

doi: 10.20310/1819-8813-2015-10-10-82-87

ПРОЦЕССЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

КУЧМА КОНСТАНТИН ПАВЛОВИЧ

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»,
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: partizan002@yandex.ru

КУЧМА ОЛЬГА ПАВЛОВНА

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»,
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: partizan002@yandex.ru

ГОРБУНОВА ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»,
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: oon26@mail.ru

Целью данной статьи является изучение процессов регулирования рынка труда. Объектом исследования в работе выступает рынок труда, предметом исследования являются социально-экономические отношения, возникающие между участниками трудовых отношений. Современная рыночная система основана на свободных взаимоотношениях ее элементов. В целом, рынок является одним из главных элементов экономической системы. Через рынок трудовых ресурсов осуществляется продажа рабочей силы на конкретный срок и подбор персонала на неопределенный срок. Рынок рабочей силы является неотъемлемой частью любой экономической системы, поскольку его состояние в значительной степени определяет темпы экономического роста этой системы. В то же время рынок труда является ключевым элементом социально-экономической политики, проводимой властными структурами. Таким образом, рынок трудовых ресурсов испытывает на себе одновременно влияние и социальной, и экономической политики региона или государства в целом. Отношения на рынке труда регулируются общественными и государственными институтами. В своей статье мы определили, что регулирование рынка рабочей силы осуществляется, как и со стороны государства, так и при помощи процессов саморегулирования; изучили основные теоретические подходы к обоснованию механизма саморегулирования рынка труда; выделили рычаги саморегулирования рынка трудовых ресурсов на современном этапе развития экономики; рассмотрели возможность и необходимость регулирования рынка труда. Влияние государства на состояние рынка трудовых отношений связано с целым комплексом задач экономического и социального характера.

Ключевые слова: безработица, эконометрическое моделирование, переобучение, профессиональная подготовка

Рынок трудовых ресурсов понимается как система общественных отношений, социальных, правовых норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен, распределение и использование труда.

Международная организация труда определяет рынок труда как область, где работодатели и работники ведут переговоры относительно условий труда и заработной платы. Данное определение носит институциональный характер и ориентируется на трудовые отношения и механизмы управления ценой труда [1].

Как и у любого другого рынка, у рынка труда есть свои субъекты и компоненты. Все они связаны между собой. Регулирование рынка труда

осуществляется как со стороны государства, так и при помощи процессов саморегулирования.

Относительно теоретического обоснования механизма саморегулирования рынка труда существуют следующие основные подходы, которые в конечном виде были сформированы в XIX–XX вв. [2].:

1. Классическая модель – основоположники А. Смит и Д. Рикардо. Объясняет причины безработицы на рынке труда и обосновывает механизм рыночного саморегулирования рынка за счет конкуренции:

– обострение конкуренции со стороны безработных в условиях, когда предложение труда превышает спрос на нее. У работодателей есть выбор

работников, и они могут нанять их по значительно более низким ставкам заработной платы. Рынок труда в таком случае вернется к состоянию равновесия;

– усиление конкуренции между работодателями, когда спрос на труд превышает его предложение. Эффект конкуренции проявляется до тех пор, пока затраты работодателя на заработную плату не достигнут своего максимального значения и не начнут давать убытки, а на рынке не останется работодателей, которые были бы согласны платить работникам заработную плату выше рыночной. Снова устанавливается рыночное равновесие.

2. Неоклассическая – ее придерживаются неоклассики А. Маршалл, А. Пигу, Дж. Пери, Г. Холл и сторонники концепции экономики предложения Д. Гидлер, А. Лафер. Согласно этой концепции регулятором рынка является заработная плата.

3. Монетаристская модель (М. Фридман, Ф. Махлуп, Л. Роббинс и др.) опирается на положения классической экономической теории и обосновывает возможность достижения макроэкономической стабильности и долгосрочного равновесия только при полностью свободных конкурентных рынках – гибкими ценами и заработной платой без вмешательства государства, монополий или профсоюзов. Центральным положением монетаристской теории является положение о необходимости «природного» уровня безработицы. Так, по их мнению, вакантные места возникают в результате изменений спроса на труд при введении новой техники, что требует новых знаний, профессий, высшей квалификации. Пока работодатель ищет необходимых работников, сохраняется безработица. Подвергая критике проведение государственной социальной политики, направленной на регулирование рынка труда монетаристы подчеркивают, что поддержка безработных только повышает уровень безработицы. По мнению монетаристов, профсоюзы только мешают действиям рыночного механизма саморегулирования. Так, поддержка ими требований рабочих о повышении уровня заработной платы вынуждает предпринимателей сокращать промышленные инвестиции, а, следовательно, и количество новых рабочих мест, уровень безработицы начинает превышать «естественный показатель», а безработица становится вынужденной.

4. Институциональная концепция. Характер рынка труда объясняется особенностями динамики отдельных отраслей и профессионально-демографических групп. Внимание концентрируется не на макроэкономическом анализе рынка

труда, а на анализе профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы, уровней заработной платы.

5. Марксистская теория отмечает, что рынок труда, хотя и функционирует в соответствии с общими рыночными закономерностями, однако имеет особенности. Прежде всего, это проявляется в том, что товар «рабочая сила» в процессе труда создает стоимость, а стоимость всех других ресурсов лишь переносятся на новую стоимость трудом. А потому рынок труда, подчиняясь в целом общим рыночным законам, имеет характерные особенности, поскольку рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения, на свою рыночную цену, т. е. основным регулятором рынка труда выступает сама рабочая сила.

6. В концепции кейнсианцев (Дж. М. Кейнс и др.) фактором саморегулирования рынка труда выступает мультипликатор – коэффициент, который характеризует соотношение между агрегатной величиной и ее структурной частью, степень положительной обратной связи – влияния одной величины на другую в управляемой системе. Исходя из этого подхода, обосновывалось, что начальное увеличение государственных инвестиций создает первичную занятость определенного количества работников. Расходы этих работников на потребительские товары стимулируют развитие производства и, соответственно, вторичную занятость, то есть увеличение рабочих мест в отраслях, производящих потребительские товары. Выработка большего количества потребительских товаров требует ввода нового оборудования, что стимулирует развитие производства машин и механизмов, и, соответственно, увеличение количества рабочих мест в данных отраслях [3]. Соотношение между общим и первичным увеличением занятости имеет название «мультипликатор занятости».

Вместе с тем, Дж. Кейнс доказал нереальность абсолютной гибкости заработной платы, поскольку попытки работодателей к ее снижению вызывают адекватное сопротивление наемных работников. Следовательно, в соответствии с данной концепцией, цена не является регулятором рынка труда, и должна устанавливаться извне, государством. Основным регулятором рынка труда является государство, которое влияет на совокупный спрос, то есть объемы производства и тем самым обеспечивает полную занятость на рынке труда.

Можно выделить следующие рычаги саморегулирования рынка труда на современном этапе развития экономики:

- цена труда;
- норма прибыли;
- соотношение платежеспособного спроса на труд и его предложение;
- конкуренция.

Стремление предпринимателя извлечь из наемного труда максимум выгоды при минимуме затрат вполне естественно. Данная выгода воплощается в размерах нормы прибыли, показывающей размеры дохода в отношении к затратам. Работодатель стремится туда, где норма прибыли выше, и покидать области, в которых она ниже. Следует учесть, что в любом случае, создавая новую и расширяя старую организацию, работодатель вовлекает в рынок труда новых работников, увеличивает его масштабы. Стремясь уменьшить свои затраты на найм работников, работодатель совершенствует организацию труда [4].

Доход организации следует считать экономической основой ее инвестиционной активности. По его размерам можно судить о степени успеха организации. Падение доходности заканчивается банкротством организации [5]. Колебания нормы прибыли в зависимости от цикла деловой конъюнктуры то сжимают, то расширяют рынок труда, а так же регулируют его количественный и качественный состав. При благоприятной деловой конъюнктуре возрастает количество капитальных вложений в народное хозяйство. В связи с этим, спрос на труд резко повышается, увеличивается зарплата, которая привлекает наемных работников в развивающиеся отрасли до тех пор, пока они не наполнятся рабочей силой.

Существует множество объективных условий, которые порождают конкуренцию в рыночной экономике, выделим некоторые из них:

- наличие большого количества равноправных рыночных субъектов;
- полная экономическая обособленность каждого из этих субъектов;
- конъюнктура рынка оказывает влияние на рыночные субъекты;
- противоборство со всеми другими рыночными субъектами.

Такие факторы саморегулирования рынка труда, как предложение и спрос труда, цена труда, конкуренция, а так же норма прибыли распределяют общественное богатство и формируют доход населения [6].

Однако в современной экономической ситуации механизмов саморегулирования бывает недостаточно, в связи с чем рынок труда ощущает сильное влияние со стороны государства. Сфера трудовых отношений целиком охватывается правовой

деятельностью государства. В государственном секторе экономики государство предъявляет спрос на трудовые ресурсы, координирует его в частном, устанавливая некоторые основные параметры найма в диапазоне национальной экономики.

Управление рынком трудовых ресурсов это – особая форма и сфера регулирующего влияния государства на социальные и экономические процессы в обществе. Подробное рассмотрение этой области государственного воздействия позволяет более точно представить широту его методов и подходов. Государственное регулирование на рынке труда направлено на:

- достижение обоснованного уровня занятости;
- обеспечение максимального соответствия обучающихся структуре необходимых рабочих мест;
- сглаживание последствий безработицы.

Влияние государства на состояние рынка трудовых отношений связано с целым комплексом задач экономического и социального характера. Необходимо учитывать, что в экономике ресурсные и товарные рынки связаны между собой.

Изменения, происходящие на одном из рынков, влияют на функционирование другого, прямо или косвенно. Для регулирования работы рынка труда у государства есть как административные, так и экономические рычаги.

Трудовое законодательство страны, определяющее права и обязанности субъектов трудовых отношений (нанимателей, работников, профсоюзов), имеет огромное значение [7].

Законодательством устанавливаются:

- пенсионный возраст;
- минимальный уровень оплаты труда;
- коэффициент повышенной платы за сверхурочные работы;
- льготы у некоторых категорий работников;
- ограничения по привлечению к труду детей, подростков, беременных женщин и т. д.

Использование иностранных специалистов регулируется государством с помощью иммиграционного законодательства. Таким образом, государство влияет на предложение труда в одних или других сегментах национального рынка труда. Необходимо подчеркнуть, что государство устанавливает и поддерживает «правила игры» не только с помощью самих законов, но и их действительного соблюдения.

Механизмы принуждения к исполнению законов особенно важны. Эффективное исполнение законов способно обеспечить участников

трудовых отношений лучшей защитой. Например, они смогут с меньшим риском вкладываться в человеческий ресурс, заключать контракты на долговременное сотрудничество. Государство должно предоставлять участникам трудовых отношений правильную и оперативную информацию, позволяющую преодолевать информационную асимметрию и снижать трансакционные издержки.

Политика занятости играет огромную роль. Она осуществляется государством с помощью специальных организаций. Эти организации призваны помогать безработным, а так же оказывать поддержку неработающим гражданам в трудоустройстве и т. п. В нашей стране эти функции выполняет Федеральная государственная служба занятости населения.

Средства государственного бюджета, которые направлены на содержание общественного сектора, могут использоваться государством для увеличения количества рабочих мест. Финансируя армию, полицию, фундаментальные научные исследования, природоохранные мероприятия, увеличивая число чиновников, государство создает рабочие места в общественном секторе. Государство может предоставлять общественные блага не только с помощью общественного, но и частного сектора. При помощи системы государственного потребления, государственных закупок, увеличивая тем самым спрос на труд в отраслях, получающих государственные заказы. Например, если государство хочет повышать квалификацию и уровень подготовки специалистов экономики предприятия, вузы, осуществляющие подготовку и повышение квалификации таких специалистов, получают соответствующий госзаказ, который в частности, увеличит спрос на труд преподавателей.

Система социальной защиты населения имеет большое значение для системы трудовых отношений и в целом всего общества. Ее функционирование вызывает много споров, а последствия противоречивы. Для тех слоев населения, которые получают от государства бесплатное медицинское обслуживание, образование а также пособия по безработице, действует эффект дохода. Из-за этого, разного рода трансферты и субсидии способствуют снижению индивидуального предложения труда людей и уменьшению их трудовой активности. Они опасны усилением иждивенческих настроений людей, которые, в той или иной степени способны к трудовой деятельности. В этом заключается прямой эффект, однако возможен и противоположный – косвенный эффект.

Субсидии даются для определенной цели и ведут к росту спроса на конкретные товары и услуги, поднимая тем самым спрос на труд, который связан с их производством. К примеру, субсидирование медицинской помощи для некоторых граждан повлечет за собой увеличение спроса на медицинские услуги и лекарства. В свою очередь, трансферты не имеют конкретного назначения, однако их получатели тоже направят средства на приобретение определенных товаров и услуг, увеличивая спрос на них в соответствующих сегментах потребительского рынка. Влияние на рынок труда оказывают и субсидии, получаемые не граждане и домохозяйства, а фирмы. Они могут направляться на реализацию различных экономических или социальных целей. К примеру, на агитацию к активной трудовой деятельности инвалидов. Когда цель получаемых субсидий – только рост производства, то организация благодаря эффекту масштаба может увеличить спрос на все ресурсы, включая труд. Если субсидируется формирование новых трудосберегающих технологий, то эффект замещения труда капиталом может перевесить эффект масштаба, уменьшив при этом спрос на труд.

Особое влияние имеют меры государственного регулирования, которые направлены на стимулирование спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов. Уменьшению спроса на труд препятствует строгая регламентация поведения работодателей при увольнении персонала, однако результативность таких мер часто невелика, к тому же они вызывают побочные эффекты. К примеру, в Российской Федерации широко практикуются срочные трудовые контракты, временная работа, часто в обход требований трудового законодательства.

Основываясь на международном опыте, можно заметить, что если увольнение работника для организации сложно или дорого, то это помогает уже занятым сохранять рабочие места, но затрудняет набор новых работников. Известно, что в нашей стране преобладают увольнения по собственному желанию, но истинные причины могут быть иными. «Добровольность» нередко бывает вынужденной из-за высоких издержек увольнения для предприятий, которые разнообразными способами подталкивают работников к подаче заявления об уходе.

Большую роль на рынке труда играют налоги. В случае, если доминирует эффект дохода, пропорциональный подоходный налог может увеличить количество часов желаемой работы, а при доминировании эффекта замещения уменьшить

его. Налоги оказывают воздействие не только на рынок труда в целом, но и на индивидуальное предложение труда каждого работника отдельно.

Одним из способов саморегуляции рынка труда является цена труда. Однако государство так же не стоит в стороне в этом вопросе. Воздействие государства на цену рабочей силы может быть как прямое, так и косвенное. Среди методов стабилизации ситуации на рынке труда при помощи проведения государственной политики занятости можно выделить следующие:

- увеличение заинтересованности работодателя в создании новых рабочих мест;
- соответствие профессиональной структуры работников требованиям конъюнктуры рынка труда при помощи государственных программ обучения и переобучения;
- установление форм и продолжительности оплачиваемой занятости.

Трудовое право Российской Федерации формируется в условиях экономической свободы и конкуренции. Оно не может игнорировать опыт регулирования трудовых отношений других стран с развитой рыночной экономикой. Изучение опыта этих стран в сфере трудового права крайне полезно, в связи с тем, что сущность отношений между наемными работниками и работодателями в принципе везде одинакова. Освоение их опыта может позволить избежать повторения ошибок, допускаемых ранее другими странами, а так же разработать концепции защиты труда, которые будут пригодны для нашей страны.

Европейская модель трудового законодательства отличается большой степенью вмешательства государства в трудовые отношения. Это связано со слабостью частных предпринимательских структур в правовом плане, что не позволяет передать регулирование большинства вопросов, которые связаны с трудовыми отношениями на уровне организации. Не менее важным является и психология самих работников, которые обращают все свои требования государству, считая, что именно оно должно решать все вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений. Европейская модель будет наиболее приемлемой для России.

Однако особенностью современной государственной политики РФ является децентрализация регулирования трудовых отношений. Государство почти утратило функции всеобщего работодателя и всевластие в трудовых отношениях, но оно все еще остается фактическим гарантом трудовых прав граждан. Это предполагает более тесное взаимодействие работодателей и профсоюзов и их

участие в принятии социально-экономических решений, а так же в определении условий труда и передачу решения многих вопросов на уровне конкретных сторон.

В нашей стране законодательно установлены следующие регулирующие параметры и ограничения:

- минимальная зарплата, ее размеры устанавливаются каждый раз законом;
- индекс потребительских цен на товары и услуги, служащий основой систематического повышения денежных доходов населения;
- единая тарифная сетка для работников бюджетной сферы, которая устанавливает соотношения по квалификации;
- действующее трудовое законодательство, предусматривающее повышенную оплату тяжелых и вредных условий труда, например, компенсацию за работу в ночное время, сверхурочно, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и другие льготы и гарантии и компенсации по зарплате;
- размеры налогообложения доходов физических лиц;
- обязательные страховые платежи по социальному страхованию;
- нормы возмещения задержки выплат по заработной плате.

С учетом изложенного можно выделить следующие основные принципы регулирования трудовых отношений:

- признание правового равенства сторон трудовых отношений, а так же разработка механизма защиты более слабой стороны, т. е. работника;
- учет особенностей специфических категорий трудящихся;
- учет интересов работников и работодателей и их государственная защита;
- гуманистический характер трудовых отношений и признание приоритета личности перед интересами производства;
- установление действенных мер ответственности за нарушение трудового законодательства.

Литература

1. Мещеряков М. Н. Основы экономики. М., 2010.
2. Горбунова О. Н. Кучма К. П. Занятость женщин – проблема государственная / Управление социально-экономическим развитием страны и регионов: социальные, экономические и финансовые проблемы: Междунар. науч.-практ. интернет-конф. Днепропетровск: ДДФА, 2013.
3. Тарануха Ю. В. Микроэкономика. М.: Дело и сервис, 2009.

4. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М.: Кнорус, 2009.
5. Дейнека А. В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014.
6. Казначевская Г. Б. Экономическая теория. Ростов-на-Дону: Феникс, 2006.
7. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 4 от 18 дек. 2006 г. № 230-ФЗ: ввод. Федер. законом РФ от 18 дек. 2006 г. № 231-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2006. № 52. Ч. 1. Ст. 5496.

References

1. Meshcheryakov M. N. Osnovy ekonomiki [Economic bases]. M., 2010.
2. Gorbunova O. N. Kuchma K. P. Zanyatost' zhenshchin – problema gosudarstvennaya [Employment of women – a state problem] / Upravleniye sotsial'no-ekonomicheskim razvitiyem strany i regionov: sotsial'nye,

ekonomicheskiye i finansovye problemy: Mezhdunar. nauch.-prakt. internet-konf. Dnepropetrovsk: DDFA, 2013.

3. Taranukha Yu. V. Mikroekonomika [Microeconomics]. M.: Delo i servis, 2009.
4. Pashuto V. P. Organizatsiya, normirovaniye i oplata truda na predpriyatii [The organization, rationing and compensation at the enterprise]. M.: Knorus, 2009.
5. Dejneka A. V. Upravleniye personalom organizatsii: uchebnik dlya bakalavrov [Human resource management of the organization: the textbook for bachelors]. M.: Izdatel'sko-torgovaya korporatsiya «Dashkov i K», 2014.
6. Kaznachevskaya G. B. Ekonomicheskaya teoriya [Economic theory]. Rostov-na-Donu: Feniks, 2006.
7. Grazhdanskij kodeks Rossijskoj Federatsii. Ch. 4 ot 18 dek. 2006 g. № 230-FZ: vvod. Feder. zakonom RF ot 18 dek. 2006 g. № 231-FZ [Civil code of the Russian Federation. P. 4 from 18 Dec. 2006 № 230-FL: introduced by Feder. law of the Russian Federation from 18 Dec. 2006 № 231-FL] // Sobraniye zakonodatel'stva RF. 2006. № 52. Ch. 1. St. 5496.

* * *

PROCESSES OF REGULATION OF LABOR MARKET

KUCHMA KONSTANTIN PAVLOVICH

Tamboy State University named after G. R. Derzhavin,
Tamboy, the Russian Federation, e-mail: partizan002@yandex.ru

KUCHMA OLGA PAVLOVNA

Tamboy State University named after G. R. Derzhavin,
Tamboy, the Russian Federation, e-mail: partizan002@yandex.ru

GORBUNOVA OLGA NIKOLAEVNA

Tamboy State University named after G. R. Derzhavin,
Tamboy, the Russian Federation, e-mail: oon26@mail.ru

The purpose of this article is studying of processes of regulation of labor market. As object of research in work labor market acts, subject of research are the social and economic relations arising between participants of the labor relations. The modern market system bases on free relationship of its elements. In general, the market is one of the main elements of economic system. Through the market of a human resources sale of labor for the concrete term and staff recruitment for an indefinite term comes to life. The market of labor is an integral part of any economic system as its state substantially defines rates of economic growth of this system. At the same time labor market is a key element of the social and economic policy pursued by power structures. Thus, both social, and economic policy of the region or state in general at the same time influence the market of human resources. Public and state institutes govern the relations at labor market. In the article authors defined that as the state as self-regulation carries out processes regulation of the market of labor; studied the main theoretical approaches to justification of the mechanism of self-regulation of labor market; allocated levers of self-regulation of the market of human resources at the present stage of development of economy; considered opportunity and need of regulation of labor market. Influence of the state on a condition of the market of the labor relations connects with the whole complex of problems of economic and social character.

Key words: unemployment, econometric modeling, retraining, vocational training