

УДК 331.5.01

Т.Н.ЯКОВЛЕВА

АНАЛИЗ ФУНКЦИЙ РЫНКА ТРУДА КАК УСЛОВИЕ ЕГО ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В статье предлагается новый методический подход к оценке степени институциональной зрелости рынка труда на основе анализа полноты реализации его функций. Введено понятие институционального фактора на рынке труда, приведены основные факторы, определяющие степень цивилизованности рынка. В качестве примера представлен анализ влияния отдельных факторов на исполнение зарплатообразующей, затратно-производственной и посреднической функций рынка труда. *Рынок труда, функции рынка труда, институциональные факторы, институциональная среда, занятость, ролевые функции труда, минимальный размер оплаты труда, трудовая этика, кадровые службы*

ВВЕДЕНИЕ

Трансформация Российской экономики в связи с переходом от командно-административной к рыночной экономической системе предусматривает институциональные изменения в экономике и в обществе в целом. Институциональные изменения означают создание новых или обновление существующих институтов, адекватных рыночной системе и обуславливающих эффективность ее функционирования.

В сфере социально-трудовых отношений как одной из самых сложных подсистем экономики России произошли радикальные перемены. Они связаны со сменой государственного патернализма в области занятости и государственного монопольного использования рабочей силы на свободный выбор места, сферы деятельности, источника получения дохода и добровольный выбор занятости или незанятости трудоспособным человеком.

Изменения в сфере труда сопряжены с базовыми институциональными преобразованиями, произошедшими в отношениях собственности. Эти перемены были законодательно закреплены формальными правилами, регламентирующими отношения между субъектами рынка труда, прописанными в законах «О собственности», «О предпрятии и предпринимательской деятельности», «О занятости», «О профессиональных союзах», в Трудовом кодексе и в других нормативных документах. И, если формальные правила, устанавливаемые и поддерживаемые сознательно в обществе при непосредственном участии государства, поддаются одномоментному изменению, то неформальные правила меняются постепенно. «Неформальные ограничения, воплощенные в обычаях, традициях и кодексах поведения, гораздо менее восприимчивы к сознательным человеческим усилиям» [4, с.11].

Так, доперестроечное институциональное устройство сферы труда, базирующееся на принципах всеобщности, обязательности труда и гарантированной занятости со стороны государства, сформировало безынициативное трудовое поведение. «Дефицит рабочей силы, отсутствие проблем трудоустройства, уравнительное распределение, предоставление насе-

лению «бесплатных» благ (жилье, образование, медицинские услуги и т. п.) породили социальное иждивенчество» [1, с.131]. Предоставленные гражданам свободы на реализацию права на труд большинством из них остались невостребованными в связи с несостоятельностью граждан проявлять творчество, инициативу и соответствовать требованиям информационного общества. К инерционности сознания присоединилось чувство социального страха, оказавшее тормозящее влияние на формирование агентов рыночной экономики и становление рынка труда.

Кроме того, мировая практика институциональных преобразований свидетельствует о трудностях создания эффективных формальных правил, адекватных новым условиям хозяйствования, в первом их предьявлении. Как правило, это длительный процесс совершенствования и адаптации. Поэтому институциональные изменения в обществе в целом и на рынке труда как в подсистеме рыночной экономики носят долговременный характер. Российская практика институциональных преобразований не только не стала исключением, но и проявила специфические черты и сложности осуществления этих перемен.

1. СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ РЫНКА ТРУДА

Более десяти лет в России формируется институциональная среда, включающая «совокупность основополагающих социальных, политических, юридических и экономических правил, определяющих рамки человеческого поведения» [2, с.38]. В настоящее время российский рынок труда находится только на пути становления цивилизованного рынка труда, требующего совершенствования институциональных основ его функционирования. Подтверждением тому являются многочисленные публикации, отражающие российскую специфику в этой области.

Существующие в современной отечественной научной литературе разные подходы к сущности рынка труда позволили сформировать о нем комплексное представление. Под рынком труда понимается система социально-экономических отношений

между работодателями и наемными работниками по поводу условий найма, использования и воспроизводства рабочей силы (услуг труда), в рамках которых при согласовании противостоящих интересов субъектов рынка устанавливаются определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Эти отношения реализуются через ценовой механизм взаимодействия спроса на рабочую силу как на фактор производства со стороны работодателя и ее предложения со стороны работников как источника средств к существованию в условиях конкуренции. Кроме названных основных (рыночных) элементов, образующих саморегулируемый механизм, в структуре современного рынка труда присутствуют нерыночные компоненты и факторы институционального характера, регулирующие трудовые отношения. К ним относятся: трудовое законодательство и другие юридические нормы, система социального партнерства и коллективные договоры, минимальный размер оплаты труда, социальные выплаты (компенсации при увольнении, пособие по безработице), система страхования (от безработицы, риска потери работы), рыночная инфраструктура (службы занятости, центры подготовки и переподготовки рабочей силы), соответствующая подсистема налогообложения и др.

Перечисленные компоненты позволяют решить многие проблемы, возникающие в социально-трудовых отношениях, которые не способен решить саморегулируемый механизм рынка. Особая роль в решении этих проблем принадлежит государству как организатору регулирования взаимоотношений работников и работодателей. Поэтому механизм рынка труда выступает как государственно-рыночный.

Для оценки степени зрелости и целесообразности совершенствования вышеперечисленных институциональных факторов необходимо проанализировать полноту реализации функций рынка труда.

2. ФУНКЦИИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

В современной научной литературе отсутствует единое представление о составе функций рынка труда, не уделяется должного внимания особенностям и полноте их реализации, неубедительно делаются попытки их принципиально упорядочить.

Для осуществления анализа исполнения функций рынка труда прежде всего необходимо максимально полно их выявить на настоящем этапе развития рынка. Выявление функции целесообразно представить в информативной и логически обоснованной форме, то есть упорядочить их в соответствии с определенным принципом. По мнению лидера австрийской экономической школы Л. фон Мизеса, «наука – это попытка достигнуть мысленного понимания путем систематического упорядочивания всего имеющегося знания». [7, с.23].

Опираясь на конструктивно-генетический, а также исторический и логический методы исследо-

вания, автору удалось не только выявить и сформулировать функции рынка труда и ролевые функции самого труда, но и установить:

1) вторичность функций рынка труда по отношению к ролевым функциям труда, появившимся исторически раньше и инициирующим проявление соответствующих функций рынка труда;

2) существование взаимного влияния тех и других функций;

3) принцип упорядочивания функций, который состоит в привязке отдельных ролевых функций труда или их групп к одной или нескольким функциям рынка труда.

Современное понимание роли труда в жизни общества складывалось по мере развития человеческой цивилизации. В доиндустриальном обществе труд и хозяйственная деятельность являлись средством выживания и поддержания привычного минимального уровня потребления. С выделением протестантского направления в христианстве труд был возведен в высочайшую религиозную ценность и обязанность и наполнен нравственным содержанием. В результате промышленных революций XVIII – XIX вв. формировалось индустриальное общество с активно развивающимися обрабатывающими отраслями. Для работодателя труд стал необходимым базовым фактором производства, для работника – основным видом занятости и источником дохода. Развитие экономической науки формировало отношение к труду не только как к базовому фактору производства, но и как к основе образования стоимости продукта труда. Возросший уровень благосостояния и образования основной части населения стран с развитым рынком труда снизил экономическую составляющую в мотивации хозяйственной деятельности, соответственно повысив роль труда как средства удовлетворения потребностей в интересной работе, самореализации личности, социально-коммуникативных отношениях. В условиях современной многоукладной экономики и широкого выбора сфер приложения труда неизбежно усиление конкуренции между работниками и за работников. При этом сам труд становится необходимым условием повышения конкурентоспособности работников.

В таблице сопоставлены выделенные автором девять ролевых функций труда в современном обществе с функциями современного рынка труда. По мнению автора, такое сопоставление позволит в дальнейшем наиболее полно проанализировать воздействие отдельных институциональных факторов на эффективность функционирования рынка труда. Предлагаемый подход позволяет проследить за влиянием избранного фактора на полноту реализации отдельных основных (специфических) функций рынка труда, вспомогательных функций (информирующей, посреднической и др.), ролевых функций труда и оценить их косвенное воздействие на смежные функции.

Роль труда в жизни современного человека и общества Труд как:	Функции современного рынка труда		
1) фактор производства	информирующая зарплатообразующая регулирующая распределительная посредническая	Формирование занятости	Экономическая (созидательная) –
2) основа (источник) стоимости и цены создаваемого продукта	затратно-производственная	рациональное формирование, вовлечение, распределение, регулирование и использование услуг труда с целью осуществления процесса общественного воспроизводства	
3) средство социализации и способ коммуникации	коммуникативно-созидательная коммуникативно-социальная		
4) источник дохода и благосостояния людей	Социальная – обеспечение достойного уровня жизни работников и их семей и возможности самовыражения человека, личности		
5) способ самореализации личности			
6) необходимое условие проявления способностей, формирования трудовых навыков, осуществления профессиональной подготовки и развития трудового потенциала			
7) необходимое и естественное условие воспроизводства рабочей силы	Воспроизводственная – восстановление производительных способностей работников и на этой основе приумножение общественного богатства		
8) важнейшая движущая сила общественного воспроизводства и развития человеческой цивилизации			
9) основа обеспечения и повышения конкурентоспособности работника	Стимулирующая – заинтересованность в повышении профессионального мастерства и расширении сферы его применения		

3. ВЛИЯНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ФУНКЦИЙ РЫНКА ТРУДА

Экономическая функция рынка труда реализуется комплексно и заключается в рациональном формировании, вовлечении, распределении, регулировании и использовании услуг труда с целью осуществления процесса общественного воспроизводства. Одной из причин ее неэффективного исполнения является слабость ее зарплатообразующей составляющей (см. таблицу). В свою очередь, эта же причина обуславливает неполноту реализации воспроизводственной функции, обеспечивающей восстановление функционирующей рабочей силы, а также – социальной функции, которая сводится к обеспечению достойного уровня жизни работников и их семей и самовыражению личности.

Такая ситуация, помимо исторических и идеологических причин, освещенных ниже, связана с воз-

действием ряда факторов. Не выполняет свою функцию институт минимального размера оплаты труда (МРОТ), предназначенный гарантировать минимальный уровень заработной платы, соответствующий удовлетворению минимальных жизненно важных потребностей. В 2004 – 2005 гг. величина МРОТ «отставала» от величины прожиточного минимума (ПМ) в 4 раза (ежегодно) вопреки Трудовому кодексу РФ, согласно которому МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. Положение усугубляется тем, что установленный как единый норматив на территории всей страны, ПМ не соответствует реальному размеру потребления человеком жизненно важных благ, а также не отражает региональные отличия размеров и качества потребления.

В то же время МРОТ широко используется не по прямому назначению, а в качестве «счетной единицы» при определении госпошлин, штрафов, социальных пособий и пр. Выступая ориентиром при опре-

делении величины низшей тарифной ставки, МРОТ существенно занижает уровень заработной платы.

Плоская шкала налогообложения физических лиц, успешно выполняя фискальную функцию, вместе с тем способствует усилению дифференциации заработной платы в пользу высокооплачиваемых категорий, снижая средний уровень доходов основной массы трудящихся. Соотношение самой высокой (в газодобывающей отрасли) и самой низкой (в сельском хозяйстве) среднеотраслевой заработной платы составило в 2004 году 11,9 : 1 [6, с. 69].

Значительная роль в защите прав работников, в том числе в вопросах установления уровня заработной и сохранения занятости на предприятиях, отведена профсоюзам. Однако следует отметить слабую роль исполнения ими их целевых функций, что подтверждается практически полным согласием по большинству вопросов между профсоюзными организациями и работодателями на предприятиях [5, с. 441].

Особо хотелось бы остановиться на затратно-производственной функции рынка труда, устанавливающей соотношение цены услуг труда с ценой других производственных ресурсов и ценой продукта труда. Реализация данной функции наталкивается в мировой экономике на ряд препятствий. К их числу относятся:

- 1) гегемония нематериального труда (парадигма нематериального производства), стирающая границы между рабочим и свободным временем и затрудняющая адекватную оценку затрат труда;
- 2) гипертрофированная роль финансового капитала, все более слабо связанного с производством, а следовательно, и с трудом [3, с. 7];
- 3) давление политических сил, диктат монополий.

В итоге утрачивается трудовая, ресурсная основа ценообразования.

Применительно к российскому рынку к вышеуказанным факторам следует добавить многократное «накручивание цен» посредническими структурами, и доминирующее положение сырьевых отраслей в создании ВВП, что также затушевывает трудовую основу ценообразования.

К тому же в России исторически сложился низкий уровень заработной платы. Объясняется это экстенсивным характером индустриализации и создания оборонного комплекса (за счет сверхэксплуатации трудящихся). С другой стороны, советское государство несло бремя воспроизводства рабочей силы (бесплатное образование и здравоохранение, дотирование детских товаров, основных продуктов питания, жилищно-коммунального хозяйства). Казалось бы, обе причины практически в настоящее время устранены, но инерционность институциональных изменений сохраняет взаимоусугубляющее, негативное влияние низкого уровня заработной платы на принижение роли труда.

Недооценка роли труда укоренилась прежде всего в идеологической сфере: в массовом сознании и в сознании администраторов всех уровней; в незрелой

этике трудовых отношений, в литературе и кинематографе. Социалистическая трудовая мораль требовала от населения высоких трудовых затрат при низких заработках. Такая идеология имела мобилизационный характер, требовала энтузиазма и не могла длительно навязываться народу. В настоящее время социологи указывают на существенное снижение значимости труда в системе жизненных ценностей [1, с. 128]. Возможность стремительного обогащения без адекватных затрат труда, которая наблюдалась в 90-е гг., также негативно сказалась на отношении к труду.

Поднятый вопрос настолько серьезен, что для его эффективного решения необходима государственная программа, которая затронет помимо институтов, непосредственно связанных с рынком труда, и такие сферы как культура, СМИ, образование.

Особого внимания заслуживает посредническая функция рынка труда, слабая реализация которой на российском рынке труда ставит под угрозу не только развитие кадрового потенциала, но и его сохранение в современных социально-экономических условиях. Инерционность сознания трудоспособного населения с большим трудовым стажем и опытом требует активного вмешательства в процесс его трудоустройства профессиональных служб. В противном случае эти работники рискуют не только на долгое время стать безработными, но и потерять квалификацию.

Институциональное совершенствование рынка труда предполагает формирование агентов экономической деятельности, приспособленных к рыночным отношениям в сфере труда. В этом направлении следует осуществлять меры по:

- 1) повышению правовой культуры социально-трудовых отношений на основе знаний о правах и обязанностях каждого гражданина России, вступающего в трудоспособный возраст, путем реализации государственных социально-экономических программ через систему непрерывного начального, среднего общего и профессионального образования, а также посредством СМИ и активной рекламной пропаганды;

- 2) обучению работника поведению на рынке труда в случае потери работы по разным причинам с активным привлечением государственных служб занятости, выполняющих и посредническую, и координирующую роль социально-трудовых отношений в условиях неопределенности, неожиданности и страха перед будущим;

- 3) культивированию государством, СМИ способности к высокой мобильности работника как важнейшей характеристики современного работника, способного при наличии этого качества противостоять рыночным колебаниям, приспосабливаясь к новым условиям;

- 4) активному содействию поддержания и повышения уровня профессионального образования, способствующего высокой мобильности рабочей силы, через систему профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки кадров, в том числе на предприятиях [4, с. 135–137].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предпринятые автором исследования позволили выявить необходимость институционального совершенствования российского рынка труда. С одной стороны, можно констатировать, что в России сформированы или находятся в стадии формирования основные институциональные элементы, призванные обеспечивать нормальное функционирование рынка труда. С другой стороны, анализ выделенных автором функций рынка труда показал, что эти функции реализуются далеко не в достаточной степени, что представляет собой серьезную проблему российской экономики. Вкладом автора в решение этой проблемы является разработка нового методического подхода к анализу влияния институциональных факторов на полноту реализации функций рынка труда. Отличительная особенность предложенного подхода состоит в применении технологического приема, основанного на использовании следующих ключевых понятий и идей.

1. Введено понятие институционального фактора на рынке труда, использование которого позволяет в условиях неопределенности понятийного аппарата институциональной теории включить в анализ максимальное количество важных элементов и механизмов институционального характера.

2. Развита идея соответствия и диалектической взаимосвязи ролевых функций труда функциям самого рынка труда. На базе данной идеологической конструкции и осуществления ретроспективного анализа меняющейся роли труда в процессе эволюции общества и рынка труда автору удалось выявить максимальное количество функций рынка труда.

Такой подход позволил автору предложить аналитическую схему, использование которой, с одной стороны, формализует и ускоряет процесс анализа, а с другой, дает возможность максимально полно представить предмет самого анализа. Автор привел в качестве примера использования разработанного методического подхода анализ влияния некоторых институциональных факторов: МРОТ, системы налогообложения, профсоюзов на зарплатообразующую функцию рынка; трудовой этики на затратно-производственную функцию; деятельности кадровых служб и государственных программ на реализацию посреднической функции рынка труда.

Предлагаемая методика позволяет выявить не только новые функции развивающегося рынка труда, но и помогает концентрировать внимание на недооценке значимости традиционно признанных эконо-

мической наукой функций в угоду интересам определенных политических и финансовых кругов. Так, недооценка роли труда как основы стоимости и соответствующей ей затратно-производственной функции рынка труда ведет к угнетению трудового фактора производства и перераспределению общественного продукта в пользу финансового капитала и сырьевого сектора экономики.

Логика предлагаемого методического подхода не позволяет обойти вниманием такое явление как усиление «тенденции гегемонии нематериального труда», затрагивающее ряд его ролевых функций и вызывающее настоятельную потребность в институциональном обеспечении нестандартной занятости и контрактного регулирования аутсорсинга.

Предложенный методический подход целесообразно использовать в следующих случаях: при разработке управленческих решений, связанных с обновлением минимально-социальных стандартов, с применением методов налогообложения; при совершенствовании антимонопольного законодательства; при разработке принципов профессионального обучения, в том числе внутрикорпоративного; при формировании целевых функций профсоюзов; при организации деятельности государственных и частных кадровых агентств.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бреев, Б. Д. Безработица в современной России / Б. Д. Бреев. М.: Наука, 2005. 271 с. (Экономическая наука современной России).
2. Аузан, А. А. Институциональная экономика: новая институциональная теория : учебник / под общ. ред. А. А. Аузана. М.: ИНФРА, 2005. 416 с.
3. Игнатовский, П. К развитию на основе труда // Экономист. 2005. № 7. С. 3–9.
4. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Начала, 1997. 260 с.
5. Глазьев, С. Ю. Обучение рынку / под ред. С. Ю. Глазьева. М.: Экономика, 2004. 639 с.
6. Яремчук, Н. В. Экономическое развитие современной России: монография / под ред. Н. В. Яремчука. М.: Премьера, 2005. 328 с.
7. Мизес, Л. фон. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории / Л. фон Мизес. М.: Экономика, 2000. 345 с.