

хозяйственной деятельности выражается в принятии различных кодексов (гражданского, коммерческого, налогового, бюджетного, трудового);

– формирование соответствующего рыночным принципам хозяйственного права (юридических основ защиты собственности, конкуренции и антимонопольной деятельности государства; защиты прав инвестора, как и любой из сторон хозяйственного контракта);

– создание институтов и новых принципов и правил выработки и реализации социально-экономической политики на разных уровнях иерархии государственного управления;

– утверждение (в рамках общего процесса становления современных форм общественной самоорганизации) гражданских, т.е. негосударственных институтов регулирования экономики и рынка (ассоциации предпринимателей, союзов потребителей и т.п.);

– развитие наднациональных (межгосударственных) институтов и выработку правил их функционирования в области регулирования двусторонних и многосторонних хозяйственных отношений.

– развертывание системы подготовки хозяйственных кадров, адаптированных к работе в рыночной среде, способных к стратегическому мышлению и ориентированных на инновационное развитие производства.

Таким образом, создание институционального механизма устойчивого развития регионов, проблемы формирования цивилизованных мотиваций поведения человека, адекватных условиям рыночной экономики, приобретают приоритетное значение. Государственные и общественные институты приобретают особое значение в процессах формирования институциональной среды и построения цивилизованной рыночной экономической системы, как в отдельных регионах, так и в масштабах всего государства. Институциональная среда, выступающая интеллектуальным результатом воспроизводственной деятельности людей, обществ и государств, формирует соответствующие транзакционные отношения, которые в итоге влияют на транзакционные издержки жизнедеятельности людей. Высокий уровень человеческих, демократических отношений в обществе предполагает наличие развитых, обоснованных и согласуемых с законами транзакционных отношений и издержек. Важно то, что они имеют возрастающую по своей сложности интеллектуальную природу, но материализуются в конечном итоге в благосостоянии и продолжительности жизни граждан, безопасности их общественной жизнедеятельности и создании основ устойчивого развития.

УДК: 331

СОВРЕМЕННОЕ РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА В КОНТЕКСТЕ СОЦИОЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОДХОДА: ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ

*Колосова Р.П., д.э.н., профессор, заслуженный работник Высшей школы РФ,
зав кафедрой, Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Российская Федерация*

Современный российский рынок труда развивается под влиянием следующих основных одновременно действующих процессов: долгосрочных структурных изменений в экономике и занятости как «традиционного типа», так и обусловленных вступлением России в ВТО; снижения численности трудоспособного населения по демографическим причинам; влияния последствий мирового финансового кризиса, воздействующего на объем и динамику спроса на товары, услуги и рабочую силу; перемен в трудовых отношениях, связанных с ростом разнообразия, масштабов, форм и типов занятости, отличающихся от «стандартных» и др.

Даже без детального анализа каждого из этих процессов, очевидно, что эффективные управленческие решения по регулированию рынка труда возможны только на основе **социоэкономического подхода, предусматривающего исследование всех явлений общественного развития через призму качества жизни человека в целом, качества его**

трудовой жизни и обеспечивающего, тем самым, условия формирования в России Социального государства.¹

Структурные изменения в экономике последнего десятилетия свидетельствуют об устойчивой тенденции сокращения и перераспределения рабочей силы, направленность которых в перспективе будет определяться комплексом макроэкономических и политических факторов. Демографический спад в России совпал во времени с продолжающимися изменениями структуры экономики и занятости. При этом нарастание дефицита кадров опережает сокращение численности работников по отдельным видам экономической деятельности. В итоге, нехватка кадров, опередив налоговые проблемы, коррупцию и административные барьеры, называется предпринимателями главным препятствием развития бизнеса.

Комплексные исследования структурных изменений в занятости населения, проведенные в НИЭИ при МЭР РФ при участии автора показали, что в ближайшие 20 лет численность трудоспособного населения уменьшится на 16 млн. Сокращающаяся численность молодежи, вступающей в трудоспособный возраст в 2006 – 2025 гг., возместит убыль рабочей силы только на половину. Однако этого недостаточно для полного восстановления трудового потенциала: в 2025 г. его численность будет на 1/5 меньше, чем сегодня. При этом обостряется так называемый дисбаланс поколений.²

В результате сокращения притока молодой рабочей силы заметно увеличится удельный вес людей старших возрастов. Привычный для многих предприятий плавный режим смены поколений работников будет нарушен. Дисбаланс поколений неравномерно распределит дефицит кадров между различными профессиональными и квалификационными группами. Наиболее проблематично возмещение потерь среди представителей рабочих профессий в экономике. Лидировать по интенсивности выбытия из состава рабочей силы будут квалифицированные работники сельского хозяйства, особенно связанные с товарным производством продукции животноводства – здесь потребуется полностью возместить состав рабочей силы уже в ближайшие 7-10 лет.

Столкновение разнонаправленных тенденций приводит к масштабным и интенсивным переменам на рынке труда, которые должны быть встречены ясной экономической, инвестиционной, трудовой, миграционной и социальной политикой.

Сложность данных проблем предполагает, как известно, к необходимости разработки и анализа различных вариантов – сценариев социально-экономического развития. Из множества предлагавшихся экономистами вариантов, имеющих принципиальные различия с точки зрения возникающих при их реализации рисков для рынка труда, бизнеса, государства и обществом, чаще всего рассматривают три основных: инерционный, мобилизационный и инновационный.

Инерционный вариант, сохраняя все сложившиеся негативные и позитивные тенденции развития, приведет за 20-ти летний период к сокращению спроса на квалифицированные кадры всего примерно на 1,1 млн. человек, что ни в коей мере не может компенсировать формирующийся в этот период времени под воздействием демографического фактора дефицит рабочей силы.

Мобилизационный вариант развития предполагает реактивную адаптацию к экстенсивным методам ведения хозяйства, а в части рабочей силы - мобилизацию всех возможных ее дополнительных источников (безработные, внутренние резервы, иммигранты). В рамках данного сценария развития ликвидировать складывающийся в предстоящие 20 лет дефицит трудовых ресурсов невозможно, даже используя полностью все дополнительные источники ресурсов труда. Более того, консервируя нерациональную структуру отраслевого и профессионально-квалификационного состава занятых, сохраняя устаревшую технико-технологическую базу производства, “болезнь не излечить”.

Основными последствиями **инерционного и мобилизационного** вариантов станут: обострение конкуренции за трудовые ресурсы, региональная фрагментарность рынка труда, концентрация рабочей силы в крупных отраслевых комплексах преимущественно экспортной ориентации, образование центров миграционного притяжения и периферии с разрушенной инфраструктурой,

¹ Основы социального государства. Москва 2009. Стр. 262

² Экономика знаний. Под редакцией В.П. Колосова, ИНФРА-М, 2008

рост нерегулируемого потока мигрантов, дальнейшее усиление степени эксплуатации дешевого труда и д.п.

Общим итогом и инерционного и мобилизационного сценариев развития в **социальноэкономическом контексте** может стать распад системных основ экономики, государства и общества. При этом во втором (мобилизационном) сценарии это достигается за более короткое время, поскольку ограниченные ресурсы направляются в пассивную часть производительных сил, оставляя в деградирующем состоянии главный ресурс развития – трудовой потенциал.

Инновационный вариант развития, разработка которого в России началась около десяти лет назад, ориентирован на постоянное наращивание инвестиций в новации, разработку и внедрение новой техники, технологии, научные исследования, а также принципиальное обновление всей системы трудовых отношений, превращение их в партнерские.

В данном варианте развития упор делается на создание предпосылок формирования новой экономики, экономики знаний с выращиванием новых поколений (команд квалифицированных кадров), способных генерировать новые знания и управленческие решения. Упор делается также на более справедливые распределительные отношения, что в итоге позволит получить требуемые темпы ВВП и обеспечить сочетание долговременных интересов бизнеса с решением общенациональных целей: сокращение бедности; интеграция бизнеса в социальную стратегию государства; увеличение вклада в инновации и развитие; диверсификация экономики и др.

Инновационный вариант развития России, в целом и рынка труда, в частности, – это, безусловно, **наиболее благоприятное пространство становления социэкономике**, как общественного явления и как основы социального государства. В тоже время, философия социэкономике, ее институты, принципы построения, инструменты реализации должны быть предварительно осмысленны и сформированы, поскольку объективно будут востребованы, ибо **инновационный вариант развития рынка труда предполагает новые не менее острые проблемы на рынке труда:**

- усиление дифференциации и гибкости сегментов рынка труда под воздействием факторов НТП
- формирование новых “нестандартных” форм занятости (напр., дистанционная занятость)
- формирование новых типов трудовых отношений и новых моделей ценообразования на рабочую силу
- объемное включение российского рынка труда в международную специализацию, в связи с вступлением в ВТО и др.

К сожалению, при анализе развития рынка труда России в настоящее время необходимо учитывать уроки **четвертого варианта развития – кризисную составляющую.**

Заключая эту часть, отметим, что, **скорее всего в развитии рынка труда России в ближайшие годы будут проявляться в различной комбинации все четыре сценария.** Примерно также как это происходит у нас с проявлением технологических циклов (см. работы академика С. Глазьева)

Поэтому мы считаем, что сформировалась острая необходимость переосмыслить национальную политику на рынке труда на основе социэкономического подхода, с тем, чтобы ее цели, задачи, законодательство, инфраструктура, институты могли обеспечивать стабильность системы рабочих мест и трудовых отношений в период и экономического роста и их гибкость во время кризисов и рецессий.

Формулировка основных стратегических целей и задач для развития рынка труда России в современных условиях уже состоялась и вероятно не будет предметом острой критики (к примеру, позиция – **РСПП**). Основными **стратегическими целями** называют: создание конкурентоспособных и доступных рабочих мест, в количестве и качестве, соответствующем спросу на них; формирование конкурентоспособных работников, способных занять эти рабочие места; формирование трудовых отношений, защищающих права человека и способствующих устойчивому инновационному экономическому развитию.

Для достижения данных целей **ключевыми задачами специалисты считают:** эффективную защиту занятости и своевременное снятие барьеров, препятствующих найму, вывод из экономического оборота неконкурентоспособных рабочих мест, создание условий для формирования профессиональной гибкости работников, их полифункциональности, постоянного обучения и переобучения, и как следствие, необходимость управления компетенциями,

формирование эффективного предложения рабочей силы, повышение эффективности внешней трудовой миграции, содействие скорейшему возвращению безработных к новой работе, обеспечение надежности информации о рынке труда, занятости, профессиях и мн. др. Анализ этих проблем, поиск путей их решения – очевидно, уже есть и будет далее предметом многих исследований.

Здесь же мы сочли необходимым обратить внимание только на некоторые методологические и методические проблемы регулирования рынка труда, которые возможно решать только в контексте социоэкономического подхода.

1. С точки зрения положений одновременно и социоэкономики и экономики знаний, на наш взгляд, необходимо говорить на нормативном, законодательном и информационном уровнях о **полных затратах на рабочую силу**, то есть оперировать всеми составляющими, обеспечивающими ее воспроизводство на всех этапах жизненного цикла: заработной платой, пенсией, пособиями, стипендиями и т.д., отражающими различные этапы функционирования рабочей силы. Это утверждение, казалось бы – общее место, но считаем нужным повторять его везде и всегда. Речь идет о затратах, необходимых для воспроизводства самого работника, включая затраты на получение им профессионального образования, а также о затратах на содержание нетрудоспособных членов его семьи до достижения ими трудоспособного возраста, и затратах на жизнь бывшего работника после его вступления в нетрудоспособный возраст. Другими словами, **каждому периоду в жизни человека соответствует своя модификация затрат на рабочую силу**.

2. **Недооценка инновационной занятости** – это следующая проблема, – так как современными нормативными и статистическими методами учитывается лишь та ее часть, которая реализуется в системе рыночных отношений (на рынке труда). В результате не охватываются: *незадействованные человеческие ресурсы* (безработное население, в том числе скрытые безработные, не полностью занятое население и др.); инновационные способности и возможности *экономически неактивного населения*; недооценивается *добровольческий труд*, осуществляемый в рамках третьего сектора экономики, недооценивается роль занятости в **этноэкономике**.

3. В современной российской экономике объективная потребность, формирования новых форм экономической деятельности новых хозяйственных связей, с учетом главного рыночного критерия – экономической эффективности, привели к возникновению и широкому распространению таких **новых форм занятости и, соответственно, трудовых отношений**, как неформальная занятость, дистанционная занятость – телеработа, заемный труд, вторичная занятость и др. При этом, очень важно в контексте **социоэкономического** подхода то, что соотношение “экономического” и “социального” аспектов в трудовых отношениях занятых данными видами труда, остается **самым неустроенным и мало исследованным**.

Для каждого из перечисленных новых видов занятости существует целый комплекс причин и предпосылок формирования, подчас весьма разнообразных. Однако в целом развитие данных гибких форм занятости **объективно, безальтернативно и имеет единое фундаментальное теоретическое объяснение** – **гибкость режимов труда**, форм вовлечения в трудовые отношения, нестандартные рабочие места изначально выступают как экономически выгодные как для работника, так и для работодателя.

Вместе с тем, практика показывает, что гибкие формы занятости и трудовых отношений **объективно создают предпосылки для снижения социальной защищенности работников и провала социальной эффективности**. Особенно остро эта проблема возникает в условиях: 1 – отставания институциональной инфраструктуры рынка труда (законов и норм) от реального состояния и движения социально-трудовых отношений и 2 – неразвитости социальной ответственности бизнеса как характерной черты зрелой социальной рыночной экономики, которой в России пока нет. На наш взгляд, это проблемное пространство требует особого внимания специалистов по социоэкономике.

4. С точки зрения **целевых функций социоэкономики, как инструмента для формирования практических решений на рынке труда**, индикаторы состояния и оценки рынка труда, предложенные МОТ и реализуемые в нашей статистике, имеют ограниченную значимость и достаточно узкую сферу применения, выступая скорее в качестве фоновых, а не сущностных параметров. В статистике труда пока не представлены многие **учетные единицы**, позволяющие системно оценить состояние рынка труда с современных позиций социоэкономического подхода.

Особая роль в этом контексте принадлежит социальному аудиту – ведущему инструменту исследования и регулирования социоэкономических отношений.

5. С позиции социоэкономического подхода недостаточно продуктивным признается используемый в настоящее время инструментарий:

– по оценке **эффективности норм трудового законодательства и социальной защиты работников в сфере труда** (выходные пособия, система защиты от безработицы и т.д.) с точки зрения защиты занятости и доходов, сохранения эффективных рабочих мест, возвращения к работе в случае ее потери и придания отдельным трудовым нормам большей гибкости;

– по **обеспечению согласованности решений** и по внесению изменений в коллективные договоры и соглашения, направленные на сохранение кадрового потенциала и конкурентоспособности предприятий – приостановка найма новых работников, расширение функциональных обязанностей работников, перемещение персонала в другие подразделения, сокращения социальных расходов, не имеющих решающего значения, сокращения поощрительных выплат и др.

6. В целом, очевидно, назрела необходимость в реальной научной и практической оценке меняющихся трудовых отношений и адаптации к ним социального и трудового законодательства, с точки зрения разумного баланса между гибкостью социально-трудовых норм и их защитной функцией. Известно, что жесткие нормы трудового права лучше защищают лиц, уже имеющих работу, но затрудняют доступ к рабочим местам незанятым гражданам. Более гибкое трудовое законодательство делает рынок труда динамичнее, помогает созданию новых рабочих мест и стимулирует перераспределение рабочей силы в экономике. При этом, важно ясно осознавать и учитывать, что расширяются социальные риски для занятых на защищенных законодательством рабочих местах, но улучшаются шансы на получение работы для тех, кто ее ищет.

7. В контексте всего вышесказанного, считаем важным и призываем коллег-трудовиков, начать разработку концепции и структуры «Новой экономики труда» и как науки и как системы инструментов для практических решений.

Россия по Конституции социальное государство, но пока в реальности она таковым не является. Принципиально важно то, что разработана Концепция социального государства и Предложения по ее реализации, которые четко корреспондируются с Концепциями и социоэкономики и Достойного труда, и с Концепциями экономики знаний и инновационной экономики. Идеи, заложенные в данных документах, как показывает объективный анализ, признаны и востребованы Российским обществом, созданы определенные предпосылки для их реализации, но велико и противодействие. Хотелось бы надеяться, на то, что состоится их постепенное воплощение в жизнь.

УДК 331.526

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ В ЕЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОМ ЗАКРЕПЛЕНИИ

*Луданик М.В., к.э.н., доцент, Московский Государственный Университет
им. М.В. Ломоносова, Экономический факультет,
г. Москва, Российская Федерация*

Инновационные формы занятости, получившие широкое распространение на современном рынке труда, отличаются: своей гибкостью с точки зрения режимов рабочего времени; определением местоположения рабочего места, отличного от традиционного; использованием современных технологий, инфкоммуникаций и др. Одной из форм обладающей такими признаками, является дистанционная занятость. Она может применяться в трудовой сфере без боязни больших расстояний и географического местоположения рабочего места, так как в основе своей использует всемирную паутину (Интернет) для связи с центральным офисом, передачи информации и созданных продуктов и услуг.