

ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА И РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ //

Кураков Л.П. Проблемы реформирования российской экономики / Поволж. отд.-е Рос. акад. образования. — Чебоксары: Волго-Вят. регион. центр "Ассоц. содействия вузам", 1997. — С.237-360.

В условиях современной России, как считает автор, рынок труда имеет преимущественно неконкурентный характер. Основные причины этого: высокий уровень монополизации экономики; высокий удельный вес государственного сектора: значительная доля работников, оплата труда которых строится на основе тарифной сетки; патернализм населения по отношению к государству; инертность структуры трудовых ресурсов, которая сформировалась в годы плановой экономики (с.239).

Важнейшим показателем функционирования рынка труда является совокупный спрос на трудовые ресурсы. В условиях командно-административной экономики единственным работодателем было государство, которое и регулировало всю массу трудовых отношений. В смешанной экономике наряду с государством работодателями являются и другие субъекты экономических отношений (муниципальные, частные, акционерные, совместные и другие виды предприятий). В подобных условиях возникает более сложная система взаимоотношений между работодателем и работниками, в которой регулирующую функцию должно выполнять государство. На спрос оказывают влияние следующие факторы:

- фискальная и кредитно-денежная политика государства, направленная на обеспечение полной занятости в условиях отсутствия инфляции;

- деятельность профсоюзов, направленная, во-первых, на повышение производительности труда, а во-вторых, на ограничение предложения труда (замкнутый, или цеховой, тред-юнионизм; квалификационное лицензирование профессий; открытый, или отраслевой, тред-юнионизм). Поскольку возможности профсоюзов влиять на повышение спроса на труд ограничены, свои усилия они концентрируют в основном на противостоянии снижению этого спроса.

В условиях функционирования предприятия-монополиста и сильного производственного профсоюза имеет место двусторонне немонополистический рынок труда. На таких рынках зачастую отмечается ситуация, когда ставки заработной платы и уровень занятости находятся на равновесном конкурентном уровне (с.245).

С проблемами функционирования рынка труда тесно связан вопрос установления минимальной заработной платы. Существуют как положительные, так и негативные стороны установления минимума зарплаты. Так, установлено, что его повышение на 10% приводит к снижению на 1-3% — занятости подростков, на 1% — занятости молодежи в возрасте от 20 до 24 лет. С другой стороны, работники, в подобных условиях остающиеся занятыми, получают более высокий доход. В целом заметное увеличение минимума заработной платы приводит к увеличению доходов некоторых наименее бедных граждан, но в то же время вызывает уменьшение доходов тех, кто не может получить работу при существенно высокой ставке зарплаты (с.250).

Отечественная теория занятости оперирует двумя основными категориями занятости — полной и эффективной, а также рациональной, оптимальной и др. Кураков присоединяется к точке зрения тех авторов, которые определяют полную занятость как соответствие между количеством желающих работать в общественном производстве и наличием рабочих мест, удовлетворяющих эту потребность не только в обществе в целом, но и в масштабе отдельных районов страны и отраслей хозяйства.

Эффективная занятость предусматривает "разумное, с позиций общества и отдельных работников, соединение рабочей силы и средств производства... включение в организацию труда возрастных, половых, квалификационных, пространственных и других аспектов занятости населения. Эффективность занятости определяется достижением высоких экономических результатов при наименьших затратах живого и овеществленного труда" (с. 321).

В условиях рынка отношения занятости определяются принципиально новой категорией — “рыночная занятость”. Под последней понимается занятость, достигаемая в условиях функционирования развитого рынка труда, т.е. она предполагает определенную степень саморегуляции потребности в рабочей силе и ее предложения.

В рыночной экономике, характеризующейся разнообразием форм собственности, полная занятость, утверждает автор, невозможна и не должна быть целью государственной политики. Следует стремиться к достижению оптимальной занятости, которая предполагает наличие, с одной стороны, естественного уровня безработицы, а с другой — минимального уровня инфляции (с.324).

Характеристики занятости автор классифицирует следующим образом: структурные характеристики (в зависимости от вида деятельности трудоспособного населения); занятость по признаку использования рабочего времени (с режимом полного или неполного рабочего времени, сезонный труд и др.); занятость по отраслевому, профессиональному, квалификационному, возрастным и другим признакам. Основной является дифференциация занятости по сферам приложения труда. Соотношение занятости в общественном производстве с другими видами полезной деятельности позволяет определить рациональную занятость, экономический потенциал общества и дифференцированно подходить к разработке социальных программ.

Различие между понятиями “рынок труда” и “занятость” состоит в том, что первое охватывает не только занятых во всех сферах народного хозяйства, но и не вовлеченных в общественное производство в данный момент трудоспособных людей. Еще один аспект категории занятости — различие между реально занятыми на данный момент и безработными, причем реально занятыми могут быть лица, не относящиеся к трудовым ресурсам (дети и пенсионеры). Одновременно необходимо учитывать и естественный уровень безработицы, что дополняет понятие “потенциально возможная занятость”.

Понятие занятости подразумевает внедрение гибких ее форм (сокращенный рабочий день, административные отпуска и т.п.). Однако ситуации в России и зарубежных странах в этой сфере существенно различаются. Если в последних использование гибких

форм занятости способствует привлечению дополнительной рабочей силы, то в России подобная политика направлена на сохранение рабочих мест (с.327).

В общей системе государственного регулирования рынка труда и занятости можно выделить два основных направления: прямое и косвенное. Прямое воздействие государства заключается в стимулировании предпринимателей создавать новые рабочие места, в организации общественных работ, развитии системы производственного обучения, регламентации продолжительности рабочего дня, недели, в международной миграции трудовых ресурсов. При этом различают экстенсивные методы государственного регулирования (воздействие на занятость в госсекторе и влияние на занятость на негосударственных предприятиях путем предоставления госзаказа) и интенсивные методы (рост влияния государства непосредственно на рынок труда — условия найма, воспроизводство трудовых ресурсов и их мобильность).

Косвенное воздействие — это изменение условий хозяйствования в сторону стимулирования или торможения экономических процессов, налоговая, кредитно-денежная политика, госзакупки, политика в области амортизации основных фондов, стимулирование научных исследований, бюджетное субсидирование ряда отраслей. Если прямое воздействие оказывает влияние в основном на предложение труда, то косвенное — на спрос (с.339).

С целью регулирования занятости государство может применять целый комплекс методов — экономические, административные, законодательные, организационные и др. К административным методам относятся: снижение пенсионного возраста, установление определенной продолжительности рабочей недели, оплачиваемого отпуска, либерализация или ограничение иммиграции и эмиграции рабочей силы, регулирование вопросов трудоустройства отдельных категорий населения. Сутью организационных методов является снижение или устранение различного рода институциональных барьеров, которые препятствуют территориальной, отраслевой, профессиональной и квалификационной мобильности трудовых ресурсов. Целенаправленное организационное воздействие на рынок труда требует гораздо меньше бюджетных средств, чем непосредственное поддержание спроса на труд или подготовка трудовых ресурсов.

Одним из важных направлений организационной деятельности государства является создание служб трудоустройства.

Анализируя проблемы государственного регулирования занятости в России, Л. Кураков уделяет внимание теориям занятости в западной экономической науке и их возможному применению к российским реалиям.

До недавнего времени российская экономическая мысль находилась в стороне от новейших тенденций в развитии экономических теорий, чему способствовала противоречивость экономической ситуации в стране. Недостаточный спрос сочетается с недостаточным предложением товаров и производственных ресурсов; при острой необходимости развития производства отсутствуют стимулы к капиталовложениям.

Начиная с 1992 г. в России применяется вариант государственного регулирования рынка труда, во многом имеющий сходные черты с неоконсервативным вариантом, получившим широкое распространение в западных странах. Характерная черта данного направления — акцент на косвенные методы государственного регулирования. По мнению сторонников этого направления (Е. Гайдар, А. Шохин), сокращение безработицы и увеличение занятости могут быть достигнуты не в результате активной деятельности государства, а путем создания благоприятных условий для развития негосударственного сектора экономики.

По мнению автора, основополагающим принципом государственной политики занятости должно стать оптимальное соотношение активных и пассивных мер регулирования. В случае, если безработица превышает естественную норму, вмешательство государства в экономику вполне оправдано. Из множества направлений экономической теории кейнсианство и неокейнсианство, по мнению автора, в наибольшей степени соответствуют депрессивной экономике, подобной той, которая наблюдается в России. Существенным препятствием является неприятие как экономистами, так и политиками самой идеи государственного вмешательства в экономику, что вызвано предыдущим ходом исторического развития страны. И все же, отмечает автор, в России, где рыночные отношения приняли преимущественно государственно-монополистические формы, можно говорить об объективном процессе возврата государственного

регулирования на принципы кейнсианства и неокейнсианства. Российское правительство вынуждено все чаще применять такие меры, как договор о социальном партнерстве, регулировать ценообразование в сырьевых отраслях, а также развитие финансово-промышленных групп и т.д.

В настоящее время государственная политика занятости в России разрабатывается по двум направлениям: 1) содействие в трудоустройстве и оказание помощи в профподготовке и переподготовке; стимулирование развития гибкого рынка труда; 2) воздействие на уровень занятости. Существуют два типа такого воздействия: активное (меры, стимулирующие создание новых рабочих мест и предложение труда, а также меры по сохранению и повышению уровня занятости на предприятиях) и пассивное (различные выплаты пособий безработным).

Автор выделяет следующие основные задачи, стоящие перед российским государством на рынке труда: 1) достижение такого соотношения между спросом и предложением труда, а также его активной и резервной частями, при котором, с одной стороны, обеспечивается необходимый уровень жизни основной массы населения, а с другой — сохраняются эффективные стимулы к труду; 2) формирование оптимальной профессионально-отраслевой, квалификационно-образовательной и географической мобильности трудовых ресурсов, что создает предпосылки для повышения эффективности всей рыночной экономики; 3) интегрирование России в международную систему разделения труда (с. 334).

Как считает автор, процесс регулирования рынка труда государством предполагает осознанные и планомерные действия, минимизирующие отрицательные моменты рыночного механизма. Государство должно осуществлять систему мер целенаправленного воздействия на количественные и качественные аспекты развития и потребления работников. В условиях экономического спада в России обнаружили новые, требующие вмешательства государства противоречия, такие, как противоречия между достигнутым уровнем образования и квалификации основной массы работников и невозможностью их применения на рынке труда; изменение статуса от "полностью и всегда занятого" до "возможно безработного"; возросла конкуренция между отдельными группами трудоспособного населения по полу и возрасту; возникли и другие противоречия.

В качестве примера эффективной политики занятости Кураков приводит шведскую модель, сущностью которой является сочетание экономических мер по поддержанию общего спроса на уровне, более низком, чем тот, который гарантирует работу всем и везде, и активной политики на рынке труда и в области инвестиций, направленной в первую очередь на поддержку слабых групп, отраслей и регионов. Швеции удалось решить дилемму “безработица – инфляция” путем всеобщих налоговых и денежных ограничений, которые поддерживают цены на низком уровне относительно зарплаты, и с помощью активной социальной политики. Политика занятости в Швеции, направленная на достижение соответствия спроса и предложения труда, является органичной частью экономической политики государства. При этом правительство страны придерживается принципа, что лишь небольшая часть (10%) расходов на проведение политики занятости должна использоваться на пособия по безработице (с.347-348).

По мнению автора, экономика социального партнерства в большей степени соответствует российским условиям, чем англосаксонская модель с ограниченными функциями государства. В настоящее время процесс формирования экономики социального партнерства в России сдерживается нестабильной политической ситуацией, снижением авторитета государства, непродуманной приватизацией, тем, что этот процесс односторонне формируется сверху – путем принятия законодательных актов и создания структур верхнего уровня, неразвитостью института предпринимательства.

Эта модель предполагает развитие следующих направлений в сфере трудовых отношений: заключение коллективных договоров (на уровне предприятия) и соглашений (как правило, на уровне выше предприятия); участие в управлении производством; финансовое участие (участие в собственности и доходах); формирование примирительных и арбитражных органов на трехсторонней основе (работодатели, работники, представители государства); участие представителей трудящихся, работодателей и государства в управлении фондами социального обеспечения и страхования (с.353).

Как отмечает Кураков, страны Западной Европы после второй мировой войны достигли высоких экономических и социальных показателей за счет трех основных факторов: рыночной конкуренции, социального партнерства и государственного регулирования. Опыт

этих стран позволяет сделать несколько полезных для нашей страны выводов. Во-первых, несмотря на неравномерное развитие, социальное партнерство осуществляется на всех уровнях (предприятие – регион – отрасль – страна), причем следует избегать его стихийности. Во-вторых, механизм социального партнерства обеспечивает согласие между работниками и работодателями в конкретных ситуациях и сферах хозяйства. В-третьих, основой социального партнерства является согласие относительно достижения определенного жизненного уровня независимо от возраста, пола, социального статуса и занятий.

Е.Е.Луцкая