**РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ**

***Л.И. Рахматуллина аспирантка кафедры***

***Экономической теории и управления***

***Научный руководитель: Г.М.Залозная, д.э.н.,***

***зав. кафедрой Экономической теории и управления***

*ФГОУ ВПО Оренбургский государственный*

*аграрный университет*

В современной повседневной жизни социально-экономические связи и отношения между людьми осуществляются через институты. Институциональный механизм рынка труда образуется системой экономических институтов, которая включает в себя институты-организации, институты-нормы (национальные и профессиональные традиции труда, обычаи, привычки делового этикета). Он способствует формированию умений и социальных установок индивидов, накоплению ими необходимого производственного опыта, создает возможность получить рабочее место для владельца рабочей силы, для работодателя – возможность создания необходимых товаров (услуг) и получения прибыли.

Элементы институционального механизма – институты – регулируют отношения между участниками процессов в сфере оплачиваемой занятости. Институты трудовых контрактов, заработной платы, фирмы и государства функционируют как институциональный механизм рынка труда. Они обеспечивают функции адаптации экономической системы, решения проблем кооперации, уменьшения неопределенности между субъектами рынка.[[1]](#footnote-1)

Роль всех экономических институтов состоит в регулировании социально-трудовых отношений, связанных с организацией и управлением процессами жизнедеятельности, материального и социального воспроизводства.

Институциональную систему на рынке труда образуют трудовые соглашения между занятыми и безработными с фирмами и государством, а также между государством и предприятиями. Основными регулировщиками таких соглашений являются институты фирмы, трудового коллектива, профессиональных союзов и т.д.

Институциональное развитие необходимо по следующим причинам: Россия не имеет ни традиций предпринимательства, ни опыта децентрализованного принятия решений. В силу этого важнейшее место трансформации отношений занятости, как и всех других экономических отношений, занимают системно-институциональные преобразования.1

Система институтов рынка труда обеспечивают надежность, регулярность, точность функционирования субъектов социально-трудовых связей и отношений.

В России существует множество институтов рынка труда – биржа труда, службы занятости населения, профсоюзы, союзы предпринимателей, службы подготовки кадров, службы по урегулированию коллективных трудовых споров и т.д. и соответствующие органы управления – но не все они работают слажено и эффективно. В современном обществе действует тенденция институционализации экономической среды: усиления воздействия старых и возникновение новых продуктивных институтов, определяющих процессы труда и отношения занятости населения, уничтожение неформальных, недействующих институтов.

Основополагающей целью функционирования практически всех институтов рынка труда на данный момент является преодоление безработицы и поддержание стабильного высокого уровня занятости населения.

Система институтов рынка труда необходима для упорядочения, строгого соблюдения заранее заданных правил и стандартизации экономических связей и отношений в сфере трудового обмена.

Использование системы экономических институтов представляет практический смысл как для экономического роста в масштабе страны, так и для служебного положения работников и возможностей руководства компаний маневрировать трудовыми ресурсами. Институты задают систему стимулов (положительных и отрицательных), направляя деятельность людей в определенное русло. Важно рассматривать четкое и продуманное выполнение всех функций институтов рынка труда. Таким образом, институты снижают неопределенность экономического развития, делают действия агентов более предсказуемыми.[[2]](#footnote-2)

Рассмотрим государство, как институт рынка труда. Произошло усиление инфорсмента со стороны Роструда и прокуратуры. Но в тоже время ужесточение законодательства привело к росту уровня безработицы, так как в большинстве случаев увольнение сотрудников осуществляется с нарушением действующего законодательства или в рамках ситуаций, не предусмотренных действующим законодательством. Проблема кроется в том, что работодатель просит либо принуждает работника уволиться по собственному желанию. А это лишает работника гарантированных законом прав, в том числе выходного пособия. В связи с этим было принято решение о разработке региональных программ по стабилизации ситуации на рынке труда и существенном государственном финансировании этих программ. И в той или иной форме работники сохранили работу. Меры, направленные на развитие малого предпринимательства среди безработных, организацию общественных работ и т.д. кардинально не меняют ситуацию. Институциональный механизм адаптации к нынешним условиям привел к более масштабным сокращениям персонала и гибкой заработной плате.

Кадровыми службами большинства российских компаний созданы специальные программы развития персонала. И здесь возникает проблема оплаты за это переобучение. Необходимо осуществлять субсидирование рынка труда.

В российских компаниях широкое распространение получила практика обязательной отработки. Но ведь работник имеет право на неограниченные возможности международного трудоустройства в интересах наилучшей для себя реализации профессиональных знаний. Не должно быть никаких условий, закрепляющих подготовленную рабочую силу за конкретным предприятием или государством.2

Еще один институт рынка труда, служба занятости, важнейшей функцией которого является информационная функция. Результатом непродуманной реализации информации стала информационная ассиметрия (ограничения по возрасту). Невозможность найти работу 50-ти летним, что сказывается не только на психологическом и физическом состоянии, но и на их способности вкладывать средства в образование своих детей. Также обстоит дело и с молодежью. Происходит раскрытие более полной информации за определенное вознаграждение.

Функционирование профсоюзов, как других институтов рынка труда, невозможно определить однозначно. Исследование выявило две тенденции: во-первых, большинство из экспертов солидарны с тем, что профсоюзы в настоящее время являются фундаментом социальной стабильности в России, а, во-вторых, их значение существенно возросло во время экономического кризиса. Основным результатом исследования стали рекомендации аналитиков о том, на чем необходимо сосредоточить внимание профсоюзам, чтобы достойно ответить на будущие вызовы:  это - организационное укрепление многочисленных профсоюзных структур через слияние различных профсоюзных организаций, в особенности в рамках одной отрасли; увеличение   степени   влияния профсоюзов   на   политическую   систему   страны, вплоть до участия в региональных политических процессах и выборах, и обновление кадрового состава профдвижения.[[3]](#footnote-3)

Для профсоюзов важно чтобы о них знали и в районе, и в городе, и в области. Возможность социальной защиты профсоюзами своих членов увеличивается при устойчивых связях с местными администрациями, органами социального обеспечения, юстиции, охраны порядка и службами занятости. Успехи профсоюзов должны освещаться в местной прессе. Любые судебные процессы, ведущиеся профсоюзами против администрации, должны быть широко известны в регионе, вне зависимости от их исхода. Люди должны знать, что защита работающего по найму возможна не теоретически, а практически, и воплощается конкретной профсоюзной организацией каждый день и в цивилизованных формах.

Бесспорно, чем сильней профсоюз, тем более эффективны его совместные действия с другими организациями. Так что за пределами предприятий чаще всего действует не сам профсоюз, а большое профобъединение, в которое он входит. Практически это означает, что переговоры, разработки планов мероприятий, их организация, осуществляется профсоюзными специалистами и профессиональными защитниками. Мало того, что эти люди достаточно далеки от рабочих мест. Они  часто вообще приходят "со стороны" и не знают всех плюсов и минусов предприятий.

Говоря о проблемах рынка труда, необходимо затронуть неэффективность системы социального партнерства. На сегодняшний день все необходимые условия для развития социального партнерства в России уже существуют, но существенной проблемой для его успешного функционирования является создание единых органов управления.[[4]](#footnote-4) Деинституционализированность российской экономики и является проявлением не эффективности системы социального партнерства.

Отсутствие на российском рынке труда эффективных институтов объективно требуют: формирования рынка услуг по трудоустройству, то есть по оказанию трансакционных услуг (коммерческие организации трудового посредничества, средства массовой информации и т.д.); становления институтов, направленных на компенсацию «провалов» рынка в сфере труда (служба занятости, страхование по безработице); становления институтов защиты прав собственности в трудовой сфере (трудовой арбитраж); трансформации профсоюзов в институт проведения переговоров об условиях трудового контракта, занятости и заработной платы.4

Нужно не только понимать значимость общей институциональной системы, которая обеспечивает рост экономики, но и видеть последствия сегодняшних изменений. Институциональная система определяет направление, по которому развивается рынок труда и это направление может быть решающим фактором долгосрочного развития экономики и общества в целом.

460018, Оренбургская обл., г. Оренбург, ул. Терешковой 10/2,кв.63; (3532)38-84-25; 89225496976; sun244@mail.ru

1. Ашмаров И.А. Институциональный механизм рынка труда. //Вестник ВГУ, Серия экономика и управление.2004.№1.С.143. [↑](#footnote-ref-1)
2. Теребков Г.Г. Проблемы функционирования институтов регионального рынка труда. //Ломоносовские чтения 2003. Аспиранты. Том№1. Секция экономической социологии и социология труда. [↑](#footnote-ref-2)
3. Мазин А. Профсоюзы: прошлое, настоящее, будущее. //Человек и труд. 2005. №7. [↑](#footnote-ref-3)
4. Биксина Н.А. Системы регулирования рынка труда в России. //Проблемы становления и развития. 2008. №12. [↑](#footnote-ref-4)