

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР В РАЗВИТИИ РЫНКА ТРУДА

В статье проанализировано развитие организационных структур, а также влияние институционализированного организационного механизма на эффективность функционирования рынка труда.

Организационные структуры, действующие на рынке труда, отражают в своей деятельности совокупный спрос и предложение рабочей силы, обеспечивая тем самым размещение экономически активного населения относительно рабочих мест. Эти функции организационных структур зависят от сферы хозяйственной деятельности, представленной в отраслевом, территориальном, демографическом и профессиональном аспектах. Они функционируют на рынке труда и отражают отношения между работодателями и наемными работниками, выполняя роль механизма, соединяющего рабочую силу со средствами производства.

Функции организационных структур рынка труда следует рассматривать в динамическом аспекте с учетом субъективности как работодателей, так и наемных работников. С одной стороны, при посредничестве организационных структур осуществляется контакт работников с работодателем, т.е. совершается акт купли-продажи рабочей силы, работник поступает в сферу производства, достигается удовлетворение рабочим местом со стороны работника, удовлетворение интересов работодателя благодаря поиску работника, соответствующего искомым требованиям. С другой стороны, эти аспекты осуществляются в виде процессов, развертывающихся во времени и не носят, следовательно, стратегический характер.

Организационные структуры рынка труда выполняют и социальные функции. Разделение экономически активного населения на занятых и безработных сопровождается значительными социальными трансформациями, прослеживаемыми на уровне социальных групп.

Рынок труда тесно связан с рынком рабочих мест. Его субъектами выступают собственники средств производства, поскольку оборот рабочих мест совершается только между ними. Наемные работники в этом обороте не участвуют по причине отсутствия требуемых денежных ресурсов. Различие объектов обращения, в частности, рабочей силы и рабочих мест, а также несовпадение основных субъектов дают основания рассматривать рынки труда и рабочих мест автономными. Однако организационные механизмы рынка труда не могут функционировать вне связи с рынком рабочих мест. Поэтому в процессе организации и развития рынка труда осуществляется координация этих сегментов рыночного пространства. Это можно рассматривать в качестве одной из функций организационного механизма, действующего на рынке труда, которая практически реализуется через координацию спроса и предложения труда. Как известно деятельность экономически активного населения формирует предложение труда. Спрос на труд определяется владельцами рабочих мест, поскольку он складывается из числа вакансий и должностей тех работников, которым работодатель ищет замену. Эта функция отражает содержание рынка труда, его объем и соотношение спроса и предложения рабочей силы и рабочих мест, и тем самым определяет конъюнктуру рынка.

Правомерно считать, что рынок труда охватывает не все процессы распределения и перераспределения рабочей силы. Через него осуществляется движение только той части рабочей силы, ко-

торая выступает товаром, является наемной рабочей силой. Часть претендентов на рабочие места превращается в занятое население и уходит с рынка труда, перемещаясь в сферу производства. Часть продавцов рабочей силы не может найти подходящие формы занятости и продолжает оставаться на рынке труда. Следует учитывать также, что еще одна часть работников выступает одновременно и собственниками рабочих мест. Поэтому организационные механизмы рынка труда основаны в своей реализации на координацию как рыночных, так и нерыночных процессов, характеризующих распределение и перераспределение рабочей силы. В настоящее время в России работа по найму является основной формой занятости. Более 80% рабочей силы трудоустраиваются через рынок труда.

Комплексный, системный характер функций организационного механизма на рынке труда требует системных показателей оценки его реализации. В частности, службы занятости используют такие показатели, как:

- 1) спрос на рабочую силу, определяемый числом вакансий по новым рабочим местам и на замену выбывшим по причинам текучести кадров, а также по причинам, предусмотренным законом;
- 2) предложение рабочей силы, включая разбивку на категории граждан, ищущих работу;
- 3) распределение рабочей силы на рынке труда, характеризующее способ поиска рабочего места;
- 4) прогноз вероятности поиска и нахождения работы;
- 5) численность незанятых граждан и занятых в домашнем хозяйстве.

При этом дифференцируется экономически активное население на занятых и продолжающих искать рабочее место, а также распределение занятых по рабочим местам, включая профессионально-квалификационный, отраслевой, территориальный и демографический параметры. Еще одной функцией организационного механизма рынка труда является обеспечение роста эффективности занятости, а не только борьба с безработицей. В период реформ эта функция приобретает особую актуальность, т.к. повышение эффективности занятости является главным условием обеспечения экономического роста. Организационные механизмы рынка труда тесно связаны с реализацией как политики занятости, так и политики на рынке труда. Политика на рынке труда и политика занятости имеют разные цели. Цели политики на рынке труда - способствовать работодателю как собственнику рабочих мест в приобретении рабочей силы определенного качества, создавая тем самым предпосылки соединения факторов производства. Соискателям оказывается содействие в подборе рабочего места в соответствии с профессионально-квалификационными, демографическими и другими характеристиками. Безработным предоставляются услуги по обучению, включая профессиональную переподготовку и повышение квалификации, принимаются меры их материальной поддержки, осуществляется контроль уровня безработицы. Цели политики занятости связаны с проблемами использования труда - повышением его продуктивности. Этому способствуют сдвиги в структурах занятости за счет возрастания доли передовых технологий, за счет увеличения удельного веса квалифицированного труда и современных профессий, за счет более образованной молодежи. Важным направлением политики занятости на современном этапе должно быть сокращение скрытой безработицы. Контроль уровня безработицы в обществе необходимо осуществлять, главным образом, путем сохранения и прироста рабочих мест.

Еще одна функция организационных структур рынка труда связана с координацией и нахождением компромиссов между противоположными, нередко антагонистическими интересами субъектов рынка труда. Эта функция тесно связана с социально-правовыми, социально-политическими, идеологическими процессами в обществе. Как справедливо отмечает Л.Костин, концепция рынка труда, исходящая из того, что на нем продается труд, нередко используется для доказательства отсутствия эксплуатации, так как при продаже труда работодатель и работник выступают как равные партнеры.

Но еще А.Смит и Д.Рикардо показали, что прибыль, процент, рента являются частью стоимости, создаваемой рабочими. Дж. С.Милль считал различие интересов работников и работодателей объективно обусловленным, поэтому трудящиеся должны защищать свои интересы самостоятельно. Теория равных возможностей и отсутствия эксплуатации обезоруживает профсоюзы в их борьбе за интересы работников, дезориентирует органы по труду, которые должны контролировать соблюдение основных норм в области условий, оплаты, охраны труда и техники безопасности. Российские работодатели, нередко получая тысячи долларов в месяц, по полгода и более не платят работникам заработную плату. Эти факты красноречиво свидетельствуют об отсутствии социального равенства и партнерства.

При определении организационных механизмов рынка труда необходимо учитывать связь рынка труда с воспроизводством рабочей силы и трудовыми ресурсами общества. В рыночных от-

ношениях участвует не только экономически активное население, но и резерв, представленный, прежде всего, выпускниками общих, профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений. В резерв попадает и часть занятых в домашнем хозяйстве, неустойчивое материальное положение которых побуждает их выходить на рынок. Впоследствии большинство выпускников, особенно профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений, включается в рынок труда и переходит в экономически активное население. Учащиеся не включаются непосредственно в рынок и не являются его субъектами. Однако организационная работа среди них, направленная на профориентацию, повышение качества подготовки, непосредственно сказывается на рынке труда, его параметрах, особенно прогнозируемых. Поэтому, не отождествляя понятия "рынок труда", "воспроизводство рабочей силы", мы, тем не менее, считаем, что организационные механизмы, действующие на рынке труда, распространяются достаточно широко, охватывая разные сферы социально-экономической жизни. Несовпадение различных областей жизнедеятельности работника не означает, что все они могут подчиняться единым организационным механизмам или их функционирования в одной из сфер, например в сфере трудовых ресурсов: не влияют на организационные механизмы самого рынка труда. По нашему мнению, организационные механизмы, влияющие на состояние рынка труда, по своей распространенности значительно шире самого рынка труда, так как они затрагивают не только сферу трудовых ресурсов, но и воспроизводство рабочей силы.

Рынок труда, в частности, тесно связан с внутрифирменными организационными структурами, отражающими отношения между работодателями и работниками предприятий и организаций. Эти процессы включают систему пожизненного найма, ротацию кадров внутри фирмы и организацию подготовки кадров на рабочем месте. Эти структуры фирм обслуживают рынок труда. Участниками рынка труда являются как активно ищущие работу, так и занятые. Именно все экономически активное население находится на рынке труда и испытывает его воздействие. Часто работодатели ищут и находят необходимую им рабочую силу не среди безработных, а среди работающих, предлагая им более благоприятные условия труда или большую заработную плату. Присутствие на рынке труда всего экономически активного населения требует от служб занятости внимания не только к ищущим работу, но и ко всем занятым, к сдерживанию по возможности увольнений, к переподготовке, расширению профессионального профиля и повышению квалификации работников с учетом потребностей как внутреннего, так и внешних рынков, к увеличению их конкурентоспособности. В этой связи необходима активная работа служб занятости не только с работниками, но и с работодателями. Организационные механизмы на рынке труда могут быть представлены как государственными, так и частными организациями. В экономике развитых стран достаточно распространены частные специализированные агентства, которые сосредоточивают у себя информацию о занятых в той или иной узкоспециализированной отрасли производства или сфере услуг. У них можно получить подробные сведения о работниках любой специальности и любого уровня.

Мы считаем, что методология анализа организационных структур рынка труда наиболее полно представлена в работе В.В. Радаева. Согласно такому подходу, рынок труда акцентирует такие отношения занятости как социальные отношения, включающие в себя поиск работы и рабочей силы, порядок найма и высвобождения работников, условия и содержание труда, установление уровня его оплаты и формы льгот, обучение и подготовка кадров как на рабочих местах, так и в других учебных заведениях, горизонтальную и вертикальную профессиональную мобильность. При таком понимании организационный механизм рынка труда не сводится непосредственно к структурам найма, а распространяется на широкую область, включающую государственную и экономическую деятельность предприятий.

Организации рынка труда в России существенно отставали от организаций в развитых странах. К началу XX в. биржи труда существовали только в крупнейших городах, но их деятельность не была масштабной. Незначительное количество частных и благотворительных контор по трудоустройству существенно не влияли на регуляцию занятости. Развитие организаций рынка труда в России началось во время первой мировой войны, когда буквально за несколько лет возникло несколько сотен бюро и бирж труда. Основными причинами их создания являлись обострение потребности в рабочей силе со стороны предприятий, промышленников. Наличие значительной миграции рабочей силы и одновременный рост безработицы в ряде отраслей. Эти факторы обусловили необходимость формирования организационных механизмов рынка труда, с целью его оптимизации и снятия экономической и социальной напряженности. Росту напряженности на рынке труда способствовало также закрытие внешних границ и невозможность выхода российских рабочих на внешний рынок труда. Оптимизация рынка труда была также направлена на преодоление региональной неравномерности распределения рабочей силы.

Исследование показывает, что в российской экономике на первом этапе организации рынка труда создавались для обеспечения работой беженцев, а затем и местных безработных. Характерно, что многие организации посреднического типа были направлены на обслуживание безработных лишь определенной национальности. Российские организации рынка труда имели множественные источники своего возникновения и, соответственно, целеориентации. Так, посреднические организации возникали при специализированных учреждениях в виде профессиональных бюро труда, бюро труда при национальных и военно-промышленных комитетах, земских и городских властях. Более половины всех посреднических организаций - 53,7% приходилось на долю земств и городов, 24% - на долю латышского и еврейского комитетов. Функции бирж труда в России были достаточно широкими и включали: поиск работы, организацию артелей и мастерских, устройство библиотек, столовых, предоставление юридической помощи. Организационный механизм деятельности бирж, таким образом, включал широкую систему социально-экономического взаимодействия. Наличие огромной сети различных организаций на российском рынке труда потребовало координации их действий, общего плана, общего руководства. Было создано центральное Всероссийское бюро труда, в функции которого входило установление связи с местными бюро и биржами труда. Всероссийское бюро бесплатно распространяло инструкции и советы любой заинтересованной организации. В результате этого все региональные бюро и биржи действовали по одной форме учета. Были выработаны законодательные нормы и принципы трудового посредничества, в частности, положение о необходимости обслуживания целостного рынка рабочей силы, без дифференциации беженцев и не беженцев. Были разработаны рекомендации, касающиеся участия предпринимателей и рабочих в управлении биржами и бюро труда. Всероссийское бюро труда являлось посредником между местными бюро труда при больших масштабах найма рабочей силы. Организационный механизм найма был основан на взаимодействии центральных структур рынка труда и их региональных отделений. Условия найма разъяснялись рабочим, которые из разных мест прибывали по конкретному адресу для трудоустройства. Эти меры позволяли преодолеть региональную напряженность на рынке труда. При кооперации и взаимодействии различного уровня структур рынка труда существенно повысилась эффективность их деятельности, особенно при крупных масштабах найма рабочей силы. Это особенно важно было для условий России, когда крестьяне зимой работали на промышленных предприятиях, а летом были заняты в деревне на полевых работах, обеспечивая неравномерность поступления рабочей силы. Специфика рынка труда России определялась также наличием крупных предприятий с большим количеством рабочих мест. В то же время большие партии российских работников отправлялись в другие страны, в частности, в Германию.

Таким образом, Всероссийское бюро труда накапливало опыт найма больших партий работников и тиражировало его, создавая сеть организаций трудового посредничества. Правомерно говорить об институционализации трудового посредничества с целью повышения эффективности найма трудовых ресурсов, их региональной и профессиональной мобильности на рынке труда. Всероссийское бюро осуществляло статистическую работу в виде анализа ежемесячных данных местных организаций о заработной плате в профессиональном, территориальном и отраслевом разрезе, о движении спроса и предложения на труд. Тиражирование собранной информации местным организациям позволяло сделать более равномерными условия найма в разных регионах, снизить конфликтность между предпринимателем и работником, сократить субъективизм при заключении договоров. Российские биржи труда, при определенном нейтралитете, все же принимали участие в проведении переговоров между работодателем и безработным. Анализ условий труда и его оплаты, проводимые бюро, позволяли устанавливать нормы труда и оплаты для других посреднических организаций.

Проведенные исследования показывают, что регулирование трудового посредничества посредством достаточно сильного, стабильного и институционализированного организационного механизма позволяет резко повысить эффективность функционирования рынка труда, особенно при наличии факторов деформации соотношения спроса и предложения рабочей силы, что позволяет выделить следующие факторы воздействия на организационные структуры рынка труда: 1) степень капитализации трудовых отношений; 2) формы учредительства организационных структур; 3) целевая направленность организационных структур; 4) интересы основных участников рынка труда; 5) степень общественной регуляции всей социально-экономической жизни общества в целом и рынка труда в частности; 6) особенности процессов, характеризующих рабочую силу; 7) характеристика основных сфер приложения труда; 8) развитие правовой базы рынка труда.

Исследование роли организационных структур в развитии рынка труда, позволяет сделать следующие выводы:

Характер организационных структур рынка труда, их роль на рынке труда и в обществе в целом определяются, прежде всего, параметрами самого рынка труда. Организационный механизм

рынка труда отражает совокупный спрос и предложение рабочей силы, обеспечивая размещение экономически активного населения относительно рабочих мест. Эти функции организационного механизма определяются, в основном, особенностями сферы хозяйственной деятельности, рассмотренной в отраслевом, территориальном, демографическом, профессиональном аспектах. Организационные структуры, действующие на рынке труда, выполняют роль механизма, соединяющего рабочую силу со средствами производства. В социологическом плане осуществление этой функции определяется ценностями и установками, характеризующими профессиональную ориентацию, отношение к различным компонентам труда - его содержанию, формам, методам стимулирования, а также социальным статусом и ролями, связанными с профессией, социокультурными традициями.

При анализе организационных механизмов взаимосвязи рынка труда и сферы обращения необходимо учитывать, что процессы, относящиеся к сфере обращения, могут осуществляться за пределами рынка и подчиняться вне рыночным организационным механизмам. Организационные структуры рынка труда функционируют с учетом динамики жизненных стандартов, изменений принятых норм оплаты, продолжительности и интенсивности труда, изменения соотношения труда и досуга. Применительно к работнику организационные структуры выступают посредующим механизмом при формировании социально-профессиональных групп, дифференциации экономически активного населения на занятых и безработных, что, в свою очередь, сопровождается значительными социальными трансформациями, воздействует на возникновение и протекание социальных конфликтов в обществе. Интересы работодателя, которые удовлетворяются посредством организационных механизмов рынка труда, выходят за рамки чисто экономических и тесно связаны с социально-политическими процессами общества.

В институциональном аспекте организационные механизмы рынка труда выполняют нормативно-регулирующую функцию, выраженную, в частности, в нормах права. Направлениями регуляторной функции выступают координация рынка труда и рынка рабочих мест, взаимосвязь рынка труда и трудового потенциала общества, повышение эффективности занятости.

Литература:

1. Меньшикова, О. Заработная плата или «пособие по труду»? / О. Меньшикова // Вопросы экономики.- 1998.- №1.
2. Радаев, В.В. Рекруты и рекрутеры / В.В. Радаев // Человек и труд.- 1998.- №12.