

Эволюция моделей функционирования рынка труда

В общественном производстве происходит массовое передвижение работников, существенные изменения в их количественном и качественном составе, т.е. предложение рабочей силы постоянно меняется. Одновременно с этим изменяется и спрос, поскольку расширение масштабов хозяйственной деятельности, ее модернизация, современное техническое и научное обеспечение требуют специальной подготовки работников и непрерывного повышения квалификации.

Неравномерность развития страны в отраслевом и территориальном разрезе приводит к определенному несоответствию между спросом и предложением на квалифицированный, неквалифицированный или малоквалифицированный труд. Равновесие между ними устанавливается непросто, так как сам рынок труда неоднороден и состоит из множества видов, форм, моделей, сегментов, между которыми нет четких критериев разграничения, что естественно затрудняет научное познание рассматриваемого явления и создает определенную путаницу. В связи с этим нет и четкой структуризации и типологии рынка труда. Классификация видов и моделей рынка труда имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение при разработке национальной и региональной политики занятости, долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных программ социально-экономического развития государства и его территориальных образований.

Зарубежные ученые уделяли этой проблеме большое внимание. Наиболее известны работы американских экономистов, таких как Холсон, Кауфман, Эдвардс; английских исследователей, например Г. Стендинг, а также французских ученых Леруа, Селье и др. Теория и практика стран с развитой рыночной экономикой показывает, что сегментация рынка труда в значительной мере зависит от его модели функционирования, которая сформировалась на национальном или региональном уровнях. Поэтому в структуризации и сегментации часто присутствуют национальные специфические особенности.

Мировой опыт наглядно свидетельствует, что различные пути развития рыночной экономики преломляются в сфере рынка труда в специфических экономических моделях. Модель представляет собой научную абстракцию, которая позволяет упрощенное описание действительности, не существующее в чистом виде. Формирование той или иной модели обусловлено общей типологией рыночной экономики, в рамках которой функционирует механизм рынка труда, и зависит от выбора приоритетов в национальной экономике, исходя из особенностей ее социально-

экономического развития, степени вовлечения в мировое хозяйство и других факторов.

Преимущественное распространение получил подход к определению модели рынка труда на основе анализа специфических особенностей национальной политики занятости. Его используют такие исследователи, как В.С. Буланов, Н.А. Волгин, А.И. Рофе и др. Трудно выделить один фактор, определяющий в целом национальную модель рынка труда. Она складывается из сочетания и преобладания той или иной демографической политики; системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников; политики выдвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест; особенностей регулирования в сфере трудовых отношений и др. По комбинации этих факторов, с учетом национальных, исторических, институциональных и других условий, по одной из классификаций выделяют модели: либеральная (США, Великобритания), социальноориентированная (Швеция, Австрия, Германия), национальнотрадиционная (Япония, Корея), переходная модель рынка труда (Россия, бывшие республики СССР, бывшие социалистические страны).

В первых трех моделях, присущих странам с развитой рыночной экономикой, национальный рынок труда выступает как звено общей системы международного рынка труда. Его отличает законодательное равенство работодателей и наемных работников; доминирует акцент на качественные характеристики работников в конкурентной борьбе; оплата услуг труда осуществляется эквивалентно их качеству, уровню образования и квалификации; применяются ротации рабочих мест. Необходимыми условиями функционирования рынка труда в данных моделях являются обеспечение за счет минимальной повременной заработной платы уровня жизни выше прожиточного минимума, развитие системы подготовки и переподготовки кадров, других рыночных структур (в том числе рынка жилья). Вместе с тем, между ними отчетливо просматриваются различия по основным параметрам. Сравним модели либерального и социальноориентированного рынков труда (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ основных моделей рынка труда

Критерии сравнения	Либеральная модель	Социальноориентированная модель
Основной принцип функционирования модели	Разделение социальных функций между работодателями и наемными работниками	Сильные гарантии социальной защищенности на рынке труда

Тип трудовых отношений	Противоборство партнеров, преследующих свои корпоративные цели	Ориентация на консенсус субъектов рынка труда
Цель использования модели	Стабилизация эффективной занятости	Достижение полной занятости и прогрессивное перераспределение доходов
Характер политики занятости	Пассивный	Активный
Гарантии занятости	Нет гарантий	Гарантии занятости высоки
Политика доходов	Зарплата устанавливается в ходе свободной конкуренции и коллективных переговоров	Солидарная политика заработной платы
Роль государства	Не вмешивается в переговоры работодателей и наемных работников	Проводит активную социальную политику в области занятости
Отношение к безработным	Материальная поддержка безработных	Поддержка мероприятий по быстрому включению высвобожденных работников в трудовую деятельность
Отношение к наименее конкурентоспособным слоям населения	Жесткое отношение к работникам. Не поддерживает маргинальные группы	Предполагает сильные социальные гарантии наименее конкурентоспособным слоям населения
Перспективы динамики модели	Стимулирует экономическую активность, предпринимательства, но увеличивает риск банкротства и рост безработицы в период кризиса, обеспечивает высокую активность в период подъема	Носит консервативный характер. Не приспособлена к быстрым структурным изменениям и модификации производства

Модель либерального рынка труда отличается относительно малым влиянием на него государства. Вопросы найма рабочей силы в фирме в основном находятся в компетенции работодателя. Государство не вмешивается в решение подавляющего большинства социальнотрудовых проблем. Трудовые отношения регулируются, как правило, путем соглашений между работодателями и наемными работниками. К либеральному больше других подходит рынок труда США, хотя и здесь государство законодательно жестко регулирует для всех работающих минимальную заработную плату, продолжительность рабочего дня и т.д.

Модель социальноориентированного рынка труда характеризуется тем, что государство устанавливает довольно широкие гарантии социальной защищенности работников, сложные механизмы заключения коллективных договоров. Рынок сегментирован и вопросы занятости, условий работы, оплаты труда и другие решаются путем переговоров при участии государства. Подобный рынок действует во многих странах Западной Европы, особенно он характерен для экономики Швеции.

Проанализированные теоретические модели, реализуемые в реально действующих рынках труда, функционируют, отражая динамику и специфику национального, политического, экономического, социокультурного, идеологического развития, и отличаются богатством вариантов.

Российский рынок труда за годы экономических реформ преодолел стадию становления. На смену модели всеобщей занятости приходит рыночная модель занятости, характеризующаяся установкой на эффективность. Однако отечественная модель не обрела еще четких окончательных характеристик, так как формировалась не по заранее составленному плану, а спонтанно, под воздействием решений, которые принимались независимо друг от друга всеми субъектами трудовых отношений. На формирование российской модели рынка труда оказали влияние, на наш взгляд, следующие специфические факторы:

- высокая степень коллективизма как традиционная черта менталитета и взаимной поддержки работающих;
- разная скорость рыночных преобразований отраслей, подотраслей и секторов экономики;
- неравномерность перехода к рынку в отдельных регионах, городах и сельских местностях и др.

Некоторые социально-экономические характеристики, которые сформировались в прошлые годы (например, половозрастная структура кадров, возрастная структура основных фондов, монополизм отдельных предприятий, особенности технологического развития, психология, менталитет населения и др.), также повлияли на формирование российского рынка труда. Таким образом, реальное функционирование российского рынка труда в прошедшие полтора десятилетия характеризовалось: легализацией

безработицы, гибким рабочим временем и заработной платой, возросшей мобильностью работников, распространением нестандартных форм трудовых отношений, неформального сектора экономики и невысокой забастовочной активностью. Сформировавшаяся российская модель рынка труда амортизировала многочисленные деформации, которыми сопровождался процесс системной трансформации. Дальнейшее развитие модели рынка труда в России связано с задачами достижения устойчивого экономического роста перехода к эффективной занятости в целях повышения уровня жизни населения.

В отличие от модели, понятие формы рынка труда предполагает, по нашему мнению, его внешнее оформление. Представляется перспективным выделение в отечественной и зарубежной научной литературе гибкого рынка труда как формы его приспособления к структурной перестройке экономики в промышленно развитых странах. Рассмотрим эту форму более подробно. Гибкий рынок труда, определяемый в официальных материалах как рынок труда, адекватно реагирующий на изменение цен, спроса и предложения рабочей силы, получил довольно широкое распространение в странах с развитой экономикой и считается там важным средством снижения уровня безработицы.

Понятие «гибкость рынка труда» привлекло внимание западных специалистов в 70–80е гг., а отечественных — в 90е гг. XX в., но в настоящее время оно не имеет однозначного толкования. Известны примеры отождествления понятия «гибкость» с такими, как: 1) гибкое предприятие, легко адаптирующееся к постоянным изменениям производственных процессов; 2) универсальный работник, обладающий рядом профессий; 3) временные наемные работники, воплощающие в себе различные формы мобильной занятости; 4) гибкость установления и регулирования зарплаты в соответствии с результатами труда (индивидуального или коллективного); 5) гибкость регулирования рабочего времени; 6) наемная рабочая сила, состоящая из различных категорий с точки зрения вознаграждения, гарантий и социальных прав.

Английский экономист Г. Стендинг характеризует гибкость рынка труда как способность адекватно реагировать на изменения цен, спроса и предложения рабочей силы, что проявляется в изменении количества, качества и цены рабочей силы. При этом он выделяет следующие основные формы гибкости: скорость к адаптации цены рабочей силы к колебаниям спроса и предложения труда; скорость адаптации количественных потоков рабочей силы к изменяющимся уровням цен, зарплаты, доходов; скорость приспособления качественных характеристик рабочей силы к изменяющейся структуре спроса на нее; масштабы взаимоприспособления уровня зарплаты, количества и качества рабочей силы.

Французский экономист Ф. Мишон рассматривает гибкость как средство контроля над рабочей силой и выделяет три основные тенденции, характеризующие современный рынок труда:

- «вычленение» ряда должностей и функций из основного предприятия. В результате производственной специализации и перераспределения функций на уровне рабочих мест происходит дробление производственных единиц, обособляются в самостоятельные организации бухгалтерские, ремонтные и другие службы;

- сегментация рынка труда проявляется в формировании различных условий найма и использования отдельных категорий работников;

- индивидуализация оплаты рабочей силы как средство контроля над наемными работниками.

Следовательно, гибкая форма рынка труда — это новое качественное состояние рынка, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования рабочего времени, нестандартных форм занятости, повышения гибкости в вопросах приема и увольнения, снижающих издержки систем заработной платы.

Для современного рынка труда, с нашей точки зрения, наиболее характерна количественная гибкость, выражающаяся в изменении численности занятых или уровня заработной платы в ответ на изменение экономической конъюнктуры. Кроме того, рынку труда присуща функциональная гибкость, включающая изменение режима труда и занятости, системы оплаты труда. На практике существует множество ситуаций, связанных с применением различных нестандартных режимов рабочего времени, изменением системы найма и увольнения, оплаты труда и нетипичных форм занятости.

Формирование и функционирование гибкого рынка труда ведет к противоречивым последствиям. С одной стороны, он способствует повышению экономической эффективности предприятий, экономическому росту, увеличению занятости и благосостояния населения. Гибкость рынка позволяет создавать рабочие места, удовлетворяющие требованиям различных категорий работников, в том числе женщин, пенсионеров, инвалидов и учащейся молодежи. С другой стороны, возможно ослабление степени социальной защиты работников, так как создаются рабочие места с неустойчивыми формами занятости, нестабильными трудовыми отношениями, ослабевает влияние профсоюзов и т.д.

Подобная противоречивость результатов имеет объективный характер, свидетельствует о сложности сочетания экономических и социальных целей, краткосрочных и долгосрочных перспектив развития рынка труда и объясняет, почему проблема гибкого рынка труда привлекает повышенное внимание специалистов и требует более глубокого осмысления.