

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ТУРИЗМЕ

Аннотация. Рассматриваются практики привлечения сезонного труда с намерением снизить стоимость труда.

Ключевые слова: сезонные работники, модели привлечения временного труда, дефицит местного рынка труда, теория трансенции.

Abstract. Discusses the practice of hiring seasonal labor with the intention to reduce the cost of labor.

Key words: seasonal workers, model hiring temporary labor, shortage of local labor market theory transentia.

Вследствие действия такого негативного фактора как сезонность низко и среднеквалифицированных работ в туризме наблюдается рост доли иностранных работников в общем числе занятых [4].

Модель привлечения сезонных работников в Германии

В европейских странах степень использования иностранной рабочей силы в гостиничном хозяйстве выше среднего показателя по рынку труда в целом. В ФРГ, например, число привлечённой рабочей силы из других стран составляет в среднем по стране 7,3% от общего числа занятых, а в гостиничном хозяйстве – 18%. Ежегодно Германия выдаёт примерно 300 000 разрешений на работу, с участием 27 000 работодателей [3]. Модель привлечения сезонных работников в Германии ограничивает сроки трудовой деятельности на период не более шести месяцев в году в гостиничном бизнесе и до девяти месяцев в году в секторе массовых развлечений. Работодатель принимает решение относительно периода занятости работника, что фиксируется в трудовом договоре. Работодатель имеет возможность выбрать последние шесть месяцев одного года и первые шесть месяцев последующего года, создавая, таким образом, максимально гибкие условия, как для работника, так и для работодателя.

Немецкая система построена исключительно для восполнения дефицита во временных сезонных работах на местном рынке труда, поэтому периоды работ, вид занятости не засчитывается иностранным работникам в пользу приобретения права на постоянное проживание, получение пособия по безработице или иного вида социального обеспечения. Немецкая программа не предусматривает обучения языку, повышения квалификации и переквалификации сезонных работников.

Также в рамках данной программы не предусмотрены никакие системные или активные меры воздействия на ситуацию в отправляющей стране – состояние трудовых ресурсов, необходимость их развития и т. д.

Тем не менее, немецкая система учитывает в определённой мере потребности отправляющих стран. Возможные потенциальные преимущества программ привлечения сезонной рабочей силы в идеальной ситуации выигрыша для всех сторон выглядят следующим образом.

– Работодатели в принимающих странах имеют доступ к проверенной базе данных работников, готовых работать за рубежом, чья производительность повышается, а потребность в обучении снижается с каждым годом, когда они возвращаются обратно.

– Сообщества стран происхождения получают экономическую выгоду в виде денежных переводов и вложения прямых инвестиций возвращающимися мигрантами в малый бизнес или сельское хозяйство.

– Мигранты имеют возможность работать в течение определённого периода времени, потенциально на ежегодной основе, зарабатывая деньги для их семей и на будущее, в то же время, получая новые знания и приобретая новые навыки.

Немецкие работодатели могут подать запросы на привлечение иностранных сезонных работников (1) «анонимно», когда запрос содержит количество необходимых работников, (2) «поимённо», когда работодатель отправляет запрос на одних и тех же работников в течение нескольких лет подряд.

Для очень маленьких компаний (менее пяти сезонных работников в год), а также для компаний, подающих заявки впервые, предусмотрены упрощённые процедуры подачи заявлений, что позволяет ускорить процесс и устранить коррупцию.

Процент сезонных работников, нанимаемых из-за рубежа, всегда ограничен, и лимит не превышает 90%. Это означает, что в регионах с хорошими условиями на рынке труда (например, при уровне безработицы ниже 7,5%), только 10% сезонных работников должны быть местными гражданами. Представители малого бизнеса также имеют возможность оптимизировать использование времени своих сезонных работников и снизить стоимость их привлечения путём формирования объединений работодателей, привлекающих сезонных работников, когда труд сезонных работников может быть использован коллективно несколькими работодателями (не превышая максимального количества рабочих часов). Возможно привлечение одних и тех же сезонных работников несколько раз в течение одного года, при условии, что общий срок пребывания не превысит шести месяцев.

В рамках действующей системы предусмотрены внутренние стандарты качества для обеспечения того, что все заявления от работодателей подаются не менее чем за четыре недели до начала работ и гарантируют своевременную замену работников, завершающих работу.

Также существует несколько механизмов для предотвращения нарушений в отношении сезонных работников, защиты их прав и обеспечения приемлемых социальных стандартов на рынке труда. Во-первых, работодатель обязан обеспечить сезонному работнику, не являющемуся гражданином, условия работы и заработную плату, аналогичные тем, что предлагаются немецким сезонным работникам. Базовые стандарты относительно условий проживания иностранных работников регулируются правительством Германии. Агентством занятости предусмотрено функционирование специальной трудовой Комиссии для решения трудовых споров, возникающих между работодателями и сезонными работниками. Подача жалоб иностранными работниками в Комиссию осуществляется через отделения Центральной Службы Трудоустройства. Данная Комиссия может применять санкции по отношению к работодателям, нарушающим условия трудового договора с иностранным работником, включая введение временного запрета для работодателя на использование труда иностранных сезонных работников.

Представленная модель привлечения сезонных работников является полноценной, устойчивой и проверенной системой мер, действующей на протяжении нескольких лет в Германии. Однако существуют и другие организационные модели (модель временной и циркулярной миграции Испания–Колумбия; схема аккредитованных сезонных работодателей Новой Зеландии; Канадская программа привлечения сезонных работников из стран Карибского региона и др.), комбинирование успешных элементов которых позволяет разрабатывать более широкие или узкие стратегии использования сезонного временного труда с учётом конкретных потребностей местных рынков труда [1].

Более широкая стратегия рассматривает только характер работы в конкретном секторе, независимо от сезонности труда. При более узкой стратегии во внимание принимается ситуация на рынке труда – существующее соотношение между спросом и предложением. Это означает, что могут быть сектора экономики, характер труда в которых может являться сезонным, однако при этом не существует дефицита в трудовых ресурсах, вследствие чего привлечение сезонных иностранных работников не будет возможным. Другими словами, привлекать иностранных сезонных работников на основании соглашения о сезонном труде могут только те сектора экономики, в которых привлечение рабочей силы невозможно по причине отсутствия или недостаточного предложения на местном рынке труда. Поэтому некоторые сектора экономики на локальных рынках могут быть исключены из подобных соглашений, как например, строительная отрасль в Германии.

Если для данных секторов экономики существует достаточное предложение рабочей силы на местном рынке труда, сезонный труд может быть использован с намерением снизить стоимость труда, так как временная занятость всегда является менее затратной, чем работа по постоянному контракту. Но следует помнить, что предоставление рабочих мест лицам, длительное время не имеющим работы на местных рынках труда, в равной степени важно и не должно быть ограничено новыми ресурсами в виде сезонной рабочей силы.

Кроме того, возникающие сложности, связанные с обеспечением гарантий возвращения мигрантов в свою страну по окончании срочного соглашения, с увеличением нагрузки на социальные и общественные службы в связи с ростом численности населения в периоды работ, с необходимостью размещения мигрантов среди местного населения или изолированно от основного общества, вызывают больше вопросов, чем дают ответов, учитывая недостаток опыта у многих стран в реализации широкомасштабных программ временной трудовой миграции.

Унифицированная модель привлечения и использования сезонного труда

Основными элементами унифицированной модели привлечения и использования сезонного труда являются:

- срочное соглашение – работники могут оставаться в стране-работодателе в течение ограниченного контрактном периода, например, только шесть или девять месяцев, и должны ждать в течение определённого периода времени прежде, чем обращаться за разрешением снова;
- время, проведённое в принимающей стране в качестве временного сезонного работника, не засчитывается в пользу приобретения права постоянного проживания или доступа к системам социального обеспечения;
- как правило, низкая или средняя квалификация работников;
- миграция основана на сотрудничестве двух государств, и мигранты обязаны вернуться на родину по окончании срока действия трудового договора.

Интерпретация феномена туризма и трудовой занятости с точки зрения теории трансценции (быстротечности)

Представляется интересной интерпретация феномена туризма с точки зрения теории трансценции – быстротечности, новой темпоральности в повседневной жизни, результатом которой является тревожное настроение и чувство непостоянства, выдвинутой известным футурологом А. Тоффлером [5], позволяет выявить ряд факторов, влияющих на развитие туризма и состояние занятости в условиях высокой скорости перемен и, как следствие, замещения экономики стабильности экономикой быстротечности (таблица).

Таблица

Факторы, влияющие на занятость в туризме, характеризующие экономику быстротечности [2]

Фактор	Содержательная часть
Особенности спроса на туристские услуги	Туризм стал элементом массовых потребительских благ, это уже не роскошь. Расходы на туристские поездки рассматривают как инвестиции в образование, поддержание здоровья. Расходы на отдых стали частью бюджета среднедоходной семьи, поэтому экономические кризисы затрагивают спрос на туристские услуги в меньшей степени, чем другие отрасли, что позитивно отражается на сохранении занятости в индустрии гостеприимства

Фактор	Содержательная часть
Обусловленность эластичности спроса на туристические услуги многообразием форм туризма	В периоды экономических кризисов, стагнаций, рецессий потребность в отдыхе не исчезает, но происходит перераспределение в структуре затрат на отдых: снижение спроса на дорогостоящие формы туризма и рост спроса на бюджетные решения. Тем самым ограничиваются возможности развития циклической безработицы в сфере туристских услуг
Состояние спроса различных сегментов пользователей туристических услуг	Нишевое сегментирование в туризме: новые целевые группы потребителей, освоение нетрадиционных рынков туристских услуг. Общий рост материального благосостояния, увеличение продолжительности жизни, снижение пенсионного возраста, а также изменение психологического отношения к старению привели к интенсивному развитию туризма среди лиц старших возрастных групп (в первую очередь 50-летних и старше). Выделился и стал развиваться такой сектор потребителей, как несемейные молодые люди (до 35 лет). Все более заметным становится социальный, экологический, гендерный, деловой туризм. Свои потоки порождает туризм с научными и религиозными целями. Количество сегментов, постоянно расширяясь и видоизменяясь, отражается не только на численности занятых в индустрии гостеприимства, но и на их навыках
Стоимость туристических услуг	Интенсивность туризма зависит, прежде всего, от уровня доходов и образования потенциальных потребителей услуг. В последнее время наблюдается активизация туристского спроса среди населения с невысокими уровнями доходов и образования. Множество туристских фирм работают в низкоценовом сегменте, формируя доходную часть посредством оптимизации процессов и операций в своём бизнесе по критерию затрат
Характер занятости	Природа занятости в туризме: сезонность, нерегулярность, недостаточность, с низкой квалификацией труда, с низкой оплатой труда, многопрофильным содержанием труда (совмещение профессий и функций) создаёт особенности организации труда (использование постоянных и временных, местных и привлечённых трудовых ресурсов) и структуры занятости (прямая и косвенная занятость) в туризме

В качестве последствий такого замещения А. Тоффлер отмечает разрушение значения места в человеческой жизни. Он рассматривает склонность человека к путешествиям как этап формирования нового образа жизни, соответствующего реалиям постиндустриального общества.

Вопрос этот сложный и чрезвычайно интересный и с точки зрения экономического влияния миграции (использование денежных переводов как доходов домохозяйств, инвестиционных средств в бизнес, средств воспитания и лучшего образования детей), и с точки зрения накопления «социального капитала» - знаний, опыта работы, многопрофильной квалификации, а также воздействия на социальные аспекты семейной жизни домохозяйств, когда временная разлука становится частью семейного плана.

Заключение

С точки зрения глобализации бытия мобильность сезонного труда представляется несомненным благом. Технически и технологически человечество уже готово обеспечивать и быстрое преодоление географических расстояний и часовых поясов, и режим реального времени в теле-коммуникативном пространстве, и актуализацию информации в режиме «все связаны со всеми» и многое, многое другое. Однако идеологическая фрагментация современного мира, базирующаяся на национальных, государственных, религиозных, расовых, половых аспектах психической энергии человека сегодня удерживает течение жизни, замедляет скорость наметившихся перемен, подготавливая психическое здоровье человека к новым реалиям бытия. Человек разумный – исследователь, о котором говорил В. И. Вернадский, ещё не пришёл. Следует очень осторожно подходить к вопросам замещения экономики, не только оценивая последствия и результаты, но и предвосхищая эффекты темпоральности, включая эффект от «быстрого отклика» – реакции бизнеса на спрос за счёт снижения затрат на труд, посредством использования сезонного труда и привлечения иностранной рабочей силы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Новости конференции UNWTO, Мадрид, 2013 // портал UNWTO World Tourism Barometer // URL: <http://dtxqt4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/>, дата обращения 05.01.2014
2. Kaspar C., Die. Tourismuslehre im Grundriss, Bern, Stuttgart, 1991, S.45.
3. Kester John G.C. Programmer Manager, Tourism Trends and Marketing Strategies, HQ Madrid, Spain, 2013, p. 17.
4. Сологубова Г. С. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях туризма и гостиничного хозяйства: Учебное пособие. – СПб: ИПК «Инжэкон», 2010. – 260 с.
5. Тоффлер А. Футурошок. – СПб, 1997.