Эссе по теме:

**Роль государства в регулировании рынка труда**

**Актуальность темы исследования.** При переходе от командно – административной экономике к рыночной одной из наиболее важных и сложных задач является создание рынка труда.

Актуальность этой проблемы становится особенно очевидной на современном этапе развития России, для которого характерен:

- глубокий экономический кризис, вызванный разрушением старого хозяйственного механизма и политической системы

- распад Советского Союза, повлекших за собой разрыв экономических связей

- массовое высвобождение рабочей силы

- приток большого количества беженцев. Такая ситуация ведет к неконтролируемому росту безработицы.

В создавшихся условиях необходимы немедленные меры по стабилизации занятости. В их разработке большую помощь может оказать анализ деятельности промышленно развитых стран, имеющих более чем полувековой опыт активной борьбы с безработицей, выработавших за это время различные методы и направления политики занятости применительно к различным экономическим условиям. Следует учитывать, что этот опыт нельзя слепо копировать в России, хотя бы в силу ее специфических национальных и экономических особенностей. Но использовать его в качестве основы, чтобы не тратить время на изобретение того, что давно уже изобретено, без сомнения можно.

Регулирование рынка труда, называемое политикой занятости, является одним из главных, направлений экономической деятельности индустриально развитых государств. Даже приход к власти в конце 70-ых - начале 80-ых годов неоконсерваторов, стоящих на позициях ограничения вмешательства государства в социальную сферу, не привели к заметному сужению воздействия государства на рынок труда. Необходимость государственного регулирования рынка труда в России объясняется не только тем, что традиционно рыночные структуры у нас пока не созданы или не отвечают современным требованиям. Кроме того, после 70-ти лет тотального государственного режима практически невозможно сразу перейти к чисто рыночной модели. Поэтому на первом этапе доля участия государства в регулировании трудовых отношений может быть в России даже большей, чем в развитых странах Запада. В то же время необходимо соблюдать определенные границы вмешательства государства в экономику, чтобы не совершить возврата к старому и неэффективному механизму обеспечения занятости. В этой связи особенно важно изучение методов государственного регулирования рынка труда.

**Уровень разработанности темы**. Следует отметить, что, несмотря на большое количество журнальных публикаций, практически отсутствуют обобщающие научные труды, посвященные проблемам становления рынка труда в России. Это связано с тем, что впервые эти вопросы стали открыто обсуждаться в отечественной экономической литературе 2-3 года тому назад. До этого времени рынок труда считался явлением, не совместимым с существованием социализма, а потому не рассматривался. Что касается работ, посвященных изучению рынка труда промышленно развитых стран, то их достаточно много, в том числе, появившихся в последние годы.

Основные зарубежные концепции рынка труда рассматриваются в работах Н.В.Черниной, З.В.Бабкиной. Различные аспекты деятельности государства на рынке труда анализируются в работах В.В.Громыко, Л.Т.Духовной, Л.Г.Емохоновой, И.С.Масловой, С.В.Михайлова, А.А.Никифоровой, В.Б.Супяна.

Проблемам обеспечения качества рабочей силы посвящены работы Ю.К.Балашова, Г.К.Большаковой, С.А.Зарецкой, Н.П.Иванова, В.В.Клочкова, Ю.И.Коваленко.

Вопросы установления и регулирования зарплаты в условиях рынка анализируются в работах Ф.Э.Бурджалова, Н.Д.Гаузнера, В.В.Любимовой, Э.К.Хижного. Опыт первых советских бирж труда в деле ликвидации безработицы был изучен по журнальным публикациям 1924-1930 годов, а также по современным статьям.

**Целью** исследования является анализ практической деятельности государства на рынке труда и определение основных направлений политики занятости развитых промышленных стран и возможности применения их опыта в России для стабилизации ситуации на рынке труда

В соответствии с указанной целью определены следующие задачи:

- выявить основные современные модели рынка труда и причины их формирования в конкретной стране;

- рассмотреть государственные органы, занимающиеся реализацией политики занятости, их структуру и функции;

- проанализировать мероприятия государства по снижению безработицы, обеспечению качества рабочей силы и регулированию заработной платы в условиях рынка;

- рассмотреть основные направления политики занятости, предложенные правительством России и определить их скоординированность с задачами и темпами общих экономических реформ.

Объектом исследования является рынок труда промышленно развитых стран. Различные аспекты его функционирования рассматриваются, в основном, на примере США, Великобритании, ФРГ, Франции, Швеции, Японии. Кроме того, в работе анализируется рынок труда России в 20-ые годы и в современный период.

**Научная новизна** работы состоит в том, что в ней:

- обобщен опыт государственного регулирования рынка труда в течение всего периода активной деятельности государства на рынке труда /40-90-ые годы/;

- выявлены экономические причины, с учетом национальных особенностей, обусловившие проведение определенных методов государственного регулирования рынка труда;

- определены сфера и степень участия государства в регулировании рыночных отношений, необходимые и достаточные для нормального функционирования рынка труда;

- сформулированы основные факторы, влияющие на формирование рынка труда в России;

**Анализ современного рынка труда промышленно развитых стран и воздействия на него со стороны государства**

Рынок труда имеет специфическое отличие от товарных рынков, поскольку на нем в качестве товара выступает труд, являющийся важнейшей формой жизнедеятельности человека и носящий индивидуальные черты последнего. Не случайно в документах Международной организации труда и национальных законодательствах ряда стран записано, что труд человека не является предметом торговли. В то же время категория рынка труда выступает в качестве широко признанного инструмента анализа трудовых отношений.

В западной экономической мысли можно выделить три основные концепции рынка труда, различающиеся подходами к его регулированию. *Классическая буржуазная политэкономия* рассматривает рынок труда как саморегулирующуюся систему, основным регулятором которой выступает заработная плата. Согласно классической концепции, рынок труда не требует специальной экономической политики, он управляется стихийным рыночным механизмом.

Иного подхода к анализу рынка труда придерживаются *Дж.М.Кейнс* и его последователи. Кейнс признавал неравновесный характер капиталистической экономики, выражающийся в циклических кризисах перепроизводства и хронической безработице. Для восстановления экономического равновесия Кейнс и его сторонники разработали теорию государственно-монополистического регулирования производства, содержащую меры активного воздействия государства на экономику, включая гибкую кредитно-денежную политику, создание благоприятного инвестиционного климата, расширение государственного потребления, воздействие на потребительский спрос с помощью налогов и контролируемой инфляции.

Представители школы *монетаризма* в концепцию рынка труда ввели понятие "естественного уровня безработицы", являющегося результатом действия процессов, делающих цены на рынке труда негибкими. К таким негативным моментам, по их мнению, относятся государственный минимум заработной платы и сильные профсоюзы. Для уравновешивания рынка до "естественного" уровня безработицы монетаристы предлагают использовать инструменты кредитно-денежной политики.

Эти концепции легли в основу государственной политики занятости, осуществляемой в промышленно развитых странах в различные периоды времени в зависимости от экономической ситуации.

Под воздействием исторических условий развития, национальных традиций, экономического положения в разных странах сложились многообразные модели рынка груда, которые можно свести к двум основным типам: *внешнему и внутреннему*. При этом критериями отнесения к тому или иному типу рынка являются: практика продвижения рабочей силы и заполнения вакансий, сложившаяся система подготовки кадров, методы регулирования производственных отношений, принципы формирования профсоюзов.

*Характерными признаками внешнего рынка труда являются*:

1. Отраслевая и географическая мобильность рабочей силы, т.е. продвижение работников по служебной лестнице связано, как правило, с переходом на другую работу.

2.Ориентация на систему законченной профессиональной подготовки, при которой издержки предпринимателей на эти цели минимальны.

3. Жесткая классификация работ при четком определении содержания каждого вида работы в целях сохранения профессиональной мобильности кадров.

4. Организация профсоюзов по отраслевому или профессиональному признаку.

*Для внутреннего рынка труда характерно заполнение вакансий*

путем передвижения работника по горизонтали и вертикали в рамках одной фирмы; подготовка кадров по профессиям, специфичным для данной фирмы и значительные инвестиции предпринимателей в обучение работников; "фирменные", т.е. привязанные к данной фирме, профсоюзы.

В соответствии с указанными признаками к внешнему может быть отнесен рынок труда США, Великобритании. Для этих стран характерна высокая текучесть рабочей силы, развитая система государственной профподготовки, политика занятости, проводимая предпринимателями, которые в периоды неблагоприятной экономической конъюнктуры охотнее прибегают к прямым увольнениям, чем к сокращению отрабатываемого работниками времени.

Страной с наиболее ярко выраженным внутренним рынком труда является Япония. Японский рынок труда состоит из большого числа внутренних рынков отдельных компаний, его отличительными чертами являются высокая, стабильная занятость, длительное время пребывания работника в одной фирме, зависимость заработной платы от стажа и возраста, фирменные профсоюзы.

Особо в работе выделена шведская модель рынка труда. Успех политики занятости в Швеции связывают с именами двух профсоюзных лидеров, экономистов Р. Мейднера и Е. Рена. Признав неэффективными *кейнсианские* методы регулирования, они разработали *интегрированную модель* достижения занятости, составными элементами которой были: ограничительная фискальная политика; "политика солидарности" в заработной плате; активная политика на рынке труда; селективный экономический рост. Характерной чертой шведской модели является активная деятельность государства на рынке труда, направленная на предупреждение безработицы. Модель Мейднера - Рена позволила снизить инфляцию, сократить безработицу, повысить реальную заработную плату

В настоящее время границы внешнего и внутреннего рынков размываются и в каждой стране можно выделить черты как того, так и другого. Так, в частности, бизнес на современном этапе везде тратит огромные средства на подготовку и переподготовку рабочей силы. Во всех странах более широко используются гибкие формы занятости, чем прямые увольнения. В странах с внутренний функционирует и внешний рынок, образуемый работниками мелких и средних фирм.

Анализ изменений, происходивших на рынке труда промышленно развитых стран за последние 30 лет, позволил выделить три основных фактора, влияющих на состояние рынка труда:

- демографическая ситуация

- технологическая перестройка

- темпы экономического роста.

Под воздействием этих факторов на рынке труда всех без исключения индустриально развитых стран наблюдались следующие тенденции.

1. Деиндустриализация в экономике вызвала структурные сдвиги на рынке труда, под воздействием которых сокращалась доля занятых в сфере материального производства при одновременном увеличении удельного веса занятых в непроизводственной сфере.

2. Происходил процесс феминизации рынка труда, вследствие снижения семейных доходов и других причин.

3. Наблюдался значительный приток молодежи на рынок труда, вызванный послевоенным бумом рождаемости.

4. Росла безработица, максимальный уровень которой среди промышленно развитых стран был достигнут в Великобритании в 1985 г. /12,9$/. Со второй половины 80-ых годов началось ее медленное сокращение. В настоящее время безработица носит преимущественно структурный характер

До 40 - ых годов 20 в. деятельность государства на рынке труда носила характер разовых мероприятий, направленных, в основном, на сокращение безработицы. В послевоенные годы резкий рост масштабов рынка труда, необходимость повышения качественно образовательного уровня и совершенствования профессионально-отраслевой структуры рабочей силы, неравномерность регионального развития, неразвитость организационного механизма рынка труда потребовали широкого государственного регулирования. В этот период в большинстве промышленно развитых стран сформировалась государственная политика занятости, получившая название *"регулируемый рынок труда",* основанная на рекомендациях Кейнса.

Особенностью регулируемого рынка труда была активная роль государства, которое через **трудовое законодательство, суд и арбитраж** достаточно жестко регламентировало права и обязанности профсоюзов и работодателей в сфере найма и увольнения, проводило политику доходов, разрешало трудовые конфликты, брало на себя обязательства по поддержанию полной занятости. Такая модель регулирования рынка труда строилась исходя из необходимости обеспечения высоких темпов экономического роста. Государство вкладывало крупные средства в развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, оказание помощи безработным, развитие и техническое оснащение служб занятости, расширение государственного сектора экономики, создание дополнительных рабочих мест.

К середине 70-ых годов стало ясно, что *кейнсианские методы* государственного регулирования в условиях замедления темпов экономического роста перестают быть эффективными и ведут к расширению инфляции. В связи с этим в 80-ые годы сложилась новая модель поведения государства на рынке труда, в основе которой лежит *монетаристская концепция*, отводящая государству второстепенную роль в регулировании экономики. Эта модель получила название гибкого рынка труда. Главная цель проводимых мероприятий в рамках этой модели - стимулирование предложения рабочей силы путем расширения всех форм ее мобильности, включая географическую, развитие профессиональной подготовки и переподготовки, внедрение нетрадиционных форм занятости.

В конце 80-ых - начале 90-ых годов в промышленно развитых странах все большее распространение начинает получать новая модель государственного регулирования - *активная политика на рынке труда*. Она возникла в Швеции и ряде Скандинавских стран. Необходимость перехода *к активной политике на рынке труда диктуется* несоответствием гибкого рынка труда стадии оживления экономической деятельности, когда производство начинает предъявлять повышенные требования к качественным характеристикам рабочей силы. Для решения этой проблемы необходимо вмешательство государства. *Активная политика* содержит в себе черты как регулируемого, так и гибкого рынков труда и включает мероприятия по стимулированию и спроса, и предложения рабочей силы.

Выбор определенной политики занятости зависит не от политических воззрений того или иного правительства, а от экономической ситуации.

*Основным регулятором*, с помощью которого государство воздействует на рынок труда, является государственная служба занятости, которая содействуя трудоустройству безработных, стабилизирует ситуацию на рынке труда.

*Основными функциями* государственной службы занятости являются: трудоустройство молодежи, специальных категорий трудящихся /инвалидов, эмигрантов и т.д., женщин, пожилых людей, учет вакантных рабочих мест, анализ ситуации на рынке труда, профессиональная ориентация и подготовка.

Как показали проведенные исследования, государственная служба занятости функционирует на национальном, региональном и местном уровне, ее подразделения имеются во всех городах, а их количество и численность персонала определяется населением обслуживаемого района. Кроме постоянно действующих подразделений создаются их временные филиалы в сельской местности, на предприятиях, которым грозит закрытие, в сезоны наплыва рабочей силы. Как правило, местные бюро занятости имеют два подразделения: одно занимается приемом безработных, другое - работает с предприятием.

Эффективность работы национальных служб занятости различна и зависит от общей политики в области занятости, проводимой в данной стране. Например, в Швеции около 60/2 вакансий заполняются через государственную службу занятости, а в США - только 5,1/2.

У России также накоплен достаточный опыт функционирования службы занятости, в первые годы советской власти. Советские биржи труда имели широкий круг обязанностей: оказывали содействие в трудоустройстве, организовывали общественные работы и трудовые коллективы, осуществляли переподготовку безработных, выплачивали им пособия, проводили экспертизу безработных для выяснения их квалификации. На начальном этапе своего существования биржи обладали монопольным правом трудового посредничества, однако в годы нэпа оно было отменено для повышения эффективности работы бирж.

Биржи труда 20-ых годов работали в условиях хронического недостатка средств. Тем не менее, они находили возможность оказать материальную поддержку большинству безработных. Для этого при организации общественных работ и трудовых коллективов использовался принцип сменяемости, позволявший охватить этими формами трудовой помощи всех стоящих на учете биржи безработных. Одновременно сохранялась квалификация безработных.

Роль бирж труда в деле ликвидации безработицы огромна. Они оказали помощь сотням тысяч безработных. Биржи не ограничивались учетом и выплатой пособий по безработице, а проводили активную политику занятости. При этом действовали биржи в крайне тяжелых условиях, вызванных разрухой, отсутствием необходимых финансовых средств, проработанных методов посреднической деятельности.

**Методы воздействия государства на рынок труда**

Государственные мероприятия по оказанию помощи безработным:

- содействия занятости, которые приняты во всех странах: общественные работы,

- профподготовка безработных,

- помощь застойному ядру безработных.

В настоящее время распространены два типа общественных работ: трудоемкие работы /дорожное строительство, мелкие ирригационные работы, строительство дешевого жилья, ремонт школ, больниц/ и работы, носящие социальный характер /услуги престарелым, уход за детьми, помощь в обслуживании больных и т.д./. Многие общественные работы направлены на вовлечение молодежи в общественное производство /"молодежные команды" в Швеции, программы для неработающей молодежи в Великобритании/.

Профессиональная подготовка безработных рассматривается как более эффективная мера по борьбе с безработицей, чем открытие дополнительных рабочих мест и выплата пособий, и как один из методов регулирования занятости. Идея этого метода заключается в том, что поощряя профессиональную подготовку в периоды спада конъюнктуры можно противодействовать росту безработицы, а расширяя рамки трудовой активности в периоды экономического подъема - снизить уровень недопроизводства, вызванный дефицитом рабочей силы. Программы проф. подготовки безработных действуют в США, Швеции, ФРГ, Франции и других странах.

Оказывая помощь длительно, неработающим, государство использует всевозможные субсидии, компенсации, дотации и премии в качество стимулирования предпринимателей за трудоустройство застойного ядра безработных.

Вторым основным направлением деятельности государства в области занятости является стимулирование создания гибкого рынка труда. Если ранее временная и частичная занятость расценивались как скрытые формы безработицы, то с конца 80 - х годов эта точка зрения перестает быть состоятельной. Эти формы занятости стали рассматриваться не как переходные от занятости к незанятости, а от занятости к принципиально новым формам занятости. Распространение гибких форм занятости обычно обосновывается необходимостью предоставить хотя бы временную или частичную занятость как можно большему числу людей.

В то же время, как показал анализ, они привели к целому ряду негативных социальных последствий: сегментации трудовых коллективов по технологическому признаку, т.е. расслоению работников на рабочую элиту, "ядро" фирмы, и лиц, работающих по контракту с негарантированной занятостью и социальной защитой. Уменьшению числа трудящихся, получающих разного рода пособия от предпринимателей и из общественных фондов; расширению занятости людей на временных работах и практики самозанятости.

**Мероприятия государства по повышению качества рабочей силы**

В наши дни проблемы занятости и профессиональной подготовки находятся в тесной взаимосвязи. Вот почему в послевоенные годы, и особенно начиная с 60-ых годов, государство проявляет повышенное внимание к развитию всех звеньев системы образования: средней, высшей и профессиональной школы, переподготовки и повышения квалификации взрослых.

В 60 - 70-ые годы государство стремилось расширить выпуск дипломированных специалистов, в первую очередь, с высшим образованием. С этой целью оно взяло на себя основную долю затрат на обучение, предоставляя студентам льготные займы, выплачивая дотации, стипендии. В 80-ые годы, в связи с замедлением темпов экономического роста и возникновением такого явления, как избыток образования, государство стало проводить политику сокращения программ помощи студентам, ограничивая доступ к образованию выходцам из социальных низов, переложив плату за обучение практически целиком на плечи учащихся.

В то время государство стремилось компенсировать количественное сокращение специалистов повышением качества их знаний. В этот период проводились реформы всех звеньев системы образования, направленные на совершенствование учебных программ, обновление материальной базы, демократизацию образования. Для достижения этих целей реформы предусматривали взаимодействие учебных заведений с бизнесом. В работе уделено особое внимание анализу этого взаимодействия, поскольку оно превратилось в необходимый элемент рыночного регулирования, позволяющий наиболее оперативно улавливать меняющиеся потребности производства в специалистах. Государство взяло на себя функцию стимулирования этого процесса, либо непосредственно финансируя программы производственно - вузовского обучения, либо предоставляя налоговые льготы фирмам, вкладывающим сродства в образование.

**Влияние государства на установление и регулирование заработной платы в условиях рынка**

На современном этапе государство отказалось от прямого вмешательства в политику заработной платы, оставив за собой функции установления ставок рабочих и служащих государственного сектора и минимального уровня заработной платы. В то же время государство оказывает косвенное влияние на заработки, законодательно определяя условия заключения коллективных договоров и порядок индексации зарплаты.

Таким образом, во всех промышленно развитых странах в послевоенный период государство принимало участие в регулировании рынка труда, только в зависимости от экономических условий менялись степень и методы этого участия.

**Формирования рынка труда в России**

Было выяснено, что формирования рынка труда в России совершается под воздействием трех факторов:

- исходных национальных условий

- наличия источников массовой безработицы

- глубокого экономического кризиса.

Специфика исходных позиций перехода к рынку определяется отсутствием рынка жилья и рынка капитала, что затрудняет географическую мобильность рабочей силы; обособлением российского рынка труда от международного в связи с отсутствием законодательства, регулирующего политику занятости на межгосударственном уровне; низким организационным уровнем рынка труда; неразвитостью института социального партнерства.

В числе основных источников массовой безработицы можно назвать предприятия ВПК, не перешедшие на выпуск высокотехничной гражданской продукции; предприятия, не сумевшие в новых условиях наладить горизонтальные хозяйственные связи с поставщиками и потребителями; предприятия, рассчитанные на выпуск продукции исключительно из импортного сырья; высвобождающиеся в связи с сокращением государственного промышленного строительства строители. Беженцы из мест межнациональных конфликтов; демобилизованные в связи с сокращением армии военнослужащие.

Анализ условий формирования рынка труда и политики занятости, осуществляемой правительством России, позволил сделать выводы:

1. В настоящее время в России налицо практически все условие, которые в 40-ые годы повлекли за собой в развитых странах активизацию деятельности государства на рынке труда: быстрый рост масштабов рынка труда, вызванный приватизацией, закрытием нерентабельных предприятий, конверсией; необходимость совершенствования качественного уровня рабочей силы; неравномерность регионального развития; неразвитость организационного механизма рынка труда.

2.Чтобы избежать возврата к действовавшей ранее неэффективной системе директивного распределения рабочей силы и установления заработной платы, необходимо определить сферу деятельности государства на рынке труда.

3. В выделенной сфере необходимо использовать опыт развитых стран.

В области содействия в трудоустройстве безработным - это организация общественных работ, государственные программы помощи инвалидам, престарелым, молодежи, женщинам, длительно неработающим.

4. В условиях ожидаемого резкого роста безработицы только традиционными государственными программами /выплата пособии, организация общественных работ, переподготовка/ проблему не решить. Поэтому необходимо применять зарубежный опыт в области внедрения гибких форм занятости . Это особенно актуально для России, основную долю безработных в которой составляют женщины, как правило, имеющие высшее и среднее специальное образование.

5. В области подготовки кадров государство должно взять на себя задачу совершенствования существующей системы образования, оснащения ее современными техническими средствами и методическими разработками. Для формирования связей образования с бизнесом государству необходимо выработать условия, стимулирующие предпринимателей вкладывать средства в образование.

6. В области обеспечения социальных гарантий также необходимо опираться на опыт развитых стран, поскольку они выработали элективные механизмы выплаты пособий и индексации заработков, противодействующие инфляции и позволяющие стимулировать людей к поискам работы.

7. На сегодняшний день объявленная правительством России активная политика на рынке труда противоречит программе общих экономических реформ, в основе которой лежит *монетаристская концепция*. До тех пор, пока эти программы не будут приведены в соответствие, нельзя ожидать стабилизации ситуации на рынке труда.