

УДК 331.5.024.5

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА КАК ОДНО ИЗ КЛЮЧЕВЫХ НАПРАВЛЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Попова Н.В., Шевченко Н.В.

ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный технологический университет», Пенза, Россия, e-mail: n1968p@yandex.ru

Рынок труда в современных условиях в России ещё находится на стадии своего становления. Это основная причина необходимости воздействия на процессы, протекающие в сфере рынка труда, занятости, социально-трудовых отношений со стороны государства. Пока ещё преждевременно говорить о само регуляции рынка труда. Более того, рынок труда - особый ресурсный рынок. Воздействие со стороны государства на который не просто обосновано, но и просто неизбежно. В статье рассматриваются аспекты государственного регулирования рынка труда, как одного из ключевых направлений социально-трудовой политики государства. Предложен и обоснован авторский подход по определению объекта спроса и предложения на рынке труда. Обозначены элементы, составляющие основу функционирования механизм регулирования рынка труда.

Ключевые слова: отношения занятости, социально-трудовая политика, механизм регулирования рынка труда, трудовые ресурсы

STATE REGULATION OF THE LABOUR MARKET AS ONE OF THE KEY AREAS OF SOCIAL AND LABOUR POLICY

Popova N.V., Shevchenko N.V.

"Penza state technological University, Penza, Russia, e-mail: n1968p@yandex.ru

The labour market in the present conditions in Russia is still in its infancy. This is the main reason for the need of influencing the processes occurring in the labour market. employment, socio-labor relations by the state. It would be premature to talk about the self-regulation of the labour market. Moreover, the labour market is a special resource market. The impact of the state on which not only justified, but simply inevitable. The article discusses aspects of state regulation of the labour market, as one of the key areas of social and employment policy. Proposed and justified the author's approach to the definition of the object of supply and demand on the labour market. Identified the elements that form the basis of the functioning of the mechanism of regulation of the labour market.

Keywords: relationship of employment, social and labor policy, the mechanism of regulation of the labour market, human resources

Трудовая деятельность предполагает определенные взаимоотношения между людьми, складывающиеся по поводу и в процессе участия, а также при распределении результата труда. Благодаря этому взаимодействию труд приобретает общественную форму. Изменение характера и содержание труда основано не только на эволюции орудий, предметов и способов труда, но и не в меньшей степени на преобразовании роли и положения работника и отношений между работником, работодателем и государством. В настоящее время, если собственник рабочей силы участвует в процессе труда в качестве наемного рабочего или является собственником средств производства и принимает непосредственное участие в трудовой деятельности, то он считается занятым.

Отношения занятости основаны на правовом регулировании, в соответствии с которым каждая из сторон берет на себя определенные обязательства. Для работодателя это

снабжение работника средствами производства и организация трудового процесса, обеспечение безопасных условий труда, своевременная выплата вознаграждения и т.п. Для работника это добросовестное выполнение трудовой функции, соблюдение трудовой дисциплины, режима труда и отдыха и т.п. Занятость является ключевым элементом системы производственных отношений, на основании которых определяются принципы хозяйствования и формируются социально-экономические отношения в обществе. Поэтому цель государственной социально-экономической политики и непосредственно политики на рынке труда – это создание условий для оптимальной занятости.

Уровень занятости отражает соответствие предложения и спроса на рабочую силу. Предложение рабочей силы на рынке труда, в свою очередь, обеспечивается экономически активным населением. Количественный и качественный состав которого напрямую зависит от того, как были сформированы, то есть, как воспитаны, какое образование получили, насколько здоровы и социально адаптированы, трудовые ресурсы. Поэтому, по нашему мнению, государственная политика занятости в широком ее понимании должна быть направлена именно на трудовые ресурсы. Политика занятости, социально-трудовая политика, – это базовая составляющая государственной социально-экономической политики в целом. Объект ее управления – это процессы формирования трудовых ресурсов и регулирование отношений, в которые вступают экономически активное население и собственники средств производства. Реализация социально-трудовой политики государства, в сфере регулирования трудовых отношений, происходит через регулирование рынка труда, которое предполагает целенаправленное воздействие на развитие отношений по поводу участия в процессе труда и содействие трудоустройству населения. Оно основано на комплексе законодательных актов и нормативно-правовых документов, определяющих принципы взаимодействия, права и обязанности субъектов рынка труда: работника, работодателя и государства.

Рынок труда, в свою очередь, представляет собой систему общественных отношений по согласованию интересов носителя рабочей силы (занятого или желающего найти работу), работодателей и государства, функционирующих на основе законодательства, действующего в данный период времени и сформированного при участии и с учетом интересов всех субъектов рынка труда. Только соблюдение интересов всех сил, участвующих на рынке труда, при формировании мер государственной социально-трудовой политики позволит сочетать приоритеты развития экономики и хозяйствующих субъектов с необходимостью полноценного воспроизводства трудовых ресурсов, совершенствования системы оплаты труда, улучшения условий труда и социальной защиты работников.

Мы придерживаемся мнения о том, что субъектами спроса на рынке труда выступают работодатели, которые предъявляют спрос на ресурс труда. Вопрос о том, что является объектом спроса и предложения на рынке труда, до сих пор не получил однозначного ответа. С нашей точки зрения, для того, чтобы ответить на него, необходимо, прежде всего, определить, что представляет собой труд как ресурсная категория.

В своем развитии человек проходит через ряд естественных возрастных стадий, каждая из которых характеризуется особым состоянием его природных и приобретённых способностей и определяет особенности его участия в образовательной, трудовой, научной и культурной деятельности. Психофизиологические возможности человека определяются уровнем качества способностей, которыми он обладает в данный период времени. Таким образом, способности человека динамичны и индивидуальны. Они получают свое развитие в процессе воспитания и образования, совершенствуются в процессе труда. Уникальность способностей человека заключается в том, что несмотря на то, что они исчерпаемы в определенном периоде, они способны но восстанавливаются с течением времени. Именно физические и умственные способности человека врожденные, приобретенные и получившие свое развитие в течение жизни составляют основу ресурса труда.

Понимание рабочей силы как определённого набора способностей позволяет обосновать возможность участия человека в трудовой деятельности. Способности человека не могут быть универсальны, они всегда имеют качественную определённость. Предложение рабочей силы, таким образом, в конкретный период времени неэластично, что приводит к структурному неравновесию на рынке труда.

Работодатель предъявляет спрос на конкретные способности и заранее представляет, с какой целью он нанимает работника. В данном случае человек, обладающий определённым набором способностей, выступает как собственник ресурса труда (то есть потенциальной рабочей силы), который принимает решение на определённых материальных и нематериальных условиях трудового договора участвовать в процессе труда. Затем в процессе труда, когда происходит соединение физических и умственных способностей (рабочей силы) со средствами производства, начинается функционирование этих способностей, ресурс труда переходит в фактор производства. Производительность труда как фактора производства зависит от характеристик труда как ресурса и от средств производства.

Однако даже после того как заключен трудовой договор, а работник и работодатель вступили в трудовые отношения, способности человека по-прежнему составляют конкуренцию на рынке труда способностям других людей, не вовлечённых или вовлечённых в трудовую деятельность. А.Котляр полагает иначе: «зачем пребывать на рынке труда людям, уже вошедшим в контакт с работодателями, совершившим акт купли-продажи

рабочей силы, удовлетворенным своим рабочим местом и соответствующим требованиям работодателя?» [2]. Мы, напротив, считаем, что, включаясь в процесс труда, человек не покидает рынок труда, так как, во-первых, не все его многочисленные способности задействованы в конкретном процессе труда, и, во-вторых, способности не становятся собственностью работодателя и попадают в его распоряжение только на время выполнения трудовых действий. Поэтому в свободное время человек использует свои способности по своему усмотрению – либо участвует в другом оплачиваемом процессе труда, либо для целесообразной деятельности, направленной на обустройство собственного быта, либо для выполнения какой-либо общественно полезной деятельности.

Государство на рынке труда в настоящее время может присутствовать в качестве работодателя или инвестора (при финансировании программ в социально-трудовой сфере). Однако главная его функция в условиях рыночной экономики – это сочетание и регулирование интересов работников и работодателей в целях формирования оптимальной занятости и создание условий для развития социально-трудовых отношений на основе социального партнерства субъектов рынка труда. В настоящее время проблемы развития рынка труда обусловлены:

- отсутствием отлаженной системы взаимодействия субъектов рынка труда на федеральном, региональном и местном уровне, основанной на принципах социального партнерства;

- отсутствием равноправия субъектов рынка труда;

- низкой правовой грамотностью работников и недостаточно развитой системой институтов, защищающих их интересы;

- нарушением воспроизводственной функции заработной платы в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе и, как следствие, усилением дифференциации населения по уровню доходов;

- слабой мотивацией работодателей в развитии и обеспечении сбалансированной структуры рынка труда;

- высоким уровнем скрытой безработицы, нелегальной миграции иностранной рабочей силы, сохранением неофициальных форм занятости;

- низкой информативностью рынка труда;

- высоким уровнем производственного травматизма в экономике, что во многом объясняется отсутствием регулярного контроля на федеральном и региональном уровне;

- недостаточно развитой системой социальной защиты занятого населения.

В силу несостоятельности современного рынка труда, его государственное регулирование, как одно из ключевых направлений социально-трудовой политики

государства, приобретает принципиальное значение. Так как контроль развития рынка труда со стороны государства будет способствовать обеспечению определенного уровня социальной справедливости. В связи с тем, что сегодня российский рынок труда находится в процессе развития, ведущей функцией государства должно стать формирование действенного механизма регулирования интересов работников, работодателей и государства. «В узком смысле механизм регулирования рынка труда – это свод нормативных актов, законодательных или коллективно-договорных, которыми руководствуются партнеры при реализации политики занятости. В широком контексте механизм регулирования охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда» [3]. Механизм регулирования рынка труда формируется государством в целях реализации им своих функций на рынке труда: создание законодательных основ, посредством которых определяется поведение субъектов рынка труда, и происходит формирование его инфраструктуры. Механизм регулирования рынка труда представляет собой подсистему механизма регулирования социально-экономической сферы в целом.

Не следует смешивать функции государства на рынке труда и задачи, которые решаются в процессе взаимодействия работников, работодателей и государства, то есть в процессе функционирования механизма рынка труда. Механизм функционирования рынка труда, в свою очередь, предполагает выполнение таких функций как:

- распределение ресурса труда в территориальном отношении, по сферам экономики, видам экономической деятельности, по предприятиям и учреждениям;
- реализация взаимодействия и согласование интересов между работодателем и наемной рабочей силой в рамках существующего законодательства;
- информирование о параметрах спроса и предложения, требованиях предъявляемых к уровню подготовки рабочей силы, количественной потребности в профессионально-квалификационном составе трудовых ресурсов;
- решение вопросов по содействию занятости населения (подготовка и реализация государственных программ, направленных на повышение занятости);
- осуществление социальной поддержки безработных;
- контроль за соблюдением норм трудового права.

Эффективность работы механизма функционирования рынка труда определяется тремя составляющими:

1. уровнем развития инфраструктуры рынка труда;
2. полнотой и прозрачностью законодательства в социально-трудовой сфере;
3. типом социально-трудовых отношений.

Поэтому необходимо, чтобы разработанный в государстве механизм регулирования рынка труда был направлен на развитие институтов, обеспечивающих работу и осуществляющих наблюдение и контроль за рынком труда; формирование законодательства, регулирующего и стимулирующего повышение эффективности социально-трудовых отношений и формирующего правильную мотивацию к труду. Только адекватный механизм государственного регулирования и реализация конкретных мероприятий на рынке труда способны повлиять на формирование оптимальной занятости и определить направление развития экономики в целом.

Список литературы

4. Бочкова Н.В. Роль государства в регулировании рынка труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2009. – № 10. – С. 32-34.
5. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. – №1. – С. 33-41.
6. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Междунар. отношения, 1991. – 184 с.
7. Попова Н.В. Проблемы формирования механизма государственного управления занятостью в регионах: Монография. – Пенза: Приволжский Дом знаний. – 2011. – 136 с.
8. Попова Н.В., Бочкова Н.В. Роль государства в регулировании регионального рынка труда // Человек и труд: Научно-практический журнал. – 2010 – №5. – М., 2010. – С.39-41.
9. Современная экономика труда: Монография / Руководитель авторского коллектива и научный редактор В.В. Куликов; Институт труда Минтруда России (НИИ труда) – М.: ЗАО «Финстатинформ». – 2001. – 660 с.

Рецензенты:

Дресвянников В.А., д.э.н., профессор кафедры Менеджмент ФГБОУ ВПО Финансовый Университет при Правительстве РФ, филиал, г.Пенза;

Прихач А.Ю., д.э.н., профессор кафедры управление трудовыми и социальными процессами ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский государственный экономический университет, г. Санкт-Петербург.