

Горланова Анастасия Эдуардовна

соискатель кафедры прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета
dom-hors@mail.ru

Вукович Милан Драганович

студент экономического факультета
Кубанского государственного университета
dom-hors@mail.ru

БИРЖА ТРУДА: МИРОВОЙ И РОССИЙСКИЙ ОПЫТ

Аннотация:

В статье рассматриваются проблемы создания биржи труда. Всероссийское бюро труда накапливает опыт найма больших партий работников и тиражирует 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.

Ключевые слова:

рынок труда, биржа труда, трудовые ресурсы, государство, мировой опыт.

Gorlanova Anastasia Eduardovna

PhD applicant of the Applied Economy
and Human Resources Management Department,
Kuban State University
dom-hors@mail.ru

Vukovich Milan Draganovich

Student of the Economic Department
Kuban State University
dom-hors@mail.ru

LABOUR EXCHANGE: GLOBAL AND RUSSIAN EXPERIENCE

The summary:

The article discusses problems of the labor exchange formation. The all-Russian labour office accumulates experience of large group of workers' employment and replicates it, establishing a network of employment services organizations. The authors think it is proper to consider institutionalization of the labour agency in order to improve human resources recruitment efficiency, HR's regional and professional mobility at the labour market.

Keywords:

labour market, labour exchange, labour resources, the state, world experience

Обзор отечественной и зарубежной литературы позволяет нам выделить следующие формы трудового посредничества: 1) частно-коммерческие, 2) благотворительные, 3) государственные, 4) муниципальные, 5) предпринимательские, 6) рабочие и 7) смешанные. По нашему мнению, необходимо назвать и нелегальные формы трудового посредничества, т. е. не имеющие юридического оформления. Интересы частных предприятий на рынке труда были ориентированы на получение прибыли, что, безусловно, снижало эффективность деятельности данных предприятий, поскольку в целом такая установка противоречила интересам работодателей и работников. Государство вынужденно было ввести ограничения на частное трудовое посредничество. В государственных структурах запрещалось взимать плату и с работника, и с предпринимателя, а также вынуждать работника менять место жительства.

Совершенствование правовой базы рынка труда обусловило лицензирование посреднической деятельности. Лишение лицензии было возможно в случае, если обнаруживались факты, свидетельствующие о недобросовестности работников организационных структур. Осуществление посреднической деятельности без лицензии во многих странах преследовалось по закону, предусматривающему крупный денежный штраф и тюремное заключение. Законодательно регламентированные меры наказания устанавливались за взимание платы сверх установленной таксы, вымогательство, взятки, принуждение работать. Такса устанавливалась администрацией и взималась при уже совершенном трудоустройстве. Существовали и организации, выполняющие функции трудоустройства в благотворительных целях, но они не получили широкого распространения.

Однако практика создания бирж труда на благотворительные пожертвования постепенно расширялась. Эффективность организаций рынка труда повышалась вследствие государственного посредничества, практиковавшегося в Австралии, Норвегии, США и Англии. Одновременно были приняты законы об обязательном страховании рабочих в связи с безработицей. Создавались региональные и окружные биржи труда [1]. Они подразделялись на классы в зависимости от величины населения городов, в которых функционировали. Организационные структуры взаимодействовали между собой, а также с вышестоящими биржами, в частности столичными. Во многих странах широкое распространение получили муниципальные, или общинные, биржи труда. Они не взимали платы, а их деятельность осуществлялась на паритетных началах, что позволяло сочетать интересы работодателей и работников.

Предпринимательские биржи труда создавались при предпринимательском союзе и нанимали рабочих на предприятия, входящие в данный союз. В начале XX в. почти треть организаций на рынке труда создавалась при участии предпринимательских союзов. Это позволяло повысить в границах организационных структур требования к качеству рабочей силы. Одновременно практиковалась система идеологического давления на работника, предъявлялось, в частности, требование его неучастия в забастовках. Ограничения прав работников приводило к тому, что биржи труда создавались при профессиональных союзах. В дальнейшем возникали смешанные биржи труда, которые создавались по предварительному соглашению между предпринимательскими и рабочими организациями. Однако широкого распространения они не имели вследствие отсутствия организационно-экономического механизма регулирования разногласий между предпринимателями и работниками. Управление смешанными биржами строилось на паритетных началах на основе принятых тарифных соглашений. Организации трудового посредничества различались по методам создания, особенностям функционирования, способам включения работника в трудовой процесс.

Российский рынок труда существенно отстает от соответствующих институтов в развитых странах. К началу XX в. биржи труда функционировали только в крупнейших городах, но их деятельность не была масштабной. Незначительное количество частных и благотворительных контор по трудоустройству существенно не влияло на регуляцию занятости. Совершенствование организационно-экономического механизма рынка труда в России началось во время Первой мировой войны, когда за несколько лет возникло несколько сотен бюро и бирж труда. По мнению Г.Г. Вукович, основными причинами их создания послужили: 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 организационно-экономических механизмов рынка труда с целью его оптимизации и снятия социально-экономической напряженности. Дисбалансу на рынке труда способствовали закрытие внешних границ и невозможность выхода российских рабочих на внешний рынок труда. Оптимизация рынка труда была направлена на преодоление региональной неравномерности распределения рабочей силы [2].

В российской экономике рынки труда первоначально создавались для обеспечения работой беженцев, а затем и местных безработных [3]. Характерно, что деятельность многих организаций посреднического типа была направлена на обслуживание безработных определенной национальности. 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 го-

родов, 24 % – на долю латышского и еврейского комитетов [4]. В некоторых городах России национальные комитеты имели широкую сеть организаций, работающих на рынке труда. Основными организаторами бирж труда выступали органы городского управления. Услуги биржи труда для рабочих и предпринимателей, как правило, были бесплатными. Характерно, что биржи отказывались обслуживать предпринимателей, на предприятиях которых происходили забастовки или социальные конфликты. Посредством российских бирж труда регулировались также цены на рабочую силу, поскольку биржи отказывались сотрудничать с предпринимателями по ценам, ниже рыночных. Однако биржи не регулировали частные конфликты между работниками и предпринимателями.

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. В 1915 году было создано 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 все региональные бюро и биржи действовали по одной форме учета. Были выработаны законодательные нормы и принципы трудового посредничества, в частности положение о необходимости обслуживания национального рынка рабочей силы без дифференциации беженцев и небегенцев [5], разработаны рекомендации, касающиеся участия предпринимателей и рабочих в управлении биржами и бюро труда. Всероссийское бюро труда выступило 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 различных структур рынка труда существенно повысилась эффективность их деятельности, особенно при масштабном найме рабочей силы, что было важно для России, где крестьяне зимой работали на промышленных предприятиях, а летом были заняты в деревне на полевых работах, нивелируя 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 [6].

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 на труд и его предложения. Тиражирование собранной информации позволяло унифицировать условия найма в разных регионах, снижать конфликтность между предпринимателем и работником, сокращать 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, проводимый бюро, позволял устанавливать нормы труда и оплаты для других посреднических организаций.

Ссылки:

1. Хуссманис Р., Мехран Ф., Верма В. Обследования экономически активного населения: занятость, безработица и неполная занятость: Методологическое руководство МБТ : пер. с англ. М., 1994.
2. Вукович Г.Г. Опыт регулирования рынка труда в промышленно развитых странах // Аудит и финансовый анализ. 2011. № 5.
3. Струмилини С.Г. Проблемы экономики труда. М., 1982.
4. Меньшикова О. Заработная плата или «пособие по труду»? // Вопросы экономики. 1998. № 1.
5. Шнипер Р.И., Новоселов А.С. Региональные проблемы рыночного регулирования: экономический аспект. Новосибирск, 1993.
6. Вукович Г.Г. Исследование механизма разрешения противоречий рынка труда региона // Общество: философия, история, культура. 2011. № 4.

References (transliterated):

1. Khussmanis R., Mekhran F., Verma V. Obsledovaniya ekonomicheski aktivnogo naseleniya: zanyatost', bez-rabotitsa i nepolnaya zanyatost': Metodologicheskoe rukovodstvo MBT : transl. from English M., 1994.
2. Vukovich G.G. Opyt regulirovaniya rynka truda v promyshlenno razvitykh stranakh // Audit i finansoviy analiz. 2011. № 5.
3. Strumilin S.G. Problemy ekonomiki truda. M., 1982.
4. Men'shikova O. Zarabotnaya plata ili «posobie po trudu»? // Voprosy ekonomiki. 1998. № 1.
5. Shniper R.I., Novoselov A.S. Regional'nie problemy rynkovedeniya: ekonomicheskii aspekt. Novosibirsk, 1993.
6. Vukovich G.G. Issledovanie mekhanizma razresheniya protivorechii rynka truda regiona // Obshchestvo: filosofiya, istoriya, kul'tura. 2011. № 4.