

УДК 331.1 (68)  
DOI: 10.36718/2500-1825-2020-4-15-31

Ф. Паммер, В. Бобек,  
А. Антони, Т. Хорват

## АНАЛИЗ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО КАЧЕСТВА РЫНКА ТРУДА В ЮЖНОЙ АФРИКЕ

*F. Pammer, V. Bobek,  
A. Antoni, T. Horvat*

### THE ANALYSIS OF INSTITUTIONAL QUALITY OF THE LABOUR MARKET IN SOUTH AFRICA

*В центре внимания исследования в статье – Южная Африка, или Южно-Африканская республика, как один из развивающихся рынков. Авторами изучен рынок труда с точки зрения австрийских компаний, стремящихся вести бизнес на южноафриканском рынке. Авторы постарались ответить на следующий вопрос: «Как австрийские компании воспринимают институциональное качество с точки зрения рынка труда в Южной Африке, принимая решение о выходе на рынок этой страны?» В исследовании использовали метод интервью и анализа документов. Анализ исследований рынка труда показал, что в стране слабая система образования. Чем выше уровень образования, тем меньше людей обучаются, что приводит к нехватке квалифицированной рабочей силы, высокому уровню безработицы и росту преступности. Тем не менее австрийские компании считают, что на рынок Южной Африки стоит входить, поскольку он может, с одной стороны, служить транзитным хабом для других африканских рынков, с другой стороны – с созданием механизмов и цепочек поставок в сеть рынок становится привлекательным и генерирует положительные денежные потоки.*

**Ключевые слова:** рынок труда, развивающиеся рынки, Южная Африка.

*The focus of the research in the study is South Africa, or the Republic of South Africa, as one of emerging markets. The authors studied the labor market from the point of view of Austrian companies seeking to do business in the South African market. The authors tried to answer the following question: "How do Austrian companies perceive institutional quality from the point of view of the labor market in South Africa, when deciding to enter the market of this country?" In the study the method of interviews and document analysis was used. The analysis of labor market research has shown that the country has a weak education system. The higher the level of education, the fewer people are trained which leads to the shortage of skilled labor, high unemployment and the increase in crime. Nevertheless, Austrian*

*companies believe that the South African market is worth entering, since it can, on the one hand, serve as a transit hub for other African markets, on the other hand, with the creation of mechanisms and supply chains in the network, the market becomes attractive and generates positive cash flows.*

**Keywords:** *labour market, emerging market, South Africa.*

**Введение.** Джонатан Ветцель [Bughin, Manyika, Woetzel 2018, с. 4] подтверждает в своем отчете, что развивающиеся страны, к которым относится и Южная Африка, демонстрируют исключительно средние экономические показатели. По данным «Ashmore Group» (компания – инвестиционный менеджер, специализирующийся на развивающихся рынках), более 160 из почти 200 стран мира считаются развивающимися рынками. Это означает, что в них проживает около 85 % населения Земли. Кроме того, возрастная структура показывает, что население на развивающихся рынках в среднем моложе, чем в остальном мире. Наблюдается прогресс с точки зрения средней продолжительности жизни, уровня образования, младенческой смертности и других изменений. Это связано и с национальной экономической динамикой, и с новыми знаниями через глобальную коммуникацию и доступ к новым технологиям [Мюллер, 2018].

Кроме того, статистика МВФ (2019 год) свидетельствует о том, что развивающиеся рынки и развивающиеся страны составляют примерно 60 % мирового ВВП на основе паритета покупательной способности (далее ППС). Кроме того, на страны Африки к югу от Сахары приходится примерно 3 %, из которых Южная Африка является одной из крупнейших. Что касается экономических перспектив Африки, то, по оценкам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), динамика развития остается позитивной после периода замедления. Реальный ВВП Южной Африки прогнозируется в 2018–2022 гг. на уровне 3,9 %. Индустриализация и региональная торговля в Южной Африке могут быть обусловлены проектами развития инфраструктуры, новой государственной политикой и мобилизацией внутренних ресурсов, которые могут снизить неустойчивость валютных курсов и инвестиционные риски.

Таким образом, Южная Африка является одной из наиболее промышленно развитых стран Африки. Расположена к югу от Сахары, столица – Йоханнесбург. Население Южной Африки составляет примерно 60 миллионов человек. Уровень безработицы по-прежнему очень высок – 28,4 %, уровень местной инфляции – в среднем 5,2 %. Ежегодный рост реального ВВП составляет около 1,1 %, а ВВП на душу населения (ППС) – около 14 000 долларов (МВФ 2019).

Тем не менее Международный валютный фонд (МВФ), Morgan Stanley Capital International, Standard and Poor's (S & P), а также Russel и Dow Jones причисляют Южную Африку к развивающимся рынкам. Эти цифры представляют собой формирующийся рынок согласно ранее

упомянутому индексу. Поскольку в Южной Африке преобладает рыночная экономика, поощряются иностранные инвестиции в государственный и частный секторы. Таким образом, Южная Африка обладает высоким потенциалом для иностранных инвесторов. Йоханнес Бруннер, делегат Австрии в Южной Африке, пояснил в ходе конференции (Austria Connect южносахарская Африка), что только около 1,2 % австрийского экспорта приходится на Африку, из них около одной трети направляется в Южную Африку, которая является самым важным партнером в Африке. Кроме того, он упоминает, что там уже расположено более 60 дочерних компаний. В ходе конференции Герман Машаба, мэр Йоханнесбурга, четко заявил, что для того, чтобы добиться успеха в Африке, необходимо добиться успеха в Южной Африке, следовательно, начать надо с Йоханнесбурга [Рейшль, 2018]. Таким образом, вице-президент WKGroupPот призывает австрийские компании использовать возможности и шансы. Это может быть непросто, но нужно видеть, что Африка не является целым рынком, она состоит из более чем 50 единых рынков, каждый из которых имеет различные характеристики.

Есть потребность в компаниях различных секторов: красоты, питания, энергетики, инфраструктуры и т.д. [Reischl, 2018]. Компании в обществе играют роль, которая явно выходит за рамки простого экономического интереса [Montesdeoca, Sánchez Medina & Bláscez Santana, 2019]. Компании различных отраслей могут иметь различные предпочтения в выборе местоположения прямых иностранных инвестиций (ПИИ) в зависимости от характера их отраслей [Korez-Vide, Voller, Bobek, 2014].

Южная Африка имеет различные возможности для бизнеса, но при этом существует несколько проблем. К ним относятся:

- высокий уровень безработицы;
- социальное неравенство;
- нехватка навыков и потенциала работников;
- несовершенная инфраструктура в области энергетики, транспорта и водоснабжения;
- высокий уровень преступности [Doing Business in South Africa, 2019].

Однако, согласно индексу глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума (2018 год), Южная Африка занимает более высокое место по средним показателям развития по сравнению со странами Африки к югу от Сахары, но все же институциональных учреждений в нем недостаточно по сравнению с развитыми странами. В работе Khanna, Paleru, & Bullock (2010) подчеркивается, что входящие на африканский рынок компании замечают отсутствие физической инфраструктуры, такой как дороги, мосты, поставки товаров и т.д., но недооценивают важность институциональных изменений, которые являются важной движущей силой для местной экономики. Однако из-за быстрого роста и перехода от существующей к развивающейся и, наконец, раз-

витой стране институциональная инфраструктура не всегда способна идти в ногу. В результате некоторые или многие учреждения в стране плохо функционируют или даже не существуют. Поэтому снижается степень эффективного сближения покупателей и продавцов, что затрудняет работу рынка.

**Методы и результаты исследования.** В статье будет предпринята попытка ответить на следующий вопрос: «Каким образом австрийские компании воспринимают институциональное качество с точки зрения рынка труда в Южной Африке при принятии решения о выходе на рынок этой страны?»

Исследовательская часть этой статьи использует качественный подход, чтобы иметь возможность ответить на заявленный вопрос. Поскольку, насколько нам известно, никаких исследований по этому вопросу не проводилось, мы сосредоточились на сборе новой информации и знаний, главным образом с помощью анализа документов.

Однако качественные исследования используются главным образом в тех случаях, когда требуется опыт интервьюируемого по конкретной теме. Мы также использовали метод интервью, чтобы предоставить респондентам возможность представить свой личный вклад и взгляды. Для изучения ответов респондентов в настоящем документе будет использован качественный анализ содержания. Целью данного метода является теоретический и систематический анализ письменных коммуникаций [Mauring, 2015]. Данные были собраны с помощью полуструктурированного интервью, поскольку этот метод является очень гибким, и интервьюер может адаптироваться к ответам интервьюируемого.

Чтобы отобрать участников, автор применил экспертную выборку в качестве одной из общих методик, по которой определяют критерии, применимые к вопросу исследования и к поиску подходящих людей [Döring & Bortz, 2016, с. 375]. Таким образом, партнер по собеседованию в рамках данного документа должен отвечать следующим критериям:

- австрийская компания;
- дочерняя компания в Южной Африке;
- функционирование в области строительства и инфраструктуры;
- ответственность на рынке.

Интервью проводились в период с 1 ноября по 27 ноября 2019 года через WhatsApp, телефон или скайп в целях безопасности затрат и затрат времени, поскольку большинство экспертов находились не в пределах географического диапазона автора. Партнеры по собеседованию были расположены в Южной Африке, Германии и Австрии. Всего было проведено шесть интервью.

*Теоретические исследования: рынки труда.* Ниже приведены вопросы о рынке труда, которые были бы интересны австрийским компаниям при исследовании для выхода на южноафриканский рынок.

*Насколько сильна образовательная инфраструктура страны, особенно для технической и управленческой подготовки? Имеет ли она хорошую систему начального и среднего образования? Имеются ли данные, помогающие разобраться в качестве учебных заведений страны?*

В издании Global Competitiveness Index 2017–2018 гг. представлен структурированный обзор высшего образования и профессиональной подготовки, а также начального образования. Показатели охвата начальным и средним образованием составляют примерно 97,1–98,8 %.

Тем не менее качество системы образования считается слабым. По качеству начального образования оно занимает 116-ю позицию. Общее качество системы образования занимает 114-е место. Кроме того, уровень зачисления в высшие учебные заведения – 19,4 % – значительно хуже, чем в начальные и средние школы. Однако трендовые линии демонстрируют несколько позитивное развитие событий. Таким образом, наличие на местах специализированных услуг по профессиональной подготовке и масштабы подготовки персонала имеют несколько негативную тенденцию. Более того, доступность ученых и инженеров может вызвать проблемы, поскольку по индексу экономического развития стран мира ЮАР находится на 100-м месте [Всемирный экономический форум, 2018].

Официальные школьные возрастные группы в Южной Африке – это начальные школы с 3 до 6 лет, начальные школы с 7 до 13 лет, средние школы с 14 до 18 лет и высшие школы с 19 до 23 лет. Обязательное образование длится с 7 до 15 лет в течение 9 лет. Статистические данные свидетельствуют, что уровень охвата образованием снижается. В 2016 г. только примерно 20 % были зачислены в высшие учебные заведения.

По мнению МВФ, высокие расходы Южной Африки на образование не улучшают нынешнюю слабую ситуацию. Они потратили гораздо больше, чем страны к югу от Сахары, но имеют худшие результаты в области образования. Половина учащихся средних школ бросают школу до ее окончания, и примерно четверть экзаменов в старших классах являются отрицательными. В докладе подчеркивается важность обучения основам в начальной школе, которая практически доступна для всех, но по-прежнему отстает в качестве образования, что подтверждается результатами международного экзамена по математике и естественным наукам. Причины исторические, поскольку до конца апартеида существовали большие различия в предлагаемом количестве и качестве образования [Mlachila & Moeletsi, 2019, p. 5f]. В рамках Программы ОЭСР по международной студенческой оценке (PISA) южноафриканцы в сред-

нем набрали меньше баллов по грамотности чтения, математике и науке, чем в среднем по ОЭСР (OECD, 2019).

*Учатся ли люди и занимаются ли они бизнесом на английском или на другом международном языке, или в основном говорят на местном языке?*

По данным CIA Factbook (2019), в ЮАР насчитывается 11 официальных языков. Английский – один из них. Наиболее распространенным языком является исизулу, на нем говорят 24,7 %. Однако общим языком бизнеса является английский.

Даже чистый английский язык, используемый для предварительных выборов в школьных инструкциях, большинство южноафриканских студентов не понимают на соответствующем уровне. Чтобы преодолеть препятствие, ученики должны говорить на английском языке в своих семьях, но этого нет [Mlachila & Moeletsi, 2019, p. 36f].

Однако Южная Африка по английскому индексу Мастерства в 2018 г. заняла 8-е место. Даже жесткая оценка показывает, что всего 10 % жителей говорят на английском языке, как на их первом языке, поскольку он развивался как язык для правительства и университетского обучения [Education First Ltd., 2018, p. 35f].

*Могут ли сотрудники легко трудоустроиться из одной компании в другую? Местная культура поддерживает это движение? Кадровые агентства облегчают исполнительную мобильность?*

Однако средняя оценка в предотвращении неуверенности указывает, что профессиональная мобильность не ограничена в Южной Африке. Кроме того, довольно низкий балл в долгосрочной ориентации указывает на общество, где хотят достичь быстрых результатов. Наконец, высокая оценка в индивидуализме возникает тогда, когда работники заботятся о себе и их ближайших родственниках. Они, вероятно, будут действовать в свою собственную пользу, и продвижение в основном будет основано на достоинствах.

Тем не менее высокий уровень безработицы по-прежнему характеризуется отсутствием перспектив трудоустройства, поскольку экономический рост стагнирует, а расовые и гендерные проблемы по-прежнему доминируют [Министерство высшего образования и профессиональной подготовки Южной Африки, 2019 год, с. 82].

Кроме того, в Южной Африке обосновалось множество крупных хедхантинговых компаний и агентств по трудоустройству, а также несколько небольших и средних местных компаний.

*Каковы основные потребности в профессиональной подготовке после набора персонала, нанимаемого многонациональными корпорациями на местах?*

Южноафриканские компании не сталкиваются с большими трудностями при найме людей по сравнению с другими странами мира. Тем не менее 32 % компаний по-прежнему испытывают трудности. По дан-

ным Департамента высшего образования и профессиональной подготовки ЮАР (2019), нехватка навыков и знаний возникает из-за плохого образования в государственных школах. Нехватка навыков проявляется в активном обучении, понимании чтения, стратегиях обучения и письме, что приводит к отсутствию сложных навыков решения проблем и социальных навыков. Нехватка знаний имеет большое значение в области компьютеров и электроники, администрации и управления, а также канцелярских знаний. Отсутствие технических навыков, включая установку, эксплуатацию и контроль, анализ контроля качества и проектирование технологий, считается менее серьезным.

Индекс глобальной конкурентоспособности предлагает рейтинги по различным применимым аспектам. Качество системы образования низкое и занимает 114-е место.

Это подкрепляет доводы о плохом образовании в государственных школах, что приводит к недостаточной квалификации в обществе. Таким образом, по наличию ученых и инженеров Южная Африка находится в нижней части рейтинга, что подтверждает нехватку компьютеров и электроники. Наконец, возможности страны по удержанию и привлечению талантов находятся в середине поля, по-прежнему трендовая линия указывает на негативные показатели за последние годы [World Economic Forum, 2018].

В результате иностранные компании должны быть готовы найти квалифицированных сотрудников, особенно ученых и инженеров. Недостаточно образованная рабочая сила рассматривается в качестве одного из наиболее проблемных факторов ведения бизнеса.

*Является ли оплата производительности стандартной практикой? Какой вес руководители придают старшинству, в отличие от заслуг, при принятии решений о продвижении по службе? Могут ли компании использовать опционы на акции и схемы компенсации на основе акций для мотивации сотрудников?*

В большинстве средних и крупных компаний Южной Африки сотрудникам предлагается участие в плане долевого участия как в частных, так и в государственных компаниях [Cridian, Kennedy-Good, Forbes, & Chavoos, 2017].

Тем не менее существует вопрос – выплачивается ли бонус? Это вопрос работодателя и должен ли он вести переговоры с работниками? [Claassen & Du Toit, n.d.]. В публикации [Mans-Kemp & Viviers, 2018, p. 170f] исследуется фактор бонусных выплат компаниями, перечисленных в JSE. Результаты показывают, что недостаточно информации о том, оцениваются ли руководители и вознаграждаются ли они.

*Сможет ли компания обеспечить соблюдение трудовых договоров со старшими руководителями? Может ли она защитить себя от ухода руководителей из фирмы и затем конкурировать с ней? Может*

*ли это остановить сотрудников при краже коммерческой тайны и интеллектуальной собственности?*

Из-за проблем в судебной системе Южной Африки обеспечение исполнения контрактов является сложной задачей [Группа Всемирного банка, 2018 г., с. 68]. В основном контракты могут быть исполнены принудительно, если не существует веской и справедливой причины и за ней не следует справедливая процедура.

Положения о неконкуренции уже являются обычной практикой в Южной Африке. Особенно в отношении сотрудников, работающих с клиентами и поставщиками на руководящих должностях. Эти положения подлежат исполнению до тех пор, пока оно не будет противоречить общественным интересам [L & E Global, 2016 ].

В основном права собственности хорошо защищены. Индекс глобальной конкурентоспособности ставит Южную Африку на 36-е место по защите интеллектуальной собственности и на 56-е место по правам собственности [World Economic Forum, 2018].

Коммерческая тайна защищена, но должна соответствовать трем требованиям: информация должна относиться и быть пригодной для применения в торговле или промышленности, должна быть секретной или конфиденциальной и, наконец, должна иметь экономическую ценность. Ниже перечислены формы информации, которые классифицируются как коммерческая тайна или конфиденциальная.

- Списки клиентов.
- Информация, полученная работником (или другими лицами, связанными фидуциарным обязательством) относительно коммерческих возможностей, доступных работодателю.
- Конфиденциальная информация, предоставляемая сотруднику в ходе его занятости.
- Информация, содержащаяся в украденных документах.
- Общедоступная информация при сборе и компиляции в полезную.
- Знания, сформированные через труд и навыки, сохраняющие ограниченную уверенность.
- Информация, относящаяся к предложению по наименованию, конструкции и т.д.
- Новый продукт, если он является результатом умения и труда и хранится в тайне. Информация о спецификациях продукта или производственного процесса.
- Тендерные цены [Coitron, 2015].

*Принимает ли местная культура иностранных менеджеров? Позволяют ли законы фирме переводить местных наемных работников в другую страну? Менеджеры хотят остаться или покинуть страну?*



Качество школ управления ЮАР лучше, чем качество общей системы образования [Всемирный экономический форум, 2018]. В основном измерение расстояния силы Хофстеде направлено на то, в какой степени менее могущественные люди ожидают и принимают неравномерно распределенную власть внутри страны. Средний балл 49 свидетельствует, что южноафриканское общество принимает иерархический порядок без дальнейшего обоснования. Поэтому Южная Африка страдает от исторических перемен, и вопросы расизма необходимо решать. Хотя в литературе не предлагается никаких идей в принятии иностранных менеджеров [Hofstede, n.d.]. Однако для местных наемных работников нет никаких ограничений на выезд из страны, если они удовлетворяют критериям ожидаемой страны. Литература не дает никаких свидетельств о менеджерах, которые выступают за выезд или пребывание в стране, но существует эмиграционный поток высококвалифицированных специалистов, в основном в Европейский союз, Северную Америку, Австралию и Новую Зеландию. Эти люди обеспокоены по поводу преступности, низкого уровня государственных и коммерческих услуг, высоких налогов и стоимости жизни [Segatti & Landau, 2011, с. 71].

*Как защищаются права трудящихся? Насколько сильны профсоюзы страны? Защищают ли они интересы трудящихся или только продвигают политическую повестку дня?*

Глобальный индекс конкурентоспособности перечисляет строгие трудовые инструкции как один из самых проблематичных факторов для ведения бизнеса в Южной Африке. Подробные результаты показывают проблемы в методах найма, увольнения и сотрудничества в отношениях трудового работодателя [Всемирный экономический форум, 2018].

Различные законодательства регулируют трудовые отношения в Южной Африке и включают:

- Закон о регулировании трудовых отношений.
- Основной закон об условиях занятости.
- Секторное определение.
- Торговлю муниципальных постановлений.
- Закон о равном праве на труд.
- Профессиональный закон о развитии.
- Закон о страховании по безработице.
- Компенсацию за производственную травму и закон о болезнях.
- Закон об охране здоровья и безопасности на рабочем месте

(Консультант по правовым вопросам LWO, n.d.)

Конгресс южноафриканских профсоюзов представляет больше чем два миллиона рабочих в данный момент (COSATU, n.d.), кроме того, он член Международной конфедерации профсоюзов. Другие важные союзы – Конфедерация Союза южноафриканских рабочих (ЦОНСАУ), Федерация Союзов Южной Африки (FEDUSA) и Национального совета Торговли (НАСТУ).

Однако неофициальный сектор и безработные ключевые группы все еще недостаточно представлены [Bhorat, Naidoo, & Yu, 2014, p. 16].

*Ограничивают ли законы и нормативные акты способность фирмы к реструктуризации, сокращению или закрытию?*

В основном, когда компании необходимо отменить регистрацию своего бизнеса, она должна информировать Комиссию по компаниям и интеллектуальной собственности (CIPC). Ликвидация и снятие с учета могут происходить по различным причинам:

- неспособность погасить задолженность;
- результат судебного разбирательства;
- по заявлению кредиторов;
- добровольное;
- владелец решает уйти на пенсию [ОРВИ, 2016].

Как правило, компании должны быть очень осторожны с сокращениями, иначе они могут оказаться в длинных и дорогостоящих юридических процедурах. Процесс добровольной ликвидации регламентируется разделом 80 Закона о компаниях. Компания должна обеспечить возможность погашения всех долгов [SchoelLaw Inc, 2017].

Раздел 16, раздел 189 и раздел 189А Закона о трудовых отношениях регулируют процесс информирования работников в случае закрытия предприятия. Уведомление должно включать:

- причину сокращения;
- альтернативу, рассматриваемую компанией;
- количество сотрудников, которые могут быть затронуты предлагаемым сокращением;
- метод выбора, используемый для выбора отводов;
- время, когда произойдет сокращение;
- выходное пособие, которое будет выплачиваться;
- любую другую возможность повторного трудоустройства в будущем;
- помощь, которая будет оказана работникам;
- число работников, сокращенных работодателем за последний год;
- дату, время и место проведения консультаций с работниками и/или их профсоюзными представителями [Adriaans Advertieys, n.d.].

*Если бы компания приняла бизнес-практику своих местных конкурентов или поставщиков, такую как использование детского труда, это бы запятнало ее имидж за рубежом?*

Неэтичная деловая практика не принимается в Южной Африке. В 2017 году правительство ЮАР внесло поправки в Закон о детях и улучшило положение в области детского труда, ликвидировав его наихудшие формы. Кроме того, министерство труда и южноафриканская полицей-

ская служба согласилась содействовать проведению трудовых инспекций на враждебных рабочих местах.

Таким образом, ратифицированы основные международные конвенции, касающиеся детского труда:

- МОТ. С. 138. Минимальный возраст.
- МОТ. С. 182. Наихудшие формы детского труда.
- КПР ООН.
- Протокол к КПР ООН, касающийся вооруженных конфликтов.
- Протокол к КПР ООН, касающийся торговли детьми, детской проституции и детской порнографии.
- Протокол о торговле людьми (Бюро международного труда, 2017 год).

Тем не менее в Южной Африке до сих пор неправомерно используется детский труд. Австрийским компаниям необходимо избегать контактов с компаниями, которые используют неэтичную практику, чтобы запретить ее появление за рубежом.

*Интервью исследования: рынок труда.* Рынок труда в странах с формирующейся рыночной экономикой является сложным из-за плохого образования, региональных различий, политического влияния и большой численности населения. Следующая категория освещает основные проблемы рынка труда Южной Африки в восприятии австрийских компаний. К числу проблем относятся высокий уровень безработицы, этнические различия, профессиональные союзы, обучение после набора персонала, английский язык как бизнес-язык и признание иностранных менеджеров.

Все опрошенные называют английский язык бизнесом в Южной Африке. Английский язык также является языком, выбранным правительством и официальными органами власти. Тем не менее города и сельские районы показывают разные результаты. С одной стороны, в городах с языком нет проблемы. С другой стороны, в сельских районах люди не владеют английским языком, и иногда требуются переводчики. В целом уровень английского языка является достаточным и не препятствует ведению бизнеса в Южной Африке.

Однако система образования в Южной Африке все еще нуждается в совершенствовании. Существуют значительные различия во всей стране и по уровню. Все фирмы находят квалифицированных образованных рабочих, но вряд ли находят сотрудников с высоким уровнем образования. В некоторых районах дети не посещают школу, что приводит к постоянно растущему уровню безработицы.

Один из опрошенных заявил, что экономика не способна создать достаточно рабочих мест в сельских районах.

Для того чтобы преодолеть эту проблему, все компании предлагают пострекрутинговые тренинги. Они инвестируют в таланты, которые готовы учиться. Поэтому предлагаются различные подходы. Во-первых,

предлагаются тренинги без отрыва от производства с опытными коллегами, онлайн-тренинги, а также для высшего образования и более сложного обучения, сотрудники приходят в академии компании в Австрии.

Однако основной проблемой на рынке труда является система занятости. Для того чтобы выиграть общественные задания, компаниям необходимо выполнить определенные требования для увеличения показателя занятости. Занятость меняется каждый год, и правительство оказывает влияние на рынок труда. Занятость требует, чтобы компании, работающие с государственными организациями, нанимали чернокожих людей на всех уровнях компании. К сожалению, компании с трудом находят квалифицированных работников для всех уровней. Занятость ограничивает компании в их повседневной работе и мешает компаниям нанимать лучших людей.

Следовательно, перегруженные профсоюзы являются вторым главным вопросом, препятствующим ведению бизнеса. Требования профсоюзов нереалистичны. Они требуют 20 % ежегодного повышения зарплаты. Трудовое законодательство является дружественным по отношению к рабочей силе в силу значительного влияния профсоюзов в политике.

Всякий раз, когда требования отклоняются, они принимают решительные меры, начиная от забастовок и заканчивая беспорядками.

Наконец, ни у одной из компаний нет проблем с приемкой иностранных менеджеров в Южной Африке. Однако некоторые участники заявили, что существуют различия в приеме иностранных менеджеров. Южноафриканцы принимают иностранных менеджеров из Европы или других западных стран. Тем не менее руководители из других африканских стран не принимаются, что вызывает проблемы.

В целом рынок труда в Южной Африке сопряжен с большим количеством проблем. С одной стороны, высокий уровень безработицы, обусловленный плохим образованием и перенаселенностью районов, а также перегруженность профсоюзов и политические последствия ПЧЭ. С другой стороны, имеются образованные рабочие «синие воротнички», и достаточно английского языка для ведения бизнеса.

**Заключение.** Результаты исследования рынка труда показали, что вся страна страдает от слабой системы образования. Чем выше уровень образования, тем меньше людей обучаются, что приводит к нехватке квалифицированной рабочей силы, высокому уровню безработицы и росту преступности.

Тем не менее австрийские компании считают, что на рынок ЮАР стоит войти, поскольку он может, с одной стороны, служить хабом для других африканских рынков, а с другой стороны, как только входящая компания выяснила механизмы и создала цепочку поставок и сеть, рынок становится привлекателен и генерирует положительные денежные

потоки. Например, каждый сотрудник организации несет ответственность за свои направления работы в соответствии с определениями, содержащимися в трудовых договорах или законе о классификации назначений и обязанностей, и в соответствии с этими правилами [Horvat, Lipičnik, 2016, с. 31]. Согласно Нонаке [Dermol 2010, с. 17], явные знания легко улавливаются, выражаются и повторно используются. Они как социально ответственные субъекты могут иметь более высокую репутацию и лояльность среди клиентов, более высокую привлекательность для инвесторов, более низкое негативное влияние на окружающую среду и более востребованы среди качественного персонала [Horvat, 2015].

### Литература

1. *Bhorat, H., Naidoo, K., & Yu, D.* (2014). Trade unions in an emerging economy the case of South Africa. WIDER. [http://www.wider.unu.edu/publications/working-papers/2014/en\\_GB/wp2014-055](http://www.wider.unu.edu/publications/working-papers/2014/en_GB/wp2014-055).
2. *Claassen, A., & Du Toit, J.* (n.d.). Payment of Bonuses. Retrieved 8 January 2019, from [https://content.next.westlaw.com/Document/Io2064f4a1cb611e38578f7ccc38dcbee/View/FullText.html?contextData=\(sc.Default\)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1](https://content.next.westlaw.com/Document/Io2064f4a1cb611e38578f7ccc38dcbee/View/FullText.html?contextData=(sc.Default)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1).
3. *Cridian, D., Kennedy-Good, S., Forbes, E., & Chavoos, M.* (2017). Employee share plans in South Africa: Regulatory overview. Thomson Reuters. [https://content.next.westlaw.com/Document/Io2064f4a1cb611e38578f7ccc38dcbee/View/FullText.html?contextData=\(sc.Default\)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1](https://content.next.westlaw.com/Document/Io2064f4a1cb611e38578f7ccc38dcbee/View/FullText.html?contextData=(sc.Default)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1).
4. Department of Higher Education and Training South Africa. (2019). Skills Supply and Demand in South Africa (p. 103). Department of Higher Training and Education South Africa. [www.dhet.gov.za](http://www.dhet.gov.za).
5. *Dermol, V.* (2010b). Vplivi usposabljanj na učenje v podjetju in na njegovo uspešnost. Celje: International School for Social and Business Studies.
6. *Döring, N., & Bortz, J.* (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Springer.
7. Education First Ltd. (2018). EF English Proficiency Index (p. 49). Education First Ltd.
8. *Goitron, H.* (2015). Protection of Trade Secrets: South Africa. 1. <https://www.loc.gov/law/help/tradesecrets/southafrica.php>.
9. *Hofstede, G.* (n.d.). Hofstede's Dimensions. <https://www.HofstedeInsights.Com/Models/National-Culture/>. Retrieved 8 October 2019, from <https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture/> Segatti & Landau, 2011, p. 71).

10. *Horvat, T.* (2015). Corporate social responsibility depending on the size of business entity. In: D. Gomezelj Omerzel, and S. Laporšek, ed., *Managing sustainable growth : proceedings of the joint international conference organised by University of Primorska, Faculty of Management, Slovenia, Eastern European Economics, USA, and Society for the Study of Emerging Markets, USA*. Koper: Faculty of Management, pp. 339–353.
11. *Horvat, T. and Lipičnik, M.* (2016). Internal audits of frauds in accounting statements of a construction company. *Strategic management*, 2(4), pp. 29–36.
12. International Monetary Fund, Mlachila, M., & Moeletsi, T. (2019). *Struggling to Make the Grade: A Review of the Causes and Consequences of the Weak Outcomes of South Africa's Education System* (p. 61) [Working Paper].
13. *Jacques Bughin, James Manyika, Jonathan Woetzel.* (2018). *Outperformers: High-Growth Emerging Economies and the Companies that propel them* (September 2018).
14. *Khanna, T., Palepu, K. G., & Bullock, R. J.* (2010a). *Winning in emerging markets: A road map for strategy and execution*. Harvard Business Press.
15. *Khanna, T., Palepu, K. G., & Bullock, R. J.* (2010b). *Winning in emerging markets: A road map for strategy and execution*. Harvard Business Press.
16. *Korez-Vide, R., Voller, P. & Bobek, V.* (2014). German and Austrian Foreign Direct Investment in Brazilian Regions: Which are the Location Choice Factors? *Journal of Management and Strategy*, 5(4), 68–81. doi:10.5430/jms.v5n4p68.
17. L&E Global. (2016). *Restrictive Covenants in South Africa*. <https://knowledge.leglobal.org/restrictive-covenants-in-south-africa/>
18. *Mayring, P.* (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Auflage). Beltz Verlag.
19. *Mans-Kemp, N., & Viviers, S.* (2018). Executive performance evaluation and remuneration: Disclosure and practices of selected listed South African companies (2002–2015). *South African Journal of Accounting Research*, 32(2–3), 154–173. <https://doi.org/10.1080/10291954.2018.1465149>.
20. *Mlachila, M., & Moeletsi, T.* (2019). *Struggling to Make the Grade: A Review of the Causes and Consequences of the Weak Outcomes of South Africa's Education System* (p. 61) [Working Paper]. International Monetary Fund.
21. *Montesdeoca, M., Sánchez Medina, A.J. & Blázquez Santana, F.* (2019). Research Topics in Accounting Fraud in the 21st Century: A State of the Art. *Sustainability*, 11 (6), 1570. DOI: 3390/su11061570.
22. *Nonaka, I., and Takeuchi, H.* (1995). *The Knowledge – Creating company*. New York, NJ: Oxford University press. Oxford University Press.

23. OECD. (2019). Better Life Index. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/south-africa>.
24. Reischl Gerald. (2018a, November 26). Trending Topics. Austria Connect Afrika. <https://www.trendingtopics.at/austria-connect-afrika-2018/>
25. Reischl Gerald. (2018b, November 26). Trending Topics II. <https://www.trendingtopics.at/kapstadt-startups-silicon-cape-aussenwirtschaft>.
26. SARS. (2016). Clostign a Business or Company. <https://www.sars.gov.za/ClientSegments/Businesses/My-Bus-and-Tax/Pages/Closing-a-Business-or-Company.aspx>.
27. SchoemanLaw Inc. (2017). The process of liquidation. <https://www.polity.org.za/article/the-process-of-liquidation-2017-07-06>.
28. What are the challenges? (n.d.). Doing Business in South Africa. Retrieved 28 April 2019, from <http://www.southafrica.doingbusinessguide.co.uk/the-guide/what-are-the-challenges>.
29. World Economic Forum. (2018a). Global Competitiveness Index (4.0). World Economic Forum. [http://reports.weforum.org/pdf/gci4-2018/WEF\\_GCI4\\_2018\\_Profile\\_ZAF.pdf](http://reports.weforum.org/pdf/gci4-2018/WEF_GCI4_2018_Profile_ZAF.pdf)
30. World Economic Forum. (2018b). The Global Competitiveness Index 2017-2018 edition. World Economic Forum.
31. World Bank Group. (2018). Doing Business in South Africa 2018 (p. 173). World Bank. <http://www.doingbusiness.org/southafrica>.

### Literatura

1. *Bhorat, H., Naidoo, K., & Yu, D.* (2014). Trade unions in an emerging economy the case of South Africa. WIDER. [http://www.wider.unu.edu/publications/working-papers/2014/en\\_GB/wp2014-055](http://www.wider.unu.edu/publications/working-papers/2014/en_GB/wp2014-055).
2. Claassen, A., & Du Toit, J. (n.d.). Payment of Bonuses. Retrieved 8 January 2019, from [https://content.next.westlaw.com/Document/I02064f4a1cb611e38578f7ccc38dcbee/View/FullText.html?contextData=\(sc.Default\)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1](https://content.next.westlaw.com/Document/I02064f4a1cb611e38578f7ccc38dcbee/View/FullText.html?contextData=(sc.Default)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1).
3. *Cridian, D., Kennedy-Good, S., Forbes, E., & Chavoos, M.* (2017). Employee share plans in South Africa: Regulatory overview. Thomson Reuters. [https://content.next.westlaw.com/Document/I02064f4a1cb611e38578f7ccc38dcbee/View/FullText.html?contextData=\(sc.Default\)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1](https://content.next.westlaw.com/Document/I02064f4a1cb611e38578f7ccc38dcbee/View/FullText.html?contextData=(sc.Default)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1).
4. Department of Higher Education and Training South Africa. (2019). Skills Supply and Demand in South Africa (p. 103). Department of Higher Training and Education South Africa. [www.dhet.gov.za](http://www.dhet.gov.za).
5. *Dermol, V.* (2010b). Vplivi usposabljanj na učenje v podjetju in na njegovo uspešnost. Celje: International School for Social and Business Studies.

6. *Döring, N., & Bortz, J.* (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Springer.
7. Education First Ltd. (2018). EF English Proficiency Index (p. 49). Education First Ltd.
8. *Goitron, H.* (2015). Protection of Trade Secrets: South Africa. 1. <https://www.loc.gov/law/help/tradesecrets/southafrica.php>
9. Hofstede, G. (n.d.). Hofstede's Dimensions. <https://www.HofstedeInsights.Com/Models/National-Culture/>. Retrieved 8 October 2019, from <https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture/> Se-gatti & Landau, 2011, p. 71).
10. Horvat, T. (2015). Corporate social responsibility depending on the size of business entity. In: D. Gomezelj Omerzel, and S. Laporšek, ed., *Managing sustainable growth : proceedings of the joint international conference organised by University of Primorska, Faculty of Management, Slovenia, Eastern European Economics, USA, and Society for the Study of Emerging Markets, USA*. Koper: Faculty of Management, pp. 339–353.
11. *Horvat, T. and Lipičnik, M.* (2016). Internal audits of frauds in accounting statements of a construction company. *Strategic management*, 2(4), pp. 29–36.
12. International Monetary Fund, Mlachila, M., & Moeletsi, T. (2019). *Struggling to Make the Grade: A Review of the Causes and Consequences of the Weak Outcomes of South Africa's Education System* (p. 61) [Working Paper].
13. *Jacques Bughin, James Manyika, Jonathan Woetzel.* (2018). *Outperformers: High-Growth Emerging Economies and the Companies that propel them* (September 2018).
14. *Khanna, T., Palepu, K. G., & Bullock, R. J.* (2010a). *Winning in emerging markets: A road map for strategy and execution*. Harvard Business Press.
15. *Khanna, T., Palepu, K. G., & Bullock, R. J.* (2010b). *Winning in emerging markets: A road map for strategy and execution*. Harvard Business Press.
16. *Korez-Vide, R., Voller, P. & Bobek, V.* (2014). German and Austrian Foreign Direct Investment in Brazilian Regions: Which are the Location Choice Factors? *Journal of Management and Strategy*, 5(4), 68-81. doi:10.5430/jms.v5n4p68.
17. L&E Global. (2016). *Restrictive Covenants in South Africa*. <https://knowledge.leglobal.org/restrictive-covenants-in-south-africa>.
18. *Mayring, P.* (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Auflage). Beltz Verlag.
19. *Mans-Kemp, N., & Viviers, S.* (2018). Executive performance evaluation and remuneration: Disclosure and practices of selected listed South African companies (2002–2015). *South African Journal of Accounting Research*, 32(2–3), 154–173. <https://doi.org/10.1080/10291954.2018.1465149>.



20. *Mlachila, M., & Moeletsi, T.* (2019). Struggling to Make the Grade: A Review of the Causes and Consequences of the Weak Outcomes of South Africa's Education System (p. 61) [Working Paper]. International Monetary Fund.
21. *Montesdeoca, M., Sánchez Medina, A.J. & Blázquez Santana, F.* (2019). Research Topics in Accounting Fraud in the 21st Century: A State of the Art. *Sustainability*, 11 (6), 1570. DOI: 3390/su11061570.
22. *Nonaka, I., and Takeuchi, H.* (1995). *The Knowledge – Creating company*. New York, NJ: Oxford University press. Oxford University Press.
23. OECD. (2019). Better Life Index. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/south-africa>.
24. *Reischl Gerald.* (2018a, November 26). Trending Topics. Austria Connect Afrika. <https://www.trendingtopics.at/austria-connect-afrika-2018>.
25. *Reischl Gerald.* (2018b, November 26). Trending Topics II. <https://www.trendingtopics.at/kapstadt-startups-silicon-cape-aussenwirtschaft>.
26. SARS. (2016). Closing a Business or Company. <https://www.sars.gov.za/ClientSegments/Businesses/My-Bus-and-Tax/Pages/Closing-a-Business-or-Company.aspx>.
27. SchoemanLaw Inc. (2017). The process of liquidation. <https://www.polity.org.za/article/the-process-of-liquidation-2017-07-06>
28. What are the challenges? (n.d.). *Doing Business in South Africa*. Retrieved 28 April 2019, from <http://www.southafrica.doingbusinessguide.co.uk/the-guide/what-are-the-challenges>.
29. World Economic Forum. (2018a). Global Competitiveness Index (4.0). World Economic Forum. [http://reports.weforum.org/pdf/gci4-2018/WEF\\_GCI4\\_2018\\_Profile\\_ZAF.pdf](http://reports.weforum.org/pdf/gci4-2018/WEF_GCI4_2018_Profile_ZAF.pdf).
30. World Economic Forum. (2018b). *The Global Competitiveness Index 2017-2018 edition*. World Economic Forum.
31. World Bank Group. (2018). *Doing Business in South Africa 2018* (p. 173). World Bank. <http://www.doingbusiness.org/southafrica>.

