательства в трудовой, налоговой, финансовой сферах.

Данные меры не дают краткого, мгновенного эффекта, отдача от них растягивается на длительный промежуток (от момента изначального вливания ресурсов), при этом, как и методы первой группы, данные подходы имеют свои издержки.

Для разработки образовательных программ и подготовки по ним работников необходимо как наличие определённых специалистов, так и определённые способности к прогнозированию – если учесть, что дли-

тельность минимального высшего образования в России равна четырём годам и в Европе есть краткие двухгодичные курсы, то при открытии той или иной образовательной программы важно понимать, какой будет спрос на специалистов в будущем. При этом обязательно учитывать национальную специфику – ведь бухгалтер или юрист, подготовленный во Франции, должен будет переучиваться для работы в Великобритании. К тому же не каждый студент, выучившийся, к примеру, в Германии, будет стремиться оставаться в этой стране, а деньги из экономики страны уже изъяты.

Политика содействия многодетным семьям оказывает влияние на экономический рост в дальнейшем, но необходимо учитывать, что отдача от проектов по помощи родителям отразится на экономике страны минимум через 15–16 лет (возраст вступления в рабочую силу), а в случае с высококвалифицированными кадрами – до 20–25 лет.

При гармонизации законодательства следует обращать внимание на временной лаг принятия решений и на разницу интересов сторон. Временной лаг проявляется в том случае, когда законодательные меры применяются запоздало (такие случаи, к слову, имели место быть во Франции), порой уже не ко времени. Различия в интересах заключаются прежде всего в полярности отношений работодателей и работников – интерес для работника (повышение заработной платы при сокращении времени труда) конфликтует с интересом для работодателя (более эффективная работа при меньшей затратности трудовых ресурсов).

Выводы

Для решения проблем необходимо учитывать всю полноту методов. При этом можно предложить следующие варианты:

– для Великобритании – поскольку страна остаётся центром миграции, было бы полезно перераспределить миграционные потоки, усилив в них долю высококвалифицированных специалистов, содействовать научно-техническому сотрудничеству, росту иностранных студентов и их последующему трудоустройству;

– для Германии – стремиться усилить количество населения (особенно титульной нации), сделав акцент на упрощение режимов родительства и детства, поощряя развитие института семьи, а также сбалансировать законодательные принципы различных федеральных земель;

– для Франции – рекомендуется увеличение рабочей недели, оптимизация распределения времени и развитие политики

содействия образованию, в том числе обучению людей для перераспределения их с пресыщенного рынка низкоквалифицированной рабочей силы в рынок высококвалифицированной рабочей силы, где спрос больше, а безработица – меньше.

Список литературы

1. Borjas G. Labor economics. N.Y.: McGraw-Hill, 2013, 6th edition, 576 p.

2. Hemerijck A. The uses of social investment. Oxford: Oxford University Press, 2017. 476 p.

3. Dustmann C., Frattini T. The Fiscal Effects of Immigration to the UK. *The Economic Journal*. 2014. V. 124. Is. 580 [Electronic resource]. URL: <http://www.cream-migration.org/files/FiscalEJ.pdf> (дата обращения: 26.12.2018).

4. Fitoussi J.-P., Laurent E., Maurice J. Segregation urbaine et intégration sociale. Paris: La Documentation française, 2004. 328 p.

5. Hüfner F., Klein C. The German labour market: Preparing for the future. Paris: OECD Economics Department Working Papers. 2012. No. 983. 47 p.