



Рабочий на судовой верфи «Western Marine» в Читтагонге, Бангладеш.

Больше рабочих мест, выше их КАЧЕСТВО

Калпана Кочхар, Прадип Митра и Рима Наяр

Быстрый рост рабочей силы в Южной Азии требует межсекторных реформ экономической политики для поддержки дальнейшего роста числа высококачественных рабочих мест

ЧИСЛЕННОСТЬ рабочей силы Южной Азии за последние десять лет возросла почти на 10 миллионов человек, при повышении заработной платы и сокращении бедности. Возросло количество рабочих мест и улучшилось их качество. Но проблема занятости в течение следующих двух десятилетий будет сложнее, чем в двух предыдущих десятилетиях.

На Южную Азию — Исламскую Республику Афганистан, Бангладеш, Бутан, Индию, Мальдивские острова, Непал, Пакистан и Шри-Ланку — придется 40 процентов роста населения трудоспособного возраста во всем мире (от 15 до 64 лет) до 2050 года. Политика региона в области занятости, следовательно, имеет глобальное значение. Южной Азии необходимо добавлять новые рабочие места и рабочие места более высокого качества, повышающие реальную заработную плату и сокращающие бедность.

Опыт прошлого

Занятость в Южной Азии в целом росла параллельно с ростом населения трудоспособного

возраста. Так рейтинг пяти крупных стран региона по росту занятости в порядке убывания — Пакистана, Непала, Бангладеш, Индии и Шри-Ланки — совпадает с их рейтингом по росту населения трудоспособного возраста.

Помимо роста числа рабочих мест улучшилось и их качество. К двум критериям, которые используются для оценки качества рабочих мест, относятся бедность среди самостоятельно занятых лиц (работодателей, независимых работников, а также неоплачиваемых работников в семьях) и реальная заработная плата наемных работников. К наемным работникам относятся временные работники, которым платят поденно, нерегулярно или на сдельной основе, и работники, получающие регулярную заработную плату за работу в государственном или частном секторе и, как правило, также отпуск и дополнительные льготы. Бедность в Южной Азии среди самостоятельно занятых лиц сократилась (см. рис. 1). В то же время реальная заработная плата временных работников и получателей регулярной заработной платы повысилась. Бедность среди работников, получающих регулярную заработную плату, также сократилась.

При этом разбивка рабочей силы по этим трем общим видам работы со временем изменилась в незначительной степени (см. рис. 2). Самостоятельно занятые лица составляют наибольшую долю, отражая преобладающую роль сельского хозяйства в большинстве стран региона. За ними следуют временные работники. Несмотря на сокращение бедности в каждой категории работников, она остается наиболее распространенной среди временных работников и наименее распространенной среди работников, получающих регулярную заработную плату.

Таким образом, качество рабочих мест повышалось в основном по каждой категории занятости, а не за счет перехода из одной категории в другую. Но переход на уровне отдельных работников случается. В сельских районах Бангладеш, Индии и Непала, например, образование облегчает переход из сельского хозяйства на более привлекательную работу в промышленности и сфере услуг несельскохозяйственного сектора экономики, в то время как отсутствие образования усиливает вероятность перехода из несельскохозяйственного сектора экономики в сельское хозяйство. И действительно, в сельских районах Индии, например, вероятность потери работы вне сельскохозяйственного сектора работниками с низким уровнем образования почти в три раза больше вероятности получения ими такой работы.

Качество рабочих мест повышается, прежде всего, благодаря росту ВВП, с вариациями в разных странах. За последние несколько десятилетий рост в целом ускорился в Бангладеш, Индии и Шри-Ланке. В то время как в Пакистане в последние десятилетия сложилась тенденция к замедлению темпов роста, она была неустойчивой, с резким подъемом между 1990-ми и 2000-ми годами. Качество рабочих мест в Непале, где наблюдаются медленные темпы роста, повысилось в связи с массовой эмиграцией рабочей силы из страны, приведшей к повышению реальной заработной платы оставшихся, в то время как потоком денежных переводов работников, который оценивается на уровне четверти ВВП, объясняется половина сокращения бедности.

Значительная часть роста ВВП на одного работника в Южной Азии, лежащего в основе этих благоприятных изменений, во многом обусловлена быстрым повышением совокупной факторной производительности — сочетанием изменений в эффективности использования факторов производства и изменений в технологии, чем увеличением физического капитала в расчете на одного работника и повышением уровня образования. В будущем, в то время как рост совокупной производительности факторов производства будет продолжать играть важную роль, необходимо повысить коэффициенты накопления физического и человеческого капитала для включения новых работников в состав рабочей силы.

Впереди крутой подъем

Для трудоустройства растущей рабочей силы Южной Азии потребуются добавлять 12 миллионов рабочих мест каждый год с 2010 по 2030 год. А если возрастет доля женщин на рынке труда в трех крупнейших странах региона (Бангладеш, Индия, Пакистан), — в настоящее время одна из самых низких в развивающихся странах, — как это произошло в некоторых странах Восточной Азии, это число возрастет до почти 15 миллионов рабочих мест каждый год, что эквивалентно населению Джакарты. Необходимо в добавлении рабочих мест превысит их ежегодный прирост в период между 1990 и 2010 годами на 20–50 процентов.

Новых работников можно обеспечить работой, постепенно снижая индивидуальную выработку в странах с низкими доходами и странах нижнего эшелона группы стран со средними доходами, в которых отсутствие системы социальной защиты исключает открытую безработицу. При прочих равных условиях чем больше новых работников, тем ниже выработка на одного работника на дополнительных рабочих местах, созданных для их трудоустройства.

Но перед регионом стоит задача в сфере занятости, заключающаяся в создании рабочих мест с более высокой выработкой на одного работника. Для этого необходим ускоренный переход рабочей силы из сельского хозяйства в промышленность и сектор услуг, где выше объем производства, приходящийся на одного работника, как это происходило в Восточной Азии в годы высоких темпов роста, а также переход рабочей силы из фирм с низкой производительностью на фирмы с более высокой производительностью в промышленности и сфере услуг.

Несмотря на желательность высоких темпов роста и в дальнейшем, на них не всегда можно положиться в решении проблемы занятости. Международный опыт показывает, что высоких темпов роста гораздо легче достигнуть, чем поддерживать. Поэтому необходимы структурные реформы как спроса, так и предложения на рынке труда.

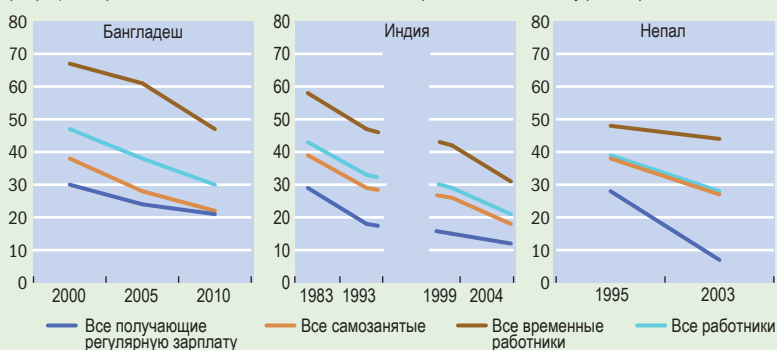
Рост населения увеличит число людей, входящих в состав рабочей силы. Но в возрастной структуре этого роста кроется потенциал для смягчения проблемы занятости. «Демографический переходный период», в течение которого число людей трудоспособного возраста растет быстрее, чем число их иждивенцев, может создать в большинстве стран Южной Азии «попутный ветер» в поддержку реформ экономической политики в ближайшие два-три десятилетия. Средства, сэкономленные в результате уменьшения числа иждивенцев, обеспечат «демографический дивиденд». Этот дивиденд можно использовать для имеющих первостепенное значение инвестиций в физический и человеческий капитал, необходимых для создания качественных рабочих мест. Но для освоения дивидендов необходим деловой климат, благоприятствующий накоплению факторов производства, с тем чтобы потенциально сэкономленные средства можно было превратить в реальные инвестиции. Поскольку для воздействия мер политики необходимо время, а «демографическое окно», как ожидается, закроется для большинства стран Южной Азии примерно в 2040 году, уступая место иждивенчеству в старости, укрепление реформ экономической политики особенно актуально.

Рисунок 1

Сокращение бедности

Бедность сокращается в целом, но остается более распространенной среди временных работников.

(В процентах работников в домашних хозяйствах ниже черты бедности, по виду работы)



Источник: Всемирный банк (2012).

Факторы, ограничивающие увеличение числа рабочих мест

Попросите менеджеров городских фирм организованного сектора Южной Азии, создавших рабочие места, назвать три важнейшие ограничения их возможностей для работы и развития. Несмотря на разнообразие стран региона, они ответят: «Электричество, коррупция и политическая нестабильность». Ограничения, как правило, носят более жесткий характер для фирмы, увеличившей число занятых, что увеличивает потребности, например, в электроэнергии, дорогах, судебной системе и других аспектах деловой среды, чем для фирмы, которая никого не нанимала (см. рис. 3).

Ограничения доступа к электричеству в некоторых странах Южной Азии, таких как Афганистан, Бангладеш и Непал, жестче, чем те, с которыми сталкиваются аналогичные (по размеру, сектору, местоположению, характеру собственности и степени международного участия) фирмы в развивающихся странах с таким же уровнем дохода в других регионах. В 2000–2010 годах фактически 100 процентов фирм в этих странах каждый месяц испытывали перебои в электроснабжении. Компании выходят из положения с помощью генераторов для смягчения последствий ненадежного энергоснабжения — дорогостоящее

администрации, повышает стоимость ведения дел. Политическая нестабильность, особенно в странах в состоянии конфликта или во время и после конфликта, является еще одним фактором, ограничивающим деятельность фирм.

Решение проблем в энергетическом секторе является безусловным приоритетом. Реформы требуют от государственных и частных инвестиций, которые продолжаются, сократить большой разрыв между спросом и предложением наряду с корректировкой тарифов, улучшением собираемости оплаты и усилением потенциала и независимости органа регулирования для улучшения финансовой и коммерческой жизнеспособности энергетики. Не менее важно совершенствование управления компаниями-поставщиками коммунальных услуг.

Вмешательство на раннем этапе

Еще одним приоритетом для всех стран Южной Азии является повышение качества обучения на всех уровнях образования и освоение навыков анализа и поведения, которых требуют от выпускников учебных заведений работодатели и которых им в настоящее время недостает. Но самую большую отдачу от инвестиций в человеческий капитал может дать вмешательство в дошкольном возрасте.

Существует немало данных, в том числе из Южной Азии, согласно которым улучшение питания способствует обучению на протяжении жизни и повышает производительность на рынке труда

решение, более распространенное в Южной Азии, чем в странах с аналогичным уровнем дохода в других регионах. Доступ к электроэнергии является также одним из главных ограничений, указанных сельскими промышленными фирмами и предприятиями сферы услуг в Бангладеш, Пакистане и Шри-Ланке и фирмами городского неформального сектора в Индии.

Еще одним ограничительным фактором, который фирмы называли в числе важнейших, является коррупция в отношениях между компаниями и правительством. Взятки и время, которое менеджерам приходится посвящать должностным лицам предприятий-поставщиков коммунальных услуг или налоговой

В Южной Азии самый высокий в мире коэффициент детей в возрасте до пяти лет, страдающих от недоедания — он даже превышает их долю в странах Африки к югу от Сахары (см. рис. 4), и одни из самых высоких уровней распространения анемии и йододефицита. Существует немало данных, в том числе из Южной Азии, согласно которым улучшение питания способствует обучению на протяжении жизни и повышает производительность на рынке труда. Рост доходов сам по себе не предотвратит недоедания. Мероприятия, проводимые в раннем детстве, должны быть направлены на питание, гигиену, раннее когнитивное стимулирование и эффективные дошкольные программы для уязвимых детей для предотвращения необратимых когнитивных нарушений.

Несмотря на ряд весьма перспективных экспериментальных программ вмешательства в раннем детстве, в Южной Азии очень мало масштабных программ. Создание этих программ позволит повысить шансы на успех детей в школе и, в конечном итоге, на рынке труда.

Найм и увольнение

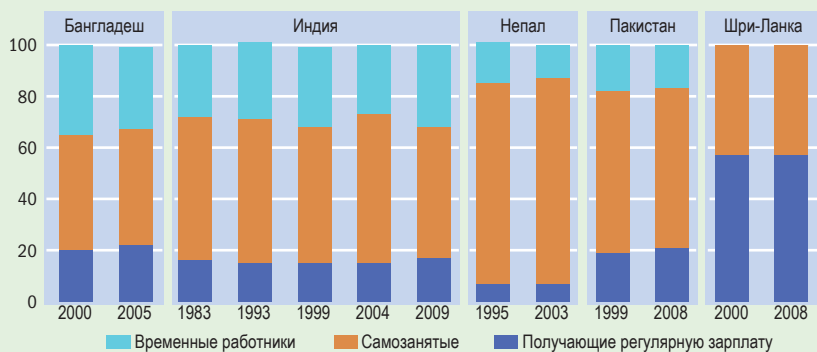
Работодатели в организованном секторе обрабатывающей промышленности Индии больше склонны корректировать размер своей рабочей силы путем создания и ликвидации рабочих мест для непостоянных работников, работающих по подряду, чем для обычных наемных работников. Так сумма показателей создания рабочих мест (число рабочих мест, созданных в течение года, деленное

Рисунок 2

Все та же старая история

Работники редко переходят из одной общей категории рабочих мест в другую с течением времени.

(В процентах всех работников в возрасте 15–64 лет, по виду работы)



Источник: Всемирный банк (2012).

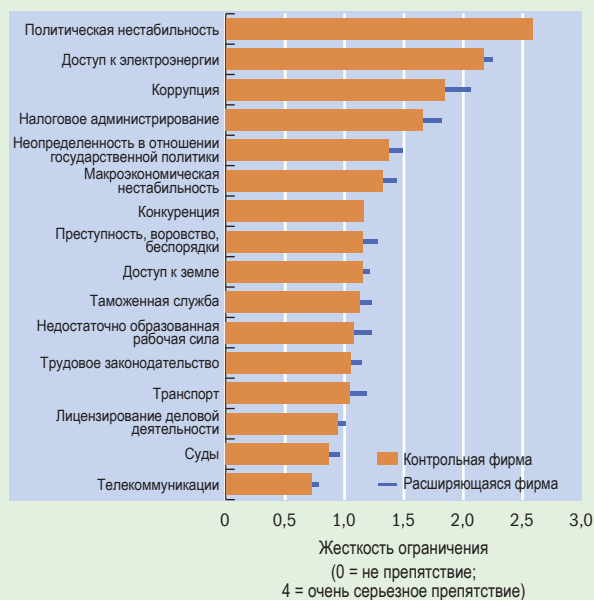
Примечание: К получающим регулярную зарплату отнесены все наемные работники в Шри-Ланке, поскольку в данных не выделяются временные наемные работники.

Рисунок 3

Ограничительные факторы

Основные ограничения роста фирм в странах Южной Азии со сходными характеристиками в разных странах — «контрольных фирм» — в городском организованном секторе: политическая нестабильность, доступ к электроэнергии и коррупция. Эти ограничения носят более жесткий характер для фирм, создающих рабочие места.

(Индекс, 0–4)



Источник: Всемирный банк (2012).

на среднюю занятость в течение года) и показателей их сокращения (число рабочих мест, потерянных в течение года, деленное на среднюю занятость в течение года) для временных работников в крупных компаниях обрабатывающей промышленности в Индии вдвое превышает аналогичные показатели для постоянных работников. Отчасти это связано с трудовым законодательством, которое менеджеры в Индии и их коллеги в Непале и Шри-Ланке считают значительно более жестким ограничением для ведения и роста их бизнеса, чем аналогичные фирмы (в плане размера, отрасли, местоположения, характера собственности и степени международного участия) в других странах с сопоставимым уровнем дохода на душу населения.

Высокая стоимость увольнения штатных работников является, по сути, налогом на их прием на работу. Реформы, направленные на поощрение создания рабочих мест в организованном секторе экономики, должны снизить эти затраты, которые защищают лишь небольшую часть работников. Такие реформы должны идти параллельно с реформами, помогающими всем работникам в организованном и неформальном секторах приспособиться к потрясениям на рынке труда и повышать свой будущий потенциал заработков. Реформы включают поддержку доходов в случае безработицы, которая дополняется энергичными программами на рынке труда, включая экономически эффективное обучение и службы занятости. Развитие с опорой на действующие программы, особенно в неформальном секторе, — вероятно, лучший вариант действий.

Инвестиции в рабочие места

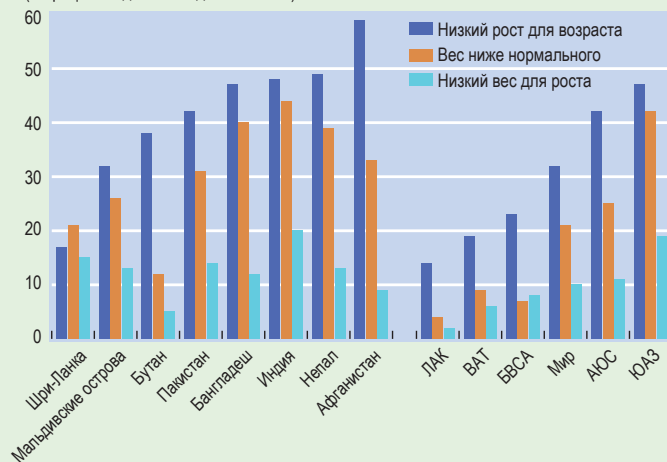
В Южной Азии создано много рабочих мест, в том числе более высокого качества. Качество рабочих мест важнее, поскольку

Рисунок 4

Накормите детей

Наибольшую отдачу может дать борьба с плохим питанием в раннем детстве; показатели Южной Азии относятся к самым низким в мире.

(В процентах детей младше пяти лет)



Источник: Всемирный банк (2012).

Примечание. ЛАК = Латинская Америка и бассейн Карибского моря; ВАТ = Восточная Азия и Тихоокеанский регион; БВСА = Ближний Восток и Северная Африка; АЮС = страны Африки к югу от Сахары; ЮАЗ = Южная Азия.

их число увеличивалось в целом в соответствии с численностью населения трудоспособного возраста.

Проблема занятости в Южной Азии, заключающаяся в трудоустройстве рабочей силы, которая может увеличиться в ближайшие 20 лет на 20–50 процентов по сравнению с предыдущими 20-ю годами, и в том, чтобы сделать это, повысив выработку на одного работника, требует ускорения перехода работников как с ферм в промышленность и услуги, так и с рабочих мест с низкой производительностью в промышленности и сфере услуг на места с более высокой производительностью. Для этого необходимы инвестиции в физический капитал: например, в секторе электроэнергетики, в котором ненадежность энергоснабжения препятствует развитию компаний, создающих новые рабочие места. Это также требует и инвестиций в человеческий капитал. Для того чтобы работник мог уйти из сельского хозяйства, его необходимо обучить и обеспечить навыками, которые требуются работодателям.

Такие инвестиции зависят от широкомасштабных изменений в экономической политике, призванных стимулировать инвестиции в электроэнергетику, расширять охват и повышать качество образования, а также снизить затраты по найму и увольнению работников. Условия, которые создают эти реформы, важны для создания рабочих мест где бы то ни было, но они особенно актуальны в Южной Азии. Демографический переходный период может создать благоприятный «попутный ветер», но он не будет дуть вечно, а мерам политики необходимо время, чтобы принести плоды. ■

Калпана Кочхар — главный экономист, Рима Найя — ведущий экономист региона Южной Азии Всемирного банка. Прадип Митра — бывший главный экономист региона Европы и Центральной Азии, консультант региона Южной Азии Всемирного банка.

Настоящая статья основана на докладе Всемирного банка «Больше рабочих мест более высокого качества в Южной Азии», подготовленном под руководством Рими Найя.