

УДК 331.105.24

АКТИВНАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Т. Л. Смирнова

ACTIVE EMPLOYMENT POLICY AND NATIONAL MODELS OF LABOUR MARKET

T. L. Smirnova

В статье анализируются ключевые национальные модели рынка рабочей силы, элементы системы социального партнерства с участием работника, работодателя, государства, образовательных институтов. Рассмотрены особенности активной государственной политики занятости в США, странах ЕС и России в условиях развития экономики знаний.

The article is devoted to the analysis of the key elements of national models at the labor markets. The elements and advantages of models at the USA, the EU, and Russian labour markets are researched with respect to the development of knowledge economics.

Ключевые слова: безработица, квалифицированные специалисты, образовательные институты, подготовка и переподготовка специалистов, государственная политика занятости, человеческий капитал, предприятия, система социального партнерства, инновации.

Keywords: unemployment, qualified specialists, educational institutes, training and retraining specialists, human capital, state employment policy, enterprises, system of social partnership, innovations.

Анализ экономических интересов субъектов рынка рабочей силы в национальной экономике отражает сложность выстраивания и согласования рыночных отношений, институциональную конфликтность целей, достигаемых в процессе хозяйственной деятельности. На развитие национальных рынков рабочей силы повышающее влияние оказывают взаимодействующие между собой факторы: политический, социально-экономический, институциональный и глобализация, которые формируют структурную трансформацию секторов экономики и механизмов координации экономической деятельности. Инновации в высокотехнологичном секторе экономики и культурные национальные ценности определяют направления эволюции рынка рабочей силы в постиндустриальной экономике, которая характеризуется переходом к интенсивному воспроизводству и накоплению человеческого капитала, сохранением специфики пропорций разных секторов экономики, использованием мягких механизмов социализации работников, гибкими технологиями государственного регулирования и сбалансированной институциональной средой для управления внутрифирменным организационным поведением, развитием форм нестандартной занятости. На рынке рабочей силы выстраиваются социально-экономические отношения между работником, работодателем и государством, которые характеризуются разным уровнем государственного регулирования трудовых отношений, объемом предоставляемых социальных гарантий работнику со стороны работодателя, трансформацией моделей социального партнерства, взаимодействием формальных и неформальных норм при заключении трудового контракта, уровнем развития профсоюзного движения, силой переговорной позиции работника, стратегиями подготовки и переподготовки работников, определяющими моделями рынка рабочей силы.

Национальная модель рынка рабочей силы каждой страны синтезирует опыт предыдущего исторического развития и выбирает приоритетные направления адаптации для повышения эффективности эконо-

мической системы в условиях глобализационных процессов. Сочетание эволюционных и революционных инноваций, реализуемых в национальной экономической модели, обеспечивает поступательное развитие структуры рынка рабочей силы в результате поддержки баланса социальных, экономических и информационных процессов. Рынок рабочей силы как формализованный институт оказывает влияние на инновационное развитие ведущих секторов экономики через системно-ориентированное и согласованное взаимодействие с другими институтами, такими как образовательные институты, научно-исследовательские центры, федеральные и региональные органы власти. Создание институциональных условий для трансформации структуры рынка рабочей силы дополняется векторами развития технологий и системы профессионального образования, ориентированных на рост уровня конкурентоспособности высокотехнологичных секторов национальной экономики. Особую роль в формировании моделей рынка рабочей силы играет исторически сложившийся тип национальной многоуровневой системы профессионального образования, дифференциация профессиональных компетенций специалистов, возможность горизонтальной и вертикальной вовлеченности потенциального наемного работника в процессы корпоративной культуры реального сектора экономики и развитие сферы услуг.

В национальной экономической системе, в которой информация и знания становятся ведущим фактором устойчивого и долгосрочного экономического роста, рынок рабочей силы приобретает черты более гибкой и мобильной структуры, усложняются взаимосвязи между его элементами, социальная система приобретает особенности динамичной трансформации на основе реализации социальных инноваций, ориентированных на рост занятости экономически активного населения. Социальные связи на рынке рабочей силы, возникающие между работниками и работодателями, формируют элементы социальной инфраструктуры и специфику развития института, характеризующегося комплексными интеграционно-систем-

ными показателями. Дисбаланс, возникающий в функционировании системы рынка рабочей силы, ухудшает качественные характеристики развития национальной экономической модели. Структурными факторами трансформации рынка рабочей силы в национальной экономике являются дифференцированный спрос секторов экономики на инновации, экономическая активность бизнеса, способность наемных работников к созданию инноваций.

Неолиберальная (англосаксонская) модель развития рынка рабочей силы ориентирована на ценности экономической свободы экономических агентов, конкуренции, индивидуализма и профессионализма [3]. Работник вступает на рынке рабочей силы в социальные взаимодействия, оценивая выгоду от заключения потенциального трудового контракта. В такой модели рынка рабочей силы происходит быстрое создание рабочих мест в растущих секторах экономики, повышение производительности труда в результате активного внедрения технологических и технических инноваций, привлечения иностранных инвестиций, дерегулирование социально-трудовых отношений со стороны государства. Такая модель рынка рабочей силы характеризуется созданием динамичного сектора временной и неполной занятости работников с некачественными рабочими местами без значительных социальных гарантий. Рост уровня эффективности труда достигается за счет сокращения затрат на воспроизводство высококачественного человеческого капитала для наукоемких секторов экономики, изменения подвижности структуры занятости профессионально-квалификационных групп работников за счет стимулирования территориальной мобильности специалистов, привлечения мигрантов разного профессионального уровня.

Система подготовки и переподготовки специалистов имеет устойчивые и многоуровневые связи с бизнесом, максимально ориентирована на потребности и структурные сдвиги рынка рабочей силы. Преобладание внешнего рынка рабочей силы в стране формирует низкую заинтересованность работодателей в финансировании программ подготовки и переподготовки специалистов, построенных по принципам академической модели с ориентацией на развитие общих профессиональных умений и навыков. Образовательные траектории будущих специалистов характеризуются высокой гибкостью и динамичным развитием для получения необходимых компетенций. Разнообразные многоуровневые профессиональные и образовательные программы, используемые как инструмент снижения уровня безработицы, не имеют прямого жесткого контроля со стороны государства и характеризуются децентрализованным управлением. Формы посредничества на рынке рабочей силы достаточно развиты, представлены проектами конкурирующих между собой коммерческих и некоммерческих организаций. Технологии госзаказа на подготовку и переподготовку специалистов не имеют широкого применения, а используются для отдельных специальных профессиональных групп и секторов экономики. Для англосаксонской модели характерна логика развития образовательных институтов, подчиняющихся экономической целесообразности и повышающейся эффек-

тивности подготовки специалистов для рынка рабочей силы за счет либерализации управления и интернализации.

Государственная политика регулирования занятости на рынке рабочей силы в США как пример неолиберальной модели рынка рабочей силы формировалась на основе традиций антициклической политики, в основе которой были использованы положения кейнсианцев, институционалистов, монетаристов. Активная государственная политика занятости на рынке рабочей силы ориентирована на социальную защиту и ускоренное переобучение работника, повышение его профессионально-квалификационной конкурентоспособности на протяжении всей трудовой жизни. Элементами активной государственной политики занятости в США являются адаптивная подстройка структуры предложения под структуру спроса через гибкую систему многоуровневого непрерывного образования; активная территориальная и профессиональная мобильность рабочей силы; значительная дифференциация заработной платы работников; гибкое регулирование издержек на оплату труда работников работодателями; законодательно упрощенные формы найма и увольнения работников; усиливающаяся индивидуализация трудового контракта; высокая доля нетрадиционных форм занятости и режимов рабочего времени; непродолжительный период выплаты пособий по безработице; развитая инфраструктура рынка рабочей силы [5].

Континентальная (европейская) модель рынка рабочей силы ориентирована на сохранение социальных ценностей и гарантий работнику, высокую правовую защищенность работника и жесткие нормы трудового права, на социальную адаптацию работников через систему корпоративного образования, конструктивное взаимодействие работников с работодателем в модели социального партнерства через систему тарифного регулирования, заключения коллективных договоров и социального страхования. Преобладающий внутрифирменный рынок рабочей силы предопределяет модели подготовки специалистов на основе развития узкопрофессиональных навыков и комплементарных компетенций с ориентацией на конкретное рабочее место. Работодатели корпоративного сектора экономики заинтересованы в финансировании начальной узкопрофессиональной подготовки и переподготовки работников, но при этом сохраняются ограничения для территориальной, профессионально-квалификационной и социальной мобильности специалиста.

Реализуемая политика «социального контракта» в континентальной (европейской) модели рынка рабочей силы включает в себя взаимодействие бизнеса, общества, государства по выполнению взятых на себя социальных обязательств [1]. Согласование социально-экономических интересов между государством и субъектами экономических отношений реализуется через систему взаимных социальных обязательств, субсидиарный принцип в перераспределении социальных благ и услуг. Социальный контракт имеет несколько форм. Одна из них представляет взаимовыгодный обмен обязательствами на основе принципа устойчивого перераспределения благ, которые определяют модель национальной экономической систе-

мы. Социальный контракт на рынке рабочей силы отвечает меняющимся потребностям устойчивого развития социально-экономических отношений между работником и работодателем, является институтом дифференциации национальной модели рынка рабочей силы, инструментом сглаживания внешних и внутренних экономических шоков, возникающих на рынке рабочей силы.

Социальный контракт как элемент активной политики занятости на рынке рабочей силы позволяет снизить уровень социальной дифференциации доходов работников за счет контроля разрыва уровня ставок заработной платы, предоставления расширенного набора качественных социальных услуг работнику, стимулирующих рост производительности труда, мотивации к труду [4]. У работника на рынке рабочей силы возникают встречные обязательства по социальному контракту, такие как обязательное повышение квалификации в период длительной структурной безработицы, происходит дополнительное профессиональное обучение по направлению работодателя, выполнение определенной оплачиваемой работы, формируется значимость рационального социально-трудового поведения работника. В такой модели рынок рабочей силы имеет систему долгосрочной и стабильной занятости с растущими издержками для создания нового рабочего места. Модель рынка рабочей силы с запаздыванием реагирует на рост уровня безработицы, медленно создавая рабочие места, негибка к внешним экономическим шокам, имеет признаки государственного жесткого регулирования социально-экономических отношений между работником и работодателем. Достижение социальной стабильности и устойчивости занятости на рынке рабочей силы происходит за счет снижения экономической эффективности бизнеса.

В континентальной (европейской) модели подготовка и переподготовка специалистов для рынка рабочей силы осуществляется в системе воспроизводства экономически активного населения и развития социальной инфраструктуры. Вектором развития систем подготовки специалистов для рынка рабочей силы становится синтез тенденций: огосударствление и либерализация. Дифференциация национальных моделей рынка рабочей силы возникла на основе различий производственной культуры, модели социально-трудовых отношений, социально-коммуникативной практики взаимодействия на рынке, норм гражданского, трудового законодательства. Подготовка и переподготовка специалистов включает тесную преемственность между разными уровнями профессионального образования, которые расширяют функцию социализации работника на рынке рабочей силы. Технологии государственного заказа на подготовку специалистов функционируют в сочетании с прямым административным регулированием структуры профессионально-квалификационных групп для секторов экономики министерствами и другими государственными органами. Слабые связи между бизнесом и образовательными институтами формируют относительно длительный период адаптации работника и поиска рабочего места, усиление застойных форм безработицы. Консервативные законодательные про-

цедуры и технологии взаимодействия с объединениями работодателей, централизация решений государственных органов власти о структуре подготовки специалистов для секторов экономики усиливает складывающийся профессионально-квалификационный дисбаланс на рынке рабочей силы.

Активная государственная политика занятости в странах ЕС сочетается с ранней моделью профессиональной специализации работника и выходом его на европейский рынок рабочей силы. Образовательные программы направлены на формирование прикладных навыков и востребованных компетенций. Работодатели слабо участвуют в формировании и корректировке программ подготовки специалистов, формировании государственного заказа на подготовку работников необходимых профессий. Молодые работники с невысоким уровнем профессионального образования испытывают особые трудности поиска рабочего места. Для стимулирования экономической активности женщин на рынке рабочей силы государством предоставляются дополнительные социальные льготы, финансируются специальные образовательные программы для повышения индивидуальной профессиональной конкурентоспособности. Инертность государственной политики в сфере занятости проявляется в жестком регламентировании трудовых отношений между работником и работодателем, высокими издержками при найме и увольнении работника, незначительной дифференциации ставок заработной платы. Предоставление социальных благ работнику со стороны работодателя связано со статусом, историей трудового поведения работника, уровнем заработной платы, степенью участия в профсоюзном движении.

Главной целью европейской активной политики занятости на рынке рабочей силы является повышение самостоятельности безработных, интеграция и социализация в обществе через оплачиваемую работу, снижение риска бедности и рост доходов экономически активного населения. Происходит поэтапная переориентация социально-экономического поведения безработного с модели «гражданских свобод» на модель «свободы экономического действия» при сохранении гарантий минимальных государственных стандартов в социальном обеспечении. Интеграция взаимодействия между безработным и центрами занятости населения усиливается на основе жестких нормативно-правовых взаимных обязательств, формирования модели активной индивидуальной стратегии поведения безработного на рынке рабочей силы, эффективного мониторинга контроля поиска рабочего места, развития профессиональной мобильности, оказания социальной и психологической поддержки, предоставления помощи по уходу за детьми. Активная политика занятости на рынке рабочей силы для социально уязвимых категорий безработных выстраивается с целью стимулирования их самозанятости, развития предпринимательских способностей, укрепления ресурсной основы социального страхования. Снижение уровня открытой безработицы обеспечивается государственными программами и льготами досрочного выхода на пенсию работников отдельных профессионально-квалификационных групп и секторов экономики.

Российский рынок рабочей силы имеет двухсекторную модель с преобладанием частного сектора экономики. В частном секторе экономики проявляются элементы англо-саксонской модели в подборе, найме и регулировании социально-экономических отношений. В этом секторе ниже уровень социальной защищенности работника, высокая подвижность и мобильность профессионально-квалификационной структуры, значительная дифференциация в оплате труда, низкий уровень оплаты труда для работников с невысокой квалификацией, деформализация трудовых отношений. В частном секторе экономики сложилась система отплаты труда, связанная со спецификой производства, секторной принадлежностью, степенью концентрации бизнеса и уровнем государственного регулирования теневых процессов. В государственном секторе экономики рынок рабочей силы имеет элементы континентальной (европейской) модели, характеризуется стабильной структурой рабочих мест, единой системой оплаты труда для однородных профессионально-квалификационных групп, ограниченной дифференциацией заработной платы квалификационных групп, системным государственным регулированием и индексацией минимальной ставки заработной платы, жесткостью законодательства по защите занятости работников, высокими издержками найма и увольнения работников [2].

Активная политика занятости на рынке рабочей силы в регионах России проводится на основе сформированной долгосрочной стратегии инновационного и социально-экономического развития, удовлетворение спроса на высококвалифицированных специалистов для высокотехнологичного сектора экономики. На региональном уровне с помощью технологий дополнительного бюджетного финансирования используются инструменты активной политики занятости, такие как опережающее обучение и стажировки для специалистов, попавших под угрозу сокращения; профессиональная переподготовка и повышение квалификации для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и планирующих вернуться на рынок рабочей силы; стажировки выпускников образовательных учреждений для приобретения практических профессиональных компетенций; содействие трудоустройству работников с ограниченной трудоспособностью и многодетных родителей; субсидирование бизнесу части издержек для создания рабочих мест, ориентированных на работников с огра-

ниченной трудоспособностью; адресная финансовая поддержка работников при трудовой миграции в другие регионы страны; обучение безработных навыкам предпринимательства и содействие самозанятости.

Процессы децентрализации активной политики занятости на рынке рабочей силы в России дополняются дифференцированными многосторонними моделями социального партнерства между вузами, бизнесом и региональными органами власти. Развитие системы социального партнерства, социальной ответственности бизнеса и заключения коллективных договоров характерно для эффективных секторов экономики в первую очередь, таких как добывающая, энергетика, химическая и металлургическая промышленность. Реализуемая активная государственная политика занятости в регионах России с разным уровнем инновационного потенциала направлена на сокращение неформальной занятости в корпоративном секторе экономики, активизацию самостоятельного поиска рабочего места безработным, профессиональную и территориальную мобильность работника, внедрение мягких технологий подстройки и перераспределения экономических эффектов структурной адаптации между работниками и работодателями, субсидирование и квотирование рабочих мест для молодых специалистов.

Для согласования социально-экономических интересов на рынке рабочей силы государство выступает посредником, выбирая методы воздействия на экономических агентов, формируя институциональную среду, поддерживая конкуренцию и экономическую активность бизнеса для создания новых рабочих мест. Социально-экономические интересы работника на рынке рабочей силы связаны с ростом уровня его социальной защищенности и сохранением долгосрочной занятости. Социально-экономические интересы работодателя связаны с необходимостью поиска компромисса между стабильностью развития бизнеса и экономической эффективностью хозяйственной деятельности в конкретном секторе национальной экономики и в глобальном масштабе. Социально-экономические интересы государства на рынке рабочей силы предполагают оптимизацию бюджетных расходов, достижение баланса между экономической и социальной эффективностью в национальной экономике, сохранение и развитие человеческого капитала как источника инноваций для реального сектора экономики.

Литература

1. Каргалова, М. В. Социальное измерение европейской интеграции / М. В. Каргалова, Е. Н. Егорова. – М.: Аксиом, 2010. – 288 с.
2. Региональная программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Томской области // Постановление Администрации Томской области: от 30.12.2010. – № 287а. – Режим доступа: <http://czn.tomsk.ru> (дата обращения: 05.06.2012).
3. Рофе, А. И. Экономика труда / А. И. Рофе. – М.: Кнорус, 2010. – 400 с.
4. Eurostat [сайт]. – Режим доступа: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (дата обращения: 05.06.2012).
5. United States Department of Labor [сайт]. – Режим доступа: <http://www.bls.gov> (дата обращения: 05.06.2012).

Информация об авторе:

Смирнова Татьяна Леонидовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики факультета технологий управления Северского технологического института – филиала Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», 89138008390, CTL2002@mail.ru.

Tatiana L. Smirnova – Candidate of Economics, Assistant Professor at the Department of Economics of the Faculty of Management Technologies, Seversk Technological Institute - branch of National Research Nuclear University.