

дателя), наделенных управленческой составляющей в эффективном контракте, которые должны обеспечить трудовую функцию и рабочее место своим работникам. Вторая причина (социально-экономическая), - руководитель, пройдя данное испытание, будет более информирован о том, как управлять своими коллегами в условиях применения эффективного контракта и способен будет нести эти знания с учетом рисков, как для себя, так и для работников, в коллектив. Таким образом, изначально необходимо подготовить так называемых «эффективных менеджеров», которые потом помогут умело «адаптировать» концепцию «эффективного контракта». В противном случае вместо стимулирующего контракта и эффективной заработной платы на выходе вполне возможно ожидать:

- ухудшения экономического положения преподавателей вузов в результате роста интенсивности их деятельности и роста формализации,
- сокращения размеров академического вознаграждения,
- свертывания академических свобод,
- дальнейшего ухудшения условий академического развития и усиление коммерциализации высшего образования.

Поэтому самым важным являются обмен опытом, фундаментальные научные исследования этих новых проблемных полей и новых инструментов регулирования социально-трудовых отношений (и профессиональных стандартов и сертификации квалификаций и эффективного контракта), их предварительная апробация, оценка достоинств и недостатков, а также системный мониторинг реальных процессов в высших образовательных учреждениях, регулирующих социально-трудовые отношения.

Список использованных источников

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 гг.». Раздел II.2 Цели, задачи и инструменты Программы. Задачи программы: первая задача. С. 32, сноска 8 // Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 г. № 792-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/3409>. – Дата доступа: 09.09.2015.
2. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория : учебник / под общей редакцией д.э.н., проф. А. А. Аузана. – М.: ИНФРА-М, 2005.
3. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». Раздел. V. Изменения в сфере высшего образования, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту : твержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г., № 2620-р.
4. Совместная декларация по гармонизации европейской системы высшего образования четырех министров, представляющих Великобританию, Германию, Францию и Италию (г. Париж, Сорбонна, 25 мая 1998 года).
5. Указ Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

УДК 331

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

*Коседовски Войцех, д.э.н., проф.,
Университет Николая Коперника,
г. Торунь, Польша*

Ключевые слова: человеческий капитал, экономический кризис, уровень занятости, уровень безработицы.

В статье рассмотрены основные проблемы в управлении человеческим капиталом в Европейском союзе в условиях экономического кризиса, проведен анализ уровня занятости и безработицы в 2007-2015 гг., а также определены инструменты, помогающие Европейскому союзу преодолеть последствия кризиса на рынке труда.

Численность населения Европейского союза (ЕС) в XXI веке отличалась стабильным ростом в пределах 0,2 %-0,4 % в год, независимым от колебаний экономической конъюнктуры. Это было следствием, с одной стороны — естественного прироста, а с другой — положительного сальдо международных миграций. Однако такая положительная тенденция проявлялась не во всех странах-членах, в отдельных из которых, например, в бывших социалистических странах — новых членах Сообщества, имел место процесс депопуляции (больше остальных сократилась численность населения Латвии и Литвы). В связи с ростом численности населения систематически увеличивались трудовые ресурсы. На протяжении последних лет численность экономически активного населения ЕС возросла с 232,9 млн. чел. в 2005 г. до 242,5 млн. чел. в 2014 г. (на 4,1 %). Вместе с этим менялся и рынок труда, ситуация на котором улучшалась до 2008 г. Однако неожиданный взрыв глобального финансового кризиса привел к обратному процессу: занятость стала резко снижаться, тогда как безработица росла. Показатели рынка труда ухудшались вплоть до 2013 г., после чего наступило определенное улучшение. Тем не менее, до сих пор не удалось достичь того состояния рынка труда, в котором он находился в 2008 г.

В отличие от численности всего народонаселения, ситуация на рынке труда оказалась тесно взаимосвязанной с динамикой экономического роста. Возникшее в результате финансового кризиса падение ВВП сказалось на значительном сокращении занятости: до кризиса (2007) во всем ЕС она составляла 220,3 млн чел., в первом кризисном году (2008) даже еще выросла до 222,8 млн чел., но уже в следующем году (2009), когда ВВП в Евросоюзе снизился на -4,4%, число занятых тоже началось уменьшаться вплоть до 2013 г. (достигая 96,8 % состояния в 2008 г.), после чего снова незначительно выросло, достигнув в 2014 г. 217,7 млн чел. Параллельно этому росла безработица: среднегодовое число безработных в последний докризисный год составляло 17,0 млн чел., в следующем году незначительно снизилось (до 16,8 млн чел.), после чего быстро выросло, достигнув максимума в 2013 г. (26,3 млн чел.), а в 2014 г. снова упало, но лишь до 24,8 млн чел. Последнее число означает, что граждан, оставшихся без работы в ЕС, больше, чем всех занятых, например, в Италии и почти столько же, сколько работающих во Франции. Это сравнение показывает огромный масштаб разбазаривания человеческого капитала и размеры вызванных этим потерь ВВП, которые приблизительно равны всему ВВП такой крупной экономики, как итальянская. Одновременно с изменениями числа безработных менялся и уровень безработицы. Так называемый гармонизированный уровень безработицы⁵ в докризисные годы снижался, достигнув минимума (7,0 %) в 2008 г.; после чего в следующем году, в связи с экономической рецессией, вырос до 9,0%, а затем еще выше, вплоть до 10,9 % в 2013 г. Эту тенденцию удалось преодолеть лишь в 2014 г., когда уровень безработицы чуть упал (до 10,2 %). Как следует из рисунка 1, изменения уровня безработицы и занятости происходили практически в обратно пропорциональной зависимости. Вплоть до I квартала 2008 г. эти изменения носили положительный характер, после чего их направление поменялось.

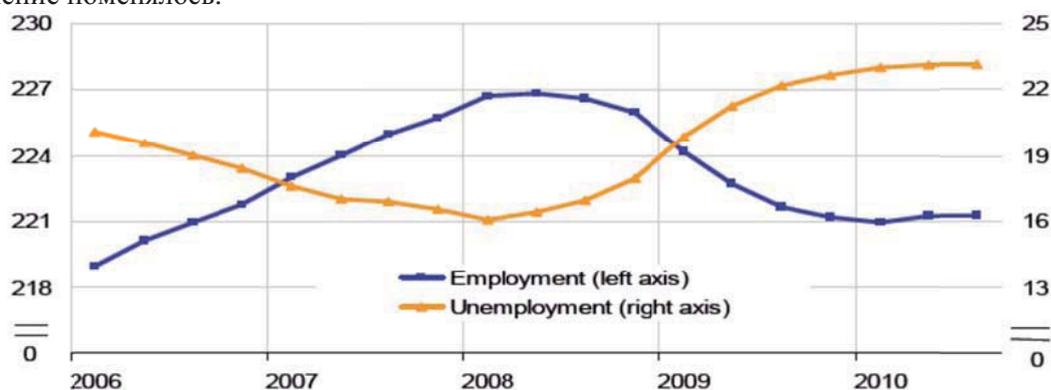


Рисунок 1 – Занятость и безработица в ЕС, 2006-2010 поквартально, млн. чел.

Источник: Eurostat, „Statistics in focus”, 8/2011, с. 1.

⁵Соотношение числа безработных к трудовым ресурсам в возрасте 15-74 лет, в процентах.

Соотношение между безработицей, занятостью и ВВП изображено на рисунке 2. Как из него следует, связь между этими двумя явлениями четко прослеживается, тем не менее заметны и определенные отличия. Изменения в занятости и безработице, как правило, происходили с некоторым опозданием по отношению к колебаниям ВВП.

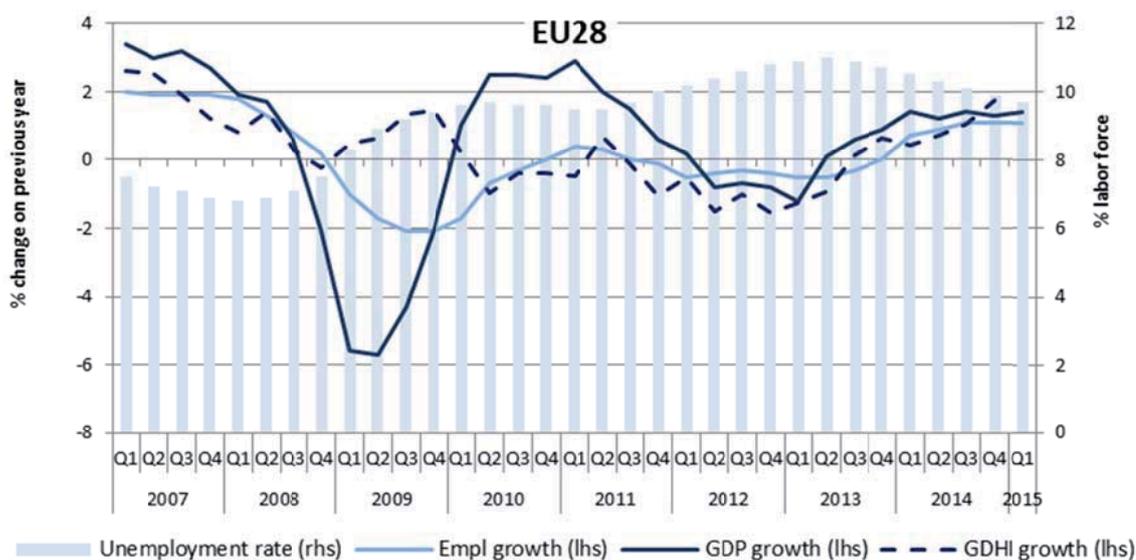


Рисунок 2 – Изменение уровня безработицы и занятости в ЕС и темпы роста/спада ВВП, поквартально

Источник: Eurostat, [ec.europa.eu/eurostat].

Следует подчеркнуть, что все анализируемые явления были крайне неоднородны в отдельных странах-членах. Об этом свидетельствуют, к примеру, диспропорции среднегодового уровня безработицы, который в 2014 г. колебался от 5 % в Германии и 5,6 % в Австрии до 26, 5% в Греции и 24,5 % в Испании.

В анализах последствий глобального финансового кризиса чаще всего рассматривается его разрушительное влияние на публичные финансы, тогда как сравнительно меньше внимания уделяется потерям, возникшим на рынке труда. Тем временем, как отмечает нобелевский лауреат П. Кругман, урон в виде высокой безработицы может быть даже большим, чем растущий бюджетный дефицит и публичный долг. Отсюда следует, что преодолевая кризис, необходимо в первую очередь сосредоточиться на безработице. Европейский союз, будучи международной структурой, функционирующей по принципу социально-ориентированной рыночной экономики, еще в 1993 г. принял Европейскую стратегию занятости (European employment strategy – EES), основной целью которой является создание большего числа новых, лучших рабочих мест во всем ЕС. В настоящее время основанием ведущейся в ЕС политики занятости и социальной политики является принятая в 2010 г. десятилетняя стратегия, направленная на экономический рост и занятость, сокращенно названная “Стратегией Европа 2020” (Europe 2020 Strategy) [1]. Данный документ должен помочь не только в решении проблем, возникших вследствие кризиса, но и скорректировать союзную модель экономического роста, а также ведущуюся в ее рамках европейскую политику занятости. В нем указано пять стратегических целей, которые должны быть достигнуты ЕС к 2020 г. Среди них на первое место был вынесен рост занятости (остальные цели, это: исследования и развитие, климат и энергия, образование, социальная интеграция и борьба с нищетой). Согласно данной стратегии к 2020 г. должны найти работу 75 % профессионально активного населения в возрасте 20-64 лет. Европейская стратегия занятости стала частью Стратегии Европа 2020, а ее внедрение осуществляется в рамках так называемого Европейского семестра – процесса ежегодной, тесной координации политики стран-членов при совместном участии европейских организаций.

Политика занятости и социальная политика реализуются в ЕС при помощи многочисленных инструментов: правовых, финансовых и информационных. В первые из них входят нормативные акты, которые после принятия на уровне всего Сообщества включаются в национальное законодательство стран-членов и внедряются в практику. К важнейшим из них относится свободное перемещение людей по территории всего ЕС. В соответствии с ними, граждане ЕС могут:

- искать работу в любой отдельно взятой стране ЕС и работать там без специального разрешения;
- проживать в любой стране ЕС, также по истечении трудового договора;
- пользоваться в любой стране ЕС такими же правами, как и граждане данной страны, а именно: доступом к рынку труда, условиям выполнения работы, социальным выплатам, налоговым льготам и пр.

Важнейшим в группе финансовых инструментов является Европейский социальный фонд (European Social Fund - ESF), целью которого является выравнивание уровня занятости и уровня жизни в странах и регионах ЕС. Бюджет фонда на 2014-2020 гг. составляет в общей сложности 80 млрд евро, в том числе для Польши предназначено 13,2 млрд евро. Кроме того, ЕС ввел специализированные финансовые инструменты:

– Европейский фонд адаптации к глобализации (European Globalisation Adjustment Fund - EGF), в распоряжении которого находится 150 млн евро. Эти средства адресованы лицам, уволенным с работы в результате реструктуризации мировой торговли, и выделяются на поиски новой работы или на открытие собственной фирмы;

– Европейский фонд помощи наиболее нуждающимся (Fund for European Aid to the Most Deprived - FEAD) располагает бюджетом в размере 3,8 млрд евро, предназначенным для материальной помощи (продукты питания, одежда и пр.)

Среди информационных инструментов особого внимания заслуживает Европейский портал по мобильности рабочей силы EURES (EURES The European Job Mobility Portal), предоставляющий информацию и консультирующий работников и работодателей, а также всех граждан, желающих воспользоваться правом на свободное перемещение.

Старания ЕС улучшить ситуацию на рынке труда приносят положительные, но ограниченные и крайне неоднородные результаты в отдельных странах [2]. Уровень занятости до сих пор находится на более низком уровне, чем в 2008 г. (в 2014 г. он составил 69,2%, а в 2008 г. 70,3%) и колеблется от 53,3% в Греции до 80% в Швеции. В связи с этим Европейская комиссия отмечает, что достижение запланированного на 2020 г. показателя занятости 75% маловероятно и прогнозирует, что он достигнет приблизительно только 72%. Соответственно прогнозы по уровню безработицы также не оптимистичны. Согласно прогнозу Международного валютного фонда [3] уровень безработицы в ЕС в 2015 г. составит 11,1%, а в 2016 г. 10,6% и лишь к 2020 г. в этой области ожидается заметное улучшение.

Список использованных источников

1. European Commission, Communication from the Commission EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Brussels, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final, [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>].
2. Eurostat, Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 strategy, 2015 edition, [<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6655013/KS-EZ-14-001-EN-N.pdf/a5452f6e-8190-4f30-8996-41b1306f7367>].
3. Short- and Long-Term Factors, World Economic Outlook, April 2015, IMF, Washington DC, с. 51, 61, 170-172.

УДК 331

СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА И МОБИЛЬНОСТЬ В ОБРАЗЕ ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ

Меньшиков В.В., д.с.н., проф.

Даугавпилсский университет, г. Даугавпилс, Латвия

Ключевые слова: рынок труда, трудовая мобильность, мобильный образ жизни.

Важные изменения наблюдаются на современном рынке труда, где происходит мобилизация образа жизни, работы и трудоустройства. Традиционно трудовая мобильность понимается как изменение профессии, смена места работы, трудовая миграция. Сегодня мобилизация в труде