

УДК 331.5

О. А. Лабейко¹, кандидат экономических наук, доцент,
К. Н. Скидан²

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», ул. Войкова, 21,
225404 Барановичи, Республика Беларусь,
¹+375 (44) 541 76 45, Olgalabeyko@bk.ru, ²+375 (33) 323 36 69, skidanaki.99@gmail.com

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

В статье рассмотрена эволюция теоретико-методологических подходов к исследованию механизма функционирования рынка труда, проанализированы его элементы и установлены их взаимосвязи. Раскрыта роль государства в системе трудовых отношений, показаны направления и инструменты государственного регулирования рынка труда. Актуализирована проблема предупреждения и смягчения последствий социальных рисков в трудовой сфере.

Ключевые слова: теории рынка труда; государственное регулирование рынка труда; риски; социально уязвимые группы населения; государственные программы.

Библиогр.: 9 назв.

O. A. Labeyko¹, PhD in Economics, Associate Professor
K. N. Skidan²

Educational institution "Baranovichi State University", 21 Voikova Str., 225404 Baranovichi, the Republic of Belarus,
¹+375 (44) 541 76 45, Olgalabeyko@bk.ru, ²+375 (33) 323 36 69, skidanaki.99@gmail.com

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF STATE REGULATION OF THE LABOR MARKET

The article considers the evolution of theoretical and methodological approaches to the study of the mechanism of the functioning of the labor market, analyzes its elements and establishes their relationships. The role of the state in the system of labor relations is revealed, directions and instruments of state regulation of the labor market are shown. The problem of prevention and mitigation of the consequences of social risks in the labor sphere has been updated.

Key words: labor market theories; state regulation of the labor market; risks; socially vulnerable groups of the population; government programs.

Ref.: 9 titles.

Введение. При исследовании рынка труда все больше встречается научных работ, в которых авторы предпринимают попытку описать и (или) объяснить уровень занятости, причины и структуру безработицы, предложить инструменты регулирования этих процессов. Вместе с тем непрерывное совершенствование институциональной, технологической, организационно-управленческой, трудовой структур национального хозяйства обостряет многие социально-экономические процессы, в том числе комплекс проблем функционирования рынка труда. Выявление и обоснование путей эффективного регулирования рынка труда является сложной научно-практической задачей, решение которой требует, на наш взгляд, нового осмысления содержания функций государства как субъекта функционирования рынка труда.

Материалы и методы исследования. Методологическую основу исследования факторов и условий функционирования рынка труда, систематизации направлений, средств и инструментов регулирования трудовых отношений составляют положения общей теории рынков.

Результаты исследования и их обсуждение. С позиции методологии классической экономической теории (У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сей) объем купли и продажи рабочей силы, характер найма и предложение труда определяют содержание общественных трудовых отношений. На рынке труда наниматели предъявляют спрос на рабочую силу, в свою очередь, домашние хозяйства осуществляют предложение труда. Единственным механизмом регулирования рынка труда является заработная плата. Под влиянием спроса и предложения на рабочую силу она (цена рабочей силы) увеличивается или уменьшается. Рыночное равновесие достигается в том случае, когда любой человек может найти себе работу в соответствии с полученной специальностью и желаемым уровнем дохода, а безработица отсутствует вследствие добровольного отказа от поиска работы части населения, неудовлетворенной уровнем оплаты труда. В классической модели характерными признаками функционирования рынка труда являются: свободный выбор рабочего места и условий труда, осуществления найма рабочей силы; материальная и моральная мотивация работников в высокопроизводительном труде; конкурентная среда, дающая возможность нанимателям и работникам согласовывать при прочих равных условиях правила использования рабочей силы. Организационный и экономический механизмы функционирования рынка труда создают условия для работников, имеющих разную квалификацию, участвовать в производстве экономических благ, обеспечивают возможности получения дохода гражданам для удовлетворения своих и семьи потребностей. В теории рынка труда А. Смита трудовая деятельность служит единственным источником богатства нации, а способности к трудовой деятельности признаны товаром и объектом купли-продажи [1; 2].

Заслуженой марксистской теории стало открытие двойственности характера труда, его меновой стоимости и способности создавать прибавочную стоимость. К. Маркс вводит понятие «рабочая сила», под которой понимает всю совокупность способностей человека к профессиональной деятельности, в отличие от непосредственного производства товаров и услуг (конкретного труда), результатом использования рабочей силы является стоимость созданного экономического блага. Представителями марксистской (политической) экономии разработана теория прибавочной стоимости, объясняющая создание рабочей силой стоимости товара большей, чем сама рабочая сила, которая, в свою очередь, является источником прибыли капиталистов.

В 30-е годы XX века сокращение производства, высокий уровень безработицы и снижение реальных доходов населения детерминировали исследование дополнительных субъектов регулирования рынка труда. В кейнсианской теории рынок труда характеризуется статичностью и инертностью, что отличает его от иных типов рынков. По существу, изменение спроса и предложения на рынке труда не приводит в состояние рыночного равновесия заработную плату, т. е. она не является гибкой. Дж. Кейнс придерживался положения о том, что равновесие на рынке труда является лишь частным случаем, безработица и инфляция могут быть стабилизированы только лишь активной политикой государства посредством регулирования сбережений населения и предпринимательских инвестиций.

Представители институциональной теории (Т. Веблен, Р. Коуз, Д. Норт, Дж. Коммонс, Дж. Гэлбрейт и др.) поставили под сомнение сингулярность функционирования конкурентного рынка труда, автоматического достижения рыночного равновесия, рационального поведения индивида. Они доказали различия в оплате труда работников различных отраслей, профессий, а также обратили внимание на необходимость дифференциации условий и содержания труда. Получила своё развитие теория сегментации рынка труда, разделяющая рабочую силу на занятых на постоянной работе и по краткосрочным договорам, демографические группы, доказывающая существование кластеров рабочих мест [3]. Очевидно, что расширение предмета исследования рынка труда позволило институционалистам не опровергать постулаты классической теории, а увидеть существующие противоречия, ввести и объяснить новые формы регулирования рынка труда с помощью понятия «институт». Административные правила, коллективные договоры, нормы, стандарты, обычаи являются неотъемлемой частью функционирования рынка труда.

Таким образом, на рынке труда объектом управления являются три элемента: предложение, спрос и цена рабочей силы. Конъюнктура рынка труда определяется отношением спроса и предложения рабочей силы, которая, в свою очередь, имеет существенное воздействие на цену рабочей силы [4, с. 12].

Эволюция экономических учений привела к выводу о существовании трех видов регулирования социально-трудовой сферы: рыночное, государственное, институциональное.

В современных экономических исследованиях государственное регулирование рынка труда сводится к политике по сокращению уровня безработицы и повышению уровня занятости [5]. Ряд ученых ключевой целью регулирования рынка труда видят в достижении сбалансированности спроса и предложения как по объему, так и по структуре [6, с. 57].

По нашему мнению, государственное регулирование рынка труда должно быть направлено на создание конституционных, правовых, экономических и административных институтов, обеспечивающих эффективную и свободно избранную занятость для различных социальных групп населения. Представленное определение, охватывая все аспекты регулирования рынка труда, отвечает современной концепции социального рыночного хозяйства, в котором государство создает надежные институциональные условия для реализации рыночного механизма.

Государство в системе социально-трудовых отношений представлено республиканскими, региональными органами власти, местными распорядительными и исполнительными комитетами, выполняющими следующие функции:

- законодательную (разработка правовых норм и механизмов их исполнения);
- социально-экономическую, связанную с обеспечением занятости населения, воспроизводством трудового потенциала, устранением диспропорций спроса и предложения рабочей силы, совершенствованием системы профессионального образования и др.;
- защиту прав наемных работников и интересов работодателей в сфере реализации трудовых отношений.

К числу основных направлений государственного регулирования рынка труда относятся:

- 1) политика занятости; 2) политика в области оплаты труда; 3) социальное партнерство.

Вместе с тем разражение противоречий, присущих современной системе социально-трудовых отношений (сокращение трудового потенциала, диспропорции оплаты труда в отдельных отраслях и сферах деятельности, отставание системы профессиональной подготовки от потребностей реального сектора экономики, существование на рынке труда социально уязвимых групп населения), требует выделения самостоятельного направления государственного регулирования рынка труда, такого как предупреждение и смягчение последствий социальных рисков.

Справедливости ради следует отметить отсутствие единой методологической основы исследования природы, причин, механизмов минимизации и компенсации последствий рисков в социально-трудовой сфере. Можно лишь указать на отдельные направления научных исследований, посвященных выявлению и классификации социальных рисков [6—8]. Так, Т. П. Волкова, В. С. Хомякова определяют социальные риски как «вероятности наступления событий, способных негативно повлиять на социальное, материальное и духовное состояние человека и нарушающих его социальную и профессиональную деятельность» [7]. Особое внимание указанные ученые среди возможных видов социальных рисков уделяют рискам потери профессиональной трудоспособности и трудового дохода трудовыми ресурсами страны. Ряд исследователей акцентируют внимание на причинах социальных рисков, которые могут быть вызваны нестабильной экономической ситуацией в стране, индустриальными изменениями в производстве и др.

Авторы настоящего исследования будут исходить из того, что социальные риски «это те негативные явления и процессы, с которыми может столкнуться индивид в процессе своей трудовой деятельности». Это могут быть: отсутствие возможностей и условий получения качественного профессионального образования; изменения структуры спроса на рабочую силу, приводящие к невозможности трудоустроиться в соответствии с полученной специальностью; невозможность получить профессиональную подготовку, повышение квалификации, перепод-

готовку; временная или частичная утрата профессиональной трудоспособности. При выработке механизмов нивелирования и минимизации последствий социальных рисков следует выделить субъектов трудовых отношений, подверженных воздействию указанных рисков. К таким субъектам следует отнести прежде всего социально уязвимые группы населения: молодежь, впервые ищущая работу; лица с инвалидностью; родители в многодетных и неполных семьях, а также воспитывающие детей-инвалидов; население старших возрастов; лица, утратившие социальные связи по причине длительной изоляции.

По нашему мнению, представленный подход имеет прикладной характер, позволяя государству, как гаранту социальной стабильности в обществе, вырабатывать конкретные направления управления социальными рисками в трудовой сфере. К их числу относятся:

- реализация в социально-трудовой сфере государственных и региональных программ;
- создание новых, модернизация и обновление рабочих мест;
- профессиональная подготовка и переподготовка безработных;
- стимулирование безработных по организации предпринимательской деятельности, самозанятости;
- развитие институциональных условий применения гибких форм занятости;
- содействие безработным в трудовой мобильности и т. д.

В Республике Беларусь государственные программы являются ключевым инструментом управления социальными рисками, с которыми сталкиваются уязвимые группы населения. Отличительной характеристикой Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2021—2025 годы является ее целевой характер по содействию занятости населения, которое нуждается в дополнительных мерах социальной защиты. Программа включает одну из таких ключевых приоритетных задач, как вовлечение в трудовую деятельность экономически неактивного населения. Ее решение предусматривает активные (1, 4, 5) и пассивные (2, 3) меры содействия занятости:

- 1) бронирование рабочих мест для трудоустройства лиц, не способных на данный период времени быть конкурентоспособными на рынке труда;
- 2) компенсация нанимателям затрат на оплату труда при трудоустройстве граждан, впервые ищущих работу;
- 3) оказание финансовой поддержки нанимателям по организации адаптации к трудовой деятельности инвалидов, созданию и сохранению рабочих мест для инвалидов;
- 4) содействие в трудоустройстве и финансирование затрат на оплату труда безработным лицам, находившимся в длительной социальной изоляции;
- 5) обучение с гарантированным трудоустройством граждан предпенсионного возраста [9].

Заключение. Вопросы эффективного функционирования рынка труда — это комплексная задача, которая требует государственного регулирования по следующим направлениям: создание институциональной среды сбалансированного функционирования рынка труда по профессионально-квалификационному, территориальному признакам, уровню участия в рабочей силе; обеспечение минимальных гарантированных доходов населения и заработной платы по группам работников, отраслям и сферам деятельности; разработка механизмов взаимодействия работодателей, профессиональных союзов, исполнительной власти; управление рисками в социально-трудовой сфере. Совершенствование инструментов государственного регулирования рынка труда предполагает усиление их адресного характера с учетом различных потребностей и интересов субъектов социально-трудовых отношений.

Список цитированных источников

1. Дрождинина, А. И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда / А. И. Дрождинина // Вестн. МГТУ. — 2011. — Т. 14, № 1. — С. 7—11.
2. Леманова, П. В. Обзор ключевых концепций функционирования рынка труда / П. В. Леманова // Вестн. Таганрог. гос. пед. ин-та. — 2014. — № 1. — С. 97—103.

3. *Ванкевич, Е. В.* Институциональное строение рынка труда в Беларуси: направления оценки и развития / Е. В. Ванкевич // *Белорус. экон. журн.* — 2009. — № 9. — С. 88—103.
4. *Низова, Л. М.* Государственное регулирование занятости населения в современной экономической системе : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 / Л. М. Низова ; ФГБОУ ВПО «Марийский государственный университет». — Казань, 2011. — 54 с.
5. *Зиядуллаев, Н. С.* Совершенствование механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики / Н. С. Зиядуллаев, Н. В. Лясников, А. С. Воронов // *Гос. упр.* — 2018. — № 70. — С. 33—48.
6. *Солодовников, С. Ю.* Тенденции и перспективы развития занятости и создания социально-научного сообщества в условиях модернизации транзитивной экономики: на примере Республики Беларусь / С. Ю. Солодовников // *Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. D : «Экономические и юридические науки».* — 2015. — № 6. — С. 2—9.
7. *Волкова, Т. П.* Риски в социально-трудовой сфере: теория и практика / Т. П. Волкова, В. С. Хомякова // *Социум и власть.* — 2018. — № 4 (72). — С. 79—89.
8. *Дзюбенко, Е. В.* Роль социального риска в системе трудовых отношений [Электронный ресурс] / Е. В. Дзюбенко // *Психология, социология и педагогика.* — 2014. — № 11. — Режим доступа: <https://psychology.snauka.ru/2014/11/3945>. — Дата доступа: 01.04.2022.
9. Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021—2025 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 30 дек. 2020 г., № 777. — Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=C22000777>. — Дата доступа: 01.04.2022.

Поступила в редакцию 08.04.2022.