

## УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССАМИ ЗАНЯТОСТИ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Изучение основных направлений реформ в области занятости в странах Евросоюза дает основание утверждать, что эти реформы ведут к некоторым схожим результатам, в частности, в вопросах изменения структуры рынка труда и трудовых затрат.

Главной общей чертой этих реформ является значительный рост и широкое распространение атипичных трудовых контрактов между нанимателями и работниками. Речь идёт о полных контрактах с ограниченной продолжительностью работы (1 год, 2 года и т.д.) и о временных неполных контрактах (на неделю, месяц – для выполнения краткосрочных работ). Работающие в соответствии с первыми контрактами составляют около 15% от всех занятых в Евросоюзе, а работающие по неполным краткосрочным контрактам – 18% (данные Евростата). В таких странах, как Великобритания и Испания, предприниматели заключают иногда контракты с работниками продолжительностью всего несколько дней. Иногда работник может не знать точной длительности трудового контракта, а в других случаях работник с временным контрактом работает на одном и том же рабочем месте всю жизнь, поскольку контракт продлевается, но работник не считается на постоянной работе.

Атипичные контракты не вызывают однозначной оценки ни среди тех, кто их заключает, ни среди экономистов. Одни считают эту форму труда неполноценной, шаткой и неустойчивой, другие видят в ней гибкий инструмент рынка труда, форму труда, которая будет преобладать в будущем.

Атипичные контракты позволяют предприятиям очень быстро реагировать на состояние экономической конъюнктуры и помогают им адаптироваться к изменениям этой конъюнктуры. В случае благоприятной экономической ситуации, т.е. при наступлении цикла экономического роста предприятия быстро с помощью этого рода контрактов создают рабочие места и нанимают новых работников. При неблагоприятной экономической конъюнктуре, т.е. в фазе замедления экономического роста предприятия легко и быстро расторгают контракты, не заключают новых и увольняют лишний персонал.

Анализ мер по управлению процессами занятости в странах Евросоюза позволяет сделать вывод, что сами меры достаточно противоречивы, а их результаты неоднозначны. С достаточной уверенностью можно утверждать лишь то, что слишком высокая гибкость рынка труда (Великобритания, Финляндия, Нидерланды) отвечает скорее интересам работодателей и идёт в разрез с интересами работников, а слишком высокая жесткость (административно-юридическая заорганизованность, неподвижность).