

Обзор

Перспективы занятости ОЭСР 2003

К большему числу лучших рабочих мест

Overview

OECD Employment Outlook 2003

Towards More and Better Jobs

Russian translation

Обзоры – это переводы выдержек из публикаций ОЭСР.

Их можно получить бесплатно в онлайн-магазине ОЭСР

www.oecd.org/bookshop/

Данный обзор не является официальным переводом ОЭСР.



ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И РАЗВИТИЯ

К большему числу лучших рабочих мест

Мобилизовать на работу недостаточно представленные группы стало ключевой задачей правительственной деятельности...

Безработица растёт в большинстве стран-членов, напоминая о том, что борьба с повышенной и длительной безработицей должна по-прежнему стоять во главе правительственной повестки дня. Ухудшение условий на рынке труда может крайне негативно сказаться на некоторых группах, как например пожилых работниках, женщинах, родителях-одиночках, инвалидах, иммигрантах и молодёжи из неблагополучных семей. Как подчёркивается в этом выпуске *Перспектив занятости*, эти группы и так недостаточно представлены среди занятого населения, и необходимость мобилизовать их на работу должна отныне стать ключевой целью для правительств стран ОЭСР. Для этого необходим более широкий подход - сокращение *незанятости*, которая включает в себя безработицу и бездеятельность.

...поскольку служит для достижения как экономических, так и социальных целей.

Постановка более широкой цели - сокращения незанятости, а не только безработицы - имеет три основных преимущества. Во-первых, она служит для достижения социальной цели. Тот факт, что социальная политика всё чаще ориентирована на занятость, отражает мнение о том, что многие из тех, кто в трудоспособном возрасте получают социальные пособия, могли бы трудиться при наличии соответствующих стимулов и поддержки, и что и они сами, и общество выиграли бы от большей их интеграции в трудовые отношения. Во-вторых, попытки сократить безработицу путём выделения субсидий для ухода людей с рынка труда, как оказалось, вовсе не приводят к желаемым результатам. В-третьих, старение населения требует срочных действий, которые позволили бы мобилизовать недостаточно представленные группы в большей степени. Если доля работающих из этих групп не увеличится, старение населения приведёт к значительному замедлению роста рабочей силы, что неблагоприятно скажется на перспективах экономического роста. Таким образом, многого можно добиться в экономическом и социальном плане, содействуя увеличению доли занятого населения.

В определённой степени решение участвовать в трудовых отношениях является результатом личного выбора.

Тем не менее, следует признать, что незанятость иногда является отражением личных предпочтений людей по отношению к труду и досугу. Например, некоторые родители - особенно с маленькими детьми - предпочитают заботиться о своих детях вместо того, чтобы

участвовать в трудовых отношениях. Сходным образом выход на пенсию иногда является семейным решением: когда человек выходит на пенсию, его спутник тоже часто покидает рынок труда, даже если это приводит к снижению дохода. Совершенно очевидно, что правительства должны считаться с такими различными жизненными ситуациями и личными предпочтениями.

Но во многих случаях недостаточно представленные группы сталкиваются с препятствиями на пути к работе, как со стороны спроса, так и со стороны предложения...

Однако незанятость часто связана с наличием барьеров на пути к трудовому участию, как со стороны спроса, так и со стороны предложения. Высокая минимальная заработная плата и правила, устанавливающие минимальные нормы качества для рабочих мест, могут ограничить возможности трудоустройства, особенно для некоторых групп. Система налогов и социальных выплат также может повлиять на решение участвовать в трудовых отношениях, создавая таким образом "ловушки бездеятельности". Наконец, многие государственные пенсионные системы и схемы досрочного выхода на пенсию часто расхолаживающе влияют в финансовом плане на тех, кто мог бы работать до официального пенсионного возраста.

...и испытывают трудности в продвижении по служебной лестнице, если им удастся устроиться на работу.

Кроме того, некоторые недостаточно представленные группы испытывают трудности в продвижении по служебной лестнице, даже когда находят работу. В результате, они часто возвращаются в ряды безработных или вновь впадают в состояние бездеятельности. Поэтому необходимо также уделять внимание вопросам развития карьеры, а не только помогать недостаточно представленным группам в трудоустройстве.

В этом издании анализируются способы предоставления большего числа лучших рабочих мест для всех.

В первой части этого издания рассматривается проблемная задача, стоящая перед высокопоставленными представителями государственных органов стран ОЭСР в области занятости. В ней документально прослеживается развитие рынка труда с начала 90-х годов (Глава 1) и анализируется то положение, которое занимают на рынке труда группы, недостаточно представленные в сфере занятости (Глава 2). Во второй части представлен ряд мер, направленных на улучшение занятости этих групп (Главы 3 - 5). Такие конкретные меры должны, конечно же, подкрепляться поддержкой совокупного спроса на рабочую силу и, в более широком плане, более интенсивным экономическим ростом - что относится к вопросам, выходящим за рамки проблематики этого издания.

Вначале отмечается разнородная ситуация в сфере занятости...

В Главе 1 приводятся некоторые обнадёживающие признаки структурных улучшений на рынках труда ОЭСР. Значительная доля достижений в области занятости за последнее десятилетие носила структурный, а значит, устойчивый характер. Хотя ситуация в области занятости и ухудшилась во всех странах-членах с 2000-2001 г.г., рост безработицы вплоть до настоящего момента был не таким ярко выраженным, как в предыдущие периоды

экономического спада. В этой главе также рассматриваются тенденции изменения качественных характеристик предлагаемых работ, принимая во внимание показатели непостоянства работы, интенсификации трудового ритма и стресса на работе. Не было выявлено чёткой схемы улучшения или ухудшения качественных параметров предлагаемых работ.

...в которой некоторым группам трудно добиться успеха.

В Главе 2 показаны масштабы задачи по улучшению занятости недостаточно представленных групп. При поступлении на работу многие женщины, пожилые работники и люди с низким уровнем образования рискуют попасть в ловушку низкооплачиваемых должностей. Они также подвержены значительной нестабильности занятости. Действительно, как в Европе, так и в Соединенных Штатах работники, получающие низкую зарплату в определённый год, имеют немало шансов провести около четырёх или пяти последующих лет либо на низкооплачиваемой должности, либо в состоянии незанятости. Это означает, что меры, помогающие людям продвинуться по служебной лестнице, должны стать важным компонентом любой среднесрочной стратегии в области занятости.

Затем рассматривается комплексная стратегия, включающая в себя повышение доходности труда и облегчение доступа к работе по найму, ...

Для решения этих проблем необходима комплексная стратегия, направленная на снятие барьеров на пути к занятости как со стороны спроса, так и со стороны предложения. В частности, труд должен быть привлекательным в финансовом отношении (Глава 3). Это особенно важно для низкоквалифицированных лиц с ограниченными возможностями заработка, а также для семей с низким уровнем дохода и родителей-одиночек, получающих социальные пособия. Многие страны уже использовали пособия для работающих и налоговые льготы (так называемые меры повышения доходности труда) в качестве дополнительных финансовых стимулов для привлечения на работу получателей социальных пособий. Но необходимо также, чтобы выплата таких зарплат была под силу работодателям. Снижение социальных сборов с низких зарплат уже доказало свою эффективность для поддержки спроса на рабочую силу в ряде стран.

Но одних только финансовых стимулов недостаточно, доступ к труду необходимо облегчать также предоставлением разнообразных услуг и созданием гибких условий труда, как например работа на неполную ставку. Это помогло бы лучше сочетать работу и семейную жизнь, а инвалидам дало бы возможность максимально использовать свои ограниченные трудовые возможности. В отношении пожилых работников гибкие схемы выхода на пенсию, поощрение построения второй карьеры наряду с действиями по снятию препятствий, тормозящих приём на работу и удержание на рабочем месте этой категории работников, представляют собой интересные пути реформ.

...эффективные политические меры по активации населения, ...

Необходимы также более интенсивные усилия по привлечению на работу лиц, получающих пособие по безработице или другие виды помощи, связанные с незанятостью. Большую роль здесь может сыграть политика активации населения. В Главе 4 показывается,

что несколько общих принципов лежат в основе эффективных стратегий активации. Во-первых, для получения пособия соискатель должен активно искать работу и/или быть готовым предпринять шаги по улучшению его возможностей трудоустройства. Во-вторых, определённое число возможностей повторного наёма на работу должно быть доступно для кандидатов на трудоустройство. В-третьих, государственная служба занятости или другое учреждение, выполняющее данные функции, должно поддерживать тесный контакт с лицами, получающими пособия, для предоставления им адекватных услуг по поддержке, для контроля за поиском ими работы и гарантии того, что ими будут прилагаться постоянные усилия для возвращения к труду.

...и программы профессиональной подготовки, принимающие во внимание существующее неравенство в уровне обучения.

Профессиональная подготовка необычайно важна для улучшения перспектив карьеры. Поступив на работу, некоторые работники могут попасть в ловушку низкооплачиваемых должностей, а обучение может снизить этот вид риска, помогая им реализовать свой потенциал производительности и заработка. Тем не менее, как показывает Глава 5, недостаточно представленные группы населения получают сравнительно слабую подготовку. Природа такого неравенства существенно отличается от одной группы к другой. В некоторых случаях у работодателей нет стимула для инвестиций в человеческий капитал этих групп. В других случаях сами работники не проявляют интереса к участию в обучающих мероприятиях. Поэтому необходимо принимать меры, которые стимулировали бы как работодателей, так и отдельных лиц инвестировать в обучение в течение всей жизни. А щекотливый вопрос о том, кто должен платить за профессиональную подготовку, также должен решаться вместе с социальными партнёрами и другими заинтересованными сторонами.

Министры труда и занятости ОЭСР проведут обсуждение политических дилемм, вызванных такой среднесрочной стратегией.

Этот выпуск предоставляет аналитические сведения для встречи министров труда и занятости ОЭСР, которая состоится 29-30 сентября 2003 г. и пройдёт под названием "К большему числу лучших рабочих мест". Министры обсудят некоторые из альтернатив, встающих перед высокопоставленными представителями государственных органов и связанных с мобилизацией недостаточно представленных групп. Они, в частности, обсудят вопрос о том, кому необходимо уделить приоритетное внимание: группам, находящимся в наименее благоприятном положении на рынке труда (напр. инвалидам), или группам, представляющим наибольший потенциал трудовых ресурсов (напр. женщинам и пожилым работникам). Вопросы о том, в какой степени достаточно будет привлечь на работу людей из недостаточно представленных групп или о том, необходимо ли высокопоставленным представителям государственных органов также уделять внимание ловушкам низкооплачиваемых должностей и нестабильности занятости, представляют собой ещё одну ключевую тему для обсуждения министрами. Они также рассмотрят возможности расширения существующих стратегий, разработанных для борьбы с безработицей, на группы, оставшиеся за бортом рынка труда. Они обменяются мнениями о том, что приносит плоды, а что не даёт результатов, уделяя при этом особое внимание соотношению затрат и эффективности мер, принимаемых в эпоху весьма строгих налоговых рамок.

По сути своей, министерские прения предоставят возможность выдвинуть на первый план идею о том, что мобилизация недостаточно представленных групп служит для достижения экономических целей и в то же время содействует большей сплочённости общества.

Оглавление английского оригинала публикации *(без приложений, перечней вставок, таблиц и графиков) :*

Предисловие: К большему числу лучших рабочих мест

I. Больше лучших рабочих мест? Совокупный опыт прошлого десятилетия

1. Насколько улучшился совокупный опыт?
 - a. Последние преобразования и краткосрочные перспективы
 - b. Успехи в повышении уровня занятости за последнее десятилетие
 - c. В какой степени были распределены выгоды?
2. Устойчивы ли успехи?
 - a. Тенденция к снижению уровня NAIRU (уровня безработицы, не приводящего к росту инфляции)
 - b. Подбор безработных на вакантные должности почти не улучшился
 - c. Большая сдержанность проявляется в установлении размера заработных плат
 - d. Увеличение динамизма, характерное для роста занятости в частном секторе
 - e. Всесторонняя оценка структурных успехов
3. Больше лучших рабочих мест?
 - a. Хорошо ли платят на новых работах?
 - b. Долгие рабочие часы и головные боли: несколько показателей условий труда
 - c. Рост числа временных работ и работ на неполную ставку
 - d. Увеличивается ли негарантированный характер занятости?

II. Задача мобилизовать рабочую силу: борьба с ловушками бездеятельности и барьерами, препятствующими продвижению по служебной лестнице.

1. Повысить занятость, мобилизовав потенциальное предложение рабочей силы
 - a. Зачем повышать совокупное предложение рабочей силы и занятость?
 - b. Демографический вызов: адаптироваться к старению населения
 - c. Оценить потенциальный уровень предложения рабочей силы
2. Многогранность незанятости
 - a. Женщины по-прежнему весьма недостаточно представлены на рынке труда
 - b. Около 15% молодёжи не работает и не учится в совокупности стран ОЭСР
 - c. Уход с рынка труда начинается задолго до наступления официального пенсионного возраста
 - d. Менее половины малообразованных трудоустроены в совокупности стран ОЭСР
 - e. Иммигранты: весьма разнородная группа
 - f. Малое число инвалидов трудоустроены
3. Трудоустройство, сохранение работы и продвижение по служебной лестнице
 - a. Ловушки бездеятельности через призму лет
 - b. Ловушки низкооплачиваемых должностей и нестабильность занятости
 - c. Переплетённые риски незанятости, низкой оплаты и бедности

III. Сделать работу доходной – сделать работу возможной

1. Схемы финансового стимулирования: сделать работу доходной и облегчить доступ к работе по найму
 - a. Стимулировать предложение рабочей силы путём повышения доходности труда: льготы, обусловленные занятостью
 - b. Поддерживать спрос на рабочую силу путём снижения затрат на рабочую силу

- с. Выделять субсидии работникам или работодателям? Преимущества и недостатки каждого варианта
- 2. Содействовать занятости, принимая во внимание конкретные ситуации
 - а. Матери с маленькими детьми
 - б. Инвалиды в трудоспособном возрасте
 - с. Улучшить перспективы занятости пожилых работников

IV. Пособия и занятость, друзья или враги? Взаимодействие между пассивными и активными социальными программами

- 1. Тенденции зависимости от пособий
 - а. Анализ процентной доли получателей пособий
 - б. Реформы и долгие сроки урегулирования
- 2. Значение и способы измерения "активного" содержания политической стратегии
 - а. Сравнение расходов на "активные" и "пассивные" программы, касающиеся рынка труда
 - б. Действия PES (государственных служб занятости) в период безработицы
 - с. Критерии выдачи пособий и санкции
 - д. Сравнение обязательного и факультативного участия в программах, касающихся рынка труда
 - е. Структура и методы работы институтов
 - ф. Активация механизмов выплаты пособий и курирование неактивных программ
- 3. Результаты "активных" стратегий
 - а. Роль стратегий активации в уменьшении зависимости от пособий
 - б. Замена одного вида пособия другим
 - с. Воздействие на занятость, заработок и перспективы карьеры

IV. Совершенствование навыков и знаний работников

- 1. Постоянная профессиональная подготовка: взгляд на имеющиеся данные
- 2. Нехватка и неравенство? Более пристальный взгляд на определяющие факторы моделей подготовки
 - а. Проявления неэффективности рыночного механизма отражаются на результатах подготовки
 - б. Различить предложено со стороны работодателей и спрос со стороны наёмных работников
 - с. Влияние альтернативных издержек работников на их участие в подготовке
- 3. Правительственные меры улучшения результатов подготовки
 - а. От диагноза к лечению
 - б. Стратегии борьбы с экономическими и финансовыми барьерами
 - с. Рамочные условия

**Данный Обзор представляет собой перевод выдержек из публикации
ОЭСР, первоначально изданной под следующими английским и
французским названиями :**
OECD Employment Outlook 2003. Towards More and Better Jobs
**Perspectives de l'emploi de l'OCDE: Edition 2003. Vers des emplois plus
nombreux et meilleurs**
© 2003, OECD.

Публикации ОЭСР и Обзоры размещены на сайте www.oecd.org/bookshop/
*Находясь на начальной странице онлайн-магазина,
введите в ячейке "Title search" ("Поиск по названию") слово "overview"
("обзор") или наберите название соответствующей книги на английском
языке*
*(На странице, где находится англоязычный оригинал книги, имеется
ссылка на соответствующий обзор).*

Обзоры подготовлены Отделом прав и переводов Дирекции по
общественным делам и связям с общественностью ОЭСР.
Адрес электронной почты : rights@oecd.org / факс: +33 1 45 24 13 91



© OECD, 2003

Репродуцирование данного Обзора разрешается при условии, что будут
указаны авторские права ОЭСР и название оригинала публикации.