



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Тарасова Юлия Николаевна

**АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА ЮЖНОЙ КОРЕИ
И ТЕНДЕНЦИЙ ЕГО РАЗВИТИЯ**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

по направлению подготовки 38.03.03 – «Управление персоналом»,
профиль «Аудит и контроллинг персонала»

г. Владивосток
2018

Автор работы _____
(подпись)

« _____ » _____ 2018 г.

Консультант (если имеется)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О)

« _____ » _____ 2018 г.

Руководитель ВКР проф. каф. УПЭТ, проф.
(должность, ученое звание)

_____ К.Г. Кречетников
(подпись) (Ф.И.О)

« _____ » _____ 2018 г.

Назначен рецензент _____

_____ (должность, фамилия, имя, отчество)

Защищена в ГЭК с оценкой _____

Секретарь ГЭК _____

_____ (подпись) _____ (И.О. Фамилия)

« _____ » _____ 2018 г.

«Допустить к защите»

Заведующий кафедрой канд. геогр. наук, доцент
(ученое звание)

_____ Л.А. Савинкина
(подпись) (Ф.И.О)

« _____ » _____ 2018 г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Кафедра управления персоналом и экономики труда

З А Д А Н И Е

на выпускную квалификационную работу

студенту (ке) Тарасовой Юлии Николаевне группы Б14036
(фамилия, имя, отчество)

на тему «Анализ рынка труда Южной Кореи и тенденций его развития»

Вопросы, подлежащие разработке (исследованию): 1 Понятие рынка труда и основные тенденции на нем. 1.1 Понятие рынка труда. 1.2 Основные компоненты рынка труда. 1.3 Основные тенденции развития рынка труда. 2 Особенности рынка труда Южной Кореи и направления его развития. 2.1 Особенности рынка труда Южной Кореи. 2.2 Тенденции развития рынка труда Южной Кореи. 2.3 Возможности применения опыта Южной Кореи в России.

Основные источники информации и прочее, используемые для разработки темы: публикации статистических данных следующих организаций: государственное управление статистики Южной Кореи, Международная Организация Труда (МОТ), ООН, Организация Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР), Азиатский Банк Развития (АзБР), а также законодательные акты и официальные документы Южной Кореи, в частности, Министерства труда, Министерства финансов, Министерства Юстиции и Банка Кореи. Часть ценных данных была получена из материалов исследований ученых Южной Кореи по проблематике рынка труда.

Срок представления работы « 20 » июня 2018 г.

Дата выдачи задания « 29 » сентября 2017 г.

Руководитель ВКР профессор каф. УПиЭТ, профессор К.Г. Кречетников
(должность, ученое звание) (подпись) (и.о.ф.)

Задание получил _____ Ю.Н. Тарасова
(подпись) (и.о.ф.)

Оглавление

Введение.....	4
1 Понятие рынка труда и основные тенденции на нем	7
1.1 Понятие рынка труда	7
1.2 Основные компоненты рынка труда	15
1.3 Основные тенденции развития рынка труда	22
2 Особенности рынка труда Южной Кореи и направления его развития.....	35
2.1 Особенности рынка труда Южной Кореи	35
2.2 Тенденции развития рынка труда Южной Кореи.....	43
2.3 Возможности применения опыта Южной Кореи в России	55
Заключение	63
Список использованных источников	63
Приложения	72

Введение

В настоящее время весь мир охвачен процессами экономической глобализации, из-за чего в общем количестве трансграничных обменов все значительней происходит активизация перемещения трудовых ресурсов между разными государствами. Можно со всей смелостью утверждать, что уже сформирован международный рынок труда, в процессах трудовой миграции в той или иной степени участвуют все государства и Россия не исключение. Республика Корея, которая является нашим соседом на Дальнем Востоке, также глубоко и активно вовлекается в данный процесс.

Тем не менее, нынешний этап развития мирового хозяйства характеризуется серьезным обострением глобальных проблем: экономических, политических, социальных и демографических. Все это обуславливает необходимость детального изучения механизмов и принципов регулирования мировой экономики, которые непрерывно меняются. В том числе, национальных и мировых рынков труда, что и составляет актуальность темы данной выпускной квалификационной работы. В силу влияния перечисленных тенденций отмечаются коренные изменения в самой трудовой деятельности, менеджменте кадров, а также в структуре занятости.

Важность обнаружения и изучения всех перечисленных проблем усиливается тем, что, как правило, рынок труда характеризуется системой экономических отношений по поводу всех вопросов, касающихся рабочей силы. В частности, формирования, применения, распределения и перераспределения трудовых ресурсов, найма и уровня оплаты.

Мировой процесс воспроизводства определяет тенденция международного обмена трудовыми ресурсами, которая играет значительную роль в области внешнеэкономического сотрудничества.

Республика Корея продемонстрировала мировому сообществу свой экономический прорыв, который удалось совершить во многом благодаря трудовым ресурсам. Данное государство характеризуется собственной

спецификой в области регулирования рынка труда и представляет серьезный интерес как объект исследования для России.

Цель выпускной квалификационной работы – комплексный анализ специфики, основных проблем и тенденций развития рынка труда Республики Корея, а также возможности применения опыта Южной Кореи в России.

На основании поставленной цели можно сформулировать следующие задачи:

- 1) охарактеризовать понятие рынка труда и определить его основные тенденции и компоненты;
- 2) выявить главные общемировые тенденции развития рынка труда;
- 3) определить особенности рынка труда Южной Кореи и выявить основные направления его развития;
- 4) проанализировать возможности использования опыта Южной Кореи в области развития рынка труда в России.

Объект исследования – структура и основные элементы рынка труда Южной Кореи.

Предмет исследования – процессы формирования и развития рынка труда Южной Кореи.

Методы исследования – сравнения, сопоставления и конкретизации статистических данных, анализ литературных источников и существующих тенденции, синтез полученного материала в целостную законченную работу.

Теоретической базой данной работы выступили фундаментальные работы отечественных востоковедов, таких как Ю.В. Ванин, Ф.И. Шабошкина, Б.В. Сеницын, М.Н. Титаренко и В.И. Шипаев, а также коллективные научные труды Центра корейских исследований Института Дальнего Востока РАН, Института мировой экономики и международных отношений и т.д.

Практическая значимость данной выпускной квалификационной работы заключается в том, что Южная Корея и Россия продолжают тесное

сотрудничество и развивают установившиеся экономические и политические взаимосвязи, поэтому было бы логично реализовывать взаимодействие, в том числе и в сфере обмена трудовыми ресурсами. Наши страны активно развивают совместное предпринимательство, разрабатывают общие промышленные проекты, реализация которых будет происходить с помощью и российских, и корейских трудовых ресурсов. Поэтому очень важно изучить специфику трудовых отношений, а также национальную культуру и традиции Южной Кореи.

Структура выпускной квалификационной работы содержит введение, два раздела, список использованных источников и приложения.

1 Понятие рынка труда и основные тенденции на нем

1.1 Понятие рынка труда

На сегодняшний день экономическая литература не содержит единого определения понятия «рынок труда». Это в значительной степени препятствует разработке по-настоящему действенных практических мер по управлению этой сферой экономики и выработке стабилизационных мер на периоды мировых и национальных экономических кризисов. Данные соображения обуславливают необходимость уточнения категории «рынок труда».

Родоначальниками теорий рынка труда и трудовых отношений являются К. Маркс, Ж.Б. Сэй, А. Смит, Д. Рикардо и У. Петти, создавшие в свое время теорию трудовой стоимости. Формирование научных взглядов этих ученых, положивших основу классической политэкономии, пришлось на времена, когда еще существовала в чистом виде свободная конкуренция, а рыночная система экономики до тех пор ни разу не подвергалась структурной корректировке из-за экономического кризиса. Поэтому у экономистов-классиков крепла уверенность, что рыночные регуляторы универсальны и всемогущи, поэтому ученые отстаивали данную идею, утверждая, что полная занятость гарантирована балансом спроса и предложения на рынке труда.

К. Маркс в своем труде «Капитал» трактовал получения заработной платы наемным персоналом в качестве результата обмена продаваемой рабочей силой с капиталистом, а не за непосредственно сам труд, что утверждали Д. Рикардо и А. Смит. В частности, К. Марксом отмечалось, что характерной чертой эпохи капитализма выступает факт, что рабочая сила непосредственно для рабочего выступает как форма товара, принадлежащего ему самому [12].

Поэтому можно сделать вывод, что категории «труд» и «рабочая сила» были разорванными, поэтому понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы» разделялись. Подобное разделение предоставляло возможность

осознать суть взаимоотношений субъектов в процессе найма на работу. Такой подход обусловил ситуацию, при которой категория «рынок труда» полностью заменен понятием «рынок рабочей силы».

Подобное разделение было отмечено в большинстве экономических трудов советских ученых в СССР, которые касались анализа состояния трудовых ресурсов в странах капитализма. При социализме подчеркивалось, что рабочая сила из-за своей социально-экономической формы не выступает в качестве товара [18].

В работах отечественных исследователей современного трудового права и экономической науки сложилась точка зрения на рынок труда как на систему общественных (социально-экономических) отношений между его субъектами [7].

К примеру, А. Кашеповым дано определение рынка труда как системы общественных отношений, не только социальных, но и юридических институтов и норм, которые гарантируют обмен труда на деньги в зависимости от действующего на рынке соотношения спроса и предложения на основе соблюдения общепринятых свобод и прав человека [23].

А. Никифорова согласна с предыдущей точкой зрения и также трактует рынок труда в качестве системы общественных отношений, характеризующих степень развития и сложившийся баланс интересов между факторами – участниками рынка труда: трудящимися, предпринимателями и государством [8].

В. Булановым дано следующее определение рынка труда – это товарно-денежные отношения, обусловленные существующим в данный момент спросом на рабочую силу, с использованием и дальнейшим вознаграждением человека, в соответствии с отработанным рабочим временем [14].

Существуют и прочие определения рынка труда, основывающиеся на анализе его отдельных компонентов. В частности, А. Котляром рынок труда трактуется как совокупное предложение рабочей силы и спрос на нее, при взаимодействии которых происходит распределение экономически активного

населения по всем сферам хозяйственной деятельности в профессионально-квалификационном, территориальном, отраслевом и демографическом разрезах [22].

Сопоставляя существующие в российской экономической литературе точки зрения, Г. Руденко и Ю. Одеговым было сформулировано следующее определение рынка труда: это система социально-экономических отношений в части формирования, использования и распределения рабочей силы на условиях ее товарности. Перечисленные ученые полагают, что предложенное определение можно одинаково справедливо применить к любому уровню рынка труда (предприятия, региона, отрасли, государства), поскольку сущность социально-трудовых отношений характеризуется типом экономической системы, в которой вынуждены функционировать все существующие хозяйственные единицы [10].

Также следует подчеркнуть тенденцию разделения рынка труда на несколько видов. К примеру, С.В. Моховиковым выделяется сразу три разных понятия: рынок рабочей силы, рынок занятости и, непосредственно, рынок труда. Рынок труда данный ученый признает более универсальным в сравнении с остальными двумя и дает ему определение как системы общественных отношений в области подготовки, найма и дальнейшего применения рабочей силы [13].

С ним согласны и другие ученые, в частности, В.С. Федоляк, определяющий рынок труда как единство рынка рабочих мест и рынка рабочей силы [26]. А также Н.Н. Жгулева, разделяющая такую же научную точку зрения.

При этом между рынком рабочей силы и рынком потенциального труда выставляется знак равенства. Ю.Г. Одегов и С.А. Карташов также склонны выделять три вида рынков: рынок труда, рынок трудовых ресурсов и рынок рабочей силы. Из перечисленных рынков данные ученые максимально общим понятием считают «рынок трудовых ресурсов», потому что он объединяет полный спектр экономических, юридических, социальных и

психологических факторов, а также выступает как исторически сложившийся механизм [7]. Автор же считает, что данное рассуждение имеет слабую сторону – рынки рабочей силы и труда также складываются исторически.

Приведенные формулировки даны учеными-экономистами, однако по своему содержанию они вполне сравнимы с определениями, которые были найдены юристами. В частности, С.П. Маврин в одной из своих работ при формулировке определения рынка труда указал на то, что оно вполне применимо и для юриспруденции. Ученый считает, рынок труда выступает как совокупность стоимостных товарно-денежных отношений участников рынка социально-трудовых взаимосвязей, которые сложились по поводу найма труда [17].

Автор уже указывал, что рынок труда является одним из сегментов рынка в его широком понимании. Следовательно, для него должны быть справедливы все характеристики рынка [25].

В этом отношении, С.П. Маврин называет следующие предпосылки для функционирования рынка или его сегмента любого вида [11]:

а) материальные, необходимые для «запуска» рынка в действие; главным среди них выступает определенный рыночный продукт, который его обладатель планирует продать или реализовать каким-то другим образом;

б) экономические, ответственные за функционирование рынка; главной предпосылкой выступает существование в обществе товарно-денежных отношений, основанных на принципах эквивалентной возмездности и конкуренции между субъектами рынка или его участниками;

в) юридические, ответственные за функционирование механизмов саморегуляции рынка; заключаются в санкционировании юридическим правом свободы выбора партнерами сделок, договорных принципов взаимоотношений участников рынка;

г) социальные, которые сформированы непосредственно людьми, стремящимися купить (приобрести) или продать (реализовать) конкурентный продукт рынка.

Рынок организуется и в дальнейшем функционирует с целью продвижения рыночного продукта от его производителя или владельца к потребителю. То есть происходит процесс удовлетворения существующих потребностей субъектов рынка, выступающих на нем в качестве потребителей его продуктов.

Данный процесс происходит в рамках определенной деятельности людей, являющихся субъектами или участниками рынка, взаимодействующих между собой и поэтому вступающим в отношения купли-продажи рыночных продуктов. Именно на основании подобной точки зрения утверждается, что рынок формирует социально-экономические отношения, с помощью которых происходит продажа рыночного продукта, тем самым подтверждается его социально-экономическая полезность (способность удовлетворять спрос потребителя).

В нормальном обществе взаимоотношения всех участников рынка подчинены правилам и поэтому упорядочены, что дает возможность говорить о существовании механизма взаимоотношений участников рынка. И, следовательно, давать рынку следующее определение – это институт, сводящий на одной площадке поставщиков и потребителей рыночных продуктов.

Под объектом рынка труда понимается конкретный наемный труд, выступающий в качестве невещественного блага, содержание которого – человеческая деятельность определенного вида. Такому труду присущи все признаки, позволяющие его квалифицировать как объект стоимостного оборота. Например, несмотря на то, что ему не характерна, как большинству вещественных товаров, меновая стоимость, тем не менее, он обладает стоимостью потребительской. Таким образом, обладая стоимостью, труду позволяет иметь и цену, на величину которой непосредственное влияние, кроме характеристик труда, оказывают существующие спрос и предложения на него.

Таким образом, наемному труду характерны признаки, позволяющие относить его к товарам. И именно благодаря им труд на рынке труда выступает в качестве его объекта.

С этой позиции ставить определение труда в один ряд с физическими товарами и производственными факторами не вполне правильно, потому что товары и труд все же разнопорядковые явления. В своем высшем значении труд не столько элемент экономики рыночного образца, сколько обязательное условие функционирования рыночной экономики. Поэтому является источником большинства продуктов рынка, например, товаров и услуг. Следовательно, наиболее корректно считать труд первоосновой ценности всех благ [25].

Труд является осознанной, общепризнанной, энергозатратной и целесообразной деятельностью людей, для которой необходимы усилия, осуществление работы, результатом последней выступает создание духовных и материальных благ. Которые, в свою очередь, направляются на удовлетворение потребностей конкретного человека, компаний, общности людей или общества, в целом [20].

К главным субъектам рынка труда относятся индивидуум, готовый реализовывать свои способности к труду и работодатель, присутствующий на рынке как потенциальный потребитель труда.

Ученые В. Буланов, В. Волгин, С. Карташов и Л. Костин под субъектами труда понимают категорию граждан, как занятых на условиях найма, так и находящихся в активном поиске работы. То есть к субъектам труда они причисляют фактически все экономически активное население, исключением являются люди, работающие на условиях самозанятости [4].

Следствием функционирования рынка труда выступает деление экономических активного населения на безработных и занятых.

Безработный в большинстве случаев – это уволенный со своего рабочего места, потерявший работу человек. Следовательно, формирование контингента безработных, главным образом, происходит как результат

определенных взаимоотношений наемного персонала и работодателя, которые характеризуются ярко выраженным рыночным характером. На основании успешной практики создания систем управления работниками, можно утверждать, что именно рыночная экономика способствует возникновению внутренних рынков труда компании. Данным рынкам характерны динамика спроса и предложения наемного персонала, уже вовлеченного в производственный процесс. Если предприниматель демонстрирует действительно рыночное отношение ко всем факторам производства и к труду в том числе, то это стимулирует его на активную ротацию персонала. Что, в свою очередь, обязательно приведет к увольнениям, а также перемещению сотрудников на внешний рынок труда с рынка внутреннего. Непосредственно товарность наемного труда не позволяет рыночной экономике обеспечить стабильную и гарантированную занятость, потому что даже при условии, что работник сохраняет за собой рабочее место, он может перемещаться по системе должностей внутри компании. В том числе, в выгодном для него направлении.

Следовательно, можно утверждать, что рассмотрение пребывающего на рынке труда общего количества экономически активного населения дает возможность обосновать согласование политики занятости населения с политикой рынка труда.

Как итог, заметим, что отечественная экономическая литература сегодня очень многопланово рассматривает «рынок труда» как экономическую категорию. Пояснения российских ученых в этом отношении аналогичны трактовкам зарубежных исследователей, но максимальный акцент все же ставится на социальную сторону понятия. Поясняется данный факт историческими условиями развития России. Вместе с тем, отечественные экономисты не выработали единый подход к анализируемой категории, несмотря на то, что непримиримые противоречия в этом отношении отсутствуют [21].

Автор считает, что рассмотрение рынка труда должно проводиться следующим образом:

– организационно-экономическая плоскость, позволяющая понять сущность рынка труда как категории. С этой точки зрения можно сформулировать следующее определение: рынок труда представляет собой механизм для удовлетворения потребности работодателя в ресурсе производства «труд» для ведения производственной деятельности и потребности наемного персонала в работе как главном источнике дохода, позволяющий максимально эффективно распределить работников по разным сферам и отраслям государства;

– социально-экономическая плоскость, разрабатывающая конкретные мероприятия по предотвращению социальной напряженности в обществе и стабилизации уровня занятости. Конкретно с социально-экономической позиции под рынком труда понимается общая совокупность не только трудовых, но и всех взаимозависимых от него отношений субъектов экономической системы, которые осуществляются организациями, входящими в инфраструктуру рынка труда.

Подобный подход дает возможность точнее понять специфику формирования рынка труда и принципов его формирования не только на государственном, но и на региональном уровне.

В Дальневосточном регионе существуют следующие предпосылки, оказывающие непосредственное влияние на рынок труда:

а) интенсификация миграционного потока на территорию края со стороны КНР;

б) уязвимая и нестабильная отраслевая структура занятости в самом начале преобразований, что обусловлено кризисными явлениями в экономике;

в) значительное уменьшение численности трудовых ресурсов на фоне роста удельного веса населения более старших возрастов;

г) существование такого явления как естественная убыль населения (происходит не только из-за уменьшения количества рожденных граждан, но и в силу роста смертности населения, в том числе лиц трудоспособного возраста).

Перечисленные предпосылки выступают и как факторы определенной конъюнктуры рынка труда.

Состояние рынка труда Дальневосточного региона вынуждает проводить определенную политику коррекции со стороны государства в этой области. Для этого следует сделать более совершенным процесс диагностики состояния и тенденций рынка труда для определения критической зоны рынка и формирования прогноза структуры вакансий и рабочих мест в долгосрочной перспективе.

1.2 Основные компоненты рынка труда

Как уже было отмечено, рынок труда выступает как сфера проявления противоречий интересов разных социальных групп, представленных наемной рабочей силой (совокупностью людей, определенных возрастными и профессиональными группами экономически активного населения) и работодателями. Это обусловлено тем, что формирование рынка труда происходит при согласовании и выражении социально противоположных интересов групп трудоспособного населения, нуждающегося в рабочих местах и работодателей, испытывающих дефицит в персонале.

Как бы ни складывалась рыночная ситуация, рынок труда всегда является инструментом стоимостного выражения рабочей силы, возможностей профессионального роста и получения профессионального образования, условий найма и гарантии занятости [5].

Рынку труда, как, впрочем, и любой другой системе характерна собственная структура. Несмотря на определенные отличия, многие элементы рынка труда остаются общими для разных стран. Структурирование рынка, в соответствии с целями анализа, осуществляется

по разным критериям. Но, в первую очередь, необходимо определить структуру рынка труда в чистом виде, независимо ни от каких особенностей: национальных и пр. Есть возможность это сделать по важнейшим компонентам, обязательным для нормального функционирования цивилизованного и современного рынка труда. По мнению профессора Н.А. Волгина, такими компонентами являются:

- субъекты рынка;
- юридические и законодательные нормы, коллективные и трехсторонние соглашения и договора, экономические программы;
- механизм рынка труда (конкуренция, соотношение спроса и предложения рабочей силы, стоимость труда);
- альтернативные виды деятельности;
- безработица и связанные с ней социальные выплаты;
- инфраструктура рынка труда [4].

Остановимся подробнее на первом компоненте рынка труда – его субъектах. К ним относят государство и его органы, работодателей и их объединения, а также наемную рабочую силу и союзы работников.

Наемный персонал выступает самой многочисленной частью субъектов рынка труда. В данную группу входят люди, которые не имеют в своем распоряжении средств производства, существуют за счет реализации собственной рабочей силы (способностей к труду).

Благосостояние наемных работников находится в прямой зависимости от того, насколько удачно им удастся продать свою рабочую силу – устроиться на работу или заключить контракт. На рынке труда существует экономическое неравенство работодателя и наемного работника. В данных обстоятельствах у работников появляется возможность относительно выгодно оценить свой труд, если им удастся объединиться в профессиональный союз, который будет отстаивать их интересы. В развитых странах борьба наемного персонала за свои права увенчалась многими успехами, выражающимися уступками от государства и работодателей: речь

идет, главным образом, о повышении уровня оплаты труда, улучшении его условий и снижении длительности рабочего дня. Тем не менее, в последние 10-15 лет XX в. в тех же развитых странах наблюдалась тенденция сильного ослабления авторитета профсоюзов и снижение эффективности их деятельности.

В нашей стране наибольшей численностью членов могут похвастаться профсоюзы, входящие в Федерацию независимых профсоюзов. Однако такие организации недостаточно сильны, им не под силу добиться решения самых острых проблем – роста оплаты труда (главным образом минимальной зарплаты) до установленного в текущий момент прожиточного минимума, своевременного индексирования зарплаты в соответствии с реальным уровнем инфляции, а также ее своевременной выплаты, что остается актуальным для многих компаний.

Наемный персонал нашей страны до сих пор не в должной мере осознал собственные интересы на рынке труда и ему только предстоит освоить возможности отстаивать их перед государственной системой и работодателями [9].

Охарактеризуем следующий компонент рынка труда – работодателей. Это люди, которые работают самостоятельно и на постоянной основе нанимают минимум одного работника. Удельный вес таких людей в общем объеме трудоспособного населения относительно невелик, статистика называет цифру – чуть больше 10%, однако не уточняет должным образом размер такой прослойки среди занятых [14].

К числу работодателей относят не только непосредственно владельцев компаний, собственников средств производства, но и директоров (наемных управляющих) государственных и акционерных компаний. Сложно переоценить роль работодателей в экономической системе государства. Именно их умения, способности и знания во многом определяют экономическую ситуацию в стране, эффективность хозяйственной

деятельности компаний, экономический рост или стагнацию, а также расширение воспроизводства, обусловленное инновациями.

Органам местного самоуправления и государству в целом, в качестве субъектов рыночных отношений присущи разнообразные функции. В частности, к ним в социально-трудовой сфере принадлежат:

- обеспечение стопроцентной занятости экономически активного населения с помощью стимулирования создания новых рабочих мест и сохранения уже существующих в каждом секторе экономики, а также развития наемной силы;

- функции формирования условий для дальнейшего развития рыночных отношений;

- защиты всех субъектов рынка труда;

- разработка юридических норм и правил, законов, а также гарантирование и поддержание правопорядка;

- на муниципальных и государственных предприятиях функция работодателя [21].

Сегодня в рыночной экономике государству принадлежит активная роль, обеспечивающая ее развитие. Наше государство также обязано предпринимать максимум усилий в данном направлении, при этом беря за основу научные взгляды представителей не отдельных школ, а общие достижения экономической науки.

Еще одним компонентом рынка выступают экономические программы и юридические нормы. Их разработкой и непрерывным усовершенствованием занимаются абсолютно все страны с рыночной экономической системой. Для того чтобы экономика нашей страны на макроэкономическом уровне продемонстрировала стабилизацию и даже выявила тенденцию к экономическому росту, потребуются очень кропотливая и последовательная деятельности по созданию и принятию недостающих, а также усовершенствованию отсутствующих законов, нормативных актов и прочих правовых норм. Данные законы призваны предоставлять одинаковые

возможности для реализации существующих способностей к труду, а также жестко контролировать их выполнение. В нашей стране самым слабым местом следует считать неисполнение действующего законодательства [20].

Повышение ответственности за нарушение действующего законодательства в ужесточение контрольных функций выступает главной задачей исполнительной власти. Также для функционирования рынка труда очень серьезное значение имеют как федеральные, так и региональные программы содействия занятости экономически активного населения. А также программы, сформированные на их основе, а том числе и по отдельным направлениям деятельности федеральной службы занятости.

Трипартизм является новой формой социального партнерства, которое, в свою очередь способно повысить уровень цивилизованности социально-трудовых отношений на рынке труда. Коллективные договоры, а также отраслевые, региональные и генеральные соглашения формируют с этой целью некоторые предпосылки. Однако в условиях нынешней России наблюдается необязательность их выполнения, что заметно уменьшает ценность поставленных целей. Очень острой проблемой сейчас стало повышение ответственности обеих стороны за реализацию данных целей.

Следующим компонентом рынка труда является рыночный механизм. Поскольку он очень важен для рынка труда, рассмотрим его максимально подробно.

Под конъюнктурой рынка труда подразумевается баланс спроса и предложения с точки зрения всех компонентов структуры рынка труда. Она находится в прямой зависимости от этапа рыночной экономики (подъема или спада), благосостояния населения, отраслевой хозяйственной структуры, степени развития технического базиса, состояния производственной и социальной конъюнктуры, развития рынка жилья, товаров и услуг и т.д. Также на нее влияет множество факторов – политические, демографические, экологические и этносоциальные [15].

Конъюнктура рынка труда, в зависимости от соотношения спроса и предложения, бывает трех типов:

– трудоизбыточная – на рынке наблюдается излишек предложения труда наемного персонала;

– трудодефицитная – на рынке существует недостаток предложений труда;

– равновесная – характеризует такое состояние рынка, при котором объем спроса на труд полностью соответствует его предложению [7].

Дефицит рабочей силы и безработица, наблюдаемые на рынке труда, характеризуют неравновесную ситуацию, когда компании вынуждены функционировать с количеством работников либо серьезно меньшим, либо существенно большим, чем то, которое является для них желаемыми (оптимальными).

Некоторые ученые, например, А.А. Никифорова, вводят разграничение понятий внутреннего и внешнего рынка труда. Внешний рынок труда – рынок разнообразных специальностей для всех сфер экономической деятельности. Его специфика – мобильность наемного труда внутри одной отрасли между разными компаниями. Конкурентная среда или внешний рынок оказывают непосредственное влияние на формирование самого рынка труда как изменяющейся системы, в которую включены не только занятые безработные, продающие на рынке труда свою рабочую силу, но и формирующиеся конкурентные условия труда, к которым, в частности, относится его оплата [16].

Внутренний рынок представляет собой реальность и принципиальную возможность горизонтального перемещения персонала на аналогичные должности. А также подразумевает и вертикальное перемещение – получение более высокого разряда квалификации или профессии, или занятие высоких должностей.

Важной особенностью является тот факт, что функционирование рынка труда происходит на тех же принципах, что и для рынка товаров и услуг. Тем

не менее, существуют особенности рынка труда, обусловленные характером воспроизводства и спецификой товара:

а) покупатель на рынке труда покупает право использовать в течение конкретного периода времени способности наемного работника к труду;

б) объектом тщательной регламентации выступает механизм функционирования рынка труда;

в) увеличение индивидуализации сделок в сфере найма персонала, обусловленное большими отличиями в профессионально-квалификационном уровне рабочей силы [21].

Следующей особенностью анализируемого рынка выступает то, что занятость отдельного человека и получение им рабочего места всегда является результатом его личной конкурентной борьбы с остальными работниками аналогичной квалификации за вакансию, а также взаимодействие с работодателями, испытывающими дефицит в подобном сотруднике и их оценка единицы персонала.

Таким образом, рынком труда осуществляется стимулирующая функция, которая, с одной стороны, мотивирует персонал повышать качество предлагаемой ими рабочей силы в процессе поиска и последующего занятия более привлекательного и выгодного рабочего места. А, с другой стороны, стимулирует наемную силу удовлетворить потребность работодателей в получении образованного и максимально квалифицированного сотрудника на существующие вакансии.

Фактически на рынке труда индивидуальный спрос формирует конкретное содержание в виде обеспечения каждого рабочего места наемным сотрудником с определенной квалификацией и уровнем образования, который востребован единичным производственным сегментом. Он востребован единичным сегментом производства, его назначение заключается в удовлетворении спроса на конкретный товар в соответствующем секторе рыночной экономики.

Сегодняшней конъюнктуре российского рынка характерно наличие диспропорций в соотношении спроса на труд и его предложения, носящих застойный характер. Это тормозит процесс движения персонала между секторами экономики и отдельными компаниями.

Инфраструктуру рынка труда составляют государственные организации, негосударственные учреждения содействия занятости экономически активного населения, кадровые отделы компаний, фонды и общественные организации, которые максимизируют эффективность взаимодействия предложения и спроса на рынке труда. Назначение инфраструктуры заключается в регулировании отношений наемного персонала и работодателей об условиях труда, стоимости рабочей силы, подготовке, переподготовке, профориентации сотрудников, а также в организации и регулировании процессов защиты прав наемного персонала и работодателей на рынке труда.

1.3 Основные тенденции развития рынка труда

Под мировым рынком труда понимается особая система экономических инструментов, норм, механизмов, которые обеспечивают взаимодействие предложения труда на межгосударственном уровне и спроса на него.

Охарактеризуем специфику современных мировых рынков труда:

1. Основным миграционным потокам рабочей силы свойственна разнонаправленность. В частности, наблюдается миграция наемной рабочей силы из развивающихся стран и государств с местными локальными конфликтами в развитые страны, например. ЕС и наоборот – высококвалифицированные кадры мигрируют из развитых стран в развивающиеся. Миграция трудовых ресурсов из одного развивающегося государства в другое и т.д. Миграционным явлениям становится присущ транснациональный характер, вместе с ними из одной страны в другую переносятся и проблемы: политические и экономические [24].

2. Постоянное увеличение масштабов трудовой миграции. В частности, по состоянию на начало 2018 г., по разным данным, в мире насчитывалось 80-130 млн. трудовых мигрантов.

3. Увеличение продолжительности пребывания трудовых мигрантов в государстве занятости. В ЕС в среднем продолжительность пребывания мигрантов составляет 10 лет. В Германии этот показатель значительно выше – 25% трудовых мигрантов остаются в стране на протяжении 20 лет и более.

4. Увеличение удельного веса женщин, детей и молодежи в процессах трудовой миграции. Например, в Голландии и Бельгии на долю молодежи приходится 52-54%. Данная тенденция становится все более очевидной и в других развитых странах. Часто молодежи из числа трудовых мигрантов больше, чем граждан такого же возраста у коренного населения. Также можно отметить феминизацию миграции, поскольку удельный вес женщин в общем объеме приезжих заметно вырос.

5. Миграционные процессы в среде высококвалифицированных специалистов, ученых. Они носят двусторонний характер – специалисты перемещаются как в развитые страны из всех регионов мира, так и обратно – в развивающиеся.

6. Уменьшение с 2013 г. уровня активности международных трудовых миграционных процессов, что обусловлено выбором политики их ограничения и мировым экономическим кризисом.

Явление международной миграции высококвалифицированного персонала носит характерное название «утечки мозгов» или «утечки умов». Формы данного явления различны:

1) непосредственная миграция – в случае выезда специалиста из страны на постоянное место жительства;

2) трудовой контракт – выезда за границу на основании заключенного контракта;

3) полная аренда научного учреждения, центра, института страны-донора иностранной компанией – таким образом, все прикладные и

фундаментальные исследования осуществляются в интересах иностранной компании и по ее программе;

4) найм на работу зарубежными компаниями, предприятиями с иностранным участием специалистов и ученых, которые продолжают работать на территории страны-донора [34].

Отметим, что именно США принадлежит первое место в конкурентной борьбе за преимущественное обладание высококвалифицированными кадрами и интеллекта как генератора инноваций и носителей научных знаний. С начала 90-х и по настоящее время только из развивающихся стран компании США переманили около четверти миллиона человек, обладающих нужной квалификацией во всех отраслях знаний.

Это явление – «утечка мозгов» не обошло и нашу страну. Годовой экономический ущерб РФ составляет 50-60 млрд. долларов.

7. Изменение этнической структуры иммиграции.

В настоящее время наблюдается почти неконтролируемый рост цветных иммигрантов из стран Ближнего Востока, Африки и Латинской Америки. На территории принимающего государства они организовывают однородные общины поражающих размеров. Жизнь в общинах протекает в соответствии с культурой мигрантов и по их традициям. Образуются анклавные или замкнутые области экономической активности.

Между коренным населением принимающей страны и иммигрантами существуют расовые, социальные, культурные и политические различия, что приводит к возникновению противоречий на религиозной и этнической почве. Зачастую это выражается в конфликтах. Последние 10 лет в большинстве городов стран Евросоюза происходят массовые беспорядки с участием иммигрантов. То есть мигранты примеряют на себя роль активной политической силы. Коренное население государств-реципиентов в последние годы отрицательно относится к увеличивающемуся потоку мигрантов, поскольку это провоцирует рост безработицы и возникновение острых социальных проблем. Тем не менее, иммиграционные процессы

благоприятствуют формированию взаимосвязи и взаимозависимости культур, традиций и менталитетов населения стран-доноров и стран-реципиентов.

8. Образование в нынешних центрах притяжения рабочей силы из числа мигрантов «черного» рынка труда. «Черный» рынок труда представляет собой сформированный механизм использования нелегальных трудовых мигрантов для максимизации прибыли путем использования дешевого труда. Масштабы этого явления поражают воображение. Только в США общая численность нелегальных мигрантов колебалась в 2010-2017 гг. по разным оценкам от 4 до 12 млн. чел. Эксперты международной организации труда в 2017 г. определили, что в Евросоюзе нелегально проживают и работают примерно 6-7 млн. иностранных граждан, в то время как среди европейцев растет число безработных. В 2017 г. их насчитывалось около 18 млн. чел [27].

9. Рост масштабов участия РФ в процессах международной трудовой миграции. Одним из основных элементов рынка труда в России становится привлечение наемной силы из числа мигрантов. Согласно данным статистики в 2017 году, к странам, для жителей которых миграция в Россию является наиболее типичной, относят:

- Узбекистан (более 2 миллионов человек);
- Украину (более 2 миллионов человек);
- Таджикистан (около миллиона человек);
- Казахстан (45 тысяч человек);
- Армению (30-35 тысяч человек) [2].

Главными причинами, по которым российские предприниматели привлекают иностранных работников, являются: нехватка трудовых ресурсов, непривлекательность части рабочих мест для коренного населения и дефицит рабочих отдельных специальностей и профессий [35]. Чаще всего трудовые мигранты задействованы в коммунальном и дорожном хозяйстве, строительстве, сельском хозяйстве, в добывающих компаниях. Один из

основных миграционных потоков сейчас идет из Украины в Центральную Россию и Западную Сибирь, это обусловлено сложной политической обстановкой в Украине. Также наша страна использует трудовых мигрантов и из стран Дальнего Зарубежья, в частности, Турции, Китая, Вьетнама и Северной Кореи. Больше всего трудовых мигрантов в Москве, там работают представители 78 стран.

В РФ сформировались следующие виды миграционных потоков:

- внешняя миграция;
- внешняя трудовая миграция;
- вынужденная миграция;
- внутренняя миграция;
- нелегальная миграция [3].

Для экономики в целом последствия международной трудовой миграции очень разнообразны и оказывают большое влияние на рынок труда, благосостояние, уровень оплаты труда, объем производства, базу налогообложения и государственные расходы. Но основное влияние, конечно, приходится на уровень заработной платы и рынки труда.

Приток мигрантов из других стран снижает средний уровень оплаты труда в государстве-реципиенте, потому что доходы мигрантов учитываются в принимающей стране при расчете среднего дохода. Особенно страдают низкоквалифицированные кадры в стране иммиграции, потому что на их рабочие места претендуют приезжие. Следовательно, из-за мигрантов часть отдельных групп общества теряет доход, из-за чего уменьшается их благосостояние.

Свободное перемещение наемной рабочей силы из стран с невысоким уровнем оплаты труда будет продолжаться до тех пор, пока в этих государствах заработная плата не уравнивается.

Международные миграционные потоки влияют на рынок труда. В трудоизбыточных странах часть экономически активного населения попадает в ряды безработных, живет на трансфертные платежи за счет

других рабочих, оказывает давление на рынок труда. В данном случае эмиграция благоприятно влияет на рынок труда в стране-экспортере рабочей силы. Существенное влияние оказывает иммиграция на региональные рынки труда. Наиболее активная, деятельная рабочая сила сосредотачивается в экономически важных центрах. Обеспечивается перераспределение трудовых ресурсов в соответствии с потребностями общества.

Международная трудовая миграция обуславливает движение денежных потоков между государствами. Чистые выгоды от миграции перераспределяются между странами оттока кадров и страной принимающей, поскольку иммигранты осуществляют денежные переводы своим семьям в государства, которые они на время оставили. Вследствие этого объем ВВП в стране иммиграции увеличивается, а в государстве эмиграции аналогичный показатель уменьшается.

Теоретически реэмиграция кадров, которым удалось за границей получить высокую квалификацию, обязана положительно повлиять на рост ВВП в государстве. Но проблема состоит в том, что большая часть иммигрантов с высокой квалификацией не планирует возвращаться домой, из-за чего принимающие государства получают выгоду от «утечки мозгов». Отметим, что соотношение потерь и выгод для государств-участников миграционного процесса может изменяться.

Масштабы иммиграции влияют на размеры налоговых поступлений, а также на государственные расходы. Налоговые поступления растут за счет высококвалифицированных специалистов, так как доходы у них выше. Государственных расходов на их образование не требуется. Вместе с тем часть менее квалифицированных мигрантов нуждается в государственной поддержке, что увеличивает государственные расходы. Положение нелегальных эмигрантов удерживает их от пользования социальными пособиями, благотворительными выплатами, поэтому государственные расходы в связи с их пребыванием незначительны. Страна, экспортирующая рабочую силу, получит большие валютные поступления за счет переводов

иммигрантов семьям, родственникам; в виде налогов, уплачиваемых фирмам-посредникам; в ряде случаев существуют прямые компенсации за утечку рабочей силы, получаемые от стран, импортирующих ее в 2013-2017 гг. 10 стран мира имели от мигрантов в виде валютных поступлений более 11 млрд долл., а около 40 стран – не менее 1 трлн долл.[19].

Одновременно с этим наблюдается улучшение ситуации на рынке труда у страны-экспортера наемной рабочей силы, поскольку она избыточна. Поэтому снижается уровень безработицы и социальное напряжение в обществе. Но так называемая «утечка мозгов» самым негативным образом влияет на экономическую систему страны-донора. Поскольку та не просто теряет ценнейшие кадры, составляющие научный потенциал, но и оказывается вынуждена готовить новых специалистов взамен покинувшим страну. Поэтому требуются дополнительные инвестиции в сферу образования и профессиональную подготовку.

Охарактеризуем международную экономическую интеграцию как процесс объединения государств в области национальной политики и хозяйств, основывающийся на развитии углубленных и стабильных взаимосвязей, а также принципов разделения труда между странами, формировании взаимодействия их структур воспроизводства в разных формах и на разных уровнях.

Микроуровень подразумевает развитие данного процесса с помощью взаимодействия капитала отдельных хозяйствующих единиц (фирм) расположенных рядом стран с помощью формирования структуры экономических соглашений, а также создания сети представительств и филиалов за рубежом. Межгосударственный уровень интеграции подразумевает согласование национальных политических линий и формирование экономических государственных объединений.

Бурное развитие межфирменных связей порождает необходимость межгосударственного (а в ряде случаев надгосударственного) регулирования, направленного на обеспечение свободного движения товаров, услуг, капиталов и рабочей силы между странами в рамках данного региона, на

согласование и проведение совместной экономической, научно-технической, финансовой и валютной, социальной, внешней и оборонной политики. В результате происходит создание целостных региональных хозяйственных комплексов с единой валютой, инфраструктурой, общими экономическими пропорциями, финансовыми фондами, общими наднациональными или межгосударственными органами управления.

В качестве самой простой формы экономической интеграции выступает зона свободной торговли. В ней отменены для государств-участников торговые ограничения, а также таможенные пошлины.

Еще одной формой интеграции является таможенный союз, в котором вместе с существованием зоны свободной торговли устанавливается и единый тариф (внешнеторговый), а также проводится в отношении третьих стран согласованная внешнеторговая политика [8].

Однако оба случая анализируемых межгосударственных отношений имеют отношение исключительно к сфере обмена, для того, чтобы гарантировать одинаковые возможности для всех государств-участников во взаимных финансовых расчетах и торговле.

Общий рынок выступает как усложненная форма, которая обеспечивает своим участникам еще и согласование экономической политики наряду с единым внешним тарифом на перемещение рабочей силы и капитала, а также свободной взаимной торговли.

Самой же сложной формой в области межгосударственной экономической интеграции выступает экономический союз, предполагающий также создание валютного союза. В нем совмещаются ради проведения общей валютно-финансовой и экономической политики все вышеприведенные формы.

Благодаря экономической интеграции для взаимодействующих сторон формируются благоприятные условия:

а) экономическое сближение государств в рамках региона позволяет предоставлять компаниям, представляющим страны участницы экономической интеграции, более лояльные условия. Это предоставляет им

льготы и большую конкурентную защищенность перед конкурентами из третьих стран;

б) благодаря сотрудничеству в рамках интеграции товаропроизводители получают расширенный доступ к нужным ресурсам: трудовым, материальным, финансовым, инновациям и т.д. во всем регионе. Также появляется возможность наращивать объемы производства в расчете на емкость общего рынка всей интеграционной группировки;

в) благодаря взаимодействию в рамках интеграции, ее участникам становится проще решать наиболее актуальные социальные проблемы – улучшение ситуации на рынке труда, повышение уровня развития более бедных регионов, развитие систем охраны труда, здравоохранения, увеличение гарантий малообеспеченным категориям граждан и т.д. [24].

Тем не менее, взаимодействие разных стран не может происходить с одинаковой интенсивностью, в одинаковых масштабах, поэтому интеграционные процессы более явно проявляются в отдельных регионах. Поэтому стоит проанализировать факторы, обуславливающие данный процесс.

Главную роль в процессах экономической интеграции играет ряд следующих объективных факторов:

- нарастающее международное разделение труда;
- усугубление интернационализации хозяйственной жизни государств;
- увеличение открытости национальных экономик;
- научно-техническая революция, характер которой становится общемировым [6].

Остановимся подробнее на основных чертах интеграции. Данный процесс в экономической жизни национальных экономик обрывает все большим числом направлений:

а) интеграция, происходящая благодаря обмену технологиями и средствами производства, проявляющаяся как международная кооперация и

специализация, благодаря чему отдельные хозяйственные единицы связываются в единые потребительско-производственные системы; в силу международного перемещения производительных сил, сотрудничество в производственной сфере; благодаря глобализации в области информационной, материальной и организационно-экономической инфраструктуры, осуществляющееся происходит через международный обмен;

б) международные потоки производственных и финансовых ресурсов, благодаря чему происходит симбиоз и устанавливается взаимозависимость экономических процессов в разных государствах;

в) интернационализация через МРТ;

г) рост масштабов и качества традиционной международной торговли, из-за чего она в настоящее время оказывает значительно большее влияние на интернационализацию экономической жизни, чем в прошлом веке; сегодня наблюдается такое явление, как изменение функций международной торговли; раньше они были сугубо коммерческими (формула краткосрочных сделок «товар-деньги»), сегодня во многом стали средством обслуживания национальных производственных процессов, помогая им срашиваться в единый производственный механизм, отрицающий национальные границы; отметим, что в подобном обслуживании акцент перемещается от первичных стадий производственных процессов (обработки и переработки сырья и материалов) к конечным (сборочным и отделочным операциям); подобное изменение функций уже отозвалось коренными изменениями структуры мировой торговли;

д) особую важность в вопросах международного сотрудничества приобретает сфера услуг, развитие которой происходит опережающими темпами по сравнению со сферой материального производства. Наблюдается интенсификация включения услуг в международную экономическую деятельность, благодаря чему происходит значительное расширение области

проявления интернализационных процессов и их расширение на слабо вовлеченные в международное общение области экономической жизни;

е) прогрессирующий рост такого явления, как международная миграция рабочей силы; к нему присоединились РФ и остальные государства бывшего СССР в качестве экспортеров; сегодня неотъемлемой частью интернационализации международной экономики выступает международная миграция рабочей силы; настолько массовые перемещения наемной силы через национальные границы государств обусловлены общими процессами, вызвавшими интернационализацию, и одновременно базирующимися на них;

ж) наблюдается интенсивный международный обмен инновационными технологиями и передовыми знаниями, происходит стремительное расширение фронта мировой техники и науки; сегодня можно наблюдать развитие международной специализации опытно-конструкторских и научных центров, а также организацию между нами стабильной кооперации;

з) наряду с возрастающей интернационализацией влияния производства материальных благ и их последующего потребления на окружающую природную среду, возрастает необходимость в международном сотрудничестве, целью которого становится решение назревших глобальных проблем; например, освоение космоса и мирового океана, охрана природы, гуманитарная помощь голодающему населению стран третьего мира и т.д.; проблемы подобного масштаба требуют объединенных усилий всего мирового сообщества, поскольку ставят под угрозу человечество в целом.

Подводя итог, заметим, что динамике международного рынка рабочей силы присущ очень сложный экономический и социальный характер. Это обусловлено развитием национальных рынков труда, людских ресурсов, политическими процессами на мировой арене, процессами распределения и перераспределения рабочей силы. Для формирования и полноценного функционирования международного рынка труда требуются определенные начальные условия. Например, межгосударственные экономические связи должны быть очень хорошо развиты. Сегодня возникли новые факторы,

которые требуют задействования в мирохозяйственных процессах максимального количества государств [1]. Поэтому ни одно государство, даже обладая богатейшими природными ресурсами, высоким уровнем развития науки и экономики, имея в своем распоряжении квалифицированные трудовые ресурсы и внутренний рынок высокой емкости, не могут существовать в качестве замкнутой системы и игнорировать общемировые интеграционные процессы [5].

Основные тенденции развития мировой экономики в последние годы подчинены процессам углубления процессов глобализации и проявляются в нескольких плоскостях. С одной стороны, наблюдается либерализация мировой торговли, увеличивается степень открытости национальных рынков капитала и финансовых рынков, формируется глобальная система регуляторов международной экономики. С другой, происходит обострение противоречий в социально-трудовой сфере, что выражается в увеличении разрыва между бедными и богатыми, росте безработицы, расшатывании традиционных моральных устоев общества.

Таким образом, полноценно функционирующий, развитый и цивилизованный рынок труда характеризуется следующими факторами:

- свободой спроса на наемный труд, что подразумевает свободный найм и увольнение персонала работодателями любых форм собственности. При этом должны строго соблюдаться нормы трудового законодательства, гарантироваться занятость, оптимальные условия труда и его оплата;

- наличием совершенной конкуренции между менее престижными и более престижными профессиями, работниками и работодателями, а также квалифицированной и неквалифицированной рабочей силой;

- свободой предложения наемного труда, для чего создаются условия свободного определения в виде деятельности, профессии, а также необходима высокая степень мобильности;

- наличием свободной рыночной цены на наемный труд, другими словами, динамикой заработной платы и прочих законных источников

дохода при соблюдении потребительского бюджета, установленного законом.

Следовательно, можно сделать вывод, что в более ранних экономических теориях о рынке труда нет единого мнения о механизмах его регулирования и функционирования, а также представлений о системе занятости населения рыночного типа. Под рынком труда понимается невероятно сложная система. С одной точки зрения, рынок труда постоянно эволюционирует, но с другой – выступает как производная большого количества процессов, в которых находят отражение культурная и социальная специфика разных государств и регионов. Подобные национальные особенности оказывают особое влияние на институциональную структуру рынка труда и принцип организации занятости трудовых ресурсов в разных отраслях экономики.

В настоящее время не ставится под сомнение целесообразность государственного вмешательства в процессы регулирования рынка труда. Тем не менее, большинство авторов сходится во мнении, что государство должно, скорее, выполнять роль наблюдателя и производить регулирование трудовых отношений способами косвенного воздействия. Особенно справедливым считаем точку зрения о росте эффективности функционирования рынка труда через проведение социальных программ для наиболее уязвимых групп населения. В стабилизации рынка труда и социально-трудовых отношений данное направление считается ключевым.

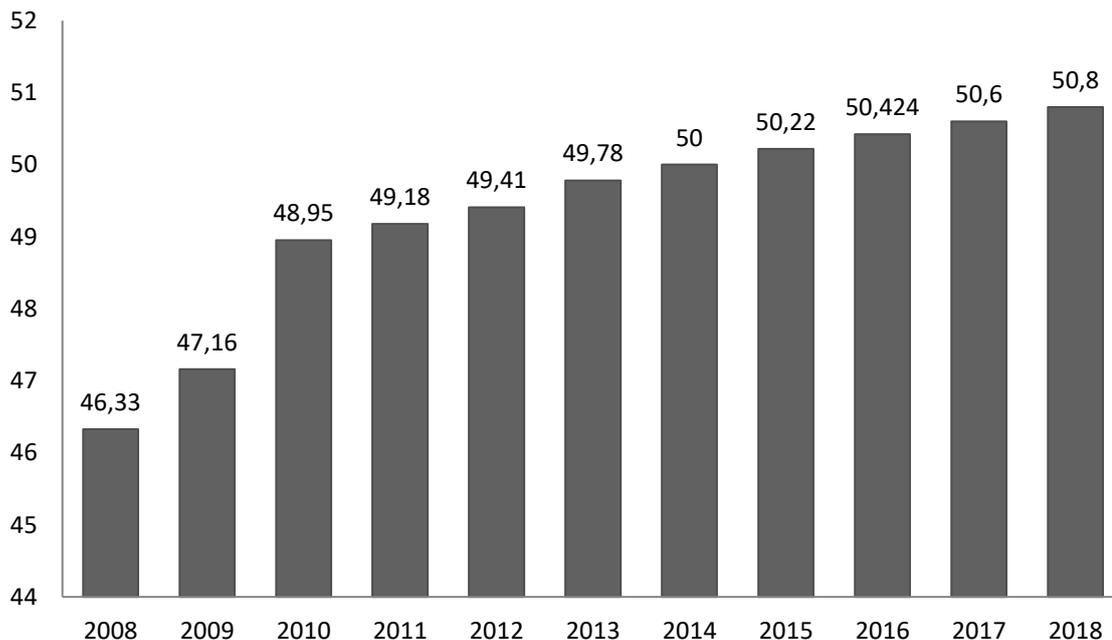
2 Особенности рынка труда Южной Кореи и направления его развития

2.1 Особенности рынка труда Южной Кореи

Для того чтобы максимально полно охарактеризовать особенности рынка труда Южной Кореи, необходимо остановиться подробнее на модели рынка труда этого государства, которая носит название «национально-традиционная модель». Ее отличие в том, что гарантируется работникам защиту занятости, в случае, если те соблюдают определенные стандарты эффективности, что отражает существующие национальные традиции. Главным мотивационным фактором к демонстрации личных достижений и мотивации к труду выступают значительные гарантии стабильной занятости. Работодателей в высокой степени мотивирует возможность выполнить перед наемным персоналом свои обязательства. Стабильная форма занятости, на которой подробно остановимся ниже, как на одной из главных тенденций рынка труда Южной Кореи, оказывает положительное влияние, в том числе, на готовность персонала адаптироваться к изменениям. Поскольку изменения при такой занятости не грозят потерей рабочих мест.

До азиатского кризиса рынок труда в Южной Корее был жестко регулируемым. В процессе послекризисных структурных реформ упрощаться процедуры увольнений и расширился найм непостоянных работников. В результате южнокорейский рынок труда стал более эластичными. Одновременно возросла структурная безработица. В то время как уровень безработицы квалифицированных работников снижался по мере восстановления экономической конъюнктуры, для некоторых категорий работников, прежде всего низкоквалифицированных рабочих и молодежи, он остается высоким и число лишних людей продолжает увеличиваться. В ближайшие годы странам и фирмам региона будут предъявляться все более жесткие требования обеспечить большую стабильность найма.

Начнем характеристику особенностей южнокорейского рынка труда с характеристики динамики численности населения страны (рисунок 1).



Источник: [37]

Рисунок 1 – Численность населения Южной Кореи в 2008-2018 гг., млн. чел.

Продолжая о модели рынка труда анализируемой страны, заметим, что в ней достаточно высока мобильность кадров, однако характерен именно вертикальный, а не горизонтальный принцип, что делает необходимым взаимодействие профсоюзов, администрации компании и государства. Основные факторы консолидации капитала и труда следующие:

- а) информирование персонала компании о доходах и трудностях предприятия;
- б) формирование решений в области социальной защиты по принципу консенсуса;
- в) делегирование решений в области социальной защиты на уровень компаний.

Главная специфика рынка трудовых ресурсов Южной Кореи состоит в его национальном трудовом праве. В большинстве стран трудовое право формировалось поступательно на протяжении десятилетий по мере их социально-экономического развития. В Корее же оно было создано почти

одномоментно после окончания Второй мировой войны в условиях американской оккупации. Трудовое регулирование построено по определенной схеме, разработанной с помощью военной администрации США. Естественно, южнокорейская система трудового права построена в целом по американскому образцу. Кроме того, некоторые аспекты европейского опыта тоже задействованы.

Основой трудового права в Республике Корея служат четыре закона:

- а) Закон об условиях труда (фактически это трудовой кодекс);
- б) Закон о профсоюзах;
- в) Закон о порядке разрешения трудовых споров;
- г) Закон о комитетах по вопросам труда [32].

До 1990-х гг. нормы южнокорейского трудового законодательства были одними из наиболее жёстких, антирабочих в мире, что обеспечивало местной экономике дополнительную конкурентоспособность. В настоящее время положения пересматриваются и постепенно приближаются к мировым стандартам. Резюме корейцев выглядят почти идентично: престижное образование, знание языков и опыт работы. Поэтому в современной Корее, чтобы устроиться на работу, нужно иметь, помимо резюме, и отличную внешность. Однако увольнение работника допустимо только по уважительным причинам, которые в законе не расшифрованы.

Трудовая система Кореи одна из наиболее престижных в мире. И здесь немаловажную роль играет то, что корейцы, устраиваясь на работу, основной целью видят не заработок, а улучшение компании и экономики страны в целом. Основные показатели, характеризующие особенности рынка труда анализируемого государства представлены в Приложении: уровень занятости (Приложение А.1), динамика численности безработного населения (Приложение А.2), уровень безработицы в динамике за 2008-нач. 2018 гг. (Приложение Б.1), динамика минимальной заработной платы (Приложение Б.2), уровень экономической активности населения (Приложение В.1), индексы производительности затрат на рабочую силу (Приложение В.2).

Формирование трудовой стратегии в отношении политики доходов базируется на социально ориентированной концепции производительности труда, которая подразумевает распределение прибыли между персоналом и работодателем. Распределение доходов зависит от того, какое участие было принято в их образовании, договоренности о ежегодном повышении оклада и базисной ставки в соответствии с коллективным договором, адекватной дифференциации в уровне оплаты труда персонала разного уровня. Гарантия повышения производительности труда состоит в правильном сочетании человеческого фактора и уверенности персонала в сохранении стабильной занятости [33].

Еще одной особенностью модели рынка труда Южной Кореи является формирование политики занятости на основе планирования. Ежегодно правительством страны составляются планы занятости населения на текущий год и на более долгосрочный период. Утвержденные на законодательном уровне они являются руководством для префектур[28].

Данные планы преследуют основные цели по стабилизации занятости при изменении структуры экономической системы и корректировке в соответствии с изменениями рынка труда. В частности, речь идет о повышении численности работающих женщин, притоку иностранного труда и старении корейского общества. Также акцент ставится на содействие продолжению получения образования в течение всего экономически активного периода жизни для постоянного повышения квалификационного уровня, уменьшению рабочего времени и увеличению числа мероприятий по социальной защите наиболее незащищенных слоев населения [41].

Перечислим основные особенности трудовых кадров Южной Кореи, основывающихся на национальном менталитете:

а) в силу своего характера, корейцы отличаются повышенным трудолюбием. Это во многом определяет успех корейской экономики;

б) корейцев отличает уважительное отношение к культуре запада, они легко подвержены моде. Бизнес и государство внимательно изучают

последние американские и европейские тренды и старательно их копируют, минимально адаптируя к корейской системе;

в) наряду с вниманием к западным ценностям, на семейном и личностном уровне очень развиты преемственность и традиционализм;

г) кастовая система на рынке труда [24].

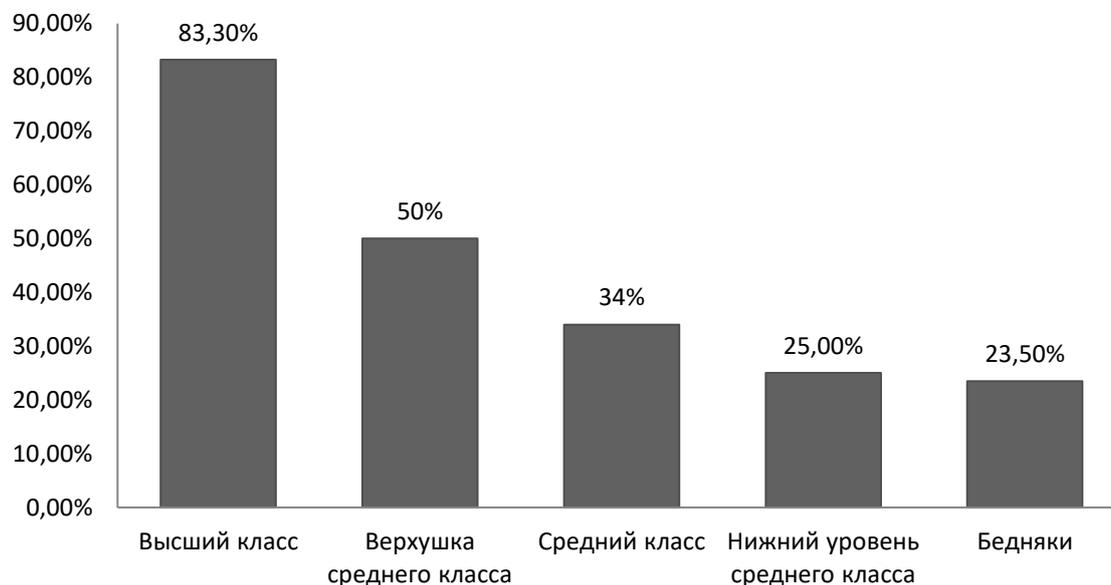
На последней особенности имеет смысл остановиться подробнее. На перспективы стремящихся трудоустроиться корейцев огромное влияние оказывают социально-экономические корни. Исследование, проведенное газетой «Хангере» и научно-исследовательской лабораторией Univ Tomorrow for the Twenties, показало, что 83,3% ищущих работу из семей «высших кругов» считают, что найдут именно ту работу, на которую настроены. В отличие от них, подобную уверенность разделяют только 23,5% выходцев из бедных семей [37]. Таким образом, уверенность молодого специалиста в том, что он найдет работу своей мечты, прямо пропорциональна благосостоянию их родителей.

Наличие в южнокорейском обществе жесткой конкуренции обуславливает огромную трату усилий и времени на поиск работы. Результаты проведенного исследования дают возможность утверждать, что способность родителей помочь своим детям в этом вопросе все более актуальна.

На рисунке 2 представлен удельный вес уверенных в своем профессиональном будущем молодых людей, чьи родители принадлежат к разным социальным группам.

Опрос респондентов из числа молодежи на тему какова вероятность получения ими работы мечты в зависимости от социального статуса родителей, показал, что не менее 83,3% тех, кто причислил своих родителей к «высшему классу», уверены в своем блестящем будущем. Что касается молодых респондентов, чьи родители принадлежат к верхушке среднего класса корейского общества, то среди них только 50% ответили уверенно,

что трудоустроятся согласно полученной квалификации. Среди тех, чьи родители не поднялись выше нижней планки среднего класса, уровень уверенности, соответственно, составил 25% и 23,5% [37].



Источник: [38]

Рисунок 2 – Уверенность в получении работы своей мечты молодежью, чьи родители принадлежат к разным социальным группам

Дело в том, что состоятельные родители, способные оплатить обучение, дают тем самым молодому специалисту на рынке труда старт с более высокой позиции. В частности, респонденты из числа молодежи, чьи родители принадлежат к верхнему среднему и высшему классу мотивируют свою уверенность так – я приложил много усилия, чтобы приобрести собственную квалификацию. В то время как респонденты из нижнего среднего или низшего класса отвечают, что были слишком заняты, чтобы заработать на жизнь, родители не смогли помочь с образованием, поэтому дальнейшую учебу не удалось продолжить.

Подавляющее большинство молодых людей придерживаются мнения, что без финансовой поддержки родителей резюме не будет столько впечатляющим.

Отвечая на вопрос о том, какие исходные данные в своем сегодняшнем статусе на рынке труда они бы изменили, 29,5% считают, что в свое время было необходимо получить университетское образование, а 25,4% считают, что были бы более востребованным специалистом, будь у их родителей более высокие экономические возможности и финансовое положение в семье [37].

Также экономически активное население Южной Кореи выражают серьезные сомнения по поводу того, насколько справедлив в этой стране поиск работы. В частности, несправедливым его считают 64,6% корейцев, причем ответ не зависел от финансовых возможностей их семей.

На рисунке 3 приведены причины, обуславливающие несправедливость на рынке труда Южной Кореи, как его национальную особенность.



Источник: [38]

Рисунок 3 – Причины, обуславливающие несправедливость рынка труда Южной Кореи

Аналитики считают, что данная статистика отражает особенности рынка труда Южной Кореи, когда конкурентоспособность тех, кто выходит на рынок в поиске работы определяется финансовой состоятельностью его родителей. Тут дело даже не столько в еще одной особенности корейского рынка труда, когда деловые связи в бизнесе зачастую основываются на

связях, установленных во время учебы, также учитывается количество денег и времени, потраченных на подготовку.

Специфика рынка труда Южной Кореи в отношении трудоустройства молодежи, точнее всего сформулирована Ли Бён Хи, старшим научным сотрудником Корейского института труда – в настоящее время молодежь вынуждена слишком много времени тратить вне рынка труда, готовясь к работе. Поэтому иметь сеть экономической безопасности у себя дома для них является принципиальным. Дело в том, что если молодые работники лишены подобной финансовой поддержки, то им приходится сокращать время на поиски работы, зачастую соглашаясь на первые попавшиеся вакансии. Все это повышает их уязвимость.

На протяжении последних пяти лет в Южной Корее только усиливается тенденция к укреплению кастовой системы занятости, когда именно класс определяет работу, которую получает участник рынка труда [14, с.117]. Все это способствует дальнейшему укреплению системы классовой кастовости.

Очередная особенность корейского рынка труда, а также его очень серьезная проблема заключается в том, что в этой стране очень мала вероятность вертикальной социальной мобильности с помощью собственной карьеры в отличие от других государств. Есть большая вероятность того, что работники, все же нашедшие работу, так и останутся на аналогичных должностях или еще ниже.

Таким образом, сформулируем основные факторы, обуславливающие особенности национального рынка труда Южной Кореи:

1. Демографические – снижение численности граждан трудоспособного возраста и старение населения.
2. Институциональные – все еще жесткое регулирование рынка труда со стороны государства, существование ежегодных планов занятости, а также ориентированных на долгосрочный период.

3. Социокультурные – кастовость, система пожизненного найма, конфуцианство.

2.2 Тенденции развития рынка труда Южной Кореи

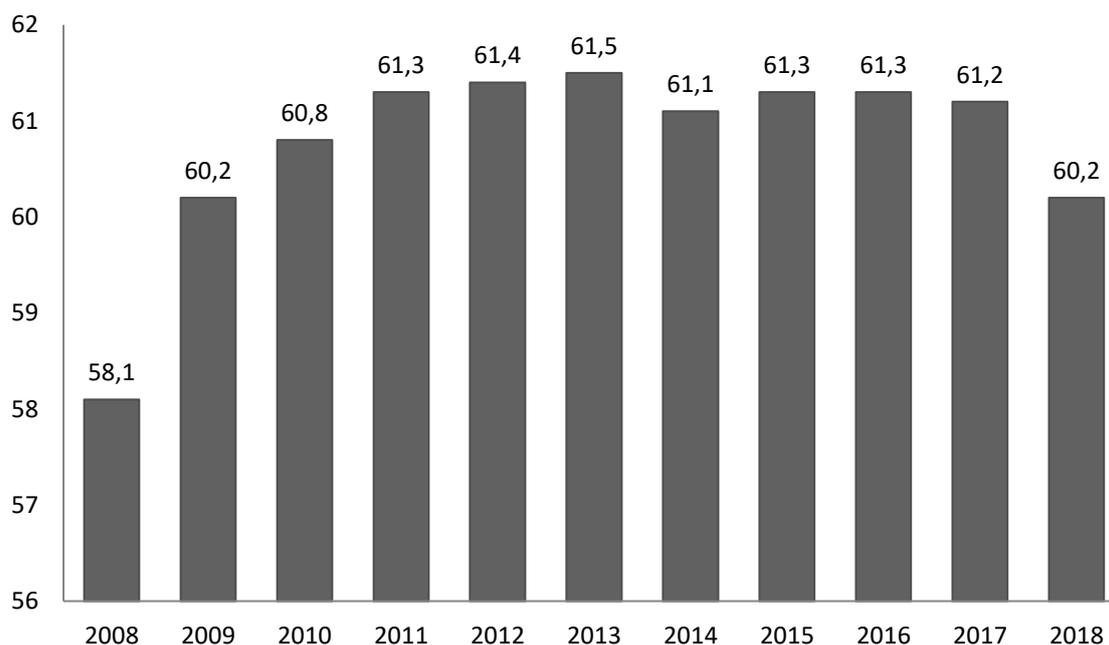
Говоря о проблемах рынка труда Южной Кореи, необходимо отметить их структурность, то есть обусловленность спецификой корейской экономики, базирующейся на огромных корпорациях, которые, в свою очередь, сыграли значительную роль в кризисах 2008 и 2013 гг. Причем они спровоцировали как возникновение кризисов, так и помогли в их преодолении. Поляризация корейского рынка труда поясняется непрекращающейся конкурентной борьбой с Китаем и необходимостью технологического прогресса и адаптации к общемировой тенденции глобализации экономики.

Еще одним фактором можно указать последствия несбалансированного развития экономики и промышленности предыдущих авторитарных режимов. Данный фактор вызвал у крупных корпораций, предприятий малого и среднего бизнеса разные степени готовности к переменам, что, в свою очередь, вызвало проблему роста разницы доходов активного населения страны на рынке труда.

На рисунке 4 представлена динамика уровня занятости экономически активного населения Южной Кореи в динамике за 2008-2018 гг. Такой продолжительный временной интервал анализируется для того, чтобы определить влияние мировых экономических кризисов 2008 г. и 2013 г. на рынок труда страны. Данные на 2018 г. на этом и остальных рисунках работы представлены по состоянию на февраль месяц.

Южная Корея – государство, в котором продолжают работать очень много пожилых людей, при том, что у молодежи наблюдается рост безработицы. В 2017 г. удельный вес людей старше 65 лет, которые

продолжали работать, составил 30%. В противовес тому, что именно такой же процент молодых корейцев в возрасте 25-29 лет считались безработными.



Источник: [37]

Рисунок 4 – Динамика уровня занятости экономически активного населения Южной Кореи 2008-2018 гг.

Очень актуальной проблемой рынка труда Южной Кореи является высокий уровень зависимости пожилых людей от молодежи. По состоянию на начало 2018 г. в стране было 17,9% зависимых стариков. К 2060 г. В соответствии с прогнозами, их станет 80,6%. Это устрашающий показатель, объясняющийся тем, что в стране практически не существует государственной пенсионной системы.

Бесспорно, что работа едва ли не единственный способ к преодолению нищеты. Тем не менее, очень много корейцев, особенно молодых, несмотря на то, что имеют работу, остаются в нищете.

Эксперты сегодня считают, что молодые корейцы – новый сегмент населения страны, который находится в опасности перед нищетой. Хотя данная проблема актуальная не только для молодых работников на рынке труда, именно она может ослабить устойчивость общества Южной Кореи

в целом. Еще более актуальным остается вопрос – каким образом максимально уязвимая на рынке труда молодежь сможет оказать в старости финансовую поддержку основного населения.

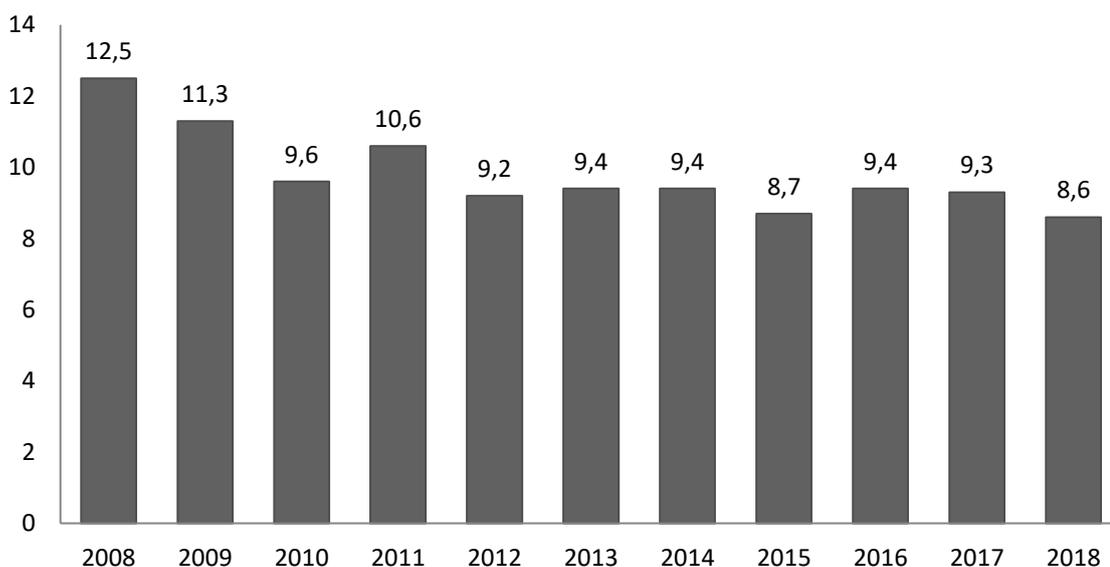
В настоящее время государственная политика Южной Кореи в сфере борьбы с бедностью, главным образом, была сосредоточена на пожилых людях. В соответствии с данными Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), коэффициент относительной бедности для людей старше 65 лет в 2017 г. составил 49,6%. Данный коэффициент иллюстрирует, какой процент зарабатывает менее 50% от размера среднего дохода. В Европе, к примеру, этот же показатель в тот же году был на 13,5% ниже [43]. Долгое время корейское правительство сосредотачивало свои усилия на борьбе с уровнем бедности среди пожилого населения, а также с тенденцией старения общества. Поэтому все вопросы молодых участников рынка труда были отодвинуты на задний план.

Существующая в Южной Корее тенденция к неолиберальной глобализации вызвала увеличение нестабильно работающих, что отрицательно скажется одновременно на всех поколениях. Молодые люди вынужденно отказываются от брака и последующего рождения детей, не обладая для этого достаточными финансовыми возможностями.

В соответствии с данными доклада KIHASA в отношении работающих бедняков из числа молодежи, (подробней о тенденции молодежной безработице на рисунке 5) можно отметить, что максимальный уровень 12,5% был зафиксирован в кризисном 2008 г. – 12,5%, в дальнейшем прослеживалась стойкая тенденция к снижению данного показателя.

Однако результат на начало 2018 г. – 8,6% безработицы среди молодежи на 3,2% выше данных относительно работников возрастной группы 35-55 лет (5,4%). Отметим тенденцию в отношении ухудшения условий на рынке труда именно для молодых. В 2010 г. средняя возрастная группа наемного персонала обгоняла в отношении безработицы на целых

8,7% (базовый показатель составлял 18,3%). Данная тенденция проиллюстрирована в таблице 1.



Источник: [37]

Рисунок 5 – Динамика молодежной безработицы в Южной Корее в 2008-2018 гг.

Таблица 1 – Сравнительный анализ уровня безработицы среди молодежи и среднего возраста трудоспособного населения Южной Кореи в 2008-2018 гг., %

Год	Молодежь (18-32 лет)	Средний возраст (35-55 лет)
2008	12,50%	14,60%
2009	11,30%	17,90%
2010	9,60%	18,30%
2011	10,60%	17,00%
2012	9,40%	14%
2013	9,40%	12,60%
2014	9,40%	8,70%
2015	8,70%	7,10%
2016	9,40%	6,40%
2017	9,30%	5,80%
2018	8,60%	5,40%

Источник: [39], [40]

Молодежь на любом рынке труда является основной продуктивной частью населения, а также ее главным потребительским сегментом. Именно на эту часть населения возлагаются надежды по развитию южнокорейской экономики в дальнейшем. То, что многие из молодых работников, несмотря на собственную

занятость, живут бедно, рассматривается аналитиками рынка труда как обязательный признак того, что Южной Корее грозят негативные экономические последствия. В частности, метания молодежи между безработицей и нестабильными рабочими местами размывают налоговую базу, а также делают невозможным создание активов. Можно четко сформулировать еще одну тенденцию современного рынка труда анализируемого государства – многие из молодых работников, в настоящее время проживающих в бедности, в свое время смогут претендовать только на минимальное пособие, что серьезно усилит нагрузку на общество.

Можно утверждать, что экономически неактивная молодежь недостаточно присутствовала на корейском рынке труда из-за нестабильного трудоустройства и низкого уровня оплаты труда. Одновременно с этим наблюдалась ситуация, когда пожилые граждане продолжали работать, потому что их дети не могли им помочь. Большинство корейцев в возрасте свыше 65 лет соглашались на малооплачиваемую работу без долгосрочных гарантий.

Проблемы корейского рынка труда, связанные с незанятостью молодежи и занятостью стариков, поясняются внешними факторами. Главным образом, на них повлиял кризис 2008 г. Вместе с тем, по мнению отдельных экономистов, увеличение занятости пожилых людей поясняется увеличивающейся продолжительностью жизни и изменениями в структуре образования.

Также искажению соотношения спроса и предложения на рынке труда Южной Кореи поспособствовали экономические меры по выходу из кризиса правительства Ким Дэчжуна и экономическая политика государства. Все перечисленное и обусловило дисбаланс занятости.

Выделим предпосылки такого разделения. Мы уже отмечали, что большое влияние на дисбаланс занятости оказала национальная экономика Южной Кореи, двигателями которой традиционно являются чеболи (крупные конгломераты). Их рост достигался, в том числе, за счет близких отношений с правительством, однако они не могли постоянно предлагать рынку труда все новые рабочие места. Поэтому их создание легло на средний и малый

бизнес. Молодые корейцы сталкивались с проблемами в процессе поиска желаемой работы в чеболях, игнорируя предложения в секторе малого и среднего бизнеса из-за того, что предлагаемая оплата труда недостаточна. Однако в среднем и малом бизнесе были вынуждены работать пожилые люди, поскольку дети не могли оказать им должную поддержку. Таким образом, можно сделать вывод, что корейская капиталистическая экономическая система деформирует структуру спроса и предложения на рынке труда и изолирует молодых людей от высокооплачиваемой работы в крупных корпорациях. Параллельно с этим, вынуждая пожилых соглашаться на низкоквалифицированную работу в малом и среднем бизнесе.

Еще одной проблемой выступает неэффективная государственная политика в отношении регулирования процессов на рынке труда, обусловившая падение эффективности малого и среднего бизнеса кредитами с низкими процентными ставками. Что, в свою очередь, спровоцировало рост количества предприятий такого формата. Избыток подобных компаний замедлило профессиональное развитие молодых специалистов и снизило их стремление к поиску работы. Вследствие этого наблюдается тенденция к падению занятости молодежи и увеличению удельного веса работающих пожилых людей, которые задействованы на временных низкооплачиваемых работах.

Нерегулярной занятости как одной из основных тенденций корейского рынка занятости стоит уделить особое внимание. Сама по себе она различна, существует несколько ее разновидностей: временная и частичная занятость, а также контрактная деятельность. На самом деле, между ними мало общего, кроме того, что все они не являются регулярной занятостью.

Южнокорейская специфика нерегулярной занятости достаточно интересна в следующих направлениях:

1. Значительный удельный вес нерегулярно занятых в общей численности экономически активного населения и продолжение тенденции к увеличению их числа. Для нерегулярно занятых в Южной Корее до сих пор не

сформулировано официальное определение, однако среди азиатских стран по данному показателю она находится на втором месте после Китая. Это поясняется влиянием неолиберальных реформ, которые проводились с 2008 г. с целью преодоление мирового финансового кризиса.

2. Категория нерегулярно занятых корейцев имеет комплексную природу, в ее состав включены «уволненные» сотрудники, которые имеют разницу с временным персоналом от центров занятости. Мы считаем, что именно неоднородность и сложность такого явления на национальном рынке труда Южной Кореи как нерегулярная занятость, стала причиной сложностей с формированием мероприятий по выведению из стагнации рынка труда Южной Кореи [31].

Начиная с кризисного 2008 г. уровень нерегулярно занятого населения стал возрастать и превратился одну из главных социальных проблем страны, при существовании разных точек зрения на ее истоки. С точки зрения работодателей, востребованность нерегулярного труда обусловлено излишней защитой тех, кто занят на постоянной основе. Несмотря на изменения, внесенные в закон о труде в феврале 2008 г., который легализовал увольнения, данная мера продолжала оставаться исключительной при очень высоких правовых ограничениях занятости.

Спецификой южнокорейского рынка труда до 2010 г. оставались высокие зарплаты персоналу зрелого возраста, поэтому регулярные сотрудники для работодателей были часто слишком дорогими. С целью выживания в остроконкурентной рыночной среде, предпринимателям приходилось нанимать нерегулярный персонал. С другой стороны, против массовых увольнений выступали профсоюзы, благодаря чему росли доходы и уровень жизни их членов.

Точка зрения профсоюзов на увеличение численности нерегулярно занятых такова, что работодатели злоупотребляют подобным типом занятости, поскольку он позволяет снижать издержки и упрощать процедуру увольнений, что, в свою очередь, максимизирует рентабельность. Также

профсоюзы связывают рост нерегулярно занятого персонала с тем, что численность членов профсоюзного движения год от года уменьшается. И по состоянию на конец 2017 г. удельный вес профсоюзов в Южной Корее составлял 8,9% [44].

Рост нерегулярной занятости происходил вместе с развитием тенденции к нестандартной занятости, которая была, главным образом, сконцентрирована на наиболее уязвимых слоях населения Южной Кореи. Еще одной принципиальной проблемой рынка труда данного государства, выступает разница в доходах между персоналом стандартно занятым и нерегулярно.

В таблице 2 представлены данные, иллюстрирующие разницу в доходах стандартно занятого и нерегулярно занятого экономически активного населения Южной Кореи в динамике.

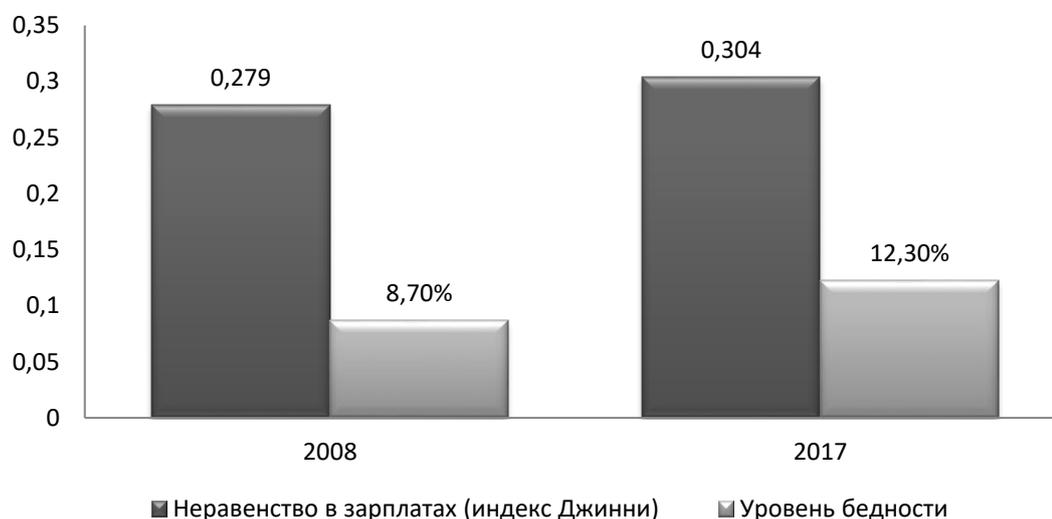
Таблица 2 – Уровень оплаты труда стандартно занятого и нерегулярно занятого населения Южной Кореи, тыс. вон.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Нерегулярно	87,4	97,7	102,8	115,2	115,6	119,9
Регулярно	167,1	179	201,6	211,8	219,9	227

Источник: [39]

Данная разница в доходах, в соответствии с табл. 1, равно практически 50% от регулярно занятого населения. В частности, в 2017 г. относительный уровень оплаты труда нерегулярного персонала составил 52,8% от аналогичного показателя постоянно занятых граждан. Однако на корейском рынке труда наблюдалась тенденция не только к росту нерегулярной занятости и увеличивающейся разнице в зарплатах. Также существенно изменилось перераспределение доходов – неравенство в зарплатах, выраженное индексом Джинни, изменилось с 0,279 в 2008 г. до 0,304 в 2017 г. [45]. Бесспорно, корейская экономика значительно восстановилась после двух экономических кризисов 2008 г. и 2013 г., но все же неравенство

превышает докризисные показатели. Еще один показатель – относительный уровень бедности, представленный удельным весом домохозяйств с доходами меньше 50% от среднего по стране уровня. В 2008 г. он составлял 8,7%, в 2017 – уже 12,3%, что отражено на рисунке 6.



Источник: [45]

Рисунок 6 – Динамика тенденций показателей уровня бедности и индекса неравенства в зарплатах

Очередной проблемой у нерегулярно занятого населения Южной Кореи выступает недоступность корпоративных преференций и социального страхования. По состоянию на 2018 г. корпоративные преференции были доступны 80% регулярного персонала и только 25% нерегулярно нанятым [42].

В таблице 3 представлена разница в доступе работников с разным принципом занятости к корпоративным благам.

Таблица 3 – Сравнение доступности корпоративных преференция для регулярно занятого персонала и работников с нерегулярной занятостью, %

Показатель	Регулярно занятые	Нерегулярно
Социальное страхование	98,1	38,2
Государственная пенсия	98,3	40
Страхование здоровья	82,5	28,4
Корпоративные преференции	97,9	30,3
Пенсионные отчисления	97,9	27,7

Источник: [39]

Автор считает, что крошечные преференции для нерегулярно занятых работников обусловлен открытой дискриминацией. Аналогичные выводы напрашиваются и при анализе южно-корейской системы социального страхования. Несмотря на принятые правительством меры по его расширению в условиях экономического кризиса 2008 и 2013 гг., на самом деле, оно не гарантировало нерегулярно занятым те же льготы, что и для регулярного персонала. Поэтому с точки зрения уязвимых групп экономически активного населения система страхования защищает их в крайне недостаточной степени.

Еще одна негативная тенденция рынка труда Южной Кореи состоит в том, что не было отмечено увеличения занятости в среднем классе, также уменьшилась возможность восходящей социальной мобильности. Это обусловило увеличение численности работников, которые в течение нескольких лет пребывали на малооплачиваемых должностях. Из-за этого потенциал восходящей социальной мобильности у персонала с низким уровнем оплаты труда сокращался, число семей с доходами на грани черты бедности увеличилось.

Также выделим следующую тенденцию развития корейского рынка труда – увеличение удельного веса женщин среди уволенных. В 2017 г. этот показатель составил 70% от общего числа. Именно женщины в ходе волны сокращений во время экономических кризисов пострадали больше всего. Особенно данная тенденция проявилась в финансовой и государственной сферах. Женщины, попавшие под сокращения, сумели вернуться на рынок труда только на непостоянную и низкооплачиваемую работу.

Аналогичная тенденция сохранилась и в 2017 г., который характеризовался подъемом экономики Южной Кореи. Женщины нанимали на непродолжительное время и на нерегулярные должности, это давало возможность работодателям быстро их увольнять.

Определим основные факторы поляризации рынка труда Южной Кореи. Большинство аналитиков выделяют следующие структурные предпосылки:

а) разница в потенциале между средним и малым бизнесом и большими корпорациями;

б) структурные изменения на рынке труда (в том числе торговая конкуренция с КНР, переход на высокотехнологичную промышленность и послекризисная реструктуризация крупных корпораций [29]).

Первые серьезные сдвиги на рынке труда произошли в период после 2013 г. после проведенной модернизации крупных производств, большинство из которых размещены в финансовой сфере и строительной отрасли. Практически все из них отдали предпочтение стратегии оптимизации персонала, благодаря чему значительно снизились затраты на производство, поскольку оставшемуся ограниченному количеству высококвалифицированного персонала была предложена большая оплата труда. Таким образом, уволенным работникам пришлось трудоустроиваться в малый и средний бизнес, соглашаясь на низкооплачиваемую работу. Все это обусловило такую тенденцию на рынке труда Южной Кореи как снижения уровня заработной платы.

Еще одна тенденция, которую стоит отметить отдельно за высокую степень влияния на рынок труда Южной Кореи, – усиливающаяся конкуренция в КНР, что привело к снижению удельного веса высококвалифицированных производств в Южной Корее. Экспорт китайских товаров на мировой рынок производится по значительно более низким ценам, чем может предложить Южная Корея, это привело к потере части рынка, производственному спаду и кризисным явлениям в области малого и среднего предпринимательства. Кроме того, существенное влияние оказала традиционная корейская структура производства, где локомотивами выступали корпорации, обладающие неограниченными возможностями в финансировании и развитии производства. В отличие от предприятий малого и среднего бизнеса, которые теряли конкурентоспособность и возможности

для развития. Поэтому, когда рыночная ситуация вынудила корейские компании реструктурироваться, они оказались в проигрыше перед корпорациями, поскольку не обладали ни высокой производительностью труда, ни достаточным запасом финансовой прочности. Поэтому из-за усугубления рыночной ситуации предприятия малого и среднего бизнеса для выживания были вынуждены сокращать уровень зарплат и увеличить численность малооплачиваемых и низкоквалифицированных рабочих. Что негативно отразилось на производительности их труда.

Еще одной тенденцией рынка труда Южной Кореи выступает снижение продолжительности рабочей недели. 1 марта 2018 года в Южной Корее приняли законопроект, сокращающий рабочую неделю на 16 часов, благодаря чему власти рассчитывают повысить рождаемость в стране [45]. Новый закон в первую очередь ориентирован на крупные компании, в которых работает не менее 300 сотрудников. Малый бизнес должен будет выполнять новые правила с 2020 года.

Эксперты Экономического исследовательского института Южной Кореи оценивают суммарные убытки работодателей от новой инициативы в \$11 млрд в год.

Законопроект об уменьшении рабочей недели предложил избранный в 2017 году президент Мун Чжэ Ин. В начале 2018 года он отстаивал повышение минимального размера оплаты труда на 16% [30].

Предполагается, что увеличение свободного времени улучшит качество жизни корейских граждан и повысит производительность труда и занятость в стране. Кроме того, сторонники закона ждут повышения рождаемости, показатель которой в 2017 году установил антирекорд.

Закон, по которому рабочая неделя для южнокорейцев будет сокращена с 68 до 52 часов, вступит в силу в июле. Из них 40 часов – это основное время (восемь часов в день при пяти рабочих днях), а 12 – сверхурочное. Граждане до 18 лет смогут работать 35 часов в неделю вместо 40.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в 2016 году Южная Корея по продолжительности рабочей недели уступала лишь Мексике и Коста-Рике.

Подытоживая, приведем главные тенденции рынка труда Южной Кореи, которые обязательно должны быть учтены при формировании политики занятости:

1. Рынок труда Южной Кореи находится под влиянием интенсифицирующихся процессов миграции и урбанизации. Поэтому, несмотря на наличие значительных противоречий между отдельными субъектами рынка труда, значительными темпами развивается процесс легализации использования рабочей силы во многих сферах производства. Главным образом, в тех, где существует дефицит работников низкой квалификации, что усугубляет безработицу среди местного населения.

2. Целенаправленная политика государства в сфере трудовых отношений. Отчетливая тенденция к расширению системы страхования занятого населения, созданы системы по поддержке молодежи, пожилых и инвалидов.

2.3 Возможности применения опыта Южной Кореи в России

Мы считаем, что перенимать именно опыт Южной Кореи для России важно и необходимо. Охарактеризуем признаки, которые заставляют нас полагать, что заимствованный корейский опыт будет эффективным и не отторгнется национальной системой управления трудовыми ресурсами и рынка труда.

Естественно, то, что происходит с корейцами сильнее всего касается и нас самих. Очень важно, беря в пример южнокорейскую практику управления рынком труда, перенять их опыт и избежать ошибок.

Самое главное, в чем нашей стране поможет детальный анализ корейского опыта – это в грамотном понимании корейского присутствия на рынке труда России. Отметим, что это совершенно уникальная форма – корё-

сарам. Это самоназвание корейцев, потомков советских и постсоветских этнических корейцев. Корё-сарам выступает как корейское присутствие в экономике России в форме человеческого капитала. Оно не выражается в высоких количественных показателях – корейцев немногим более 1% от населения Приморья, 0,05% от общего населения страны. Однако на ткани региональной экономической жизни – заметно.

О качестве корейского человеческого кадрового потенциала свидетельствуют два факта. Первый – в СССР советские корейцы занимали первое место по количеству Героев Социалистического Труда на 1000 человек (высшая степень признания трудовых достижений) – по данным ряда интернет-ресурсов. Второй факт касается уровня образования корё-сарам. По количеству людей с высшим образованием на 1000 человек советские корейцы уступали только евреям.

Приведённые факты свидетельствуют о высоком качестве корейского человеческого потенциала и возможности его более полного использования в экономической жизни Дальневосточного региона России.

В первой главе уже отмечалось, что сегодня рынок трудовых ресурсов любого государства, не только Южной Кореи, но и России не может развиваться изолированно от рынков труда других государств. Поэтому заметим, что в регионе Северо-Восточной Азии (СВА) назрела острая необходимость в создании единого трудового пространства. И Российская Федерация, и Южная Корея имеют во многом похожие проблемы рынка труда. Общим для обоих государств является то, что они до последнего времени игнорировали наличие серьезных проблем на данном рынке.

Выше мы обосновывали, что глубина экономических кризисов, настигших Южную Корею в 2008 и 2013 гг., спровоцирована пренебрежительным невниманием к противоречиям рынка труда. Была досконально проанализирована проблема старения корейского общества, нерегулярной занятости и бедности работающей молодежи. Все это внутренние особенности и проблемы южнокорейского рынка труда.

Но существует еще одна проблема, которая достаточно успешно решается в Южной Корее и чей опыт было бы полезно применить в нашей стране. Дело в том, что в мировой экономике в целом и в России, в частности наблюдается активизация глобализационных процессов. Одним из ее последствий выступает миграция трудовых ресурсов, которая опасна как для стран-доноров рабочей силы, так и для стран-реципиентов.

Южная Корея в настоящее время сформировала очень эффективную политику организации и контроля зарубежных диаспор корейцев. Учитывая, что в нашей стране огромное количество граждан экономически активного возраста проживает за рубежом, предлагая себя в качестве рабочей силы на иностранных рынках труда, считаем необходимым перенимать южнокорейский опыт в этой сфере. Для этого проанализируем систему государственного управления корейской диаспорой.

Несмотря на публичное признание единства корейской зарубежной диаспоры властями РК, до недавнего времени выходцы из России оставались на правах «младших братьев», заметно уступая в правах своим соплеменникам из других регионов мира. Правительство Республики Корея под давлением общественности и необходимости пополнения рынка дешевой рабочей силы с марта 2017 года ввело новые правила въезда и пребывания в стране для этнических корейцев из России. С этого момента у них появилась возможность получать гостевые рабочие визы Н-2, которые позволяют им свободно въезжать в РК и выезжать из нее в течение 5 лет, а также работать в стране на протяжении 3 лет.

С тем чтобы избежать возможных негативных последствий для местного рынка труда, количество выдаваемых гостевых рабочих виз будет ограничено, то есть будет введена квота на предоставление таких виз. Ограничения в первую очередь коснутся тех этнических корейцев, которые не имеют родственных связей в Южной Корее. Количество выдаваемых виз также будет ограничиваться потребностями местного рынка труда. Одновременно будут приняты меры по предотвращению возможных

спекуляций и незаконного посредничества в получении гостевых рабочих виз. Преимущество при выдаче виз будет отдаваться тем претендентам, кто знает корейский язык.

Мы считаем, что Россия должна перенять правило Южной Кореи, когда на каждую страну, где проживают этнические корейцы, выделена своя квота на предоставление виз. При этом 80% всех выдаваемых виз достается китайским корейцам, а остальные визы отдают корейцам, проживающими в России и Казахстане. Этнические корейцы, ранее нелегально пребывавшие в Корее и насильно депортированные из страны, по прошествии срока запрета на повторный въезд также имеют возможность подавать заявки на получение гостевых рабочих виз. Общее число выдаваемых виз определяется из того расчета, чтобы оно не превышало 50% от потребности южнокорейских предприятий в иностранной рабочей силе. Такую систему целесообразно применить и в нашей стране.

Еще одной особенностью южнокорейского рынка труда, которую мы подробно проанализировали в работе, выступает государственное вмешательство в регулирование занятости и рынка труда. Это также можно рекомендовать для внедрения в Российской Федерации, поскольку активность государства на рынке труда Южной Кореи доказала свою эффективность. Заметим, что это вполне традиционно для нашей страны, где в условиях СССР действовала командно-плановая экономика. В подтверждение этого утверждения можно привести мнение такой авторитетной организации как Международная организация труда (МОТ): государственное регулирование рынка труда доказано благоприятствует повышению стабильности рабочих мест и занятости населения. Дело в том, что это повышает психологическую уверенность наемных участников рынка труда в гарантированном трудоустройстве.

Целесообразно рекомендовать к внедрению на российском рынке труда следующие специфические черты, свойственные рынку труда Южной Кореи:

1. Система пожизненного найма, хотя точнее было бы назвать это долгосрочным наймом повсеместно распространена в Южной Корее, является визитной карточкой национального рынка труда и незаслуженно не применяется в России. В настоящее время такая форма занятости имеет место на 36% крупных южнокорейских корпорациях. Кратко охарактеризуем ее суть. Предприятие осуществляет прием на работу один раз в год (как правило, весной, когда молодежь оканчивает средние или высшие учебные заведения) на условиях гарантированной занятости до ухода на пенсию. До недавнего времени – по достижению 55-летнего возраста. Но уже в 90-е годы прошлого века большинство крупных предприятий подняло возрастную планку выхода на пенсию до 60 лет и запланировало поднять её до 65 лет. На части из них эта планка уже преодолена.

Система в чистом виде заключается в том, что до достижения пенсионного возраста сотрудника компании нельзя уволить по желанию руководства предприятия. Основаниями для увольнения должны послужить многочисленные нарушения им своих трудовых обязанностей, что само по себе нонсенс для трудовой дисциплины компаний с гарантированной занятостью или совершения тяжкого уголовного преступления. Мы считаем, что в нашей стране необходимо перенимать корейский опыт в части того, что увольнение должно восприниматься сотрудниками как весьма суровое наказание, потому что это практически лишает корейца шансов трудоустроиться на аналогичном предприятии такого же уровня. Высока вероятность, что в таком случае никогда в больших корпорациях даже не будут рассматривать кандидатуру такого соискателя. Мы считаем, что для реалий нашей страны очень полезным будет перенять южнокорейский опыт в части того, что увольнения «по статье» грозит работнику перспективой впредь работать на третьеразрядном предприятии, где обычно отсутствует соцпакет отсутствует гарантия занятости.

На рисунке 7 проиллюстрированы варианты поведения сотрудника Южной Кореи при достижении им пенсионного возраста.



Источник: [36]

Рисунок 7 – Варианты поведения южнокорейского работника по достижении им пенсионного возраста

2. Очень жесткая эмиграционная политика государства. Россия должна последовать примеру Южной Кореи и рассматривать трудовую миграцию как угрозу уровню занятости собственных граждан. Упор в миграционной политике необходимо сделать на привлечении иностранной рабочей силы исключительно в те отрасли, где наблюдается ее дефицит, чтобы более дешевый наемный труд, например, из стран Средней Азии не составлял конкуренцию нашим гражданам за счет своей дешевизны.

Однако также было бы правильным отметить, что в построении жесткой и последовательной миграционной политики на рынке труда нашей стране не рекомендуется впадать в крайность и перенимать все мероприятия Южной Кореи в данной сфере. Рассматривать только отрицательные стороны притока иностранной рабочей силы. Нельзя также допустить, чтобы государственная позиция в данном вопросе принимала черты глухой обороны и демонстрировала все признаки жесткой антимиграционной политики.

Дело в том, что наша страна, как и Корея, во многих отраслях испытывает нехватку трудовых ресурсов, ликвидировать которую можно с помощью привлечения иностранных рабочих. Мы считаем, что была бы эффективной разработка отечественной активной миграционной стратегии на основании опыта именно Южной Кореи, которая имеет серьезные достижения правительства и бизнеса в сфере поощрения легализации процесса привлечения иностранной рабочей силы определенной квалификации только в те производственные отрасли, где существует их реальный дефицит.

Анализ миграционных процессов показал, что широко распространенные в принимающих странах опасения, что приток трудящихся мигрантов приведет к снижению уровня заработной платы и занятости, оказались практически необоснованными.

3. Логично создать единое экономическое пространство, в том числе и единый трудовой рынок с Южной Кореей, однако это будет зависеть, в том числе и от политики Южной Кореи. В любом случае. России будет полезно продолжать анализировать процессы, происходящие на южнокорейском рынке труда.

4. Проведенный в работе детальный анализ рынка наемного труда Южной Кореи позволяет рекомендовать нашей стране использовать корейский опыт в сфере создания программ по социальной поддержке отдельных категорий работников в соответствии с возрастным цензом: пожилых и молодежи. А также активной государственной политике по демографическим проблемам на основании меняющейся социально-экономической ситуации. В том числе, обратить пристальное внимание на корейский опыт пересмотра трудового законодательства.

Таким образом, можно сделать вывод, что у анализируемого государства имеются серьезные достижения в формировании эффективно работающего рынка труда и преодолении кризисных явлений на нем. Все этом может быть полезно и для отечественной практики. В частности,

Южной Корее удалось добиться консенсуса между отдельными субъектами рынка труда в условиях сильнейших кризисов 2008 и 2013 гг. в кратчайшие сроки. Залогом успехов в этой области стало создание Трехсторонней комиссии. Не вызывает сомнений, что к ее работе есть ряд замечаний, однако именно ей удалось добиться снижения уровня безработицы, особенно средней группы экономически активного населения (35-55 лет) и «замораживания» уровня оплаты труда в посткризисные периоды.

Заключение

В настоящее время на рынке труда Южной Кореи наблюдается стремительное отступление от национальной концепции организации труда на основании чувства общности и приоритета равенства. Однако в работе было выяснено, что пока такое реформирование рынка труда не обусловило серьезный рост дифференциации оплаты труда среднего класса. Ситуация с мобильностью наемных работников также неоднозначна. Перестал осуждаться переход сотрудника в середине карьерного пути на другое предприятие, тем самым ставя под угрозу национальную традицию верности одной компании. Молодежь, обладающая управленческими способностями, еще на этапе трудоустройства на первую работу уже предполагает, что в будущем могут перейти на более перспективную работу.

В работе детально проанализированы и определены следующие тенденции рынка труда Южной Кореи:

1. Поиск квалифицированных кадров – на рынке анализируемой страны предложение не может в полной мере удовлетворить спрос именно на персонал высокой квалификации. Данная проблема стоит очень остро, потому что корейское общество характеризуют очевидные процесс его старения и серьезные демографические проблемы. Чтобы в какой-то мере решить последние, с 1 марта 2018 г. правительство пошло на сокращение рабочей недели с 38 до 52 часов. Правда, для предприятий малого и среднего бизнеса это вступит в силу только с 2020 года.

2. Сложная демографическая ситуация в Корее заставляет компании пересматривать практику найма, подготовки и удержания сотрудников. Они будут вынуждены конкурировать с мировым рынком, предлагая собственным высококвалифицированным специалистам сопоставимые возможности карьерного роста, чтобы избежать утечки талантливых кадров.

3. Служебное продвижение и трудоустройство. В этой области в Южной Корее традиционно сложившаяся система акцента на стаже и образовании становится более либеральной, похожей на американскую.

Отмечалась крайняя лояльность корейцев к перениманию западных ценностей управления. Поэтому, несмотря на присущую национальному рынку труда кастовость, которая никуда не исчезла, ведущие компании уже не стремятся максимально нанимать выпускников элитных учебных заведений. Растет тенденция к более широкому поиску высококвалифицированных специалистов и опытных управленцев. Также изменяется такая сугубо южнокорейская особенность как построение карьерного роста на стаже, теперь предпочтение при продвижении работника отдается его производственным результатам.

4. Обеспечение достойных условий труда. В Южной Корее до недавних пор не было трехсторонних форумов, на которых бы бизнес, правительство и профсоюзы в качестве независимых социальных партнеров, работали бы над существующими проблемами социальных отношений. К таким проблемам относятся: ослабевание влияния профсоюзов и приоритет со стороны корпораций интересам не персонала, а акционеров. Все это делает актуальным вопрос снижения социальной напряженности в корейском обществе и одновременного повышения эффективности производства.

5. Эластичность рынка труда Южной Кореи – трудовые регламентации здесь не слишком жесткие. В стране существуют большие сложности при увольнении и найме персонала, жестко регламентировано рабочее время, высокий уровень затрат на увольнение и наем персонала, что отражают низкие индексы, представленные в данной выпускной квалификационной работе. Такой тип управления трудом, свойственный Южной Корее, увеличивает в краткосрочной перспективе ценовые преимущества. Однако он же встречает и значительное сопротивление, следовательно, в долгосрочной перспективе это может иметь отрицательные последствия в отношении цен и затрат. В целом, рост эластичности рынка труда анализируемого государства только усиливает разрыв разных категорий персонала и увеличивает у них ощущение социальной и экономической незащищенности.

В дальнейшем это может спровоцировать сильное противодействие последующему продвижению реформ на рынке труда, учитывая, что Южная Корея не обладает системой социальной защиты, аналогичной «странам благосостояния» Западной Европы.

б. Чрезмерная поляризация рынка труда обусловлена проведением государственной политики без учета изменений рынка труда и непродуманных правительственных реформ. Основными ошибками со стороны государства в этом отношении выступили:

- чрезмерная финансовая помощь неприбыльным предприятиям в сфере малого и среднего бизнеса, что привело к снижению производственных затрат и чрезмерной конкуренции;

- недостаток эффективных инструментов, регулирующих проблему бедности домохозяйств, в том числе и проблему контрактных работников;

- недостаточное проведение реформ для маргинализированных рабочих.

Представленный в рамках данной выпускной квалификационной работы материал свидетельствует, что в перспективе Южная Корея будет принимать активное участие в создании единого рынка труда региона Северо-Восточной Азии, куда входит и Приморский край России. Тем не менее, открытие национальных границ следует проводить с особой осторожностью.

Сегодня не существует стратегии создания единого рынка труда России и Южной Кореи, в будущем мы видим проблемой достижение консенсуса между его участниками. До сих пор не выбрано оптимальное направление, по которому будет происходить формирование данного рынка. Оба государства с крайней осторожности подходят к открытию национальных границ. Мы видим основную проблему в достижении соглашений о квотах на въезд иностранной рабочей силы, сроках пребывания граждан на территории государства, регламентах оформления разрешительной документации и мерах в отношении нелегалов.

Все перечисленные вопросы уже давно решаются в России. В этом отношении Южной Корее стоит проанализировать существующий у России опыт. Тем не менее, считаем принципиально важным для России продолжать мониторинг ситуации с трудовыми ресурсами в смежных с ней государствах и на основе комплексного анализа прогнозировать возможность увеличения миграционных потоков в Россию.

Таким образом, детальный анализ практики Южной Кореи, не только двусторонний, но и многосторонний обмен опытом с этим государством и другими странами региона СВА по обозначенным в работе вопросам прямо в настоящий момент актуален и обязателен как с практической, так и с научной точек зрения.

Также необходимо отметить общность развития трудовых отношений в Южной Корее и Российской Федерации. Мы уже испытываем отрицательные последствия того, что в 2006-2007 гг. и 2011-2014 гг. произошло резкое снижение экономически активного населения России, вырос удельный вес граждан пенсионного возраста. Перечисленные явления в полной мере характеризуют и южно-корейский рынок труда. Поэтому нашей стране остро необходим своевременный анализ опыта Республики Корея, которые уже полтора десятилетия борются с проблемой старения населения. В этом отношении выделены в качестве положительных тенденций рынка труда анализируемого государства начало легализации миграционного процесса в Южной Корее, привлечение иностранных ученых и специалистов в рамках совместных научных проектов, увеличение количества иностранных студентов в ВУЗах страны, поощрение рождаемости и т.д.

Список использованных источников

1. Конвенция МОТ «Об охране заработной платы» // Российское трудовое законодательство сб. норм. актов. Т. 2. – М., 2007. – 577 с.
2. Батищева, Г.А. Миграционные процессы в России как фактор устойчивого развития экономики регионов: автореф. дис. ... д-ра. экон. наук / Г.А. Батищева. – Ростов-н/Д., 2015. – 55 с.
3. Васильева, А.В. Прогноз трудовой миграции, воспроизводства населения и экономического развития России / А.В. Васильева // Экономика региона. – 2017. – Т. 13, № 3. – С. 812-826.
4. Вишневский, А. Призрак иммиграции. От сплочения на основе общего прошлого к сплочению на основе общего будущего / А. Вишневский // Время новостей. – 2014. – №223. – С. 6.
5. Жгулева, Н.Н. Формирование рынка труда в рыночной экономике / Н.Н. Жгулева. – М.: Биржи и банки, 2015. – 399 с.
6. Карташов, С. Рынок труда / С. Карташов. – М.: Знание, 2017. – 487 с.
7. Карташов, Костин Л. По поводу некоторых понятий теории рынка труда / С. Карташов, Ю. Одегов // Человек и труд. – 2016. – № 12. – С. 35-39.
8. Карташов, С.А. Рынок труда: проблемы, формирование и управление (на примере Москвы) / С.А. Карташев. – М.: Финстатиздат, 2017. – 427 с.
9. Карташов, С.А., Одегов Ю.Г. Теории формирования рынка труда / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. – М.: Проспект, 2017. – 314 с.
10. Кашепов, А. Экономика и занятость / А. Кашепов. – М.: Научная литература, 2016. – 415 с.
11. Кибанов, А.Я. Управление трудовыми ресурсами / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 471 с.
12. Котляр, А. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопросы экономики. – 2017. – № 1. – С.57-61.
13. Курбанов, С.О. Интернет-революция и интернет-экономика в Республике Корея / С.О. Курбанов // Корея: на пороге перемен. – М.: Проспект, 2015. – 284 с.

14. Маврин, С.П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии / С.П. Маврин // Правоведение. – 2017. – № 3. – С. 121-152.
15. Макконнелл, К.Р. Экономикс. Т. 2 / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – М.: Республика, 2015. – 667 с.
16. Маркс, К. Соч. 2-е изд. Т. 23 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Политическая литература, 1981. – 674 с.
17. Мотрич, Е. Население Дальнего Востока и стран СВА: современное состояние и перспективы развития / Е. Мотрич // Перспективы дальневосточного региона: население, миграция, рынки труда. – 2016. – №6. – С. 16-17.
18. Моховик, С.В. Организационно-экономические и методические основы функционирования службы занятости / С.В. Моховик. – М.: Научная литературы, 2016. – 438 с.
19. Никифорова, А. Рынок труда: занятость и безработица / А. Никифорова. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 452 с.
20. Никифорова, А.А. Принцип конкурентоспособности в установлении и конкурентоспособности заработной платы (опыт зарубежных развитых стран) / А.А. Никифорова // Труд за рубежом. – 2016. – №2. – С. 107-108.
21. Никифорова, А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифорова. – М.: Международные отношения, 2015. – 379 с.
22. Одегов, Ю. Внутренний рынок труда в системе социально трудовых отношений / Ю. Одегов, Г. Руденко // Вопросы экономики. – 2015. – № 3. – С. 105-113.
23. Островский, А. Трудовые ресурсы СВА: какую выгоду может извлечь Россия / А. Островский // Человек и труд. – 2017. – №1. – С. 68.
24. Путяйкин, К.Г. Прогрессивно-либеральный вариант государственного развития на примере программы администрации Но МуХёна / К.Г. Путяйкин. – М.: Политическая литература, 2014. – 417 с.

25. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: Проспект, 2017. – 539 с.
26. Российский рынок труда / под ред. И.С. Масловой. – М.: Изд-во ИЭ РАН, 2015. – 527 с.
27. Становление и развитие рынка труда в России / под ред. В.Т. Былова. – М.: ИНИОН, 2014. – 376 с.
28. Ha, Byung-jin and Lee, Sangheon. Dual Dimensions of Non-regular work and SMEs in the Republic of Korea. Country case study on Labour Market Segmentation // International Labour Organisation, Employment Working Paper No. 148. – Geneva, 2017. – 385 p.
29. Hong, Yung Lee. South Korea in 2017: Multiple Political Dramas // Asian Survey. – California, Berkeley: – 2017. – Vol. 43. – No. 1. – P. 74-78.
30. Kim, Yong-Ho. Political Significance of the 2002 Presidential Election Outcome and Political Prospects for the Roh Administration // Korea journal / Summer 2017. – Seoul, 2017.
31. Lee, Buyn-Hee and Lee Sangheon. Minding the Gaps: Non-regular employment and Labour Market Segmentation in the Republic of Korea // International Labour Organisation, Conditions of Work and Employment Series No. 19. – Geneva, 2017.
32. Victor D. Cha. South Korea in 2017: Peninsular Flux // Asian Survey. – California, Berkeley: 2017. Vol. 45, No. 1.
33. Yong-Chool Ha and Wang Hwi Lee. The Politics of Economic Reform in South Korea: Crony Capitalism after Ten Years // Asian Survey. – California, Berkeley: 2017. Vol. 47, No. 6.
34. Гребенюк, Т.А. Рынок труда в России [Электронный ресурс] / Т.А. Гребенюк, И.А. Бусоедов // Молодой ученый. – 2016. – №12. – С. 1213-1216. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/116/31330/>.

35. Рынок труда в 2017 году. Прогнозы на 2018. Рынок замер в ожидании. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rabotagrad.ru>.

36. «Деловая Корея» – раздел базы данных Polpred.com 2008-2017 гг. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://korea.polpred.com/>.

37. Economic Statistics System. 한국은행경제통계시스템. (Информационная система Банка Кореи). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecos.bok.or.kr/>.

38. Korea Development Institute. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kdi.re.kr/>.

39. Korea Institute for International Economic Policy. 대외경제정책연구원. (Институт внешнеэкономической политики Кореи). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kiep.go.kr>.

40. Korean Statistical Information Service. 국가통계포털 (Портал статистической информации Республики Корея). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: kosis.kr.

41. KOTRA 해외비즈니스정보포털. Справочный портал КОТРА по международному бизнесу. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.globalwindow.org/gw/main/GWMAIN010M.html>.

42. LG 경제연구원. (Исследовательский институт экономики LG). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.lgeri.com.

43. Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs. 농림축산식품부 (Министерство сельского, лесного хозяйства и продовольствия Республики Корея). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.maf.go.kr/main.jsp>.

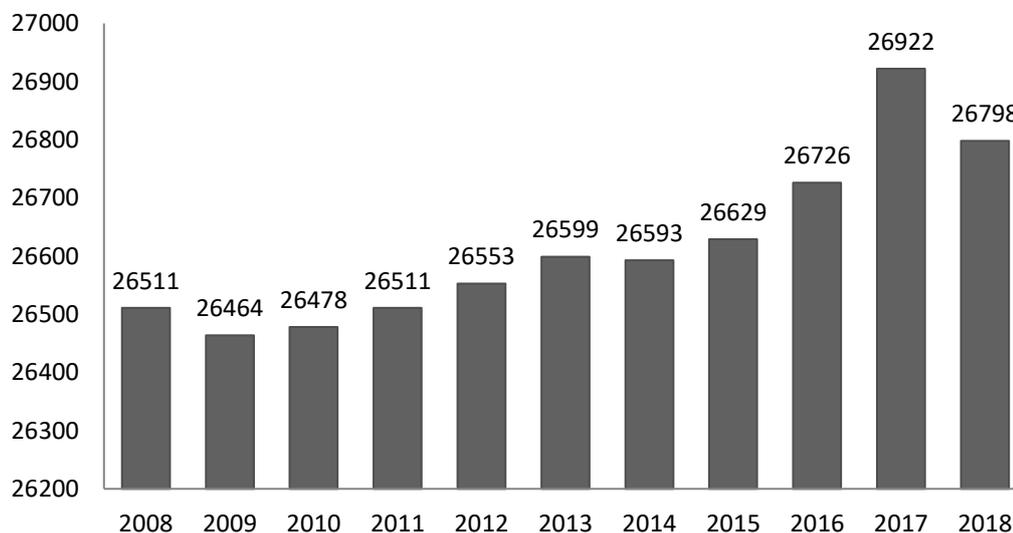
44. Ministry of Finance and Strategy. 기획재정부 (Министерство Финансов и Стратегического развития Республики Корея). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mosf.go.kr/main/main.jsp>.

45. Statistics Korea. 통계청 (Государственная статистическая организация Республики Корея). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kostat.go.kr/portal/korea/index.action>.

Приложения

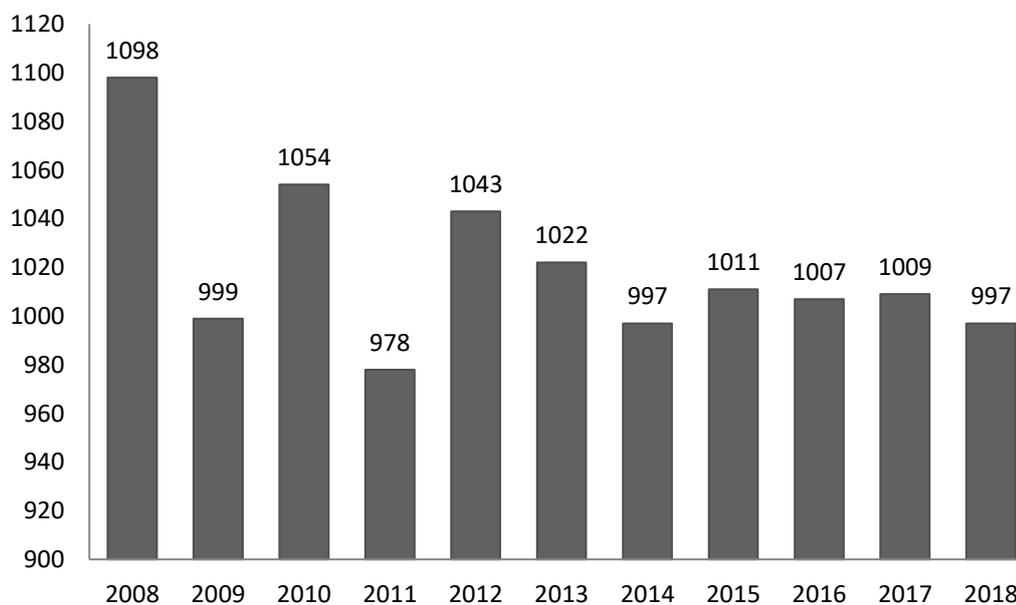
Приложение А

Уровни занятости и безработицы в Южной Корее



Источник: [45]

Рисунок А.1 – Уровень занятости в Южной Корее, тыс. чел.

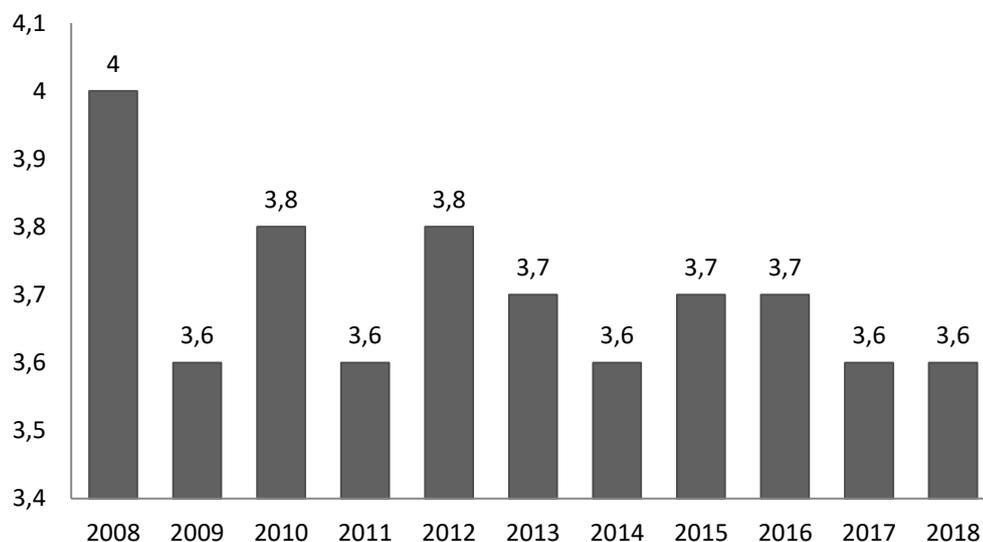


Источник: [45]

Рисунок А.2 – Динамика численности безработного населения Южной Кореи, тыс. чел.

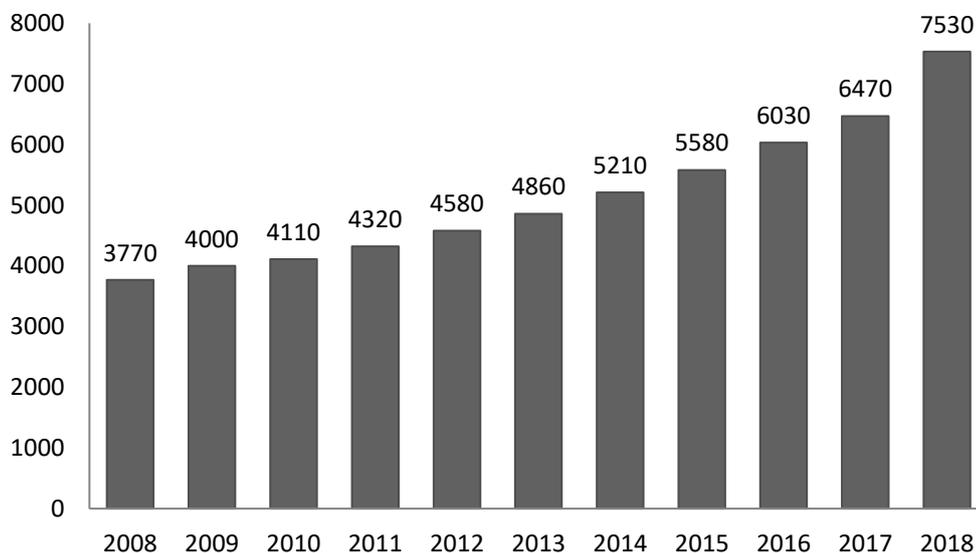
Приложение Б

Динамика безработицы и минимальная зарплата в Южной Корее



Источник: [45]

Рисунок Б.1 – Уровень безработицы в Южной Корее в динамике за 2008-нач.г.2018 гг., %

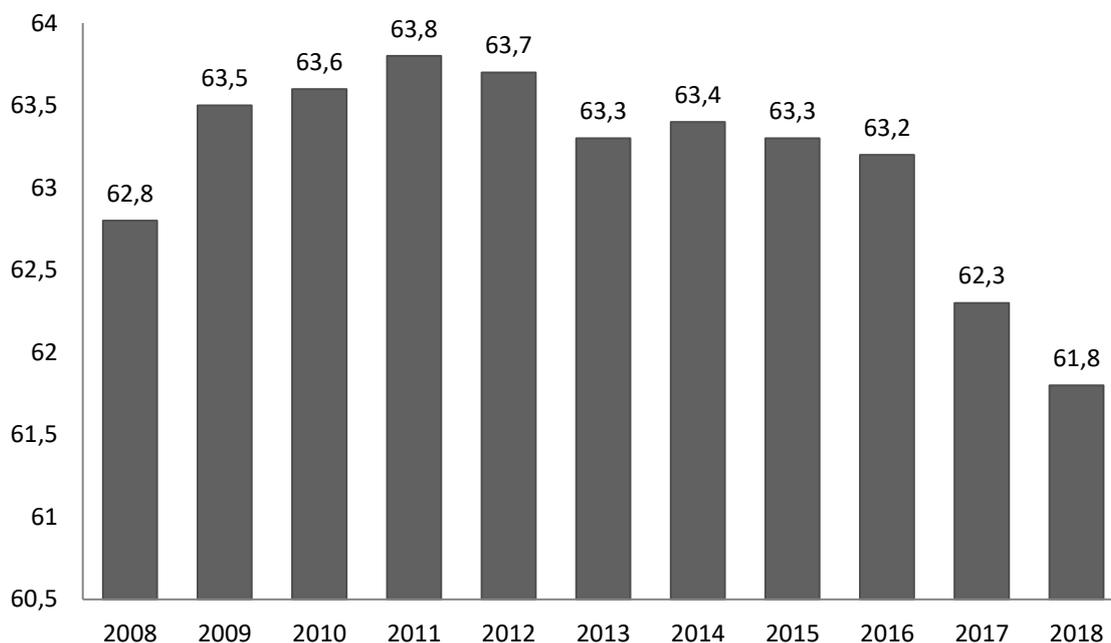


Источник: [45]

Рисунок Б.2 – Динамика минимальной заработной платы, вон/час

Приложение В

Экономические индексы в в Южной Корее



Источник: [45]

Рисунок В.1 – Уровень экономической активности населения Южной Кореи, %



Источник: [45]

Рисунок В.2 – Индексы производительности и затрат на рабочую силу, пункты

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Кафедра управления персоналом и экономики труда

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу студента (ки) _____

Тарасовой Юлии Николаевны

(фамилия, имя, отчество)

специальность (направление) 38.03.03 «Управление персоналом» группа Б1403б

Руководитель ВКР д.пед.н., профессор, К.Г. Кречетников

(ученая степень, ученое звание, и.о. фамилия)

на тему «Анализ рынка труда Южной Кореи и тенденций его развития»

Дата защиты ВКР « 28 » июня 2018 г.

Соответствие содержания работы заданию – полное.

Актуальность темы определяется тем, что республика Корея является соседом России на Дальнем Востоке и активно участвует в международном рынке труда, в процессах трудовой миграции. Опыт республики Корея по решению проблем на рынке труда будет полезен для России. Практическая значимость работы заключается в анализе возможностей применения положительного опыта Южной Кореи в России и учёта отрицательных тенденций на рынке труда республики Корея для исключения их возникновения в России.

Выпускник показал умение самостоятельно работать с различными литературными источниками, высокую степень ответственности и работоспособности, умение анализировать материал, обобщать и делать выводы, излагать материал понятным языком.

Юлия Николаевна собрала, обобщила и проанализировала обширный статистический материал, в том числе статьи их базы Scopus, произвела грамотный сравнительный анализ и сделала корректные выводы, разработав рекомендации для российской экономики по учёту опыта республики Корея. Работа является сама по себе интересной, познавательной, содержательной. По оформлению недостатков не выявлено. Уникальность – 88%.

Работа соответствует требованиям Высшей школы, подтверждает высокий профессионализм автора и его право на получение квалификации «менеджер» по специальности 38.03.03 «Управление персоналом», заслуживает оценки «отлично».

Руководитель ВКР д.пед.н., профессор

(ученая степень, ученое звание)



(подпись)

К.Г. Кречетников

(и.о. фамилия)

« 18 » июня 2018 г.