

## СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И РЫНОК ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ

Е. В. Янченко

*Саратовский государственный технический университет имени Ю. А. Гагарина*

Поступила в редакцию 27 июня 2013 г.

**Аннотация:** *раскрывается механизм управления развитием социально-трудовых отношений при переходе к инновационной экономике; разграничиваются тактическая и стратегическая модели адаптации рынка труда к изменениям во внешней среде.*

**Ключевые слова:** *социально-трудовые отношения, рынок труда, государственное регулирование, управление развитием.*

**Abstract:** *the mechanism of management of development of social and labor relations is revealed at transition to innovative economy; the tactical and strategic models of adaptation of a labor market to changes in an environment is differentiated.*

**Key words:** *social and labor relations, labor market, governmental regulation, development management.*

В современных условиях при переходе на инновационный путь развития в системе организации производства и труда в передовых западных странах (США, Япония) преобладает инновационно-интеллектуальный подход. Управление развитием в нашей стране находится пока в стадии замещения технократического подхода гуманистическим, что объективно обусловлено последствиями трансформационного кризиса – отставанием по техническим показателям и незавершенностью процессов институционализации.

Нелинейность преобразований, неравномерность тенденций информатизации, глобализации и собственно научно-технического прогресса, инерционность развития обуславливают нестабильные реакции системы социально-трудовых отношений (СТО) и рынка труда на воздействие государственных органов – регулирующих и управляющих. Новые нормы, правила взаимодействия работников, работодателей, государственных структур проверяются на эффективность, подвергаясь «естественному отбору».

Тенденции в сфере занятости и на рынке труда, его механизм и специфика анализируются в трудах М. Г. Беляевой, Т. В. Блиновой, Е. Я. Варшавской, С. Г. Землянухиной, О. А. Колесниковой, Р. П. Колосовой, М. В. Курбатовой, Г. Г. Меликьяна, Т. О. Разумовой, С. Ю. Рощина, А. В. Сидоровича, Т. Ю. Стуken, Л. В. Санковой, А. А. Федченко, Н. А. Филипповой, Т. Я. Четверниной и др.

Регулирование СТО и рынка труда – тема, довольно хорошо разработанная в отечественной

и зарубежной литературе по экономике труда. Значительное место в ней принадлежит работам Н. В. Вишневецкой, Р. И. Гимпельсон, Р. В. Капелюшниковой, А. В. Кашепова, К. Э. Лайкам, Ю. Г. Одегова, В. М. Полтерович, Л. В. Смирных, В. В. Суворовой и др. В зарубежной экономической традиции социально-трудовые отношения сводятся к отношениям на рынке труда (Р. Адамс, Г. Ботвиник, К. Ковач, Л. Рейнольдс, Р. Эренберг, Р. Смит, А. Фридман): на макроуровне вопросы управления трудом помещаются в плоскость государственного регулирования рынка труда, а на микроуровне рассматриваются как элемент организации производства и труда.

Однако, несмотря на многочисленность публикаций, следует отметить их разноаспектность, неоднозначность взглядов на методику государственного регулирования и понимание механизма управления развитием социально-трудовых отношений, что и предопределяет постановку проблемы в данной статье.

Для целей исследования следует дифференцировать: встроенный адаптационный механизм рынка труда (рис. 1) и систему государственного управления (регулирования) в социально-трудовой сфере. Как первый, так и вторая эволюционируют в ответ на внешние изменения. Процесс их становления пока не завершен и детерминируется разнопорядковыми факторами – как глобальными, объективными (тенденции формирования инновационного общества), так и специфически российскими, субъективными (институциональное реформирование, кризисные тенденции, социокультурные и национальные факторы).

Мероприятия государства отражают «революционную» составляющую в развитии рынка труда. Посредством правовых, административных рычагов происходит одномоментное изменение ситуации: «скачком» достигается новое качество. Революционно на рынке труда сформировались: правила контрактации найма и СТО; институты рынка труда; трудовое законодательство; нормы социальной, пенсионной, промышленной политики, политики занятости и регулирования на рынке труда [1].

Сознательное управленческое воздействие придает процессам развития СТО *направленный* характер. Оно должно способствовать прогрессу отношений в сфере труда как на макро-, так и на микроуровне. При этом векторы управленческого воздействия и естественной эволюции СТО не должны быть противоположно направленными.

Адаптационный механизм складывается *эволюционным образом*: постепенное количественное накопление изменений приводит к выведению рынка труда на новый качественный уровень. Проявляются тенденции: 1) роста занятости в сфере услуг; 2) интеллектуализации, повышения образовательного уровня претендентов на рабочие места; 3) увеличения спроса-предложения знание-емких профессий; 4) роста мобильности кадров; 5) усиления конкуренции среди носителей неспецифических человеческих ресурсов и за носителей специфических интеллектуальных ресурсов; 6) расширения спектра вовлекаемых в оборот человеческих ресурсов (инвалиды, домохозяйки, пенсионеры и др.); 7) роста значимости нематериальной мотивации и стимулирования (см. рис. 1).

Определяющими в системе *государственного управления развитием* являются политические, экономические, институциональные (социокультурные) факторы. Под их воздействием складывается национальная модель регулирования рынка труда. Особенностью ее российского варианта стали следующие черты, позволяющие адаптировать систему СТО к новым посткризисным, постреформационным условиям: 1) гибкая заработная плата; 2) вторичная и вынужденная неполная занятость; 3) скрытая безработица (низкая открытая) и практика «придерживания» персонала; 4) особый институциональный контракт (асимметричность, корпоративный патернализм, низкая социальная ответственность бизнеса) и т.п. (см. рис. 1).

Отказ от единой тарифной сетки, существенное увеличение доли индивидуальных форм оплаты труда, срочных трудовых договоров взамен бес-

срочных – эти и многие другие изменения последних десятилетий свидетельствуют о принципиальных изменениях в системе регулирования СТО и рынка труда. Однако насколько они прогрессивны и способствуют ли прогрессивному развитию экономики?

*Прогрессивное развитие* социально-трудовых отношений – целенаправленное изменение системы взаимоотношений участников трудовой деятельности, выводящее их на такой качественный уровень, при котором достигаются: 1) высокий уровень жизни (более высокий по сравнению с предыдущим этапом); 2) достойное качество трудовой жизни (нормы условий труда и его оплаты в соответствии с современными стандартами жизни, отсутствие нарушений трудовых прав); 3) Парето-эффективное состояние (баланс) при реализации интересов сторон социально-трудовых отношений; 4) «симметричность» в распределении прав, выгод и издержек [2].

Для российского рынка труда нетипична такая практика регулирования, как высвобождение работников по инициативе администрации: не более 1,5–2,5 % среднегодовой численности занятых, или 6–9 % общего числа выбывших в период экономического спада (1998, 2008–2009 гг.). В еще меньшем количестве работники высвобождались в периоды экономического подъема (1999–2007 гг., 2010–2011 гг.): до 4,0–4,5 % от общего числа выбывших [3].

Экономический кризис (2008–2009 гг.) и застойные тенденции последнего времени (2011–2012 гг.) обуславливают стремление руководителей предприятий к оптимизации численности персонала, в том числе и через сокращение. Доля уволенных по инициативе администрации с начала 2009 г. возросла практически в два раза и составила 8–10 % от числа выбывших. По данным на 2012 г., выбывших в связи с сокращением численности насчитывалось от 0,9 % (сфера оптовой и розничной торговли) до 7,5 % (сфера финансовой деятельности) [3].

Относительно широкое распространение получило использование такого инструмента регулирования, как увольнение по соглашению сторон, которое способствует уменьшению временных издержек высвобождения. На сегодняшний день доля уволившихся по соглашению сторон составляет 10–14 % от общего числа выбывших [4].

Другим компонентом адаптационного механизма российского рынка труда служит непостоянная занятость. Она обеспечивает «подстройку» численности работников под циклические колебания

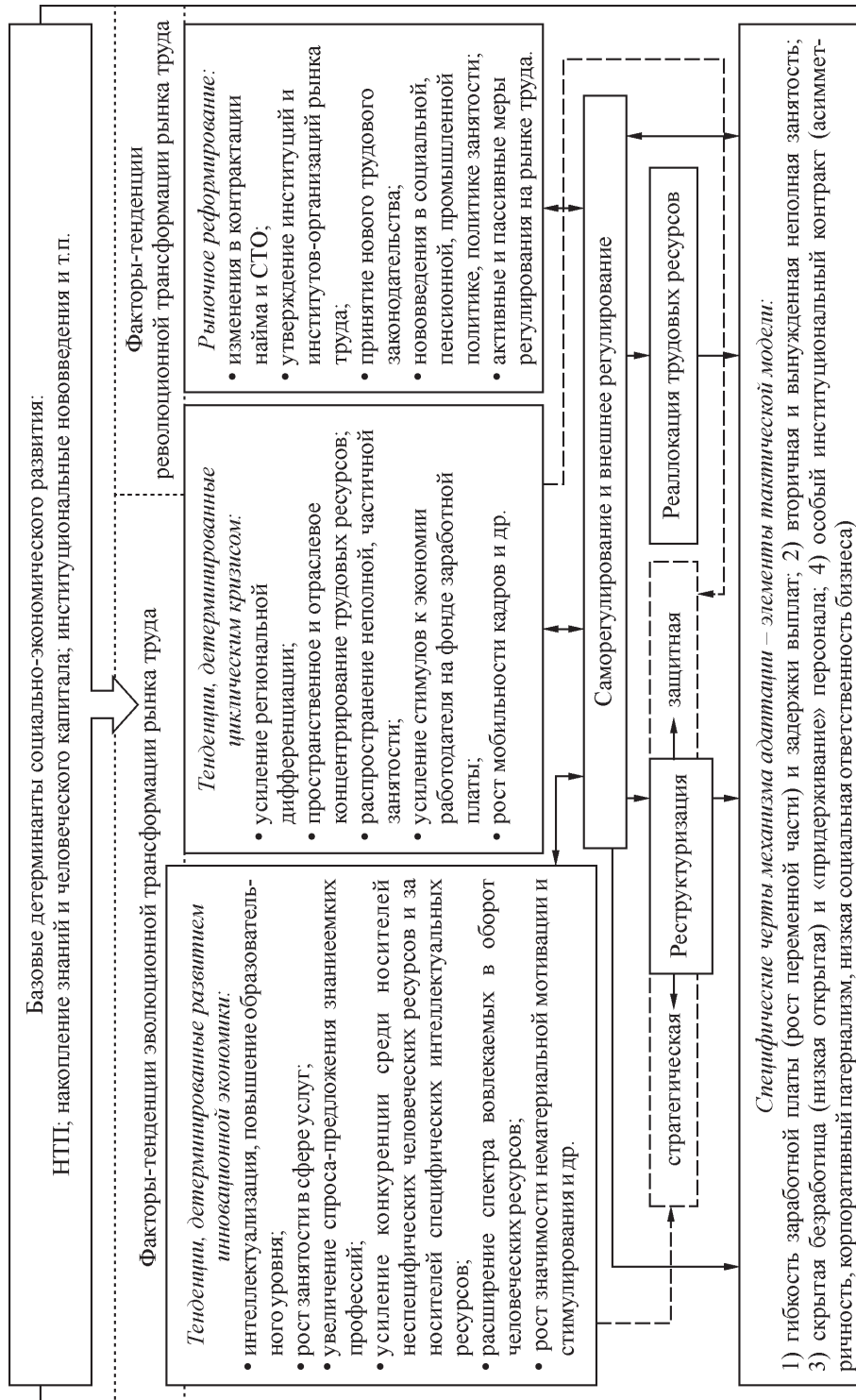


Рис. 1. Специфика механизма адаптации на российском рынке труда

спроса на труд. Темпы ее роста, масштабы распространения были значительными как в 1990-е гг., так и в конце 2000-х гг. Создание непостоянных рабочих мест в период экономического спада сглаживало общее падение занятости, сдерживая отток рабочей силы в безработицу и экономическую неактивность. Важным генератором новых рабочих мест непостоянная занятость являлась в период роста, несмотря на ее детерминированность развитием некорпоративного сектора экономики, которому имманентно присуща краткосрочная занятость.

Анализ структуры занятости по критерию видов заключаемых трудовых договоров показал превалирование контрактов длительного найма (рис. 2).

Исследования некоторых авторов [5], сделавших вывод о безусловной флексибилизации контрактов (до 2007 г.), можно подтвердить, скорее, тенденциями роста занятости в неформальном секторе (рис. 3).

По сравнению с 2000 г. в 2003 г. доля охвата занятых гибкими контрактами (работы на определенный срок, на выполнение некоторого объема работ и случайной работы) действительно выросла с 6 % до 12 %, в 2008 г. – максимум (14 %). Однако в посткризисный период 2009–2010 гг. их величина снижается до 10,4 % (на рис. 2 – работа по

контрактам неполной занятости). Подобные «расхождения» статистики с концепцией инновационной экономики свидетельствуют о неравномерности развития последней, сильном влиянии внешнего инфорсmenta трудовых прав – элемента антициклического регулирования государства, стабилизирующего рынок труда в период спада. Тогда же растет запрос на дополнительную занятость, играющую роль неформального механизма адаптации рынка труда (рис. 4).

Либерализация правил найма и увольнения, развитие нестандартных форм занятости в фазе кризиса снижают издержки работодателей на труд, что способствует повышению рентабельности и конкурентоспособности бизнеса. Однако флексибилизация трудовых контрактов в сторону неформальной занятости, договоров на срок и договоров подряда приводит к трансформации статуса работника. Из наемного работника, стремящегося к стабильности и не склонному к риску, – к автономному «подрядчику», вынужденному нести риски и страховать от неопределенности. При этом нестабильность положения работников усиливается в плане как доходов и режима занятости, так и социальных гарантий. Формируется модель «асимметричных» социально-трудовых отношений [2].

Как показывает анализ эмпирических данных, наиболее уязвимые позиции у молодежи и работ-

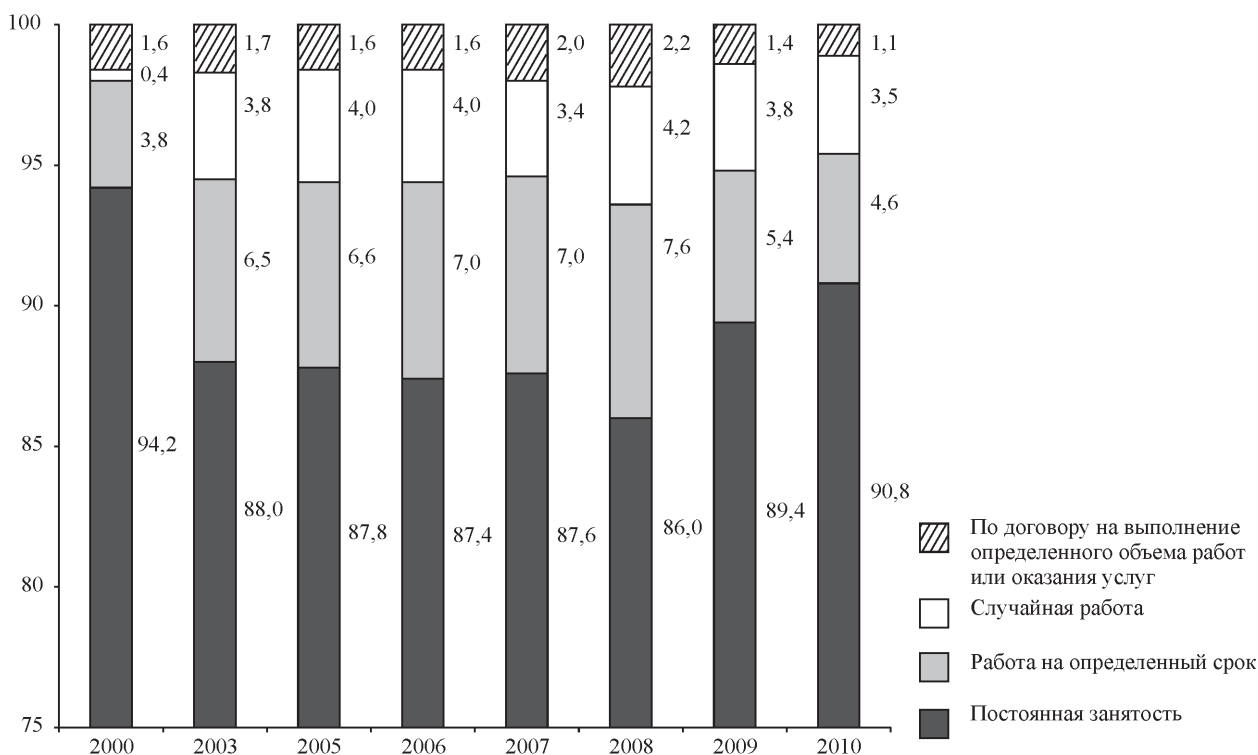


Рис. 2. Формы занятости работающих по найму в 2000–2010 годы, % [4]



Рис. 3. Численность работников, имеющих дополнительную занятость, % [4]

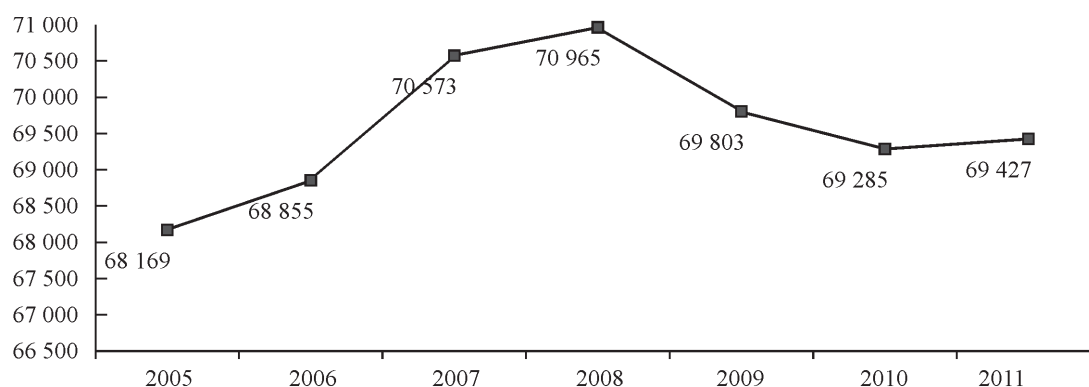


Рис. 4. Численность работников, имеющих дополнительную занятость, тыс. чел. [4]

ников невысокой квалификации: представители возрастной категории до 24 лет чаще других оказываются «нестандартно» занятыми (рис. 5).

Контрактный выбор на рынке труда во многом определяется профессиональным статусом и образованием работника. Доля руководителей и специалистов высокого уровня квалификации, работающих по договору подряда или на основе устной договоренности, не превышает 1 %. Занятых по устному контракту квалифицированных рабочих – 2,7 %, неквалифицированных – 10,3 %.

Большинство «нестандартно занятых» (сезонные работники, занятые по срочным трудовым договорам, договорам гражданско-правового характера, частично и на основе устного найма) выводятся на «периферию» рынка труда и первыми пополняют армию безработных в период кризисного падения спроса на труд. Тенденция к распространению нестандартных форм занятости, флексибилизация рынка труда, связанная с макроэкономической нестабильностью и цикличностью

рыночной экономики, способствуют разобщению работников и укреплению позиций работодателей. Поскольку в условиях демассификации производства, роста инновационности сфера деятельности профсоюзов сужается, постольку ослабевает их возможность в оказании давления на работодателей с целью защиты интересов трудящихся. Особое значение при таких обстоятельствах приобретают механизмы государственного и индивидуально-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Для российского рынка труда характерен достаточно высокий уровень «тактической» гибкости. Ее средства: выполнение работ, не входящих в круг обязанностей работника, совмещение профессий и функций, неформальные (неоформленные) практики регулирования и манипулирования работником. В основе механизма «тактической» гибкости, равно как и всей тактической адаптационной модели социально-трудовых отношений, в большинстве случаев лежат отнюдь не новые фор-

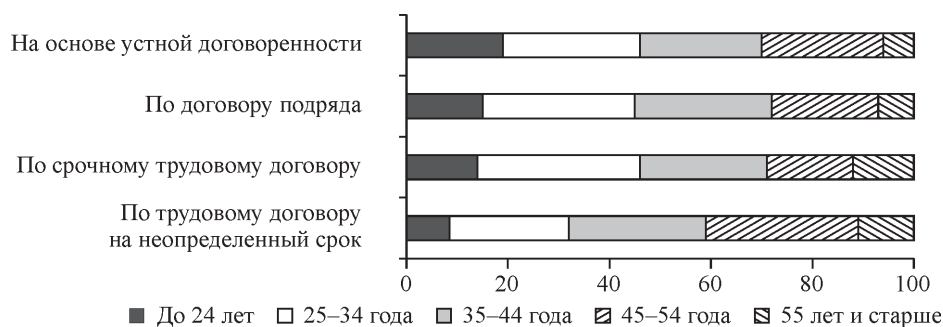


Рис. 5. Возрастная структура занятых по различным формам контракта в 2009 г., % [4]

мы организации труда и управления, базирующиеся на постфордистских принципах, как это наблюдается на зарубежных предприятиях. Тактическая гибкость в российских условиях – во многом вынужденная практика, вызванная дефицитом квалифицированных кадров, отсталой организацией труда, деформализацией технологических процессов и системы управления, привычным еще с советских времен патернализмом работника в отношении предприятия (работодателя).

Данная модель не распространилась бы столь значительно, если бы не поддерживалась тенденцией *деформализации* СТО – распространения неформальных практик регулирования, контрактации на основе устной договоренности. Часто не оформляются документарно совмещение профессий (функций); сверхурочные работы. В условиях отсутствия четкой формализации функциональных обязанностей, слабого знания работниками как общих трудовых прав, гарантируемых законодательством, так и должностных инструкций, коллективного договора, иных регламентирующих труд документов становится возможным выполнение работ за пределами круга профессиональных обязанностей, никак не компенсируемое расширение зоны ответственности, рост контрактных рисков и т.п.

Тип простого, не детализированного контракта о найме, хорошо свойствен российскому рынку труда. В содержании его абсолютно преобладают имплицитные составляющие, делаая такой контракт институциональной основой неформального характера тактической гибкости.

Практически не используются в управлении развитием СТО на российских предприятиях механизмы гибкости рабочего места. Так, численность россиян, относительно регулярно занимающихся телеработой, не превышает 300–500 тыс., или 0,5–0,7 % занятого населения, что существенно меньше показателей развитых стран [6].

Причины слабой распространенности дистанционной занятости индуцируются со стороны спроса на труд. Фордистская система организации труда, административно-централизованный стиль управления, нормы государственного и корпоративного патернализма, свойственные большинству российских предприятий, – наиболее существенные из них. Недоверие отечественных работодателей к дистанционным работникам велико постольку, поскольку их деятельность сложно контролировать.

В определенной мере управление развитием СТО получило оформление в Трудовом кодексе РФ. Однако некоторые из его важнейших норм фактически не действуют. Так происходит, например, с положением о том, что минимальный размер заработной платы должен быть не ниже прожиточного минимума. Игнорирование такой нормы в системе регулирования приводит к деформации механизма распределительных отношений. Социально-трудовые отношения неполной занятости, нестандартные (гибкие) в трудовом законодательстве практически не имеют отражения. В лучшем случае делается попытка адаптировать сложившиеся ранее формы к новой ситуации.

Так как в механизме регулирования и управления развитием СТО констатируются специфически российские и традиционные для адаптационного механизма практики, можно констатировать наличие двух различных моделей адаптации к внешним изменениям. Собственно, и механизм регулирования российского рынка труда обладает двумя сторонами: тактической и стратегической гибкостью адаптации к внешним условиям (таблица).

Стратегию управления развитием СТО на современном этапе должен составить переход от тактической модели адаптации рынка труда к *стратегической* (рис. 6).

С учетом исторической эволюции подходов к управлению и трансформации организационных

Модели адаптации социально-трудовых отношений

Признаки	Тактическая модель	Стратегическая модель
Тип изменений, в ответ на которые формируется	Революционные	Эволюционные
Основные детерминанты	Конъюнктурные (динамика спроса/предложения на рынках в среднесрочном и краткосрочном периодах); кризис	Долгосрочные (НТП, институциональные и социальные трансформации)
Зависимость от фазы цикла	Преобладает в кризис	Отсутствует связь с фазами цикла
Тип гибкости рынка труда	«Зарплатная» гибкость	Гибкость занятости (контрактная, временная, институциональная)
Механизм адаптации	Количественный (изменение количества труда – работников, рабочего времени)	Качественный (изменение качества труда – развитие персонала, совершенствование организации труда, политика «эффективной занятости»)
Элементы типов СТО	Дискриминация, конкуренция, ассоциализация	Социальное партнерство, солидарность–субсидиарность
Степень «асимметричности»	Сильная: в пользу работодателя	Слабая

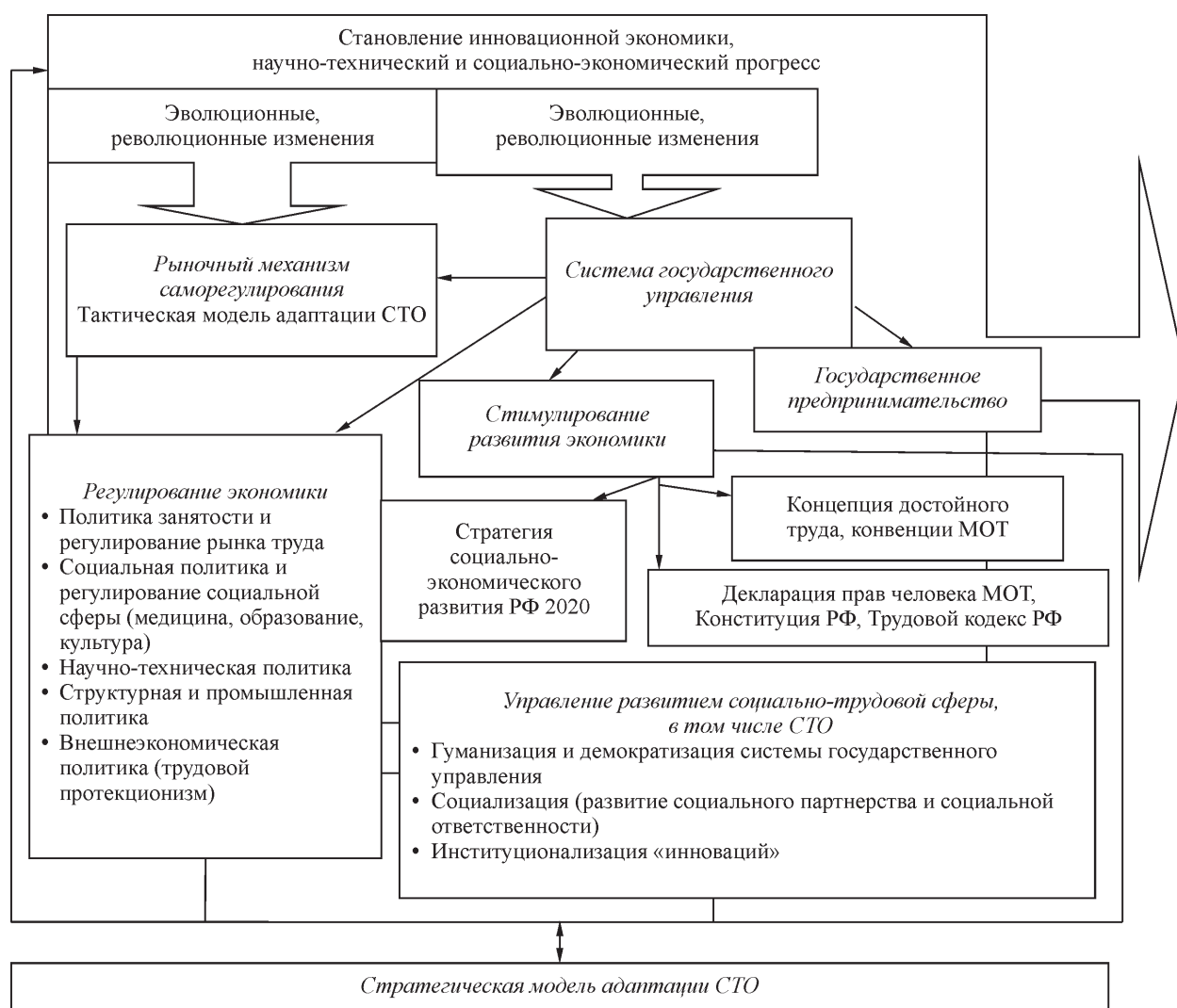


Рис. 6. Логика управления развитием социально-трудовых отношений (СТО) на макроуровне

основ на сегодняшний день следует сконцентрировать усилия на следующих направлениях развития СТО:

- дальнейшей гуманизации и демократизации (систем управления, институтов, контрактных форм);
- социализации (усиление социальной ответственности работодателя и работника, развитие социального партнерства);
- дальнейшей институционализации (ужесточении государственного контроля и механизма информирования прав человека труда на сегодняшнем этапе с последующим по мере формирования неформальных институциональных механизмов его ослаблением; совершенствовании законодательства в направлении правового оформления срочных и нестандартных СТО).

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Янченко Е. В. Социально-трудовые отношения : институционализация и регулирование в условиях ста-

новления экономики знаний / Е. В. Янченко. – Саратов : КУБИК, 2011.

2. Янченко Е. В. Асимметричность» – специфическая черта социально-трудовых отношений в российской экономике / Е. В. Янченко // Человек и труд. – 2010. – № 6. – С. 30–34.

3. Прием и увольнение работников и неполная занятость // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d01/84.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/84.htm)

4. Обследование населения по проблемам занятости // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticJournals/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticJournals/doc_1140097038766)

5. Беляева М. Г. Работник и работодатель : теория и практика контрактных отношений / М. Г. Беляева. – Самара : Изд-во СНЦ РАН, 2008.

6. Варшавская Е. Я. Гибкость занятости в российской экономике : теория и практика : автореф. дис. д-ра экон. наук / Е. Я. Варшавская. – Кемерово, 2010. – С. 35.

*Саратовский государственный технический университет имени Ю. А. Гагарина*

*Янченко Е. В., доктор экономических наук, доцент кафедры экономической теории и экономики труда*

*E-mail: lucky2007YE@yandex.ru*

*Тел.: 8-927-220-97-49*

*Saratov State Technical University named after Yu. A. Gagarin*

*Yanchenco E. V., Doctor of Economics, Associate Professor of the Economic Theory and Labour Economics Department*

*E-mail: lucky2007YE@yandex.ru*

*Tel.: 8-927-220-97-49*