

Гибкость рынка труда России

Дегтярева Алина Михайловна

Студентка 4 курса специальности Мировая экономика

Ставропольский государственный университет

E-mail: alinochka14.91@mail.ru

Гибкость рынка труда представляет собой способность системы трудовых отношений адаптироваться к влиянию внешних факторов и при этом сохранять свое равновесие. В более конкретизированной интерпретации под гибкость рынка труда понимается такой механизм его функционирования, который способствует эффективному отраслевому, профессиональному и региональному переливу рабочей силы и позволяет в короткие сроки производить подстройку рынка труда к меняющимся условиям воспроизводства. Этот механизм может складываться как стихийно, так и формироваться целенаправленно мерами государственной политики. Следовательно, гибкость рынка труда в первую очередь определяется нормами трудового законодательства, однако немаловажную роль играют и другие институциональные факторы: механизм формирования заработной платы, в том числе установление ее минимального уровня, а также порядок индексации, система страхования по безработице, роль и влияние профсоюзных организаций.

Интересным на наш взгляд представляется европейская модель рынка труда, отличающегося законодательным закреплением гибкости и социальной защищенности на рынке труда. Рассмотрим опыт функционирования рынка труда в Дании, т.к. по мнению большинства ведущих аналитиков там наиболее эффективно реализуется общеевропейская политика «flexicurity» (flexicurity, от англ. flexibility – гибкость, security – защита), внедряемая в ЕС в рамках Лиссабонской стратегии. В рамках осуществления «flexicurity» предполагается проведение активной политики на рынке труда через введение новых более гибких форм трудовых контрактов, широкого использования информационных технологий для трансформации рабочих мест, поддержка неполной занятости и мобильности работников наряду с гарантией соблюдения прав работника в случае увольнения, получения травмы, возможности пожизненного обучения, а также получения достойного дохода и социальной защиты.

Основными преимуществами датской модели рынка труда являются:

1. Особая гибкость датского рынка труда, которую часто называют системой «золотого треугольника». Одна сторона этого треугольника представляет собой гибкие правила приема на работу и увольнения (облегчение процедур увольнения работников в период рецессии и найма новых сотрудников в период экономического подъема). Вторая сторона треугольника – гарантирование для наемных работников сохранения относительно высокого уровня пособий по безработице. И третья сторона – это активная политика на рынке труда. В целом существующая гибкость датского рынка труда одинаково выгодна и работодателям и работникам, т.к. точки зрения работодателей – у них есть мобильная рабочая сила, с точки зрения работников – у них есть социальные гарантии и защита, состоящие из системы пособий по безработице и активной политики в области занятости. В некотором смысле датский тип гибкости представляет собой исторический компромисс между государством, работодателями и работниками.

2. Страхование по безработице, которое является добровольным. Работника в рамках профсоюзных объединений создают Фонды страхования безработицы с частичным финансированием государства, т.е. если работник – член Фонда стал безработным, то он будет получать не только обязательное государственное пособие по безработице, но и материальную помощь из средств Фонда. Такая политика «стирает» страх работника потерять свое рабочее место.[2]

Для наглядной иллюстрации эффективности датского рынка труда в таблице 1 приведены данные из отчета о глобальной конкурентоспособности, публикуемого Всемирным экономическим форумом. В таблице 1 представлены данные по основным

показателям, характеризующим эффективность и гибкость рынка труда: внешнюю численную гибкость, функциональную гибкость, финансовую гибкость. Внешняя численная гибкость предполагает свободу действий предприятия в сфере найма и увольнения работников. Функциональная гибкость относится к организации труда и предполагает возможность для работника занимать различные должности (или несколько должностей). Гибкость заработной платы позволяет устанавливать зарплату исходя из производительности труда.[1]

Таблица 1 – Показатели эффективности рынка труда (индекс GCI*)
2011-2012

Наименование показателя Наименование страны	Дания	Франция	Германия	Россия
Сотрудничество с работодателем в решении трудовых вопросов	5,9	3,4	5,1	3,6
Гибкость в определении заработной платы	5,2	4,2	3,1	4,9
Индекс жесткости занятости (0-100*наихудший)	7,0	52,0	42,0	38,0
Практики найма и увольнения	6,1	2,7	2,8	3,7
Соотношение оплаты и производительности труда	4,1	4,1	4,3	4,0
Опора на профессиональное управление	6,0	5,1	5,7	3,7
«Утечка мозгов»	4,5	4,0	4,4	2,9
Соотношение женщин и мужчин в структуре занятости	0,92	0,87	0,87	0,91

Составлено автором.

Примечание: индекс GCI* - : Индекс глобальной конкурентоспособности (Global Competitiveness Index) созданный для Всемирного экономического форума. В этом году были опрошены более 13500 лидеров бизнеса в 139 государствах.[3]

Анализ показателей таблице 1 свидетельствует о значительных недостатках эффективности функционирования российского рынка труда по сравнению с датским. На наш взгляд, это в основном связано с недостатками в законодательном закреплении гибкости российского рынка труда, а точнее его полном отсутствии. Из всех существующих видов гибкости рынка труда и мобильности рабочей силы в Трудовом кодексе РФ закреплена лишь внутренняя численная гибкость, предполагающая возможность гибкость рабочего времени. Все остальные виды и формы гибкости рынка труда в российском законодательстве закреплены лишь формально, о чем наглядно свидетельствует отставание в среднем в 2 раза по различным показателям гибкости рынка труда. Немаловажным является и тот факт, что в российском законодательстве лишь формально прописана социальная защищенность безработных и роль профсоюзов, работодателей и государства в вопросах социального партнерства (социальная защита безработных). Поэтому считаем необходимым, в рамках повышения эффективности рынка труда и его гибкости в РФ, сокращения числа безработных и других приоритетных направлений государственной политики в области занятости по примеру датского «золотого треугольника»:

1. Провести либерализация и дифференциация трудового законодательства в сочетании с реформированием институтов рынка труда. А именно:

- расширить права работодателя в вопросах расторжении трудового договора по экономическим причинам;
- расширить возможность заключения срочных трудовых договоров в интересах обеих сторон трудовых отношений при соблюдении гарантий от принуждения к заключению таковых;
- законодательно закрепить роль профсоюзов в вопросах социальных гарантий безработным;
- законодательное закрепление всех существующих форм гибкости рынка труда.

3. Увеличить величину пособий по безработице и усилить социальную защиту безработных государством (Для лиц, имевших до наступления безработицы невысокий заработок, величина пособия может быть увеличена до 89% (для лиц, не имеющих семьи) и даже до 96% (для безработного, воспитывающего двоих и более детей в одиночку)).

4. Пересмотреть права и обязанности безработных, предпринять меры по стимулированию активной деятельности самого безработного по поиску работы (предполагает наделение безработных, не сумевших самостоятельно трудоустроиться, новыми правами и обязанностями, в частности, - право на предложение им со стороны органов занятости перспективной и продолжительной работы, а также обязанности принять такое предложение)

Литература:

1. Варшавская Е. Я. FLEXICURITY, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда / Е. Я. Варшавская // Человек и труд. – 2007. – №10. – С.26-29. (0,4 п.л.)
2. www.bm.dk – официальный сайт Министерства труда Дании
3. www.weforum.org – официальный сайт Всемирного экономического форума