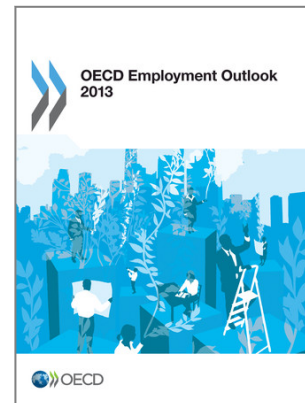


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Russian



Читайте полную версию книги на: 10.1787/empl_outlook-2013-en

Перспективы занятости ОЭСР 2013

Резюме на русском языке

Ожидается сохранение высоких уровней безработицы

Более пяти лет прошло с начала глобального финансово-экономического кризиса, а уровень безработицы все еще остается высоким во многих странах ОЭСР. В апреле 2013 г. более 48 млн человек не были трудоустроены, что составляло уровень безработицы в 8,0%, т.е. только на половину процентного пункта ниже кризисного пика в 8,5%. Но между странами существуют большие различия - уровень безработицы ближе к 5% или ниже этой отметки в пяти странах ОЭСР, но выше 25% в двух других (Греция и Испания). В своих прогнозах на будущее ОЭСР не предвидит больших изменений в уровне безработицы для зоны ОЭСР до конца 2014 г., прогнозируется, что в шести Европейских странах она вырастет как минимум на один процентный пункт, а в пяти других странах ОЭСР - снизится на половину процентного пункта или больше.

Пожилые работники преуспевают относительно неплохо

Успехи некоторых групп на рынке труда, в основном, молодых мужчин с низкой квалификацией, относительно слабы. И наоборот, более пожилые работники перенесли кризис лучше, чем в предыдущие глубокие экономические спады. В этом задействован целый ряд факторов, которые начали свое действие еще до кризиса, среди которых тенденция более позднего выхода на пенсию более пожилых работников, частично потому что они имеют лучший уровень образования и лучшее состояние здоровья, чем предыдущие поколения. Полное или частичное закрытие программ досрочного выхода на пенсию также сыграло в этом роль.

Анализ отношений между занятостью более молодых и занятостью более пожилых работников во времени и в разных странах показывает, что пожилые работники улучшают свои результаты на рынке труда не за счет молодежи. Это только укрепляет выводы о том, что предыдущие попытки правительств помочь молодежи найти свое место на рынке труда с помощью программ поощрения раннего выхода на пенсию пожилых работников были дорогостоящими политическими ошибками. Успокаивает то, что правительствам пока удается устоять перед соблазном введения программ раннего выхода на пенсию в ответ на существующий сегодня высокий уровень безработицы среди молодежи. Вместо этого они должны продолжать стратегии, направленные на улучшение перспектив занятости как для молодых, так и для пожилых работников, в том числе с помощью структурных реформ, стимулирующих рост, и целевых мер активизации рабочей силы, что бы помочь работникам обеих этих категорий, каждая из которых имеет свою специфику проблем, найти работу и сохранить занятость.

Законодательство в защиту занятости становится менее строгим

В последнее десятилетие и, в частности, после кризиса в странах ОЭСР отмечалась тенденция уменьшения строгости законодательства в защиту занятости – правил, касающихся найма и увольнения работников, особенно в части, касающейся коллективных и индивидуальных увольнений. Кроме того, отмечались изменения, хоть и гораздо менее масштабные, для

сокращения разрыва между уровнем защиты работников на постоянных и временных контрактах. В 90-х годах прошла широкая отмена законодательных ограничений, применявшихся до этого в регулировании временных контрактов, что привело к возникновению двойственного раскола на рынке труда между положением работников, находящихся на стабильном долгосрочном контракте, и работников, находящихся на ненадежном краткосрочном контракте.

Данные последние реформы должны помочь сделать так, чтобы рынки труда более гибко реагировали на экономические изменения, сокращая, при этом, разрыв между работниками на временных и постоянных контрактах. Исследования показывают, что, в среднем, это должно пойти на пользу трудящимся, так как им будет проще найти работу, соответствующую их квалификации. Несмотря на это, для некоторых работников это может означать существенные потери. Правительства должны отреагировать с помощью политических мер, направленных на снижение негативного воздействия этих реформ, и помочь этим работникам найти новую работу.

Хорошо разработанные политические меры по активизации помогают безработным найти работу

Политические меры по активизации относятся к тем политическим мерам в области рынка труда, которые направлены на то, чтобы поощрить возвращение к занятости тех, кто получает пособие. Подходы могут быть разными, но они включают помощь в поиске работы и обучении и привязывают выплату пособий к доказательству поиска работы и требованиям принять участие в мерах по повышению пригодности к трудоустройству. На основе проведенного ОЭСР подробного обзора политики активизации в семи странах были определены несколько ключевых уроков.

Прежде всего, для того, чтобы предотвратить зависимость от пособий, все страны с хорошо развитой системой поддержки доходов для безработных, могут выиграть от сильной системы активизации, направленной на занятость. Она должна состоять из мер помощи в поиске работы и повышения готовности к работе, сопровождаемых требованиями участия в программах занятости и обучения. Во-вторых, важно продолжать реформы по введению или расширению связанных с работой требований для таких групп, как одинокие родители, безработные пожилые работники и люди с неполной трудоспособностью. Эти реформы доказали свою состоятельность в помощи этим группам в возвращении к работе, даже если изначально они могут привести к определенному увеличению в "открытой" безработице, так как эти группы потеряют свой статус неактивности. В-третьих, внедрение успешной стратегии активизации может требовать таких институциональных реформ, как координация управления льготами и преимуществами и помощь в поиске работы, а также плана финансирования на национальном и местном уровне. Наконец, эффективность государственных и частных служб трудоустройства может быть повышена с помощью управления эффективностью их функционирования на основе измерения результатов занятости с внесением корректировок в зависимости от соискателя и особенностей местного рынка труда.

Трудоустройство после сокращения штатов

В тех странах, по которым имеются данные, примерно от 2% до 7% работников сталкиваются с увольнением в связи с сокращением производства или штатов в среднестатистический год. В сравнении с работниками среднего возраста, пожилые и молодые работники подвержены большему риску, при этом поиск ими новой работы проходит по-разному. Пожилые работники, как правило, отмечают, что им труднее вновь трудоустроиться, чем молодым, и они страдают от более сильной потери заработка, а молодые работники находят новую работу относительно быстро и такую, которая требует более высокого уровня квалификации. Большой угрозе увольнения в связи с сокращением штатов подвержена еще и категория работников малых предприятий и тех работников, чья работа опирается на физические и ремесленные навыки, которые могут быть менее востребованы в таких растущих секторах, как, например, информационные технологии.

Так как многие аспекты незарплатных преимуществ увеличиваются с ростом срока занятости на конкретной работе, то сокращенные работники, которые находят новую работу, могут иметь меньше прав на оплачиваемый отпуск и больничный. От них также может требоваться работать по вечерам и в выходные или на неполную ставку. Но, в общем, как правило, основные финансовые издержки сокращенных работников связаны с потерей зарплаты во время нахождения без работы, а не из-за снижения доходов на новой работе.

Эти результаты позволяют сделать ряд политических выводов: для облегчения финансового бремени, которое ложится на сокращенных работников, крайне важно быстро вернуть их в ряды трудоустроенных. Кроме того, если государственные ресурсы ограничены, то их следует целенаправленно выделять на пожилых и низкоквалифицированных работников. Наконец, ожидать, что предприятия сами займутся трудоустройством уволенных и их переобучением - это, может быть, не самый правильный подход, если увольнения в связи с сокращением штатов сконцентрированы в малых предприятиях, от которых зачастую не требуется предоставлять или финансировать такие услуги.

© OECD

Данное резюме не является официальным переводом ОЭСР.

Воспроизведение данного резюме разрешается при условии, что при этом будут указаны атрибуты авторского права ОЭСР и заглавие оригинала публикации.

Многоязычные резюме - переведённые отрывки из публикаций ОЭСР, вышедших в оригинале на английском и французском языках.

Они доступны бесплатно в онлайн-магазине ОЭСР www.oecd.org/bookshop

За дополнительной информацией, обращайтесь в Отдел прав и переводов ОЭСР при Директорате общественных вопросов и коммуникации: rights@oecd.org или по факсу: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Посетите наш интернет сайт www.oecd.org/rights



[Читайте полную версию на английском языке в библиотеке ОЭСР \(OECD iLibrary\)!](#)

© OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2013-en