

СОВРЕМЕННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Аннотация: В статье представлены проблемы современного рынка труда, проведен анализ существующих моделей рынка труда с использованием статистических данных.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, адаптация, спрос, модели рынка труда, кадровая политика.

Многообразие механизмов функционирования рынка труда и его взаимодействия с другими рынками принято обозначать через категорию «модель рынка труда». В научной и учебной литературе благодаря вкладу ведущих школ экономической мысли выделяют, прежде всего, теоретические модели рынка труда: классическую (неоклассическую), кейнсианскую, марксистскую, монетаристскую и др. Данные теоретические модели отражают не только разные представления о структуре рынка труда и ее изменениях, но и различающие механизмы взаимодействия товарного рынка и рынка труда. Введение в теорию рынка труда моделей монополии, монополии, олигополии и др. является конкретизацией классического взгляда, с учетом влияния на куплю-продажу труда институтов, которые в XX в. стали играть существенную роль в отношениях труда и капитала: профсоюзы, государство, трудовое право, а также процессов концентрации и монополизации в производственном секторе [3].

В научных изданиях также предложены классификации рынков труда, использующие различные критерии, в том числе институциональные характеристики рынка труда. Например, А.А. Орлова выделяет следующие модели рынка труда: корпоративная модель социального контракта с элементами государственного патернализма; модель торга между государством, бизнесом, индивидами; модель перезаключения социального контракта. В.Е. Гимпельсон на базе таких ключевых параметров, как степень жесткости законодательства и административного регулирования и эффективности контроля за испол-

нением законов, договоров, соглашений и контрактов выделяет четыре модели рынка труда. Они базируются на комбинациях высокой и низкой выраженности каждого из факторов.

Понятие «модель рынка труда» используется и в практическом смысле для обозначения специфики реально действующих национальных механизмов купли-продажи рабочей силы. В этом случае под моделью рынка труда специалисты понимают набор взаимосвязанных функциональных и институциональных характеристик, которые позволяют рынку труда действовать как единое целое, задают траекторию его развития и выделяют его среди рынков труда других стран. Учитывается характер взаимодействия между участниками рынка труда, их типовые реакции на положительные и отрицательные шоки со стороны спроса и предложения на рынках товаров и услуг [3].

Несмотря на отсутствие специальных работ, посвященных анализу национальных моделей рынков труда, публикации о специфике рыночных моделей в целом и об отдельных аспектах организации труда в различных странах позволяют говорить об американской (США), японской, шведской и других национальных моделях рынка труда. Идут дискуссии о специфике российской модели рынка труда и направлениях ее трансформации. Остановимся кратко на особенностях функционирования рынка труда в развитых странах. Так, американская модель рынка труда, сложившаяся в США, наиболее приближена к теоретической модели конкурентного рынка. Она опирается на высокую межфирменную, межрегиональную, межгосударственную мобильность рабочей силы, открытую кадровую политику фирм, активную реакцию бизнеса на рынке труда в связи с изменениями конъюнктуры товарных рынков через изменения численности персонала. Несмотря на наличие в США развитых государственных и общественных институтов наиболее активными субъектами, формирующими состояние рынка труда, выступают работодатели частного сектора и высококомобильные наемные работники[2].

Японская модель рынка труда традиционно ассоциируется с высокой ролью представителей крупного бизнеса, который на протяжении нескольких послевоенных десятилетий использовал так называемую систему «пожизненного найма» (закрытая кадровая политика,

внутрифирменная карьера и повозрастная оплата труда). Она обеспечивала стране высокие темпы роста экономики и ее развитие при невысоком уровне безработицы [2].

Специфика шведской модели рынка труда заключается в приоритете и активной роли государства в обеспечении высокого уровня занятости населения. Посредством правовых институтов и перераспределительной налоговой системы государство в Швеции обеспечивало необходимую переподготовку кадров, информационную поддержку ищущих работу, субсидировало переезд безработных к вакантному рабочему месту, минимизировало, таким образом, сроки нахождения населения в состоянии безработицы. Шведская модель продемонстрировала миру наличие альтернатив в политике государства на рынке труда – тратиться на пособия по безработице или на создание условий по снижению ее уровня [2].

Специфические модели рынка труда сложились в развитых странах, как правило, во второй половине XX в., но они не оставались неизменными на протяжении всего послевоенного периода. Наличие как сильных, так и слабых сторон у каждой из моделей при появлении ряда новых факторов прежде всего таких, как переход к инновационному типу развития, глобализация экономики, приводили к размыванию практически каждой из моделей рынков труда. Например, в Японии ускоряющийся процесс экспорта капитала и перевода промышленности в слаборазвитые страны существенно снизил спрос на рабочую силу и привел к росту уровня безработицы значительно выше традиционного. Необходимость структурных сдвигов в экономике этой страны привела к изменению в направлении государственной политики в области занятости, придавала ей направленность на повышение мобильности труда в целях укрепления жизнеспособности японской экономики. Исследования, проведенные японским ученым Морисима Мотохиро в середине 90-х годов XX в. в 1618 компаниях, показали, что 10,8% фирм решительно идет по пути замены традиционной повозрастной системы заработной платы на более современные формы и методы материального стимулирования работников. Основной костяк японского бизнеса (56,8% фирм) демонстрировал преемственность традиций, третья группа (32,4%) – это смешанный тип,

для которого характерно, с одной стороны, реформирование системы материального стимулирования, а с другой – приверженность принципам пожизненного найма. Позднее компания «Рекруто», занимающаяся посредническими услугами на рынке труда, проведя обследование 123 крупных фирм (с числом занятых более 3 000 человек), обнаружила, что 67,5% приняли систему МВО – Management by Objectives, или управление по целям.

Существенные изменения в сторону либерализации рынка труда произошли и в Швеции, особенно после ее вступления в ЕС. В настоящее время здесь не существует закона о минимальной заработной плате. В отличие от других европейских стран в Швеции не регулируется рабочее время розничных торговцев, имеется высокий процент мигрантов на душу населения. Швеция оказалась одной из немногих стран ЕС, которые не ввели ограничения в отношении рабочих из новых стран-членов ЕС.

Следует отметить, что и американская модель не является «чистой», абсолютной. Проведенное еще в начале 80-х годов У. Оучи исследование выявило в поведении американского менеджмента не только концепцию X, опирающуюся на особенности американской модели рынка труда, но и элементы концепции Y, свойственные японскому менеджменту. У. Оучи также сформулировал концепцию Z, сочетающую сильные стороны управления в рамках концепций X и Y. Оказалось, что не только японские филиалы в США, но и наиболее успешные американские фирмы используют в менеджменте именно концепцию Z, позволяющую адаптировать сильные стороны японского менеджмента к специфике американского рынка труда [3].

Развернувшиеся в мире процессы глобализации проявляются не только в развитии международного рынка труда, но и в постепенном размывании специфики моделей рынка труда, их определенной унификации. Этот процесс еще не набрал полной силы, но уже проявил свои первые признаки. Поэтому современные рынки труда различных стран обладают как рядом общим универсальных черт, так и специфическими характеристиками. К общим чертам, на наш взгляд, можно отнести: трехсубъектность современных рынков труда (работодатели,

наемные работники, государство); институционализацию трудовых отношений через развитое трудовое законодательство, развитую рыночную инфраструктуру; использование системы разнообразных инструментов адаптации к изменениям на товарных рынках; ограниченные возможности использования зарплаты как регулятора занятости; рост самозанятости; развитие нетрадиционных форм найма (аренда рабочей силы, работа на дому); высокий уровень молодежной безработицы.

В оценке специфических черт российской модели рынка труда, имевших место в 90-е и 2000-е предкризисные годы среди ученых пока нет единогласия. Наиболее убедительными нам представляются следующие характеристики российской модели рынка труда [1; 2].

Модель рынка труда складывалась в России в значительной степени спонтанно и стихийно, в результате адаптивных действий всех рыночных субъектов: работодателей, наемных работников, государства, но не в результате каких-либо концептуальных подходов и специальных реформационных программ.

Сложившиеся механизмы адаптивного приспособления к колебаниям товарного рынка обеспечивали средний, по сравнению с развитыми странами и странами с реформируемой экономикой, уровень безработицы.

Обнаружена слабая эластичность количественных изменений на рынке труда к изменениям товарного рынка. Уровень занятости и безработицы оставался достаточно устойчивым в условиях шоков 90-х гг. (трансформационный спад, кризис 1998 г.) и подъема 2000-х гг., в сравнении с динамикой ВВП. Например, в условиях падения национального производства в России к середине 90-х гг. более, чем на 40%, численность занятых сократилась лишь на 15 % [2].

Доля регистрируемой безработицы в составе общей безработицы в России значительно ниже, чем в развитых и постсоциалистических странах. Она едва дотягивает до трети реально ищущих работу. Россияне в вопросах трудоустройства более полагаются на личные социальные связи, чем на помощь государства [1].

Количественная настройка российского рынка труда в условиях трансформационного спада и восстановительного роста осуществлялась в значительной мере за счет механизмов гибкого рабочего времени. Официальная статистика свидетельствует, что например, за первую половину 90-х гг. среднее количество отработанных дней в расчете на одного работника в промышленности сократилось более, чем на месяц. Преобладающими формами гибкого рабочего времени в России стали вынужденные отпуска и сокращенный рабочий день. В результате безработица в России в огромных масштабах приобретала характер скрытой и частичной безработицы.

Российский рынок труда активно использовал в качестве адаптационного механизма инструмент гибкой заработной платы. Гибкость российской зарплаты обеспечивалась несколькими способами. Во-первых, за счет снижения реальной оплаты труда в условиях высокой инфляции и отсутствия адекватной системы индексации номинальных доходов. Во-вторых, за счет манипулирования премиальной частью зарплаты, которая, по оценкам специалистов, в среднем составляет 25–40% заработка россиян. В-третьих, широкие возможности для реагирования на перепады экономической конъюнктуры предоставляла теневая зарплата. Во второй половине 90-х гг. манипулирование зарплатой приняло крайние формы, вылилось в длительные и широкомасштабные задержки зарплаты.

Оценки межфирменной мобильности российских работников резко различаются. На наш взгляд, она весьма высока. Суммарный коэффициент найма и выбытия персонала на российских предприятиях и в организациях колебался в диапазоне 43–62% от среднесписочной численности персонала. Текучесть кадров ежегодно охватывала от четверти до трети работников и сильно превышала принятые в мире нормативные значения.

Достаточно дискуссионным является и вопрос о жесткости системы государственного регулирования труда в России. Имеются различающиеся оценки уровня жесткости российского трудового законодательства международными организациями (ОЭСР, МОТ, Всемирный банк и др.) и независимыми частными исследователями, но все они указывают на то, что оно в 1,5–2 раза жестче, чем в дру-

гих странах, включая и страны с переходной к рынку экономикой. Вместе с тем, публикуемые результаты социологических опросов и фундаментальное исследование практики исполнения трудового законодательства в нашей стране, проведенное Н.Т. Вишневской и Р.И. Капелюшниковым, свидетельствуют о том, что у российских работодателей имеются широкие возможности в выборе кадровой политики ее инструментов, а следование законам, регламентирующим труд, не стало нормой нашего общества, так же, как и отстаивание работниками своих интересов и прав в цивилизованном судебном порядке. При этом наблюдается довольно неоднородная картина по регионам Российской Федерации. Все это позволяет отнести российскую модель рынка труда ко второму типу по классификации В.Е. Гимпельсона, который характеризуется жесткой системой нормативов и слабым контролем за их осуществлением [2].

Мировой финансово-экономический кризис 2008–2010 гг. и начало посткризисного оживления показали, что сохраняются различия как в уровне безработицы, так и реакции рынка труда на изменения товарных и финансовых рынков. Эти процессы еще ждут своего более детального исследования, но доступная официальная статистика (табл.) позволяет обнаружить, что в 2007–2011 гг. японская модель рынка труда продолжала обеспечивать наиболее низкий из проанализированной группы стран уровень безработицы.

Безработица в Японии не превышала планки 5,1 %, тогда как в западных странах в кризисный период была не ниже 7% уровня, а в США доходила почти до 10%. Российский уровень безработицы продолжал колебаться на среднем, по сравнению с другими странами, уровне 6,1– 8,4%. Наблюдаются различия в амплитуде колебаний уровня безработицы. В меньшей степени (на 1,2 %) он изменялся в Японии, на 2,0–2,4 % во Франции, Великобритании, Италии, Канаде, России, на 5% – в США. В Германии изменения уровня безработицы хотя и составляют более значительную величину, по сравнению с другими европейскими странами (2,7%), наблюдалась достаточно устойчивая тенденция к снижению этого показателя. Уровень безработицы в Германии снизился с 8,8 % в 2007 г. до 6,1% во втором квартале 2011 г. Германский феномен рынка ждет своего тщательного изучения с точки зрения возможности использования опыта в России.

Таблица 1

**Динамика реального ВВП и уровня безработицы
в ряде стран мира в 2007-2011 гг.**

Страны	Показатели	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.*
Германия	ВВП, % к предыдущему году	2,7	1,0	-4,7	3,6	2,7
	Уровень безработицы, %	8,8	7,6	7,7	7,1	6,1
Италия	ВВП, % к предыдущему году	1,5	-1,3	-5,2	1,3	0,8
	Уровень безработицы, %	6,1	6,8	7,8	8,4	8,0
Канада	ВВП, % к предыдущему году	2,2	0,7	-2,8	3,2	2,2
	Уровень безработицы, %	6,0	6,1	8,3	8,0	7,4
Российская Федерация	ВВП, % к предыдущему году	8,5	5,2	-7,8	4,0	3,4
	Уровень безработицы, %	6,1	6,3	8,4	7,5	6,1
Соединенное Королевство	ВВП, % к предыдущему году	2,7	-0,1	-4,9	1,3	0,7
	Уровень безработицы, %	5,3	5,6	7,6	7,8	7,9
США	ВВП, % к предыдущему году	1,9	0,0	-2,7	2,9	1,6
	Уровень безработицы, %	4,6	5,8	9,3	9,6	9,2
Франция	ВВП, % к предыдущему году	2,3	-0,1	-2,7	1,5	1,6
	Уровень безработицы, %	8,4	7,8	9,5	9,8	9,7
Япония	ВВП, % к предыдущему году	2,4	-1,2	-6,3	3,9	-0,9
	Уровень безработицы, %	3,9	4,0	5,1	5,1	4,6

*ВВП за II квартал 2011 г. в процентах ко II кварталу 2010 г., уровень безработицы по методологии МОТ по состоянию на июнь 2011 г.

Анализ официальной статистики показывает, что наиболее эластичной к колебаниям ВВП безработица являлась на рынках труда

США, Канады, Франции, Великобритании. В США безработица реагировала на спад производства опережающими темпами. При нулевых темпах роста в среднем за 2008 г., уровень безработицы увеличился в этой стране на 1,2 процентных пункта, а в 2009 г. падение национального производства на 2,7% сопровождалось ростом уровня безработицы на 3,5%. В целом за два кризисных года уровень безработицы в США удвоился. Высвобождение работников темпами, опережающими темпы снижения производства, происходило в 2008 г. в Канаде, Великобритании, Франции и России. Спад производства в РФ конца 2008 г. не изменил в целом положительной среднегодовой динамики ВВП, но безработица увеличилась на 0,2 процентных пункта. В 2009 г. уровень безработицы менялся в этих странах медленнее, чем темп изменения ВВП. Например, в Канаде при падении ВВП на 2,8 %, уровень безработицы возрос на 2,2%, в Великобритании при падении ВВП почти на 5 % уровень безработицы увеличился только на 2%. В России при падении производства почти на 8%, безработица увеличилась на 2,1 процентных пункта. На лицо опережающая реакция бизнеса на начало кризиса манипуляциями на рынке труда, которая становится более замедленной в острой фазе и посткризисном состоянии. В ряде стран безработица сохранялась на прежнем уровне или продолжала расти и в условиях начавшегося подъема. В частности такая картина наблюдалась в Великобритании, Италии, Канаде, США, Франции. Объяснить этот феномен можно как определенной инертностью изменений на рынке труда по отношению к изменениям товарного рынка, так и адаптивной реакцией бизнеса, который в условиях кризиса рационализировал и реструктурировал производство товаров и услуг, улучшил организацию производства и управления, повысил производительность труда, сократив потребность в кадрах.

Более активная количественная реакция спроса на рабочую силу со стороны работодателей, чем в предыдущие годы обусловлена в России, на наш взгляд, сокращением возможности адаптации рынка труда за счет сокращения номинальной и реальной заработной платы. Эти условия, в свою очередь, сложились в результате введение в пре-

дыдущие годы ответственности за невыплаченную зарплату, повышения минимального уровня оплаты труда, более низких темпов инфляции, чем в 90-е гг. Тем не менее, целиком от этого рычага российский бизнес не отказался. Официальная статистика показывает, что если в 2008г. реальная зарплата продолжала расти и составила 111,5% уровня 2008г., то в 2009 г. сократилась до 96,5 % от уровня предыдущего года. Развитие российской экономики как системы ведения хозяйства цивилизованной страны потребует корректировки модели рынка труда с учетом опыта развитых стран.

Библиографический список

1. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России. М.: ИНФРА-М, 1995. – 477 с.
2. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация безреструктуризации. М.:ГУ ВШЭ, 2001. – 309 с.
3. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. - 1998. -№1. С. 33-41.

В.В. Беляев

Самарский государственный университет

МАШИНОСТРОЕНИЕ РОССИИ: ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Аннотация: В статье рассматривается и анализируется текущее состояние отечественного машиностроения, выявляются основные отраслевые проблемы и тенденции развития. Определяются меры, способствующие долгосрочному развитию машиностроительной отрасли РФ.

Ключевые слова: машиностроение, Всемирная торговая организация, объем экспорта машиностроительной продукции, валовый внутренний продукт, динамика производства.