

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 9, №1 (2017) <http://naukovedenie.ru/vol9-1.php>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/73EVN117.pdf>

Статья опубликована 14.03.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Степанова С.А. Особенности функционирования институтов рынка труда в России // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №1 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/73EVN117.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331.07

Степанова Светлана Александровна

АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации»

Филиал в г. Смоленск, Россия, Смоленск¹

Доцент кафедры «Экономики и управления»

Кандидат экономических наук

E-mail: stepanova.smol@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=640158

Особенности функционирования институтов рынка труда в России

Аннотация. Статья посвящена проблемам, связанным с развитием системы регулирования рынка труда в России. Поиск баланса интересов участников трудовых отношений обуславливает необходимость постоянного регулирования и реформирования рынка труда, его отдельных институтов. Целью развития системы регулирования рынка труда в современных условиях является поддержание высокой эффективности производства и социальной стабильности общества.

Автор исходит из того, что в процессе институционализации российской экономики были сформированы эффективные институты рынка труда, решающие задачи поддержания высоких качественных характеристик работников и мобильности рабочей силы.

В статье анализируется вопрос развития инфраструктуры рынка труда, которая представлена деятельностью государственных органов власти (Федеральной службы по труду и занятости, территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости, территориальных департаментов по труду и занятости населения в субъектах РФ) и негосударственных институтов занятости (кадровых агентств, союзов предпринимателей, профессиональных союзов). Обосновывается значимость выполняемых ими функций, делается вывод о необходимости объединения их усилий.

Ключевые слова: рынок труда; институты рынка труда; инфраструктура рынка труда; регулирование рынка труда; негосударственные институты занятости; частные агентства занятости; объединения работодателей

Рынок труда является той экономической категорией, с помощью которой на основе соотношения спроса и предложения регулируется уровень занятости и средняя заработная плата.

¹ 214018 г. Смоленск, проспект Гагарина, 58

Общепризнано, что значение рынка труда заключается в выполняемых им социальной и экономической функциях. Благодаря социальной функции обеспечивается достойный уровень жизни населения, поскольку работникам предоставляется заработная плата и прочие гарантии. Значение экономической функции заключается в обеспечении отраслей экономики и социальной сферы необходимым количеством профессиональных кадров.

Следует отметить тот факт, что современный рынок труда имеет сложную структуру, включающую следующие элементы:

- субъектов трудовых отношений (работодателей и соискателей);
- рыночную конъюнктуру (совокупность спроса и предложения, условий труда и средней заработной платы, уровня квалификации и образования);
- нормативные правовые документы, регулирующие трудовые отношения;
- государственные органы, которые уполномочены решать вопросы занятости населения;
- альтернативное трудоустройство (работа временного характера, неполная занятость);
- социальные гарантии в отношении безработных и нетрудоспособных граждан;
- система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

В основе рынка труда лежат стоимостные принципы согласования интересов работодателей и трудоспособного населения, которое нуждается в работе и желает работать по найму. Таким образом, спрос на рынке труда характеризует необходимое количество работников соответствующей специальности и квалификации в конкретный момент времени. По мере роста средней заработной платы намечается тенденция снижения спроса. Предложение на рынке труда выражается в количестве готового приступить к работе трудоспособного населения. С ростом средней заработной платы предложение также будет неуклонно возрастать.

По сравнению с другими видами рынков рынок труда имеет следующие особенности. Во-первых, его саморегулирование основано на свободных взаимоотношениях работодателей и трудоспособного населения, имеет место приоритет частной собственности. Во-вторых, человек самостоятелен в выборе места и разновидности работы. В-третьих, человек имеет право осуществлять самостоятельно или на основе партнерских отношений предпринимательскую деятельность.

На рынок труда оказывает влияние множество внешних и внутренних факторов. Внешние факторы имеют макроэкономический характер - экономическая ситуация в стране, политика государства на рынке труда, миграция и т.п. К внутренним факторам относят демографическую ситуацию, уровень развития малого и среднего бизнеса, взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг, уровень развития институтов рынка труда и т.д. [7], [9], [10].

Выстраивание взаимоотношений работодателей и работников в разных странах происходит на основе схожих принципов. Однако имеют место и специфические особенности. В России развитие рынка труда происходило под влиянием исторических и политических процессов. До распада Советского Союза в начале 90-х гг. XX в. сфера трудовых отношений полностью находилась под контролем государства. Поэтому понятие безработицы, дефицита кадров не существовало.

Длительный период восстановления российского рынка труда ознаменовался возвращением к своему нормальному состоянию, выражающемуся в балансе спроса и предложения труда.

Остановимся на проблеме функционирования институтов, выполняющих посреднические функции на рынке труда.

Общепризнан факт значимости деятельности организаций, которые уравнивают спрос и предложение на рынке труда. Рынок труда имеет противоречивый характер, поскольку его участники имеют противоположные интересы. Достичь целей социальной справедливости и экономической эффективности позволяет баланс интересов участников трудовых отношений. Поиск такого баланса рассматривают в качестве основных целей деятельности как государственные органы власти, так и негосударственные организации [5].

Государственные органы власти - основа инфраструктуры рынка труда. К данной группе посредников в Российской Федерации относят Федеральную службу по труду и занятости, территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости, территориальные департаменты по труду и занятости населения в субъектах РФ.

Положение о Федеральной службе по труду и занятости было утверждено Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 г. № 324. Согласно Положению, данный орган исполнительной власти осуществляет функции по контролю и надзору в сфере труда и занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда, социальной защиты населения, содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции, урегулирования трудовых споров, предоставления социальных гарантий для социально незащищенных категорий граждан.

Анализ функций государства позволил обосновать ключевые направления регулирования рынка труда [1], [8]:

- разработка и реализация программ, направленных на увеличение числа рабочих мест;
- разработка и реализация программ, направленных на подготовку и переподготовку рабочей силы;
- разработка и реализация программ содействия найму рабочей силы;
- разработка и реализация программ по социальному страхованию от безработицы.

Текущую ситуацию на рынке труда отражают следующие статистические показатели. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики в декабре 2016 г. численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет составила 76,9 млн. человек (52% от общей численности населения). Из общей численности рабочей силы 4,1 млн. человек в соответствии с методологией Международной организации труда квалифицировались как безработные (не имели работу, искали ее и были готовы приступить к ней).²

В декабре 2016 г. в государственных учреждениях службы занятости населения в качестве безработных было зарегистрировано 0,9 млн. чел., в том числе 0,8 млн. чел. получали пособие по безработице.³

Негосударственные институты занятости - кадровые агентства, союзы предпринимателей, профессиональные союзы и др. - также опосредуют взаимоотношения работодателей и соискателей.

Для отрасли частного посредничества характерна крайняя неравномерность размещения. Частное посредничество более развито на рынках труда Москвы и Московской области, Санкт-Петербурга, Екатеринбурга, Самары, Новосибирска [6].

² http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/12.htm.

³ http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/.

По состоянию на 08.02.2017 г. в Едином государственном реестре юридических лиц зарегистрировано 555 аккредитованных частных агентств занятости.⁴

Как показывает практика, частные агентства занятости наиболее эффективно функционируют на региональных рынках труда, которые имеют высокий уровень развития. К настоящему времени они успели себя зарекомендовать как необходимые участники рынка труда. В ряде регионов частные агентства занятости выступили инициаторами взаимодействия с территориальными департаментами по труду и занятости населения в субъектах РФ [2], [3], [4].

Таким образом, есть все основания предполагать, что с развитием рынка труда роль частных агентств занятости будет возрастать.

Негосударственные службы занятости создают различные объединения с целью координации и повышения эффективности их деятельности.

Так, Ассоциация рекрутинговых агентств «Mira» стала первой федеральной официально зарегистрированной ассоциацией рекрутинговых агентств в России. В настоящее время объединяет ресурсы 11 ведущих агентств России и СНГ. Основная цель ассоциации - координация практической деятельности ее членов в сфере рекрутмента.⁵

В 1996 году была создана Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП), основной целью деятельности которой было провозглашено формирование и развитие цивилизованного рынка кадровых услуг. Миссией АКПП является создание и развитие профессионального сообщества экспертов и цивилизованного рынка негосударственных услуг в сферах управления человеческими ресурсами и развития человеческого капитала.⁶

Членами АКПП являются 21 кадровое агентство, 8 консалтинговых компаний, юридическая компания «Центр правового содействия», образовательная организация City Business School.

Первая в России ассоциация агентств, предоставляющих временный персонал - Ассоциация частных агентств занятости (АЧАЗ) - была основана в 2011 г. На основе заимствования опыта ведущих стран мира услуги по предоставлению временного персонала в России достаточно успешно развиваются, благодаря чему снижается уровень безработицы. Основные цели создания АЧАЗ - сформировать принципы и стандарты работы индустрии предоставления временного персонала, а также поддержать государство в создании законодательной базы и аккредитации частных агентств занятости.⁷

Создание объединений работодателей в РФ в настоящее время регулируется Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей». Их деятельность заключается в выработке общих принципов и подходов в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями. Они создаются в рамках отдельных отраслей экономики.

В качестве примера такого объединения можно рассмотреть Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл). Межрегиональное отраслевое объединение работодателей электроэнергетики было зарегистрировано 03.11.2003 г., а 15.03.2014 г. приобрело статус Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики.

⁴ <http://www.rostrud.ru/opendata/7712345678-chaz/list.html>.

⁵ <http://www.mira-personal.ru/>.

⁶ <http://www.apsc.ru/>.

⁷ <http://www.achaz.ru/>.

Главная цель деятельности Объединения РаЭл - содействие развитию электроэнергетики посредством представительства и защиты интересов работодателей в социально-трудовой, экономической и других сферах, в отношениях с профессиональными союзами, органами государственной власти и местного самоуправления, проведении согласованной социально-ответственной политики организаций, являющихся членами объединения.⁸

В 2006 году было создано Общероссийское объединение работодателей Российского союза промышленников и предпринимателей с целью решения вопросов социального партнерства. Объединение сегодня позиционируется как «лицо бизнеса в процессах социального партнерства».⁹

Таким образом, итогом проведенного исследования стало фактическое подтверждение значимости посреднических функций на рынке труда как государственных, так и негосударственных институтов. Они функционируют на разных сегментах рынка труда, поэтому на основе объединения усилий способствуют развитию российского рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Сланченко Л.И. Экономика труда. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 171 с.
2. Балханов А.М. Кадровые агентства на региональном рынке труда // Российское предпринимательство. 2011. - №9 (1). - С. 153-157.
3. Балханов А.М., Галсанова И.Д. Частные агентства занятости: регулирование деятельности в России // Российское предпринимательство. - 2012. - №1 (199). - с. 59-62.
4. Глушкова С.Б. Модель взаимодействия институтов рынка труда Новосибирской области и направления её совершенствования // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №2 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/56EVN215.pdf>.
5. Лапшова О.А., Баудер Е.А., Гадиев Г.А., Ганичева Е.В., Земляк С.В., Кондрашов В.М., Савченко Ю.Ю., Соколова И.С., Степанова С.А., Шеломенцева М.В., Яшенкова Н.А. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. О.А. Лапшовой. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 406 с.
6. Маслова И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости // Вестник Института экономики Российской академии наук. - 2013. - №5. - С. 39-66.
7. Рынки труда и образовательных услуг России: реалии и перспективы / Под общ. ред. С.Д. Резника, Р.М. Нижегородцева, Г.А. Резник. - М.: Инфра-М, 2016.
8. Складневская В.А. Экономика труда. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. - 304 с.
9. Степанова С.А. Сфера образования в системе инновационного социально-экономического развития Российской Федерации // Актуальные вопросы экономики и управления в условиях модернизации / Под ред. В.Д. Голичева. - Смоленск: Изд-во «Смоленская городская типография», 2014. С. 108-112.
10. Степанова С.А. Стратегические направления развития рынка образовательных услуг в России // Вестник Ассоциации ВУЗОВ туризма и сервиса. - Москва, 2014. - №1. С. 84-90.

⁸ <http://www.orael.ru/>.

⁹ <http://www.rspg.ru/>.

Stepanova Svetlana Aleksandrovna

Russian university of cooperation
Smolensk branch, Russia, Smolensk
E-mail: stepanova.smol@mail.ru

Features of the functioning of labor market institutions in Russia

Abstract. The article deals with the problems related to the development of labor market regulation in Russia. Balancing the interests of participants in labor relations necessitates constant adjustment and labor market reform, its individual institutions. The aim of labor market regulation system in modern conditions is to maintain a high production efficiency and social stability.

The author proceeds from the fact that in the process of institutionalization of the Russian economy were created and effective labor market institutions, the crucial task of maintaining the high quality characteristics of workers and labor mobility.

The article analyzes the issue of development of infrastructure of labor market, which is represented by the activities of public authorities (the Federal Service for Labour and Employment, the territorial bodies of the Federal Service for Labour and Employment, the territorial departments of Labor and Employment in the Russian regions) and private employment institutions (recruitment agencies, unions of employers, trade unions). Substantiates the importance of their functions, the conclusion about the need to unite their efforts.

Keywords: labor market; labor market institutions; labor market infrastructure; labor market regulation; non-state employment institutions; private employment agencies; employers' associations