

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ
К АНАЛИЗУ ВЗАИМОСВЯЗИ ИЗМЕНЕНИЙ
В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ
И ПАРАМЕТРОВ РЫНКА ТРУДА**

DOI 10.29003/m277.sp_ief_ras2018/505-527

Одной из важнейших функций регулирования социально-трудовых отношений, наряду с обеспечением высокой эффективности производства, является согласование интересов участвующих в этих отношениях сторон. Практика, в том числе и опыт развитых стран мира, показывает, что для решения данной задачи недостаточно одних лишь рыночных механизмов. Достижение баланса интересов всех сторон социально-трудовых отношений в значительной мере связано с развитием трудового законодательства, трансформация которого происходит в связи с изменениями в содержании процесса труда под влиянием технологических и организационных сдвигов в производстве.

Роль и влияние трудового законодательства значительно повышается в условиях структурных преобразований в экономике, результатом которых должно стать обеспечение высокого качества трудовой жизни, снижение качественных и количественных диспропорций на рынке труда, формирование эффективной занятости.

Разработка методологических подходов к анализу влияния изменений в трудовом законодательстве на параметры занятости и рынка труда предполагает, прежде всего, формирование системы показателей, характеризующих количественные и качественные стороны исследуемых процессов. Сложность данной задачи заключается в том, что в отличие от параметров занятости и рынка труда, для которых имеются статистически наблюдаемые количественные показатели, изменения в трудовом законодательстве, за некоторыми исключениями, не имеют количественных измерений.

Совокупность действующих законодательных и нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения, формирует правовую среду, в которой действуют субъекты трудовых отношений – работник, работодатель, государство, выступающее и

как крупнейший работодатель и как гарант соблюдения законности в отношении субъектов трудового права.

Взаимодействие субъектов трудовых отношений осуществляется в рамках вполне определенной правовой среды. Однако важно отметить, что по отношению к различным субъектам трудовых отношений сложившаяся на данный период времени правовая среда может выступать в разных аспектах. Например, при определенных условиях может возникнуть ситуация игнорирования и даже блокирования действия качественных и прогрессивных по своему значению законов. В качестве иллюстрации подобного воздействия правовой среды на параметры рынка труда можно привести ситуацию с наиболее показательным параметром этого рынка – безработицей.

Показатель уровня безработицы является важнейшим индикатором состояния рынка труда и сбалансированности экономической системы на макроуровне в целом. Уровень и динамика этого показателя оказывают существенное влияние на стратегию государственного регулирования экономики. При этом для измерения величины и уровня безработицы на российском рынке труда, используются два значительно отличающиеся по величине и содержанию показателя – так называемая регистрируемая безработица и определяемая по методологии Международной организации труда (МОТ) безработица.

Отметим, что в отличие от международной практики наблюдения за показателями безработицы, особенно в странах с развитой рыночной экономикой, где различия в величине регистрируемой безработицы и безработицы, определяемой по методологии МОТ, практически отсутствуют, отечественная статистика отмечает кратное различие между этими показателями на российском рынке труда. Численность безработных по методологии МОТ на протяжении длительного времени в 3-4 раза превышает численность официально зарегистрированных безработных.

Отмеченная специфика существенного различия величины регистрируемой безработицы и безработицы, измеряемой по методологии МОТ, на российском рынке труда связана, в первую очередь, с крайне низкой законодательно определенной величиной пособия по безработице, бюрократическими сложностями оформления и относительно непродолжительными сроками его получе-

ния¹. В связи с этим, потеряв работу, далеко не все граждане регистрируются в службе занятости, предпочитая другие способы поиска работы и не всегда законные, с точки зрения формального права, способы компенсации утраченного дохода.

Таким образом, несмотря на то, что действующая на российском рынке труда правовая среда формально имеет законодательный механизм социальной защиты при потере работы, на практике его действенность сильно ограничена. В неблагоприятных для действия закона условиях (а именно, при крайне низком уровне гарантии по величине пособия по безработице) его адресаты стремились к использованию внеправовых (а иногда и незаконных) средств достижения собственных интересов.

Этот пример иллюстрирует ситуацию, когда прогрессивный по своей сути закон, призванный защищать интересы работника в рамках существующей правовой среды, на самом деле провоцирует его на противоправные действия.

Правовая среда функционирования рынка труда предполагает, что субъекты рынка имеют возможность реализовать свое право в «системе норм и отношений, охраняемых силой государства» [1]. При этом речь идет, прежде всего, о праве, реализуемом в системе трудовых отношений, т.е. о трудовом праве.

Важно отметить, что понятие трудового права зачастую трактуется как «...отрасль права, регулирующая труд наемных работников. Регламентирует: отношения рабочих и служащих с работодателем, от имени которого выступает администрация, по поводу непосредственного приложения труда; отношения администрации с трудовым коллективом по поводу участия работников в управлении производством, установления и применения условий труда; рассмотрение трудовых споров; вопросы охраны труда и ряд др. Основной источник т.п. – кодекс законов о труде РФ» [2]. Однако при таком подходе из сферы правового регулирования фактически исключается значительная часть занятого населения, относящаяся к категории самозанятых. Поэтому, на наш взгляд, более конструктивным является понимание трудового права как – «...совокупности правовых норм, административных решений и прецедентов, устанавливающих права и обязанности

¹ Величина пособия колеблется от 850 до 4900 руб./мес. Кроме того, величина пособия зависит от непрерывного трудового стажа, заработной платы на последнем месте работы, периода времени нахождения в статусе безработного, районного коэффициента.

для работников и работодателей (индивидуальных предпринимателей и организаций)» [3].

Таким образом, трудовое право можно рассматривать как комплекс не противоречащих Трудовому кодексу законов, подзаконных и иных нормативно-правовых актов, определяющих правовое регулирование трудовых отношений в целом, а также отдельные аспекты трудовых отношений.

Изменения трудового законодательства, касающиеся трудовых отношений на отдельных сегментах рынках труда, несомненно, оказывают влияние на параметры рынка труда в целом. Очевидно, что степень этого влияния определяется как величиной того или иного сегмента рынка труда, так и его спецификой. Здесь можно выделить два аспекта: возможности и ограничения трудовой миграции работников между профессиональными рынками труда, и то же касающееся межрегионального движения рабочей силы. Таким образом, если изменения трудового законодательства носят локальный характер, то оценивая их влияние на параметры рынка труда в целом, необходимо учитывать размеры того сегмента рынка труда, на который они распространяются, например, через удельный вес занятых на этом сегменте рынка труда.

Правовая среда, а значит и законодательные нормы ее определяющие, являются важнейшими системообразующими факторами рынка труда. К системообразующим факторам обычно относят элементы (доминирующие компоненты, определяющие объединение других компонентов) системы, изъятие которых приводит к трансформации рассматриваемой системы в другую систему. На практике это означает, что законодательные нормы трудового права, по сути, формируют действующую модель рынка труда, определяя такие ее параметры как спрос на труд, его предложение и цену, конкурентную среду на рынке труда, институты рынка труда и т.д. Среди перечисленных параметров рынка труда особо следует выделить конкурентную среду, поскольку именно она определяет характер взаимоотношений субъектов рынка и возможности их дальнейшего развития.

Совершенствование трудового законодательства является важнейшим фактором формирования конкурентной среды на рынке труда. При этом следует четко разграничивать понятия конкуренции и конкурентной среды. Если конкурентные отношения (или конкурентную борьбу), в конечном счете, можно рас-

смагивать как желание субъекта занять более выгодную позицию на рынке или получить любое другое преимущество над соперником, то конкурентная среда это не более чем совокупность условий, при которых осуществляется соперничество. Другими словами, это комплекс социально-экономических реалий в которых функционирует рынок труда. Сущность конкурентной среды заключается в обеспечении механизма конкуренции, который непосредственно влияет на параметры рынка труда и занятости и, в свою очередь, является действенным механизмом его регулирования.

Отметим, что сфера труда инерционна по своей природе. Одной из главных причин этого является человеческий фактор – сложившийся привычный образ жизни, менталитет, исторические традиции и т.д. Сложившиеся поведенческие стереотипы не позволяют индивидууму быстро реагировать на изменяющиеся условия в сфере труда и занятости, подстраиваться под меняющиеся потребности производства. Это ведет к значительным структурным диспропорциям на рынке труда в региональном разрезе, по видам экономической деятельности и в профессионально-квалификационном составе занятых.

Конкурентная среда, по своей сути, неоднородна и в ней, также как в правовой среде, можно выделить отдельные сегменты, влияние изменений трудового законодательства на которые будет неодинаково.

Сегменты конкурентной среды на рынке труда целесообразно соотносить с сегментами самого рынка труда. Критерии сегментации могут быть самыми разнообразными, а их выбор в значительной степени связан с наличием необходимой для проводимого анализа информации. Так, можно выделить рынок преимущественно физического труда и рынок преимущественно умственного труда. В последнем можно выделить рынки технической интеллигенции, управленцев (менеджеров), предпринимателей.

Достаточно крупными сегментами совокупного рынка труда являются рынки индустриальной и сельскохозяйственной занятости. Не менее значимыми являются рынки, выделяемые по критерию форм собственности – государственная и частная, по территориальному признаку – региональные рынки труда. Отдельно следует выделить рынки труда мегаполисов и прилежащих к ним территорий в радиусе транспортной доступности и рынки труда моногородов.

Проблема сохранения в России достаточно большой доли теневой занятости обуславливает необходимость выделения сег-

ментов организованного и неорганизованного рынков труда. Неорганизованный рынок труда, характерный для сферы самозанятости, по сути, можно рассматривать как рынок совершенной ценовой конкуренции, поскольку ни фирмы, ни работники неформального сектора экономики не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы. Конкурентная среда организованного рынка труда во многом зависит от действующих на нем таких субъектов рынка как объединения работодателей и работников, а также государства.

Отсюда можно сделать вывод, что изменения трудового законодательства по-разному будут влиять не только на локальные рынки труда, но и на различные сегменты конкурентной среды, а значит и на различные сегменты совокупного рынка труда. В связи с этим, в качестве одного из существенных аспектов анализа взаимосвязи изменений в трудовом законодательстве и параметров занятости и рынка труда можно выделить поиск соответствия и обоснование взаимосвязей между отдельными сегментами правовой среды и сегментами рынка труда.

Можно выделить ряд сегментов рынка труда, характеризующихся разной правоприменительной практикой и степенью правового регулирования. Вполне обосновано считать, что в наибольшей степени нормативно правовые акты трудового законодательства выполняются на крупных и средних предприятиях. Это обусловлено достаточно жестким контролем их деятельности со стороны государства и профсоюзов, обязанностью предоставлять подробную отчетность о своей деятельности, наличием серьезной конкуренции за трудовые ресурсы, побуждающей максимально соблюдать принятые на себя обязательства и гарантии в сфере трудовых отношений.

Более высокая вероятность нарушения трудового законодательства присуща сфере малого предпринимательства. В первую очередь это связано с относительно более слабыми позициями профсоюзов или чаще отсутствием профсоюзной организации на малых предприятиях. Для малых предприятий установлены менее детальные формы статистической отчетности, чем для крупных и средних предприятий, и гораздо более редкая периодичность их представления. Так, если крупные и средние предприятия отчитываются ежемесячно, то для малых предприятий принята квартальная отчетность, а микропредприятия отчитываются один раз в год. Кроме того, вновь созданные малые предприятия имеют в начальный период

своего существования значительные льготы в области контроля над своей деятельностью со стороны государства (надзорные каникулы, право заключения срочных трудовых договоров на срок до 5 лет и ряд других). Очевидно, что все это создает предпосылки практически безнаказанного нарушения нормативно-правовых актов трудового законодательства со стороны работодателя.

Сегмент неформальной занятости российского рынка труда можно охарактеризовать как зону наиболее слабого действия трудового законодательства. По данным проводимого Росстатом обследования рабочей силы, доля неформального сектора в общей численности занятых за последние 10 лет составляла около 20%.

В соответствии с принятой Росстатом методологией к занятым в неформальном секторе относятся – «лица, которые в течение обследуемого периода были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица» [5].

Важно отметить, что неформальный сектор, в свою очередь, состоит из двух секторов. Один из них представляет собой совокупность индивидуальных предпринимателей, каждый из которых – «... гражданин (физическое лицо), занимающийся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, с момента его государственной регистрации в соответствии со ст. 23 Гражданского Кодекса Российской Федерации, ...

Численность лиц, занятых в сфере индивидуального предпринимательства, включает в себя индивидуальных предпринимателей, наемных работников, партнеров, помогающих членов семьи» [6].

Формально индивидуальные предприниматели действуют в правовой среде трудового законодательства, однако на практике обеспечить выполнение норм действующего трудового законодательства в этой сфере рынка труда оказывается чрезвычайно трудно. Пожалуй, единственное, что реально поддается контролю, это финансовая составляющая индивидуального предпринимательства.

Второй сектор – лица, занимающиеся трудовой деятельностью, но не зарегистрированные ни как юридические лица, ни как индивидуальные предприниматели. Фактически эти лица находятся вне

правовой среды трудового законодательства и могут не подчиняться действующему нормативно-правовому регулированию.

Учитывая, что численность занятых является реализованным спросом на рабочую силу, ее можно использовать для оценки пропорций между выделенными по степени соблюдения (выполнения) нормативно-правовых актов трудового законодательства секторами рынка труда. Так, на основе данных обследования рабочей силы и статистики малого и среднего предпринимательства в России за 2016 г. можно утверждать, что более 63% российского рынка труда находится в зоне наиболее полного действия трудового законодательства. Примерно на 15% рынка труда, относящегося к малому предпринимательству, действенность трудового законодательства значительно слабее, чем на крупных и средних предприятиях. Из оставшихся 21,2%, приходящихся на неформальную часть рынка, меньше половины (примерно 37%) можно отнести к зоне, хотя и слабого, но действия трудового законодательства. Большая часть этого сегмента рынка труда может фактически находиться вне пределов формально действующих норм трудового права.

Ряд законов и нормативно-правовых актов в сфере труда прямо устанавливают количественные параметры, обязательные для исполнения субъектами трудовых отношений. Например, размер минимальной оплаты труда (МРОТ), величина и порядок начисления пособия по безработице, продолжительность и порядок предоставления оплачиваемого отпуска, ряд других. Однако большинство нормативно-правовых актов трудового законодательства определяют условия взаимодействия («правила игры») субъектов трудовых отношений и не имеют количественной оценки. В данном случае можно говорить о качестве правовой среды и изменении этого качества при изменении трудового законодательства. Проблема в том, как это качество измерить?

Количественное измерение качественных характеристик тех или иных объектов является сложной, до конца не решенной задачей. Применительно к оценке влияния изменений трудового законодательства на параметры занятости и рынка труда вопрос, на наш взгляд, ставится впервые. Среди возможных подходов к решению данной задачи можно рассматривать разработки, которые чаще всего связывают с управлением качеством продукции, а именно – квалиметрию.

Квалиметрия — «научная дисциплина, в рамках которой изучаются методология и проблематика комплексного количественного оце-

нивания качества объектов любой природы (одушевлённых или неодушевлённых; предметов или процессов; продуктов труда или продуктов природы) имеющих материальный или духовный характер, имеющих искусственное или естественное происхождение» [7].

Термин качество имеет разнообразные трактовки в различных предметных областях, однако общим является трактовка качества как существенного признака, свойства, особенности, характеризующей данный объект. Эта трактовка применима и трудовому праву, однако, на наш взгляд, она требует уточнения. Поэтому предлагается рассматривать качество правовой среды как способность обеспечить условия для достижения баланса интересов всех субъектов трудовых отношений. Принципиальным моментом в данном случае является то, что речь идет о качестве не объекта, а системы, а именно, системы трудового законодательства.

Квалиметрия использует экспертные, аналитические и смешанные методы количественной оценки качества, однако вне зависимости от применяемого метода, эта оценка должна иметь числовое выражение для сопоставимости результатов проводимых оценок в разные периоды времени с целью анализа изменения качества исследуемого объекта в результате внешних воздействий. Для этого используются так называемые квалиметрические шкалы.

Результаты, количественной оценки качества (квалиметрического анализа), как правило, выражаются в одном из трех видов шкал:

- шкала порядка позволяет лишь упорядочить результаты оценок – от меньшего к большему или наоборот, не отвечая на вопрос на сколько (или во сколько раз) больше или меньше. Применительно к предмету настоящего исследования можно рассмотреть следующий гипотетический пример. Допустим, что некая статья трудового законодательства увеличивает штрафные санкции за нарушение того или иного пункта трудового договора. Можно предположить, что это приведет к сокращению подобных нарушений, но оценить количественно это сокращение не представляется возможным, поскольку увеличение штрафных санкций это лишь один из факторов, влияющих на динамику нарушений, а соответствующая статистика для проведения полноценного факторного анализа отсутствует;
- шкала интервалов расширяет возможности порядковой шкалы за счет дополнительной информации о том, на-

сколько один объект отличается по качеству от другого. Для этого каждое состояние объекта должно быть оценено, например, в баллах. Это позволит оценить изменение качества, ответив на вопрос – на сколько оно изменилось. Но ставить вопрос о том: во сколько раз качество объекта улучшилось или ухудшилось в данном случае неправомерно;

- шкала отношений, сохраняя достоинства шкалы интервалов, позволяет отвечать на вопрос: во сколько раз изменилось качество объекта. Использование данной шкалы предполагает необходимость разработки методики оценки качества на основе критерия, позволяющего установить взаимно однозначное соответствие между качеством объекта и каким-либо числом на интервале, например, от нуля до единицы, при условии, что границы интервала в реальной жизни недостижимы².

Применение рассмотренных квалиметрических шкал для количественной оценки изменений качества исследуемого объекта (в данном случае речь идет о правовой среде рынка труда и занятости) существенно различается по затратам времени и средств, а также в части методического обеспечения расчетов.

Очевидно, что шкала отношений дает возможность применения эконометрических методов в задачах анализа влияния изменений в трудовом законодательстве (на основе изменения формируемого им качества правовой среды в сфере трудовых отношений) на параметры рынка труда и занятости. Однако практическая реализация этого подхода весьма трудоемка, а значимый на макроуровне результат не очевиден. Поэтому для решения поставленной задачи в рамках настоящей темы предлагается использовать порядковую шкалу и ограничиться экспертным методом оценки качества правовой среды рынка труда и занятости.

Для анализа взаимосвязи объектов, параметры которых невозможно или крайне затруднительно оценить количественно, разработана и успешно применяется методология ситуационного анализа. Ситуационный анализ, или по-другому SWOT³ анализ,

² Это очевидное требование вводится в силу того, что любой объект не может не обладать хотя бы минимальным качеством. Следовательно, качество должно быть заведомо больше нуля. Но в природе не существует и идеальных объектов. Отсюда – качество может быть сколь угодно близко к единице, но не равно ей.

³ SWOT – S (strengths) – сильные стороны; W (weaknesses) – слабые стороны; O (opportunities) – возможности; T (threats) – опасности, угрозы.

получил, в последнее время, широкое распространение в сфере менеджмента для подготовки, принятия и реализации управленческих решений. Разумеется, что методика SWOT анализа как метод, позволяющий оценить слабые и сильные стороны компании, а также внешние факторы, влияющие на ее развитие, в прямом виде не применим для решения задачи анализа взаимосвязи изменений в трудовом законодательстве и параметров занятости и рынка труда, но методологический подход можно вполне успешно использовать. Он помогает создать гибкую многоступенчатую технологию исследования рассматриваемых вопросов, которая дает возможность осуществить логический отбор важнейших законодательных и нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения, структурировать проблему и определить алгоритм исследования как специфический механизм увязки инструментальных средств анализа и системообразующих факторов, формирующих правовую среду трудового законодательства.

Применение методологии SWOT анализа для оценки влияния изменений в трудовом законодательстве на параметры занятости и рынка труда предполагает необходимость формирования факторов и показателей, характеризующих, с одной стороны, правовую среду, а с другой стороны параметры занятости и рынка труда.

Факторы, влияющие на правовую среду, можно условно разделить на внешние и внутренние. К внутренним факторам будем относить изменения нормативно-правовых актов в рамках действующего законодательства. Здесь имеются в виду различные изменения и уточнения норм действующего законодательства с целью исключения возможных разночтений в их толковании, что приводит к затруднениям в правоприменительной практике. К внешним факторам следует отнести законодательные и иные нормативно-правовые акты, вновь принимаемые под влиянием фактически сложившейся практики трудовых отношений, т.е. законодательное закрепление новых аспектов трудового права.

Еще один момент классификации факторов правовой среды связан с разграничением правовых актов, определяющих количественно измеряемые параметры системы трудовых отношений и параметры, которые не могут быть выражены в количественной форме. К первым относятся, например, минимальный размер оплаты труда (МРОТ), величина пособия по безработице, продолжительность выплаты пособия по безработице, квоты на привлечение ино-

странной рабочей силы, размер компенсаций при увольнении работника по инициативе работодателя, и т.д. Ко вторым – законодательные и нормативно-правовые акты, определяющие лишь права и обязанности сторон трудовых отношений.

Таким образом, правовая среда трудовых отношений формируется под влиянием многофакторной системы нормативно-правовых актов трудового законодательства, которая, тем не менее, может быть использована в методологии ситуационного анализа для осуществления анализа взаимосвязи изменений в трудовом законодательстве и параметров занятости и рынка труда.

Использование методологии ситуационного анализа представляет наибольший интерес с точки зрения государственного регулирования сферы труда. Важнейшим параметром занятости и рынка труда является качество конкурентной среды, представляющей собой совокупность явлений, процессов и условий, оказывающих влияние на формирование, функционирование и развитие соперничества, возникающего в процессе взаимодействия спроса и предложения на рынке труда.

Исследования конкурентной среды на рынке труда [8-10] позволили, наряду с конкуренцией за рабочую силу и конкуренцией за рабочие места, выделить такой вид конкуренции, как конкуренция за условия найма рабочей силы, определяемые действующими нормативно-правовыми актами в сфере труда. Это позволяет рассматривать совершенствование трудового законодательства в качестве приоритета повышения качества конкурентной среды на рынке труда.

Состояние конкурентной среды на рынке труда оказывает непосредственное влияние на такие параметры занятости и рынка труда как уровень оплаты труда, технико-технологическое состояние рабочих мест, условия труда, гарантии занятости и трудоустройства, что, в конечном счете, влияет на производительность труда и качество человеческого капитала, а значит и темпы экономического роста.

Эффективность функционирования рынка труда характеризуют показатели оборота рабочей силы и оборота рабочих мест. Валовой оборот рабочей силы можно разделить на две части: первую составляет чистое изменение занятости, вторую – так называемый дополнительный оборот. Дополнительный оборот рабочей силы возникает при прямых перемещениях работников с одного места на другое; при замене работников, выбывающих из

состава рабочей силы; при наличии качественных несоответствий между спросом и предложением труда и т.д. Дополнительные перемещения сверх чистого изменения занятости называют избыточным оборотом рабочей силы. Как высокие, так и низкие темпы движения рабочей силы имеют свои плюсы и минусы. Высокая мобильность свидетельствует об отсутствии серьезных барьеров на пути перераспределения трудовых ресурсов, о способности предприятий и самих работников быстро реагировать на изменения в условиях спроса и предложения на рынке труда. Низкая мобильность свидетельствует о сильной мотивации работников и может быть результатом значительных инвестиций в специальную подготовку.

Различия между оборотом рабочей силы и оборотом рабочих мест связано с тем что, найм и выбытие работников могут *повторяться на рабочих местах, которые не вовлечены в движение*. Кроме того, нужно учитывать, что появление нового рабочего места на каком-либо предприятии может порождать цепочку перемещений работников между целой группой предприятий. Разность между валовым оборотом рабочей силы и валовым оборотом рабочих мест называют холостым оборотом рабочей силы. Он показывает, какая часть перемещений работников не была продиктована перераспределением рабочих мест между предприятиями и осуществлялась независимо от него.

Как правило, холостой оборот рабочей силы рассматривают в качестве механизма обеспечения более точной настройки соответствия между качественными характеристиками рабочей силы и рабочих мест и одного из ключевых факторов повышения производительности труда. Это справедливо в случае перемещения рабочей силы в перспективные сектора экономики с высокой долей добавленной стоимости. Однако нужно иметь в виду, что значительные масштабы холостого оборота рабочей силы связаны с переходом работника на новое рабочее место, которое, как правило, ни по своему технологическому уровню, ни по составу трудовых функций ничем не отличается от предыдущего. Это неизбежно влечет за собой потери рабочего времени, связанные со сменой рабочего места, и негативно влияет на экономическую динамику.

Следует различать холостой оборот рабочей силы и текучесть кадров. Текучесть кадров определяется числом уволенных по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины, в связи с несоответствием требованиям аттестации. Этот показа-

тель отражает неоправданное движение рабочей силы, вызывающее потери рабочего времени, рост затрат на рабочую силу за счет подготовки вновь принятых рабочих, освоения ими оборудования и т.д. Причины высокой текучести кадров связаны как с низким уровнем социальной защищенности работников, так и с существующей практикой нарушения трудового законодательства со стороны работодателя.

Необходимо отметить существующие проблемы в информационном обеспечении оценки движения рабочих мест и рабочей силы. Выборочные обследования населения по проблемам занятости, проводимые Росстатом РФ, не содержат данных, позволяющих судить об интенсивности движения рабочей силы. Наиболее представительная информация о найме и выбытии работников (в целом по экономике, по отраслям и регионам) имеется в обязательной статической отчетности крупных и средних предприятий, на которых занято лишь около половины всех работников. Кроме того, информацию можно получить из выборочных обследований домохозяйств. Тем не менее, эта информация не в полной мере отражает реальные параметры движения рабочей силы и рабочих мест и дает лишь общие представления об этих процессах. Решение данной проблемы возможно, например, в рамках законодательного закрепления обязанности работодателя сообщать в службу занятости информацию обо всех фактах приема и увольнения работников, а также создания и ликвидации рабочих мест.

Феномен неформальной занятости явился важным фактором недопущения массовой безработицы в период трансформационных изменений в экономике России в 90-е годы прошлого века. Однако в настоящее время рост неформальной занятости является одним из тормозов экономического роста, усугубляя имеющиеся диспропорции в занятости и на рынке труда. Размер и состав неформального сектора отражает степень развития и эффективность функционирования институтов государственного управления и регулирования. Занятые в неформальном секторе более уязвимы, поскольку они осуществляют свою деятельность фактически вне сферы действия трудового законодательства и на них не распространяются социальные гарантии в сфере труда и занятости. По сути, неформальная занятость является альтернативой безработице, а не формальной занятости.

Информация о секторе неформальной занятости содержится в материалах обследования рабочей силы, проводимых Росстатом.

Однако эти данные касаются лишь лиц, «... которые в течение обследуемого периода были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица» [11]. Таким образом, в категорию неформально занятых попадают и лица, зарегистрированные как индивидуальные предприниматели, деятельность которых регулируется действующими законодательными нормами, в том числе и трудовым законодательством. Это необходимо учитывать при оценке влияния изменений в трудовом законодательстве на параметры занятости и рынка труда.

Напряженность на рынке труда характеризуется целым набором статистически наблюдаемых показателей, к которым относятся: уровень занятости, уровень безработицы, среднее время поиска работы безработными; удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более; нагрузка незанятого населения, состоящего на регистрационном учете в государственных учреждениях службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию.

Уровень занятости, уровень безработицы и среднее время поиска работы безработными являются обобщающими показателями рынка труда, в большей мере связанными с изменениями общеэкономической конъюнктуры, чем с изменениями в трудовом законодательстве. Наиболее тесная взаимосвязь изменений в трудовом законодательстве и параметра напряженности на рынке труда просматривается, на наш взгляд, по показателям удельного веса безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, и нагрузке незанятого населения, состоящего на регистрационном учете в государственных учреждениях службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию.

Важность показателя удельного веса безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, обусловлена еще и тем фактом, что его величина в среднем по экономике составляет около 30%, а по некоторым регионам более половины зарегистрированных безработных. Очевидно, что в условиях нарастающего дефицита трудоспособного населения, решение данной проблемы становится все более актуальным, а одним из путей ее решения является совершенствование трудового законодательства.

Показатель нагрузки незанятого населения, состоящего на регистрационном учете в государственных учреждениях службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию характеризует существующие диспропорции в структуре спроса на рабочую силу и ее предложения. Однако необходимо учитывать, что данный показатель не в полной мере отражает реальную ситуацию на рынке труда. Во-первых, в рамках действующего трудового законодательства, не все граждане, зарегистрированные в службе занятости, формально являются безработными. Во-вторых, при расчете данного показателя учитываются лишь те вакансии, которые заявлены работодателями в службу занятости, хотя фактическое число вакансий может существенно превышать данные службы занятости [12].

Тем не менее, вне зависимости от точности оценки показателя нагрузки на одну вакансию, устранение (или снижения) структурного дисбаланса на рынке труда и в занятости следует рассматривать как один из приоритетов повышения эффективности использования трудовых ресурсов, в реализации которого одним из решающих факторов является совершенствование нормативно-правовых актов трудового законодательства.

Широкое распространение в последние годы получает удаленная занятость. Очевидно, что этот процесс существенно влияет на параметры занятости и рынка труда, изменяя их структуру. В связи с этим, следует уточнить ряд особенностей, связанных с видами удаленной занятости. Удаленную занятость принято классифицировать по трем видам: надомная работа, дистанционная занятость, фриланс.

Надомная работа регулируется Трудовым кодексом (Гл. 49 ТК РФ). При надомной работе рабочим местом работника является его дом. Сырье, инструменты для выполнения тех или иных работ предоставляет работодатель либо работник может приобрести их самостоятельно. Условия трудовых отношений между работником и работодателем оговариваются в Трудовом договоре.

Дистанционная занятость представляет собой выполнение определенных функций, оговоренных в Трудовом договоре. Работа осуществляется вне стационарного рабочего места, предоставляемого работодателем. Для работы и связи с работодателем работнику необходимо использовать информационно-телекоммуникационные сети (ИТС) общего пользования. Этот вид удаленной занятости также регулируется Трудовым кодексом (Гл. 49.1 ТК РФ).

Фриланс — это работа по договору гражданско-правового характера. Никаких социальных гарантий подобный вид найма не предполагает и фактически осуществляется вне действия норм трудового законодательства.

Существенными аспектами трудовой деятельности в режиме удаленной занятости, требующими четкой регламентации в рамках трудового законодательства, можно считать: соблюдение режима труда и отдыха, вопросы охраны труда, вопросы соблюдения коммерческой тайны, ряд других, которые не могут быть проконтролированы работодателем и ответственность за которые не может быть возложена на него. От того, насколько будут проработаны эти вопросы в правовом отношении, во многом будет зависеть развитие этой формы занятости, а значит и структурные параметры занятости и рынка труда.

В современных условиях особую актуальность приобретает способность рынка труда быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям функционирования экономики. Изменение структуры системы рабочих мест вносит определенные коррективы в требования работников к условиям труда и его оплаты. Для значительной части женщин и учащейся молодежи предпочтительнее иметь режим труда с занятостью неполный рабочий день. Это вызвало необходимость перехода от жесткой регламентации условий труда к новым формам организации и оплаты труда, придавало рынку труда новое качество, получившее название *flexicurity*⁴ – гибкий рынок труда.

Гибкость рынка труда «задается» в первую очередь нормами трудового законодательства, поэтому в данном контексте гибкость рынка труда и гибкость трудовых отношений можно рассматривать как синонимы. Выделяют следующие основные аспекты функционирования рынка труда, к которым применимо понятие гибкости или жесткости: затраты на рабочую силу; занятость; мобильность рабочей силы.

В качестве основных факторов гибкости рынка труда, обеспечивающих его преимущества в системе трудовых отношений выделяют: развитость конкурентной среды, рациональность затрат на рабочую силу, степень интеграции в мировой рынок. Тем не менее, развитие гибкости трудовых отношений имеет противоречивые последствия.

⁴ *flexicurity* – производное от английского: *flexibility* – гибкость и *security* – защита, обеспечение или безопасность.

С одной стороны, это способствует повышению экономической эффективности предприятий, экономическому росту. Кроме того, гибкость позволяет делать занятость менее «унифицированной», создавать рабочие места, удовлетворяющие требованиям различных категорий работников, в том числе женщин и молодежи, помогая реализовать им свой трудовой потенциал. Развитие диверсифицированных форм найма вносит свой вклад в снижение уровня безработицы. С другой – происходит ослабление степени социальной защиты работников, создаются рабочие места с неустойчивыми формами занятости, нестабильными трудовыми отношениями, ослабевает влияние профсоюзов. При этом необходимо учитывать, что при широком распространении нестандартных трудовых отношений и огромном неформальном секторе, практически полностью находящемся за рамками нормативно-правового регулирования, реальная гибкость рынка труда достигается даже при наличии жестких ограничений, закрепленных в трудовом законодательстве.

Развитие рынка труда и занятости в условиях повышения гибкости трудовых отношений связано с проблемой соблюдения баланса интересов всех участников трудовых отношений. Баланс интересов рассматривается в данном случае как самостоятельный правовой принцип, заключающийся в том, что трудовое право должно стремиться к соразмерности прав и обязанностей участников правоотношений и обеспечению равных возможностей для реализации их законных интересов.

Это означает, что любое изменение трудового законодательства, дающее преимущества лишь одной из сторон трудовых отношений приводит к ухудшению качества правовой среды, что, в свою очередь, ведет к дисбалансу рынка труда и возникновению нежелательных диспропорций в занятости и, в конечном счете, негативно влияет на темпы экономического роста.

Степень гибкости рынка труда и сбалансированности интересов субъектов трудовых отношений в значительной степени зависит от сложившейся специфики рынка труда, которую можно классифицировать по следующим типам.

Патернализм – жесткая регламентация способов поведения субъектов трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации. Трудовые отношения такого типа присущи преимущественно экономике с административно командной системой управления.

Однако они могут встречаться и в рыночной экономике, как на уровне отдельных предприятий, при условии, что локальные нормативно-правовые акты не противоречат трудовому законодательству, так и в условиях крайне жесткого рынка труда.

Социальное партнерство – защита интересов субъектов трудовых отношений и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия. Это один из основных принципов эффективного функционирования рынка труда и занятости, максимально реализующий интересы субъектов трудовых отношений. Высокий уровень социального партнерства характерен для рынка труда стран с развитой рыночной экономикой. В свою очередь, действенность социального партнерства требует выполнения принципа солидарности – взаимной ответственности субъектов трудовых отношений, основанной на единодушии и общности их интересов, за перемены и достижение согласия в принятии важных решений в социально-трудовой сфере.

Конкуренция – соперничество субъектов трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере. Данный тип трудовых отношений представляет собой имманентную часть конкурентной среды на рынке труда наравне с такими ее составляющими, как конкуренция за рабочие места и конкуренция за рабочую силу [13]. Он имеет место как в странах с развитой, так и развивающейся рыночной экономикой. Однако, для развивающихся рынков труда данный тип конкуренции имеет большее влияние на качество конкурентной среды, чем для развитых.

Дискриминация – незаконное ограничение прав субъектов трудовых отношений, в результате которого нарушается принцип равенства возможностей (баланс интересов) на рынке труда. Дискриминация возникает как результат несовершенства трудового законодательства или слабой правоприменительной практики действующих нормативно-правовых актов. Проявления дискриминации в трудовых отношениях имеют место преимущественно в условиях монополии крупного капитала на рынке труда, а также в отношении иностранной рабочей силы.

Очевидно, что любое нарушение баланса интересов участников трудовых отношений приводит, в конечном счете, к конфликту как крайней степени выражения противоречий интересов

и целей субъектов трудовых отношений, проявляющемуся в форме трудовых споров, забастовок, локаутов.

Приведенная типология рынка труда может быть использована для оценки перспектив и возможностей повышения гибкости трудовых отношений и баланса интересов их участников. В свою очередь, гибкость трудовых отношений и баланс их интересов, в качестве параметров, могут быть включены в методологию ситуационного анализа для построения таблицы решений по оценке качества правовой среды трудового законодательства и влияния изменений в трудовом законодательстве на параметры занятости и рынка труда.

Таблица решений строится на данных систематизированных совокупностей законодательных и нормативно-правовых актов, изменяющих правовую среду трудовых отношений, и выбранных для целей анализа параметров занятости и рынка труда. Информация о законодательных и нормативно-правовых актах представляет собой подлежащее таблицы решений и располагается в первом столбце таблицы, а параметры занятости и рынка труда – ее сказуемое, которому соответствует первая строка таблицы (см. ниже).

Для оценки влияния изменений в трудовом законодательстве на параметры занятости и рынка труда предлагается использовать порядковую шкалу, имеющую семь уровней значений:

- слабое позитивное влияние;
- позитивное влияние;
- сильное позитивное влияние;
- отсутствие влияния;
- слабое негативное влияние;
- негативное влияние;
- сильное негативное влияние.

Важное преимущество использования методологии ситуационного анализа в классе задач, к которым относится анализ влияния изменений в трудовом законодательстве на параметры занятости и рынка труда, состоит в возможности повышения информативности получаемых результатов за счет перехода от порядковой шкалы оценок к шкале интервалов или шкале оценок. Однако подобный переход сопряжен с необходимостью применения весьма сложных и дорогостоящих методик экспертного анализа, включающих разработку количественной оценки результатов изменений в трудовом законодательстве и не всегда может быть оправдан с позиций соотношения затрат и результатов.

Влияние изменений в трудовом законодательстве на параметры занятости и рынка труда (таблица решений)

Законодательные и нормативно-правовые акты	Параметры занятости и рынка труда						Качество правовой среды	Влияние на экономическую динамику
	Качество конкурентной среды	Гибкость трудовых отношений	Баланс интересов субъектов трудовых отношений	Неформальная занятость	Холостой оборот рабочей силы	...		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Федеральные законы Законы субъектов Федерации Указы Президента РФ Постановления Правительства РФ Нормативно-правовые акты региональных органов исполнительной власти Нормативно-правовые акты министерств и ведомств РФ Нормативно-правовые акты муниципальных органов власти и органов самоуправления Локальные нормативные акты предприятий и организаций								

Тем не менее даже в рамках использования порядковой шкалы оценок можно повысить информативность получаемых результатов, присвоив весовые коэффициенты отдельным показателям, характеризующим изменения параметров занятости и рынка труда в связи с изменениями в трудовом законодательстве. Например, значениям порядковой шкалы можно присвоить числовые

значения (весовые коэффициенты) от 3 – сильное позитивное влияние, до -3 – сильное негативное влияние.

С учетом введенных весовых коэффициентов можно сформировать простой интегральный критерий в виде суммы произведений значений порядковой шкалы на вес соответствующего показателя по всем графам сказуемого таблицы решений, относящихся к параметрам занятости и рынка труда.

$$I_i = (\sum a_i \times k_i) / \sum k_i,$$

где I_i – интегральная оценка влияния изменения i действующей или введения новой законодательной нормы, или иного нормативно-правового акта в сфере трудовых отношений на параметры занятости и рынка труда; a_i – оценка влияния изменения i действующей или введения новой законодательной нормы, или иного нормативно-правового акта в сфере трудовых отношений на параметры занятости и рынка труда по порядковой шкале $\{-3; +3\}$; k_i – весовой коэффициент параметра, характеризующего систему занятости и рынок труда по 100-бальной шкале $\{0; 100\}$; i – порядковый номер анализируемого законодательного или нормативно-правового акта.

Полученный таким образом критерий позволит сравнивать между собой предполагаемые изменения в трудовом законодательстве с точки зрения результативности их положительного (или отрицательного) воздействия на параметры занятости и рынка труда. При наличии данных о необходимых затратах на реализацию тех или иных законодательных инициатив или нормативно-правовых актов появляется возможность обоснованного выбора наиболее эффективного решения.

Графы 8 («Качество правовой среды») и 9 («Влияние на экономическую динамику») таблицы решений не являются обязательными в рамках рассматриваемой методологии. Однако по мере накопления статистической информации о взаимосвязи изменений в трудовом законодательстве и параметров занятости и рынка труда эти данные позволят применить для анализа этой взаимосвязи такие методы эконометрики как факторный и корреляционно-регрессионный анализ, а значит, позволит формализовать процедуру получения оценок.

Литература и информационные источники

1. *Философский энциклопедический словарь* / Гл. редакция: Л.Ф. Ильичёв, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалёв, В.Г. Панов. М.: Советская энциклопедия, 1983.
2. *Большой юридический словарь*. / Под ред. А.Я. Сухарев, В.Е. Крутских, А.Я. Сухарева. М.: Инфра-М, 2003.
3. <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/15895>
4. *Обследование рабочей силы*. Электронная версия: бюллетень 2017 г. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766
5. *Малое и среднее предпринимательство в России – 2017 год* Режим доступ: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_47/Main.htm
6. <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/129804>
7. Кузнецов С.Г., Кузьмин В.В., Мухина И.И. Конкурентная среда на рынке труда: методологический аспект // *Вестник НИИ труда и социального страхования*. 2014. № 2-3 (19-20).
8. Кузнецов С.Г., Кузьмин В.В., Мухина И.И. Влияние конкурентной среды на рынке труда на макроэкономические показатели развития // *Вестник НИИ труда и социального страхования*. 2014. № 4 (21).
9. Кузнецов С.Г., Кузьмин В.В., Мухина И.И. Институты конкуренции на рынке труда // *Вестник НИИ труда и социального страхования*. 2015. № 1(22).
10. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766
11. Кузнецов С.Г. Методические подходы к количественной оценке числа вакантных рабочих мест // *Вопросы статистики*. 2003. № 3.
12. Кузнецов С.Г., Мухина И.И., Кузьмин В.В. Проблемы формирования конкурентной среды на рынке труда / *Сборник научных трудов ИМЭИ*. 2015. № 1. ISSN 2306-4080.