Аннотация

к дипломной работе на тему   
«Современное состояние рынка труда Западной Сибири».

Цель работы: Рассмотреть функционирование рынка труда Западной Сибири, а также провести мониторинг одного из субъектов региона на примере города Томска.

Дипломная работа состоит из введения, двух основных глав, заключения и списка используемой литературы.

В введении ставятся основные проблемы функционирования рынка труда. В регионе остро стоит проблема занятости населения, потому что не все предприятия смогли адаптироваться к рыночным условиям.

Первая глава теоретическая, она показывает сущность рынка труда Западной Сибири. В этой главе рассмотрены такие вопросы как: особенности рынка труда, спрос и предложение рабочей силы, как государство влияет на функционирование рынка труда.

Вторая глава является практической. В этой главе проанализирован рынок труда одного из субъектов региона Западная Сибирь и отражены такие моменты, как уровень безработицы, спрос и предложение вакансий, состав безработицы по образованию.

Заключение. В данном разделе указаны способы решения проблем рынка труда Западной Сибири, а также снижения безработицы в регионе.

Содержание

Введение 5

1. Сущность рынка труда Западной Сибири 6

1.1. Особенности рынка труда 6

1.2. Структура рынка труда 9

1.3. Механизм действия рынка труда 11

1.4. Государственное регулирование рынка труда 35

1.5. Типология и структура рынка труда 48

2. Мониторинг рынка труда одного из субъектов Западной Сибири 53

Заключение 72

Список используемой литературы 75

# Введение

Западная Сибирь занимает почти 30% территории РФ. Она богата такими полезными ископаемыми, которые необходимы для развития экономической деятельности любого государства, в их состав входят нефть, природный газ, каменный уголь и другие. Кроме этого она богата и лесными ресурсами.

В результате развития нефтегазовой промышленности появились такие предприятия «гиганты», в работе которых занято очень большое количество трудоспособного населения Западной Сибири. Также во время Великой Отечественной войны очень много машиностроительных заводов было эвакуировано в Сибирь, так в Томске появился Ролтом, Сибкабель, Сибэлектромотор и другие.

В связи с тем, что в экономическом районе Западная Сибирь большое количество производственных мощностей, поэтому в результате перехода к рыночной экономике не все предприятия смогли адаптироваться к новым условиям, это привело к тому, что остро встала проблема занятости населения и использования трудовых ресурсов, а также добавились к ним новые, связанные со структурной перестройкой экономики и возникновением новых трудовых отношений, обусловленных разными формами собственности.

Возрождение многоукладной экономики, предоставление предприятиям полной хозяйственной самостоятельности, и в целом всесторонняя демократизация повлекли за собой крупные изменения в подходах к занятости. В новых экономических условиях нужна не просто занятость, а занятость эффективная. По мере углубления экономической реформы формируется рынок труда, основанный на исключительном праве человека распоряжаться своими способностями к труду, и регулируемый сбалансированностью спроса и предложения рабочей силы. Данный рынок труда повышает его экономический статус в обществе. Теперь каждый человек добровольно избирает форму занятости, вид деятельности и профессию.

Цель данного исследования – показать сущность рынка труда, стабильность функционирования в сегодняшних условиях Западной Сибири.

# 1. Сущность рынка труда Западной Сибири

## 1.1. Особенности рынка труда

Торговать своей рабочей силой наемные работники приходят на особый рынок — рынок труда.

Рынок труда — способы, общественные механизмы и организации, позволяющие людям найти работу по своим способностям и навыкам, а работодателям нанять работников, которые им необходимы для организации коммерческой деятельности или иной деятельности.

Этот рынок похож и не похож на остальные товарные рынки. Что же на этом рынке общего с другими рынками ресурсов производства?

Прежде всего, здесь тоже законы спроса и предложения и формируются равновесные цены здешнего товара — рабочей силы. Эти цены называются заработной платой.

Заработная плата — величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение определенного задания, объем работ или выполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени.

Чем выше плата, которую работники требуют за свой труд, тем меньше их число смогут нанять работодатели. И соответственно: чем ниже плата, которую работодатели готовы платить за выполнение определенного вида работ, тем меньше число людей готовы заниматься такой работой. На пересечении этих интересов и рождается равновесная цена рабочей силы — та заработная плата, при которой совпадает число людей, готовых заниматься определенной работой, и число рабочих мест, которое готовы предоставить работодатели.

А могут ли вообще не пересечься кривые спроса и предложения на рынке труда, то есть, возможна ли ситуация, когда люди будут соглашаться работать лишь за плату, которую работодатели выплатить откажутся?

В отдельных случаях такая ситуация возможна. Но в целом на рынке труда она исключена, поскольку ни работодатели, ни наемные работники не могут существовать друг без друга. Они, если можно так сказать, друзья — враги, скованные одной цепью.

С одной стороны, интересы наемных работников и работодателей противоположны. Наемные работники стремятся получить как можно большую зарплату. Работодатели же прямо заинтересованы в том, чтобы платить как можно меньше и за счет этого до максимума увеличивать прибыль.

С другой стороны, они до крайности нуждаются друг в друге. Без наемных работников работодатели просто не могут организовать свою деятельность, а значит, лишаются доходов. Но и наемные работники без работодателей оказываются перед угрозой нищеты и голодной смерти.

Вся история человечества полна примеров ожесточенной борьбы двух экономических сил наемных работников и работодателей. Эта вражда принесла людям больше бед, чем стихийные бедствия и даже войны, которые длятся несколько лет, максимум десятилетий.

Только в XX веке стали вырисовываться контуры нового общества социальной рыночной экономики.

Социальная рыночная экономика — общественное устройство, при котором государство активно поддерживает развитие свободной конкуренции, способствует ослаблению конфликтов между наемными работниками и работодателями, а также реализует обширные программы поддержки социально незащищенных групп граждан.

Рынок труда — это сфера контактов продавцов и покупателей трудовых услуг. В нем противостоят друг другу те, кто желает работать (занятые и безработные), и те, кто нанимает работников для производства товаров, услуг. Таким образом, рынок труда охватывает всю сферу наемного труда.

Как и на любом рынке, количество реализованного товара (уровень занятости) и его цена (заработная плата) определяется в результате взаимодействия спроса и предложения. Однако рынок труда существенно отличается от других рынков.

1. Неотделимость нрав собственности на товар: труда от его владельца. Во время сделки на обычном рынке покупатель платит установленную цену за приобретение права собственности на покупаемый товар. Поскольку рабочая сила неотделима от своего носителя (человека), в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения: на рынке труда покупатель, приобретая право собственности на использование трудовых услуг, одновременно вступает в контакт со свободным человеком, права которого он обязан соблюдать.

2. Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. На типичном рынке контакт между агентами сделки краток и носит обезличенный характер, в то время как сделки на рынке труда предполагают наличие длительных отношений между работником и работодателем. Кроме того, в отличие от других факторов производства, человек трудится с разной отдачей, сам контролирует качество своей работы, может демонстрировать большую или меньшую лояльность в отношении нанимателя.

3. Важность роли широкого круга вопросов сделки, носящих неденежный характер. В ряде случаев неденежные аспекты сделки могут быть более важны и являться определяющими по сравнению с размером заработка. Такими факторами могут быть:

• содержание и условия труда;

• взаимоотношения в коллективе;

• гарантии сохранения рабочего места;

• перспективы профессионального роста и продвижения по служебной лестнице.

4. Наличие большого числа институциональных структур особого рода, регулирующих деятельность агентов на рынке труда, таких, как:

• система трудового законодательства (КЗоТ), регламентирующая условия найма, оплаты, увольнения, предоставления определенных прав и другие вопросы;

• государственные программы в области труда и занятости;

• различные учреждения регулирования занятости;

• профсоюзы и другие организации наемных работников.

5. Высокая степень индивидуализации сделок. Каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной степени отличается от другого и предъявляет свои особые требования к претендентам.

6. Несовершенство информации. Несмотря на большое количество организационных структур, предоставляющих информацию о вакансиях и работниках, информация о работниках остается несовершенной, так как никакие формальные данные, дипломы, рекомендации не могут однозначно охарактеризовать потенциального работника, также и предлагаемую работу человек может оценить, только проработав какое-то время.

## 1.2. Структура рынка труда

Основными составляющими рынка труда являются совокупный спрос и совокупное предложение.

Совокупный спрос на рынке труда определяется общим количеством всех рабочих и учебных мест, как занятых, так и вакантных. Выразителем совокупного предложения является все экономически активное население. Совокупный спрос и совокупное предложение в своем единстве определяют емкость совокупного рынка труда (см. рис. 1). Исходя из уровня и субъектов управления, совокупный рынок труда можно структурировать на общенациональный, региональный и внутренний (в разрезе предприятий, организаций) рынки труда.

Удовлетворенный спрос на труд (УС)

Совокупное предложение (СП)

Совокупный спрос (СС)

Рис. 1. Структура совокупного рынка труда

В каждый данный момент основная часть предложения и спроса на труд удовлетворены, что и обеспечивает функционирование общественного производства. Другая его часть в силу естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест, оказывается свободной и нуждается в удовлетворении. Эта часть совокупного рынка труда соответствует понятию текущий рынок труда, основной функцией которого является обеспечение через сферу обращения перераспределения рабочей силы в национальном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечение работой незанятого в данный момент населения.

Предложение рабочей силы на текущем рынке труда имеет три основные составляющие:

• лица, не занятые трудовой деятельностью и ищущие работу;

• лица, намеривающие сменить место работы;

• лица, желающие трудиться в свободное от работы время.

Спрос на рабочую силу на текущем рынке выражается потребностью в работниках для заполнения вакантных рабочих мест на условиях основной деятельности, совместительства или для выполнения разовых работ.

Текущий рынок труда образуется двумя взаимосвязанными частями, которые различаются способами и формами аккумуляции резервов рабочей силы, характером влияния на производство и занятость, а также на поведение их участников:

• открытый рынок труда — все экономически активное население, фактически ищущее работу, а также все вакантные рабочие места;

• скрытый рынок труда (скрытая безработица) — лица, формально занятые в национальном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объема производства или изменением его структуры без ущерба для производства могут быть высвобождены.

Спрос и предложение на открытом рынке труда определяется свободной рабочей силой и вакансиями, как зарегистрированными в учреждениях службы занятости, так и где потребность в трудоустройстве удовлетворяется на основе личных контактов. Скрытый рынок труда регистрируется статистикой в виде лиц, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы по инициативе администрации, а также лиц, работающих неполный рабочий день, неполную рабочую неделю.

Существование скрытого рынка труда в российской экономике порождает ряд негативных тенденций: усиливается скрытая социальная напряженность, нерационально используются экономические ресурсы предприятий, блокируется процесс приспособления структуры предложения рабочей силы к ее спросу, сдерживается рыночная переориентация подготовки кадров, а, следовательно, тормозится формирование конкурентного рынка труда.

Активные действия со стороны государства, направленные на реализацию закона о банкротстве предприятий, расширение подготовки и переподготовки кадров с учетом структурной перестройки экономики, увеличение фондов социальной поддержки безработных, создание законодательной основы формирования рынка труда, должны способствовать превращению скрытого рынка труда в открытый.

## 1.3. Механизм действия рынка труда

Спрос на рабочую силу является производным от спроса на товары и услуги, поскольку отражает спрос на продукт, производимый с помощью этого ресурса: организации нанимают работников не для собственною потребления, а чтобы использовать их для производства товаров и оказания услуг с целью продажи. Спрос на рабочую силу характеризуется объемом и структурой общественных потребностей в рабочей силе, представленных на рынке труда и обеспеченных фондами оплаты труда и жизненных средств. Помимо этого, существенными факторами, определяющими современные тенденции формирования спроса на рабочую силу, являются процесс изменения форм собственности, экономический и инвестиционный кризис, развитие внешнеэкономических связей.

Спрос на рабочую силу, осуществляемый работодателями, зависит от положения на всех других рынках. Он отражает количество и структуру потребностей в работниках со стороны предприятий (фирм) в целях заполнения рабочих мест при данных объемах производства и уровне производительности труда. Спрос на рабочую силу в целом по стране в значительной мере зависит от макроэкономических мер, от умелого проведения кредитно-денежной, налогово-бюджетной, инвестиционной и структурной политики. В этом плане, как будет показано дальше, важны переориентация с монетаристских мер по сдерживанию роста денежной массы на кейнсианские по стимулированию совокупного спроса, ликвидация задолженности и постепенное увеличение размеров заработной платы, ее индексация в целях увеличения совокупного спроса, а, значит, наращивание объемов производства и спроса на рабочую силу.

Количественная величина спроса на рабочую силу имеет три вида. Это:

• удовлетворенный или реализованный спрос — число работников, нанятых фирмой в течение определенного времени (месяц, год);

• нереализованный, неудовлетворенный спрос — количество рабочих мест, которые остаются незанятыми;

• потенциальный, прогнозируемый спрос — спрос на рабочую силу, на краткосрочную или долгосрочную перспективу с учетом развития предприятия.

Структура спроса весьма разнообразна и сложна, так как в общественном производстве насчитываются десятки тысяч конкретных видов труда, и спрос строго регламентирован как по количеству, так и по профессиональному составу. По профессиональному составу он в каждом регионе имеет свои особенности в зависимости от развития производства и сферы услуг, от структурной перестройки экономики. В России в конце двадцатого века больший спрос и большее число вакансий было для финансистов, программистов, менеджеров по сбыту, торговых представителей, рекламных агентов, высококвалифицированных секретарей.

Формирование спроса на рабочую силу идет на различных уровнях. А начинается с предприятия (фирмы) — этого основного звена любой экономики. Следующей ступенью является отрасль, где суммируется спрос всех предприятий данной отрасли. Совокупность спроса отраслей определяет общий спрос на рабочую силу национальной экономики.

При этом спрос формируемся на предприятиях различных форм собственности. В этой связи следует сказать о предприятиях (учреждениях) государственной собственности. Их доля значительна не только в России, где процесс приватизации еще не закончился, но и в странах с развитой рыночной экономикой.

Государственный спрос на рабочую силу подразделяется как бы на две группы. Первая — спрос в сфере материального производства. Государство, являясь собственником предприятий, выступает в качестве работодателя. Вторая — спрос в непроизводственной сфере, где государство владеет или управляет многими учреждениями. Но во всех случаях оно определяет правила игры на рынке труда и играет важную роль в его развитии и деятельности.

Спрос на рабочую силу предприятия (фирмы), отрасли и всей национальной экономики зависит, прежде всего, от изменения объемов производства.

Общий спрос на труд зависит от количества предприятий, размеров их производства и распределения доходов на потребление и инвестиции.

Но, в конечном счете, важно не число товаропроизводителей, а объем производства, определяемый спросом и производственными возможностями.

Спрос зависит от величины доходов населения, его покупательской способности. С ростом доходов закономерным является уменьшение доли расходов на потребление и увеличение — на накопление.

При увеличении объемов производства спрос на рабочую силу должен возрастать, но, обычно, это происходит не в той же пропорции, так как, вместе с ростом объема производства, увеличивается, как правило, и производительность труда. Бывает, что численность работников при увеличении объемов производства падает. Это значит, что производительность труда растет быстрее, чем объем производства.

В Западной Сибири спрос на рабочую силу снижается в основном из-за резкого падения объемов производства и услуг во многих отраслях экономики.

В нашей российской действительности в последние годы в ряде сырьевых отраслей (нефтедобывающая, нефтеперерабатывающая, газовая, цветная металлургия) даже при сокращении объемов производства спрос на рабочую силу и численность работников возрастает, так как производительность труда уменьшается быстрее, чем падают объемы производства.

Однако величина спроса определяется не только и не столько изменением объема производства и услуг, сколько необходимостью восполнения выбывающих с предприятий на пенсию, в связи со смертью, из-за текучести и по другим причинам.

В связи с разными изменениями объемов производства и производительности труда численность принятых на предприятие и выбывших меняется. В одних отраслях и сферах число выбывших превышает число принятых на работу, в других – наоборот. В последние годы в Западной Сибири в связи с кризисом, переживаемым экономикой, в большинстве отраслей число выбывших работников превышает число принятых.

Спрос формируется, естественно, по отдельным категориям, профессиям, квалификациям, а также по региональным рынкам. В первом случае это спрос специалистов и служащих, рабочих, учеников. Специалисты подразделяются на имеющих высшее и среднее специальное образование; нередко более важным считается опыт практической работы. Рабочие по уровню квалификации классифицируются на четыре группы: высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные и неквалифицированные. При этом высококвалифицированные вакансии как специалистов, гак и рабочих, замещаются в основном на закрытом рынке труда, а на внешнем (профессиональном) производится заполнение менее квалифицированных рабочих мест. (Не исключается, конечно, спрос на высококвалифицированных работников и на внешнем профессиональном рынке).

Что касается возраста, то предприятия, особенно частные, предпочитают молодые кадры — в возрасте до 40-45 лет. При прочих равных условиях наибольшим спросом пользуются мужчины, что свидетельствует, безусловно, о наличии у нас дискриминации женщин и пожилых трудящихся. В условиях нарастающей безработицы преодолеть подобную тенденцию очень трудно и какими-либо административными мерами эту проблему не решить.

Спрос на рабочую силу зависит, конечно, и от ее цены на рынке труда. По закону рынка, с падением цены товара, спрос на него возрастает и наоборот. Это относится и к рабочей силе, но только в определенной мере. Как будет показано ниже, здесь имеет место целый ряд особенностей.

Взаимоотношения на рынке груда регулируются на основе контракта (договора) между работодателем и продавцом рабочей силы, который может быть письменным или устным, индивидуальным или коллективным. При найме определяются не только заработная плата, но социальные льготы и выплаты, предоставляемые предприятием, а также другие неденежные факторы, такие как условия труда, график работы и т.п.

Помимо цены рабочей силы, на ее спрос влияет и цена капитала. Дело в том, что и рабочая сила и капитал с точки зрения предпринимателя являются факторами производства. Предприятие (фирма), затрачивая средства на основные производственные фонды, новое оборудование и технологии, с одной стороны, и на оплату рабочей силы — с другой, сопоставляет данные затраты. При этом предприниматель внедряет новую технику и технологию только в том случае, если затраты на них меньше той экономии, которая будет получена в результате роста производительности труда и улучшения качества продукции при уменьшении затрат на рабочую силу. Конечно, это общая тенденция, из которой могут быть исключения. В отличие от затрат на заработную плату, которые регулярны и сравнительно не столь уж велики, внедрение новых технологий и новой техники требует больших единовременных затрат. Они требуют обычно заемных средств на тот или иной срок. Возможность и размер их получения зависит от банковского процента. При его снижении размер этих средств и инвестиции в новую технику возрастают и наоборот. Проблема окупаемости, эффективности новой техники выступает одной из самых важных экономических проблем и обстоятельно исследована экономической наукой.

Спрос на труд, при прочих равных условиях, зависит от продолжительности рабочего времени работников, которое устанавливается в большинстве стран законодательно. В России Кодексом законов о труде продолжительность рабочей недели установлена в 40 часов (на отдельных работах, связанных с тяжелыми и вредными условиями труда, рабочая неделя равна 36 часам и в особо сложных условиях — 24 часам) Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час. Работа сверх этой продолжительности считается сверхурочной. Ее размеры ограничены и не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Труд в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

При изменении объема производства предприятие (фирма) может выпускать необходимое количество продукции при разном соотношении численности работников и отработанном ими времени. Наем новых работников или привлечение временных требует дополнительных затрат и вызывает снижение производительности труда и нередко качество продукции. К тому же конъюнктура рынка продуктов и услуг довольно изменчива и вызывает то увеличение, то сокращение затрат труда. Работодатели стоят поэтому перед дилеммой: увеличивать численность работников, нанимать временных или идти на сверхурочные работы.

### Предложение рабочей силы

Предложение рабочей силы отражает численность и состав экономически активного населения.

Предложение рабочей силы в обществе определяется, прежде всего:

• общей численностью населения с учетом его естественного, механического, социального движения,

• степенью активности участия населения в экономической жизни общества, т. е. средним количеством часов, отработанных работниками на протяжении недели, года. Эта степень зависит от размеров номинальной и реальной заработной платы, доходов семьи, стоимости жизни, величины и структуры государственных пособий, от предоставленной законодательством возможности индивидуализировать условия труда отдельных категорий работающих, от структуры потребления, сложившейся у населения, от демографической политики государства и т. д.;

• качеством предлагаемой рабочей силы. Этот параметр напрямую связан с потенциалом человека, включающим как природные его качества (здоровье, заложенные природой способности и т. д.), так и социальные (образование, квалификация, отношение к труду и т. д.).

Особенностями предложения рабочей силы в Западной Сибири в настоящее время являются: высокий его уровень, низкая территориальная, профессиональная, образовательная мобильность населения, отрицательные темпы его воспроизводства, его старение, снижение общего уровня жизни нации.

Оценка размеров предложения труда осуществляется в Западной Сибири методом, несущим на себе отпечатки подхода, характерного для административно-командной системы: в общей численности населения выделяется трудоспособное (от 15 до 70 лет), затем из него вычленяются так называемые трудовые ресурсы (т. е. люди, которые работают или, по формальным юридическим признакам, могли бы работать и, наконец, определяется экономически активное население (т. е. кто фактически трудится или ищет работу.

За рубежом принят иной порядок. Население подразделяется на институциональное (лица до 16 лет или находящиеся в тюрьмах, больницах и т. п.) и неинституциональное. Последнее расчленяется на несамодеятельное и самодеятельное, включающее занятых и безработных. К последним относятся люди, которые принадлежат к неинституциональному населению, не имеют работы в течение недели, охватываемой ежемесячным выборочным обследованием Бюро статистики труда, предпринимали конкретные попытки найти работу на протяжении предшествующего месяца и в момент обследования в состоянии приступить к работе.

Однако при всех различиях в методиках определения экономически активного населения и безработных общие масштабы трудовых ресурсов (безотносительно к их структуре) определяются прежде всего численностью населения и долей в нем трудоспособного. То и другое формируется за пределами рынка и, казалось бы, не зависит от происходящего на нем. Но так ли это?

Трудовые ресурсы прирастают или сокращаются благодаря естественному воспроизводству (одни люди появляются на свет, другие покидают его) и миграции (кто-то прибывает в страну, регион, город на жительство, а кто-то отправляется искать счастье за пределами своей малой или большой родины).

Чем обусловливается количество рождений и смертей на тысячу жителей в данный период времени на определенной территории? Еще в XVIII в. Т. Р. Мальтус заметил, что рождаемость ограничивается воздержанием людей от деторождения и болезнями потенциальных родителей, смертность же увеличивается в связи с эпидемиями, войнами, а главное — нехваткой средств существования, что выявляется на рынке труда.

За период 1986—1994 гг. в исчислении на 1000 человек смертность в России возросла в 1,5 раза, а рождаемость снизилась в 1,8 раза. Средняя ожидаемая продолжительность жизни сократилась с 69,2 до 64,2 лет. Одновременно количество браков на 1000 человек уменьшилось, а разводов — возросло почти на 20%. Все это происходило на фоне резкого роста отвергаемого хозяйством предложения труда и падения реальной оплаты. Российская практика подтвердила теоретически известную обратную связь естественного воспроизводства населения с зависящим от него рынком труда.

Другой источник изменчивости трудовых ресурсов — миграционные процессы — тоже имеет свои внутренние закономерности, но также открыт для влияния рынкам труда; в нормальной политической обстановке человек тянется туда, где ожидает лучших условий приложения труда и жизни. Обычно мигранты — это, по большей части, люди, относящиеся к самодеятельному, экономически активному населению. Так, среди мигрантов в Россию доля лиц трудоспособных возрастов (для мужчин — от 16 до 60, для женщин — от 16 до 55 лет) превышает их удельный вес в постоянном населении.

Реальное предложение труда зависит не только от численности населения, но и от многих других факторов: возрастной структуры населения, вероятности физически сохранить трудоспособность на протяжении жизни, склонности людей приступать к работе (вообще или в легальном хозяйстве в частности) и не покидать ее (ради досуга, отдыха на пенсии, по семейным обстоятельствам и т. п.), распространенности правонарушений, уровня их раскрываемости, характера наказаний, устройства пенитенциарной системы, системы воинской службы и др.

В целом предложение труда определяется как внехозяйственными, так и внутриэкономическими факторами, в том числе положением на рынке труда.

Так, сохранение трудоспособности решающим образом зависит от травматизма на производстве, его условий и организации труда. Каковы указанные обстоятельства, определяется степенью взаимной требовательности сторон рыночного обмена, которая в свою очередь обусловливается состоянием спроса и предложения труда. Не случайно в России смертность от несчастных случаев, отравлений и травм за 1990—1994 гг. возросла более чем в 1,8 раза, причем 75% ее приходилось на лиц трудоспособного возраста. Еще значительнее увеличилась из-за этого инвалидность. И неудивительно: в 1993 г. расходы по охране труда в хозяйстве составляли лишь 4,6 тыс. руб. на одного работающего.

При определении масштабов предложения труда нужно принимать в расчет общегодовую среднюю продолжительность рабочего времени человека.

Продолжительность рабочей недели и трудового дня имеют пределы, которые обусловлены природой человека: люди испытывают необходимость в отдыхе «нормальной» длительности для того, чтобы поддерживать «нормальную» производительность труда. Это обычно и является базой для законодательной регламентации государством продолжительности рабочего времени. Величина требуемого «нормативного» отдыха не неизменна. Она зависит от среднего уровня здоровья, интенсивности труда, физических условий как производственной деятельности, так и отдыха, «психологического климата» на работе и т. д. История свидетельствует, что продолжительность рабочего времени постепенно понижается в результате консенсуса, достигаемого работниками и работодателями.

Конечно, на реальную продолжительность рабочего времени влияют такие факторы, как общее состояние экономики и, особенно, положение на рынке труда. Бывает и так, что государство из соображений внеэкономического порядка пытается диктовать свою волю. В результате реальная продолжительность рабочего дня, недели, года либо меньше законодательно регламентированной, либо превосходит ее. Первое наблюдается сегодня в российском государственном и акционерном секторах, где широкое распространение получили так называемые «отпуска без сохранения содержания».

Масштабы предложения на рынке труда при данном потенциале его ресурсов связаны с теми чистыми выгодами, которые труд обещает в отличие от досуга. Эти выгоды и являют собой цену труда, т. е. достойную зарплату, в представлении того, кто выставляет свои услуги на продажу. Человек оценивает все преимущества и недостатки каждой конкретной работы, которую может избрать, сопоставляя по стоимости то, что может получить, с тем, что будет упущено или что придется компенсировать. Этим обусловливается предложение конкретного труда в данном месте, данному предпринимателю или группе предпринимателей.

Что влияет на представление о достойной оплате и связанный с ним выбор? Применительно к труду вообще велика, особенно для молодежи, роль заработков старших поколений. В отношении определенных видов труда, возможных для человека, не подпадающих под нравственное табу, определяющее — наблюдаемые заработки людей разных профессионально-квалификационных категорий.

Среда общения (семейное окружение в первую очередь) является важнейшим определителем выбора работы и предложения труда. Нередко дети идут по стопам родителей, старших братьев или сестер, других ближайших родственников, друзей дома или их собственных друзей. Социологи подтвердили, что это не частные случаи, а тенденция, выраженная достаточно ярко.

Поведение продавцов на рынке труда определяется полученным образованием и уже приобретенными деловыми навыками. С одной стороны, они внушают индивиду уважение к себе как специалисту, что определяет его требования к содержанию, режиму, условиям, организации работы, к перспективам профессионального роста, к кругу общения на работе и возможностям, которые в этом отношении открываются за ее пределами, наконец, к уровню достойной оплаты труда. С другой стороны, обучение стоит индивиду затрат средств и времени, а результаты профессиональной подготовки отражаются на эффективности его труда для нанимателя. Отсюда ожидание, что наниматель возместит эти расходы (а также издержки на удовлетворение специфических потребностей, приобретаемых вместе с образованием) с процентом, по меньшей мере, обычным способом для прибыли на капитал.

На предложении труда существенно сказываются также половозрастные, брачно-семейные, национальные, религиозные особенности. Многие виды труда с точки зрения требований, предъявляемых его содержанием к физиологии исполнителей, не устраивают женщин; по домашним обстоятельствам они часто предпочитают работу со свободным режимом или укороченным трудовым днем, в светлое время суток, с повышенной транспортной доступностью. Мужчины же нередко озабочены поиском дела, в первую очередь обеспечивающего возможности содержания семьи, инвестиций в будущее детей.

Свою роль играет и возраст. В молодости значение часто придается материальным условиям для создания семьи. Среди одиноких людей распространена тяга к работе, создающей круг общения, который открывает реальные перспективы обзавестись семьей.

Играет роль и установка на соответствие деятельности этническим традициям, распространенным в сопредельной национальной или конфессиональной среде представлениям о престижности тех или иных работ.

В общем, чем ниже квалификация человека и, следовательно, чем легче заменимы его услуги, тем больше он склонен поступаться всем остальным ради удовлетворения неотложных повседневных потребностей.

Предложения труда под углом зрения продолжительности рабочего дня зависят от представления продавца о достойной оплате последнего часа, которая должна компенсировать ему удлинение рабочего дня. Каждый дополнительно отработанный час уменьшает возможность наслаждаться благами, которые можно приобрести за счет его оплаты. Аналогично обстоит дело и с продолжительностью рабочей недели.

Предложение труда в общем случае синхронно реагирует на изменение цены спроса на услуги труда и может быть графически представлено кривой (SS на рис.2), направленной слева направо снизу вверх. Она поднимается потому, что является кривой упущенных возможностей работоискателя: зарплата должна покрывать ему издержки упущенных возможностей, альтернативного использования времени (другой вид труда, домашнее хозяйство, отдых) и привлекать тех, у кого издержки упущенных возможностей еще выше.

Однако такой отклик становится слабым или вообще отсутствует (запаздывает) применительно к новым работам, требующим предварительной профессиональной подготовки с длительным обучением Характерна нынешняя ситуация на рынке труда Западной Сибири: изо дня в день в различных средствах массовой информации преимущественно частными фирмами сообщаются одни те же запросы на чрезвычайно высоко оцениваемые услуги работников, но при таких требованиях к кандидатам, которым, по-видимому, мало кто способен соответствовать Это обнаруживает структурное расхождение предложения труда и спроса на него.

Количество труда

Цена труда

S

S

Рис.2.

Структура предложения труда по образованию, профессиональной подготовке и возрасту становится с научно-техническим прогрессом и развитием экономики все более значимым определителем того, какая часть предложения будет отвергнута рыночным обменом. Не случайно, по оценкам российских социологов, наибольшей готовностью к рыночной адаптации отличаются рабочие в возрасте 35 лет и с уровнем образования более высоким, чем у других.

### Цена рабочей силы

Цена рабочей силы — третий элемент механизма функционирования рынка труда. В широком толковании термин «цена рабочей силы» обозначает заработную плачу (номинальную и реальную);

• оплату по тарифным ставкам и окладам;

• доплаты и компенсации;

• надбавки;

• премии;

• социальные выплаты;

• дивиденды.

Дифференциация цен на рабочую силу объясняется различиями в уровнях квалификации и способностей отдельных групп работников.

Низкий уровень цены рабочей силы негативно сказывается на структуре экономики и занятости в России:

• усиливает переток работников в относительно технически отсталые сырьевые отрасли, где уровень заработной платы сложился традиционно выше среднего, отягощая нерациональную отраслевую структуру занятых;

• приводит к сужению потребительского бюджета, переориентируя его на товары первой необходимости, вызывая рост цен на них; в то же время снижается потребность населения в товарах длительного пользования, что приводит к сокращению объема производства и занятости в этих отраслях;

• консервирует низкий технологический уровень производства, т.к. часто цена на вводимую технику оказывается выше, чем затраты на заработную плату высвобождаемых работников;

• является одним из факторов накопления скрытой безработицы.

Любой рынок при ближайшем рассмотрении — состязание цен. И рынок труда — не исключение. Оплата, предлагаемая нанимателем, чтобы привлечь на работу в конкретных условиях определенное количество людей — это цена спроса. Оплата, требуемая теми, кто подряжается поработать, за согласие на усилия, необходимые для производства определенного количества товара в течение конкретного периода — это цена предложения труда. Поскольку одной стороне желательно обеспечить себя кадрами, а другой — решить проблему трудоустройства, постольку на рынке происходит «уторгование» таких цен: работодатели повышают свои, а нанимающиеся снижают свои, и так, пока они не совпадут, что обозначит заключение сделки.

Существуют ли при этом границы уступчивости для тех и других, и если да, то в какой именно момент они ударят по рукам (имея в виду, что на рынке множество продавцов и покупателей, действующих независимо от остальных и не сговариваясь с ними, причем речь идет о качественно однородном, «нормальном» труде, в котором нуждаются наниматели с качественно однородными, «нормальными» предпринимательскими способностями)? Такая граница есть. Работодателю ее ставит предельная производительность труда, предлагаемая на рынке: если фирма максимизирует прибыль, то повышает цену спроса и нанимает недостающих работников до тех пор, пока такая обещаемая продавцу труда цена (или, что то же самое, издержки, связанные с покупкой) не превзойдет предельной доходности труда.

Граница уступчивости соотносится с издержками воспроизводства рабочей силы как «человеческого капитала», включая упущенную выгоду от досуга. На меньшее продавец согласится, если только ожидает, что ему, попадающему в разряд малообеспеченных, уступку в цене компенсирует государственное вспомоществование, а при отказе от сделки потеряет еще больше даже при всех социальных пособиях по безработице. Покупатель держит про запас варианты технических или организационных нововведений за счет своего капитала, маневра номенклатурной продукцией и т. п., которые позволят повысить предельную производительность труда, а соответственно — обещаемую продавцу цену. Так что, хотя кое-кого постигнет разочарование, в целом для сторон, встречающихся на рынке труда, торг не безрезультатен.

Из рис. 3 видно, что обе стороны удовольствуются условиями сделки в точке М, где пересекаются кривые предложения труда (SS) и спроса на него (DD).

При совершенной конкуренции, когда все работники получают одинаковую зарплату независимо от того, на какой фирме трудятся, для отдельного предпринимателя предложение труда абсолютно эластично по цене спроса, которая воспринимается им как заранее заданная величина. Ему выгодно нанимать работников до тех пор, пока предельный доход от труда не падает ниже данной величины, т. е. предельные издержки на труд у такого работодателя постоянны и равны этой цене.

Количество труда

Цена труда

S

S

D

D

M

Рис.3.

Цена, которую работодатель готов заплатить за использование труда, рассматривается в рыночной экономике как заработная плата. Она выступает в различных формах непосредственно денежных или натуральных расчетов нанимателя с работниками (повременной, сдельной или аккордной оплаты, премий, гонораров, комиссионных и т. д., которые иногда выдаются в виде части произведенных товаров), а также включает расходы предпринимателя на обучение и переподготовку персонала, обеспечение безопасности и безвредных условий труда, поддержание здоровья работников, на заботу о досуге и отдыхе работников, образовании их детей и т. п.

Заработная плата тем выше, чем значительнее спрос на труд, а этот спрос возрастает при повышении производительности труда, что зависит не только от усилий самих работников, но и от количества и качества материально-технических ресурсов, которыми их наделяет работодатель, от того, как он организует их труд, т. е. от его собственных управленческих трудовых усилий. Поэтому личный доход предпринимателя от таких усилий, в экономической теории обычно рассматриваемый как часть прибыли предприятия, по сути также является заработной платой. Это нередко соответственно оформляется в малом бизнесе, где явственно видно, что в деятельности предпринимателя руководящие функции органично сочетаются и переплетаются с исполнительскими: здесь предпринимателю по согласованию с наемными работниками устанавливается определенная заработная плата.

Спрос на труд, как и на любой товар, зависит от общей экономической конъюнктуры. Если она благоприятна, то предприниматель стремится, опережая конкурентов, расширить производство, прежде всего за счет трудовых усилий работников сверх «нормальных», оговоренных в соглашении о найме (путем повышения интенсивности труда либо увеличения продолжительности рабочего дня). В таком случае работники получают возможность давить на предпринимателя и добиваться за счет его сверхприбыли повышенных заработков, компенсирующих им упущенную выгоду свободного времени, сохранения сил и здоровья и т. п.

С ростом заработной платы цена отдыха, вследствие того, что работники жертвуют им, повышается. Существует и естественный предел уступок со стороны работника, что связано с физической необходимостью регулярно восстанавливать способность к труду. Рано или поздно наступает такой момент, когда увеличение заработной платы влечет за собой на каком-то отрезке стабилизацию, а затем и снижение интенсивности труда и сокращение рабочего времени.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Первая, строго говоря, — это представленная в денежной форме сумма всего того, что работник получает за свой труд от работодателя (включая непосредственно денежные, а также натуральные выплаты и прочие вложения предпринимателя в работника в оценке по рыночной стоимости их самих или заменителей). Реальная заработная плата — это совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на соответствующую сумму с учетом покупательной способности денег. Упомянутые выше натуральные выплаты и прочие вложения работодателя в работника чаще всего для простоты не учитываются в составе его номинальной зарплаты, а принимаются во внимание при подсчете реальной.

Теоретически доказано, что условием максимизации прибыли является равенство предельного продукта труда именно реальной заработной плате, которая поэтому в среднем может расти примерно теми же темпами, что и производительность труда. Статистика развитых стран за длительные периоды подтверждает это. А наблюдаемые в отдельные промежутки отклонения динамики реальной зарплаты от изменений производительности труда вверх свидетельствуют о перераспределении общего дохода в пользу труда, вниз — в пользу капитала.

При некоторых общих чертах с другими рынками ресурсов производство рынка труда все же явление особое. В чем это проявляется?

Во-первых — этот рынок жестоко регулируется законами и коллективными договорами. Это ограничивает свободу появление законов спроса и предложения, а значит, влияет и на уровень равновесной цены труда, то есть размер заработной платы.

Во-вторых, на этом рынке есть предел падения цен. И это существенное отличие рынка труда. Действительно, если любой иной товар не распродается, то владелец будет снижать цену до тех пор, пока товар не будет куплен. Это позволит если и не получить прибыль, то хотя бы возместить часть затрат на изготовление этого товара.

С товаром же рабочей силы дело обстоит иначе — у него есть минимальная цена, ниже которой он стоить просто не может. Эта цена определяется прожиточным минимумом.

*Прожиточный минимум* — уровень доходов, необходимых для приобретения человеком количества продуктов питания не ниже физиологических норм, а так же удовлетворения, хотя бы на самом низком уровне, его потребностей в одежде, обуви, оплате жилья, транспортных услугах, в предметах санитарии и гигиены.

На современном рынке труда прожиточный минимум, сохранив свое значение, реально служит лишь нижней границей заработной платы. Это обстоятельство сегодня четко оговаривается законодательством многих стран, прямо определяющим минимальный размер оплаты труда и его обязательность для всех работодателей. Если же предприятию не по силам платить минимальную заработную плату, оно объявляется банкротом и его следует ликвидировать.

Закон о минимальной заработной плате затрагивает, прежде всего, положение неквалифицированных работников. Среди них значительную долю составляют молодые рабочие и подростки, которые более чувствительно реагируют на установления минимума зарплаты, чем взрослое население. Согласно представлениям неоклассической теории, законы о минимуме зарплаты являются далеко не последней причиной того, что безработица среди молодежи в 3 раза выше, чем среди людей среднего возраста. Возникает естественный вопрос: почему, несмотря на угрозу увеличения безработицы, профсоюзы поддерживают требования о повышении минимума заработной платы? Дело в том, что негативные последствия сказываются, прежде всего, на рынке не квалифицированного труда и на положении тех, кто не имеет работы. В целом же занятые рабочие выигрывают от роста минимума зарплаты.

После первого скачка цен в январе 1992 г. прожиточный минимум оказался примерно в 4 раза выше минимальной зарплаты и лишь на 10 % — 15 % ниже средней зарплаты в промышленности. При этом получатели минимальной зарплаты попали в «ловушку закона». Их оплата была жестко зафиксирована законом и не успевала расти за ценами столь же стремительно, как росла не лимитированная парламентом средняя зарплата. В результате средняя зарплата оказалась в России в январе 2002 г. в 4,7 раза выше минимальной, что, конечно, совершенно ненормально.

Такая ситуация на рынке труда ведет к росту числа забастовок с требованиями повышения оплаты труда и даже может породить опасные политические последствия.

Однако рост зарплаты не может происходить сам по себе. Он должен быть страной «заработан».

На первый взгляд повышение зарплаты выгодно стране. Действительно, чем больше люди получают денег, тем больше товаров они захотят и смогут купить. Значит, больше будет спрос на товарных рынках, и предприниматели смогут наращивать производство изделий, не опасаясь затоваривания. Быстрей будет расти производство — большим будет и спрос на рабочую силу. Значит, будет расти и заработная плата.

Увы, такая политика заработной платы может показаться логичной только человеку, мало знакомому с жесткими законами экономики. Экономически грамотный человек сразу введет в анализ подобных предложений еще две важные категории: прибыль и производительность труда.

Предприниматель берется за изготовление товара лишь в том случае, если ему это выгодно, а проще говоря, сулит прибыль. Прибыль это то, что остается от цены продажи товара, когда из нее вычитают все затраты на его восстановление и реализацию товара. Затраты предпринимателей на выплату заработной платы всегда составляют важную часть общей величины себестоимости.

Рост заработной платы и рост производительности труда — два неразрывно связанных между собой процесса. Если производительность труда растет медленней, чем заработная плата, себестоимость продукции увеличивается, а выгодность производства снижается. И наоборот, если производительность труда обгоняет в своем росте заработную плату, то себестоимость снижается, прибыльность производства возрастает.

Поэтому и для отдельного предприятия и для страны в целом темпы роста производительности труда определяют верхнюю границу допустимых темпов роста заработной платы. Теперь можно сформулировать следующий рецепт экономического процветания:

Чтобы страна богатела, и у нее не было проблем со сбытом товаров ни на внутреннем, ни на внешнем рынке, заработная плата не должна расти быстрее, чем производительность труда. Этот совет в полной мере актуален и для любой отдельно взятой фирмы.

У рынка есть две уникальные особенности, которые накладывают свой отпечаток на действие обычных рыночных механизмов — универсальность продаваемого там товара и стремление продавцов к социальной справедливости.

Универсальность товара рабочей силы связана с тем, что человек приспособлен овладеть разными профессиями и переучиться в течение жизни, если ему это выгодно и оправдывает затраты времени, сил и средств. В промышленно развитых странах не редкость, когда меняют профессии даже люди с высшим образованием.

Кроме того, универсальность рабочей силы как товара проявляются в том, что специалисты одной профессии могут работать в самых различных фирмах, регионах одной страны и даже менять страны, где им приходится трудиться.

Люди постоянно ищут возможность продать свой труд подороже. Это явление присущее людям во всем мире и получило название мобильность рабочей силы, очень сильно влияет на формирование механизмов оплаты труда.

Мобильность рабочей силы — способность работников менять место, район и даже страну, где они трудятся, в поисках более выгодных условий продажи своих знаний, навыков и способностей.

Хотя, конечно, в любой стране есть люди, «тяжелые на подъем»» и не стремящиеся сменить место работы, даже зная о возможности получать там больше. Для них в силу каких-то особенностей характерна цена выбора, связанного с переводом на новое место жительства, оказывается слишком высокой. Порой перемена места работы оказывается невозможной из-за внешних факторов. Так обстоит дело в России, где нет развитого рынка жилья. Человек, проработавший много десятилетий ради получения бесплатной государственной квартиры, практически не может без проблем ни продать ее, ни купить новую в том месте, куда ему было бы выгодно переехать из-за более высокой зарплаты.

И все же большинство наемных работников постоянно оглядываются по сторонам в поисках места, где за такую же работу платят получше. Мобильность рабочей силы вносит совсем новый аспект в торг между работодателями и наемными работниками.

Если последние не могут добиться на своем рабочем месте таких же выгодных условий труда, какие предлагает им другой работодатель, они просто увольняются и продают свою рабочую силу более щедрому покупателю. Это означает, что на рынке труда существует постоянная конкуренция среди покупателей — работодателей, стремящихся переманить друг у друга наиболее ценных специалистов. И чем ценнее специалист, тем острее конкуренция за него и тем большую зарплату он может себе выторговать.

Не трудно понять, что конкуренция за наемных работников, без которых не возможно создание предприятий, ведет к перетоку работников из одних отраслей экономики в другие. Альтернативой этому являются забастовки с требованиями повысить зарплату до уровня оплаты аналогичного труда в других отраслях.

На рынке труда постоянно борются две тенденции. Первая из них отражает стремление социальной справедливости состоит в том, что профсоюзы пытаются добиваться выравнивания заработной платы. Это означает установление одинаковых размеров оплаты труда для всех работников, выполняющих одни и те же трудовые обязанности на одном и том же предприятии или в одной и той же отрасли. Так обстоит дело в России, где в конце 1992 г. была начата работа по внедрению единой схемы оплаты труда для всех, чей труд оплачивает само правительство.

Вторая тенденция состоит в том, что развивающиеся предприятия или даже целые отрасли попытаются любыми путями обойти ограничения и повышение оплаты труда, переманивают к себе людей с предприятий, дела которых обстоят не благополучно.

Попытаемся понять, как рыночная экономика решает три главных вопроса: Что производить? Как производить? Для кого производить? Тот производитель, чей товар вызвал наибольший спрос на рынке, способен за счет повышения доходов заплатить своим работникам больше и нанять их в большем количестве, что бы расширять производство до границ спроса.

Но ведь количество работников нужных специальностей всегда ограниченно. А это означает, что переход работников в преуспевающие фирмы и отрасли сокращает занятость в отраслях и фирмах, товары которых не пользуются спросом на рынке.

Так рабочие руки перетекают из отрасли в отрасль и с предприятия на предприятие в соответствии с ситуацией на товарных рынках. Без этого просто невозможны восстановления рыночного равновесия и действие закона предложения. В самом деле, какие бы цены ни сулили повышенный спрос, ему нельзя будет противопоставить возросшее предложение товаров, если изготовителям дефицитной продукции не удается переманить к себе дополнительное число работников.

Поэтому различия в уровнях оплаты и условиях труда между преуспевающими и переживающими трудности коммерческими фирмами являются обязательным элементом рынка труда.

На эти кратковременные различия накладываются более устойчивые различия в оплате труда по отраслям и видам профессий. Чем же определяется эта разница? Прежде всего, интенсивностью труда, а так же положением отрасли на рынке, то есть соотношение спроса и предложения по ее продукции. Именно поэтому во всем мире столь высоки заработки выдающихся спортсменов, рок музыкантов, оперных певцов и кинозвезд. Каждый из таких людей выступает на рынке труда как «уникальный товар», который хотят «приобрести» огромное количество зрителей. Иными словами, предложение такого «товара»» крайне ограниченно в силу естественной редкости талантов, а спрос огромен. Следовательно, и цена этого таланта, то есть оплата его труда, взмывает до небес.

Еще один фактор, определяющий разницу в заработках, — степень риска, с которой связана та или иная работа. Чем выше риск нужной обществу работы, тем более высокую зарплату запросят люди, согласные заняться этой работой. Это четко прослеживается, например, в оплате труда работников таких специальностей, как шахтеры, летчики- испытатели, космонавты, предприниматели и специалисты по операциям с ценными бумагами.

В экономике, лишенной нормального функционирования рыночного механизма, в том числе и рынков труда и жилья, значительная разница в уровнях заработной платы становятся разрушительным фактором. Те, у кого оплата ниже, начинают бастовать с требованиями повысить зарплату. Но их требования часто не имеют под собой экономической основы — повышенного спроса на производительную продукцию и возросшей производительности их собственного труда.

### Конкуренция на рынке труда

Конкуренция на рынке труда существует в следующих формах:

• между работодателями — за привлечение рабочей силы;

• между работниками — за замещение вакантных рабочих мест в системе общественного разделения труда;

• между наемными работниками и работодателями — за условия трудового соглашения и оплаты труда.

Все виды конкуренции базируются на трех основных принципах:

1. Личная и экономическая свобода работника.

2. Право владельцев капитала и земли самим решать вопросы, касающиеся количества и качества используемой рабочей силы, увольнять лишних, с точки зрения производительной деятельности, работников.

3. Свобода в движении зарплаты, отсутствие ограничений ее роста.

Уровень конкуренции можно оценить по уровню сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, по степени устойчивости этого баланса. Соотношение спроса и предложения рабочей силы характеризует конъюнктуру на рынке труда, которая может быть:

• равновесной (при равенстве спроса на рабочую силу и ее предложения);

• трудоизбыточной (при ограниченном спросе на рабочую силу);

• трудодефицитной (при ограниченном предложении рабочей силы).

Основными чертами трудодефицитной конъюнктуры, имевшей место на рынке труда в советский период, следует считать:

• монополизм покупателя рабочей силы в лице государства;

• почти полную замкнутость локальных рынков труда из-за ограничений в прописке и дефицита жилья;

• значительный дефицит рабочей силы при предельно высоком уровне занятости населения;

• минимальный уровень безработицы, которая была обусловлена лишь организационными издержками;

• отсутствие страха у занятых по найму потерять работу.

Трудоизбыточная конъюнктура на рынке труда, напротив, характеризуется следующими чертами:

• относительно низкий уровень занятости по найму определяет значительный потенциальный резерв рабочей силы;

• безработица уже не является только следствием организационных издержек, а превращается в масштабную, при этом избыток рабочей силы значительно превышает ее дефицит, который находится на минимальном уровне;

• традиционно у занятых есть вероятность потери работы по найму.

Факторами саморегуляции рынка труда являются факторы, влияющие на его конъюнктуру:

• состояние экономики;

• отраслевая структура хозяйства;

• уровень развития технической базы;

• уровень благосостояния населения;

• факторы воспроизводства населения и трудовых ресурсов;

• политическая обстановка;

• национально-этнический фактор, обуславливающий формирование локальных относительно замкнутых рынков труда;

• психологический фактор.

## 1.4. Государственное регулирование рынка труда

Развитой рынок труда предполагает помимо взаимодействия работодателей и наемных работников наличие институциональных структур по защите интересов тех и других (профсоюзы, ассоциации предпринимателей и т. д.), а также государственного посредничества в вопросах социального партнерства.

Роль труда как основы жизнедеятельности общества обусловливает необходимость выработки и осуществления государственной политики в решении связанных с ним проблем во взаимодействии с профсоюзами и работодателями (предпринимателями).

Государство в современной экономике законодательно регулирует условия труда (разрабатывая нормы техники безопасности), режим рабочего времени (определяя максимальную продолжительность рабочей недели), обязательный коэффициент оплаты сверхурочных часов работы, уровень минимальной оплаты труда и другие условия труда, закрепленные в КЗоТе.

Законами запрещается дискриминация, регулируется деятельность монополий и профсоюзов, определяется порядок заключения коллективных договоров и проведения забастовок и пр.

### Принципы и основные направления политики занятости

Основные принципы занятости раскрывают характер занятости в тот или иной конкретно-исторический период развития общества. В условиях трансформации российской экономики также возникла необходимость в выработке и учете таких принципов. Некоторые их них вытекают из основополагающих документов страны, прежде всего Конституции Российской Федерации и Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» (принят 19 апреля 1991 г. с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 22 марта 1996 г.)[[1]](#footnote-1), другие подсказываются опытом рыночных преобразований экономики. Исходя из этого, можно выделить следующие принципы занятости:

— добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду;

— ответственность государства за создание равных стартовых условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость;

— учет и обеспечение долговременных национальных интересов;

— учет национальных, культурных традиций, исторически сложившихся региональных и отраслевых особенностей и потребностей в рабочих местах;

— приоритетное внимание содействию занятости гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы;

— необходимость комплексного подхода к решению проблем занятости, включающего в себя координацию усилий государственных органов, профсоюзов, объединений работодателей всех уровней, использование финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений и граждан.

Указанные принципы находят или должны находить свое воплощение в основных направлениях государственной политики занятости и участия работодателей в ее осуществлении. Основными направлениями государственной политики содействия занятости населения определены в ст. 5 «Закона о занятости населения Российской Федерации». К ним, в частности, относятся:

— развитие трудовых ресурсов;

— обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации, независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

— создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

— поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

— обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение социальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды и др.);

— предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

— поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

— обеспечение занятости в местах проживания отдельных малочисленных народов и других национальных меньшинств Российской Федерации, с учетом их национальных и культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости;

— международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм и другие.

Перечень направлений государственной политики занятости довольно обширный. Государство в условиях становления и функционирования рыночных отношений отказалось от прямого централизированного управления занятостью. Вместе с тем эта проблема не должна быть пущена на самотек, отдана на откуп стихийным рыночным силам. Под влиянием последних произошло резкое ухудшение условий использования и воспроизводства рабочей силы, снижение ее качества и конкурентоспособности.

Государству надлежит усилить контроль за выполнением взятых на себя определенных гарантий в реализации прав граждан на труд, охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу в соответствии с законодательством РФ о труде.

В обеспечении занятости населения участвует не только государство, но и работодатели. Эту деятельность они призваны осуществлять в соответствии с законодательством РФ, содействовать проведению государственной политики занятости. Это содействие осуществляется на основе:

— соблюдения условий договоров (контрактов), регулирующих трудовые отношения;

— реализации мер, предусмотренных законодательством РФ о труде, коллективными договорами и соглашениями по защите трудящихся в случае приостановки производства или высвобождения работников;

— оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставления сверх установленной законодательством РФ дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет средств организаций и других работодателей;

— создание условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и подготовки работающих и т. д.;

Работодатели, согласно закону, должны постоянно контактировать с органами службы занятости, профсоюзными органами и предоставлять им информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, их числе и категориях работников, которых они могут коснуться. Кроме того, они обязаны ежемесячно информировать службу занятости о наличии важнейших мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

За счет страховых взносов возмещаются затраты органов службы занятости на создание специальных рабочих мест, профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку в связи с трудоустройством работников, получивших профессиональное заболевание или инвалидность в данной организации.

Помимо законодательных, используются и экономические меры. Это, с одной стороны, налогообложение (как предприятий, так и отдельных граждан), с другой стороны — выплата различных трансфертов (пенсии, пособия малоимущим или безработным, стипендии) и субсидий, которые также могут предназначаться фирмам или частным лицам, но, в отличие от трансфертов, имеют определенную целенаправленность (например, субсидия на строительство жилья).

Кроме того, государство влияет на рынок труда непосредственно, нанимая работников в общественном секторе, доля которого в современных развитых экономиках весьма значительна и имеет тенденцию к росту. Государственные закупки товаров и услуг, объем которых тоже с годами возрастает, оказывают опосредованное влияние на занятость и зарплату в частном секторе экономики.

Попробуем проанализировать воздействие некоторых государственных мероприятий на рынок труда, используя уже известные нам законы формирования спроса и предложения.

Благодаря государству создаются рабочие места в общественном секторе экономики, в том числе в тех сферах занятости, где в противном случае никакого спроса на труд могло бы вовсе не быть (например, фундаментальная наука или природоохранные мероприятия почти полностью финансируются государством). Рост объема предоставляемых государством общественных благ ведет кресту производного спроса на труд, как в общественном секторе, так и в частном (там, где осуществляются государственные закупки).

С другой стороны, рост объема предоставляемых государством общественных благ эквивалентен росту нетрудового дохода — человек, которому дают возможность бесплатно получить образование или посетить музей, воспользоваться бесплатной медицинской помощью или снять дешевое «государственное» жилье, тем самым экономит деньги и может потратить свой ограниченный доход на что-то другое. В результате возникает чистый эффект дохода (при неизменном уровне зарплаты суммарный доход растет), следовательно, индивидуальное потребление досуга будет увеличиваться.

Поэтому индивид, получив «даром» некоторое количество общественных благ, станет в результате богаче и будет тратить больше времени на отдых (так как досуг — нормальное благо, потребление его с ростом дохода при постоянной цене растет). Значит, в результате индивидуальное предложение труда снизится.

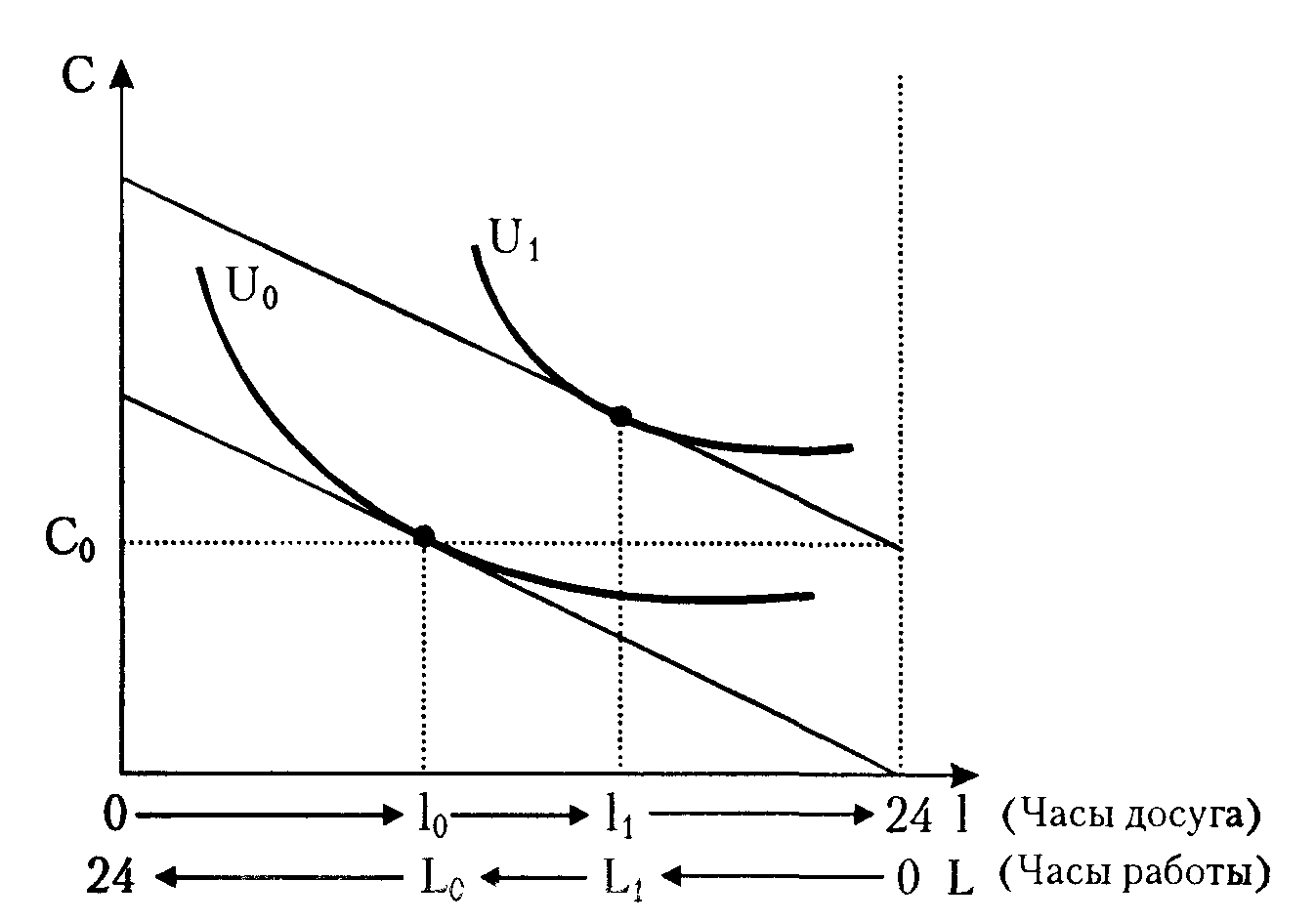


Рис. 4. Влияние предоставляемых государством общественных благ на индивидуальное предложение труда

### Трансферты и субсидии

1. Трансферты и субсидии, выплачиваемые отдельным гражданам, становятся прямым приращением их денежного дохода, причем часто никак не связанным с их трудовой деятельностью. В результате возникает все тот же чистый эффект дохода, и индивидуальное предложение труда (при прочих равных условиях) снижается. Одновременно эти денежные выплаты в целом увеличивают спрос населения на товары и услуги, а значит и спрос на труд как производный. Разница трансфертов и субсидий в данном случае в том, что последние, имея целевое назначение, ведут к росту спроса на определенные товары или услуги. Например, субсидирование медицинской помощи для отдельных категорий граждан вызовет увеличение спроса на услуги здравоохранения и лекарственные препараты. Соответственно, возрастет спрос на труд именно в этой сфере. Трансферты, не имеющие целевого назначения, увеличат спрос на товары и услуги в соответствии с потребностями отдельных категорий населения. Например, рост стипендий вызовет увеличение спроса на товары молодежного ассортимента, рост пособий многодетным матерям трансформируется, вероятно, в растущий спрос на детские товары и продукты питания и т. д. Спрос на труд, как производный, будет в первую очередь увеличиваться именно в этих отраслях.

2. Субсидии, выплачиваемые фирмам, также могут привести к росту спроса на рынке труда. Если, например, они нацелены просто на расширение производства, то фирма будет увеличивать объем всех применяемых ресурсов. С другой стороны, если субсидируется развитие новых трудосберегающих технологий, то результатом может стать снижение спроса на труд, если эффект замещения превысит эффект масштаба.

Однако существуют специальные субсидии, стимулирующие занятость, их так и называют — субсидии найма и субсидии занятости. В первом случае наниматель получает определенную сумму в расчете на каждого вновь нанятого работника, во втором — в расчете на всех занятых. Понятно, что подобная мера должна сдвинуть кривую спроса на труд вправо-вверх: работники теперь становятся «дешевле» для фирмы, и при любом фиксированном уровне зарплаты она может нанять больше людей. Однако реальный эффект этих субсидий очень варьируется в зависимости от эластичностей спроса и предложения на рынках труда.

Изменение экономической ситуации в РФ, широкое развитие негосударственного сектора экономики, утрата государством функции основного работодателя, признание многообразия форм собственности — все это потребовало изменения действующего законодательства о труде. Определенные новации в трудовом законодательстве уже были закреплены федеральными законами о порядке разрешения коллективных трудовых споров и о внесении изменений и дополнений в КЗоТ от 23.11.1995 г. Однако это не снимает вопроса о том, что необходимо всеобъемлющее реформирование всего законодательства о труде.

Анализ конституционных норм позволяет сделать вывод о равной защите прав на трудовую (в рамках трудового договора) и предпринимательскую деятельность. Соответственно, трудовое законодательство должно предусматривать равноправие, взаимный учет прав и интересов сторон трудового договора. Однако, будучи в юридически равном положении с работодателем, работник фактически является более слабой стороной трудовых отношений, во многом зависит от работодателя, что дает ему возможность навязывать работнику свою волю. Реально противостоять этому работники могут лишь объединившись в профсоюз. Однако и он сам по себе не может обеспечить принцип равноправия, поэтому решающую роль здесь играет государственное законодательное регулирование, содержащее механизмы защиты прав сторон трудового договора при реальном их исполнении.

Формирующееся в условиях экономической свободы и конкуренции трудовое право РФ не может игнорировать опыт регулирования трудовых отношений других стран, прежде всего с развитой рыночной экономикой. Освоение этого опыта позволит избежать повторения тех ошибок, которые допускались ранее другими странами и разработать специфические концепции защиты труда, пригодные в российских условиях.

Скорее всего для России наиболее приемлемой будет европейская модель трудового законодательства, отличающаяся гораздо большей степенью вмешательства государства в трудовые отношения. Немаловажным является и психология самих работников, обращающих все свои требования по привычке государству, считая, что именно им должны решаться все вопросы регулирования трудовых отношений.

Вместе с тем особенностью современной государственной политики России является децентрализация регулирования трудовых отношений. Государство, оставаясь фактически гарантом трудовых прав граждан, практически утратило функции всеобщего работодателя и всевластие в трудовых отношениях, что предполагает более тесное участие работодателей и профсоюзов в принятии социально-экономических решений и определении условий труда и передачу решения многих вопросов на уровень конкретных сторон.

С учетом изложенного к основным принципам регулирования трудовых отношений можно отнести следующие:

— признание правового равенства сторон трудовых отношений и выработка механизма защиты более слабой стороны — работника;

— учет интересов работников и работодателей, государственная защита их интересов;

— гуманистический характер трудовых отношений, признание приоритета личности перед интересами производства;

— учет особенностей специфических категорий трудящихся и характера отдельных видов работ при разработке механизма регулирования трудовых отношений;

— установление действенных мер ответственности за нарушение трудового законодательства.

После отмены рабства работодатели сопротивлялись этому шагу изо всех сил, предприниматели искали новые способы обеспечения покорности наемных работников. Наиболее широкое распространение в XIX — начале XX века получили такие способы:

1) составление «черных списков», когда наиболее активных борцов за повышения заработной платы и улучшение условий труда не просто увольняли, но заносили в особые списки и не один предприниматель не соглашался их брать на работу. В России это называлось «получить волчий билет»,

2) локаут, когда работодатели в ответ на повышения заработной платы просто закрывали предприятия на несколько недель. Конечно, они лишались доходов, но и ставили «бунтовщиков» на грань голодной смерти,

3) наем штрейкбрехеров, то есть наем временных работников, согласившихся работать на условиях предпринимателей;

4) контракты «желтой собаки»», заключавшиеся в том, что человека брали на работу лишь при подписании им индивидуального трудового договора. При этом работник не имел права ни с кем объединяться для совместной борьбы за более высокую плату. Если человек нарушал контракт «желтой собаки», он подлежал немедленному увольнению и ни один суд не мог восстановить его на работе.

Все эти и многие другие меры, в том числе использование законодательства, применение полиции и даже армии против рабочих, были направлены на то, чтобы заставить наемных работников смириться с невыгодными для них условиями купли-продажи рабочей силы и «сбить» цену на рабочую силу.

Естественно, что наемные работники и не думали соглашаться с такой политикой работодателей. Они обрабатывали и совершенствовали свой арсенал методов борьбы за повышение цены на свой труд. Основу этого арсенала составили:

1) забастовки, то есть прекращение работы до тех пор, пока работодатели не соглашаются удовлетворить требования бастующих о повышении оплаты труда или улучшении его условий,

2) работа по правилам, когда наемные работники формально не прерывают работу, но начинают работать со строжайшим соблюдением всевозможных инструкций и в замедленном темпе, что резко снижает производительность труда и прибыли предпринимателей,

3) создание политических партий, добивающихся парламентерским путем принятие государственных решений в пользу наемных работников,

4) организация профсоюзов, представляющих интересы наемных работников в переговорах с предпринимателями.

Профессиональный союз — объединение одной профессии, отрасли производства или предприятия, созданное для защиты интересов этих работников при согласовании с работодателями единых условий труда и его оплаты для всех членов профсоюза.

С использованием этих методов борьбы и идет торг на рынке рабочей силы уже несколько веков. Рабочие объявляют забастовку, требуя большой зарплаты, предприниматели отвечают локаутом. Рабочие создают профсоюзы, заранее откладывая деньги на жизнь во время забастовок локаутов, предприниматели добиваются судебного запрета деятельности профсоюзов. Рабочие создают партии, чтобы добиться отмены законов против профсоюзов и партий наемных работников в нищете и застое национальной экономики…

Порой и сегодня даже в самых демократических странах забастовки запрещаются законом.

Жизнь показывает: чем богаче страны, чем выше в ней уровень благосостояния, тем спокойнее строятся отношения на рынке труда, тем реже и короче забастовки.

Сегодня в большинстве стран мира применяются два основных механизма купли-продажи рабочей силы: трудовые контракты и коллективные договоры.

*Трудовой контракт — соглашение о содержании условий труда, а так же о размере его оплаты и иных взаимных обязательствах работодателя и наемного работника, достигается в результате индивидуальных переговоров.*

Коллективный договор — документ, согласовываемый работодателями с организацией, представляющей интересы всех наемных работников данного предприятия, и определяющий единые принципы организацией и оплаты труда на этом предприятии.

*Соглашение — коллективный договор, распространяющийся не на одно предприятие, а на целую отрасль, территорию или всех работников определенной профессии.*

Что регулирует коллективный договор, что в нем оговаривается? Самый широкий круг вопросов, от которых зависят условия труда жизни наемных работников, и самого существования организации, в которой они трудятся. Высшая форма регулирования рынка труда — генеральные соглашения.

Генеральное соглашение — документ, определяющий общие направления изменения условий купли-продажи рабочей силы в целом по стране и подписываемый по итогам переговоров между правительством, объединениями работодателей и профсоюзов.

В России впервые такое Генеральное соглашение было подписано на 1992 г. и включало 52 пункта, объединенных в следующие разделы:

1. Меры в области экономики и проведение реформ.

2. Содействие занятости населения, развитию рынка труда.

3. Регулирование уровня жизни и обеспечение социальных гарантий.

4. Условия и охрана труда, обеспечение экономической безопасности.

5. Правовое обеспечение трудовых отношений и социального партнерства.

6. Механизм реализации Генерального соглашения.

В России рынок рабочей силы регулируется Законом «О занятости населения в РСФСР», принятым в апреле 1991 г. Этот закон устанавливает, что: каждый гражданин вправе абсолютно свободно распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду, а потом никто и ни в какой форме не может принуждать его к труду или наказывать за незанятость;

безработным считается гражданин, который не имеет работы и заработка, зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готов приступить к ней, если она требует перемены места его жительства без его согласия, а предлагаемый заработок ниже среднего заработка на прежнем месте его работы;

граждане России имеют право работать за рубежом и искать там работу;

для помощи безработным создается Государственный фонд занятости населения, в который все работодатели обязаны ежемесячно отчислять средства в размере, составляющим 1 % общей суммы средства расходуемых на заработную плату в этом месяце;

безработные имеют право на получения пособия по безработице определяемого как часть с <о оплаты их труда на последнем месте работы, но не ниже минимальной заработной платы, пособие устанавливается и для молодежи, впервые ищущей работу;

пособие по безработице выплачивается не более 12 месяцев с момента потери работы, помощь в поиске работы оказывают службы Государственного комитета по занятости.

## 1.5. Типология и структура рынка труда

Рынок труда имеет сложное строение. Прежде всего из общей численности населения нужно выделить ту его часть, которая способна работать по найму. Но способность работать по найму не совпадает с понятием «трудоспособное население», к которому статистика относит лиц определенного возраста (у нас, например, это мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55). Тем не менее в общей численности населения можно выделить 2 крупные группы: люди способные и неспособные работать по найму, которые в свою очередь подразделяются на определенные подгруппы. Схема, приведенная в приложении, отражает составные части рынка труда: они обособлены друг от друга, самостоятельны и каждая из них выполняет особую функцию, образуя единый рынок труда, который не может существовать без какой-либо одной части.

При всей схожести развития экономик и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда.

*Внешний рынок труда* предполагает мобильность рабочей сипы между фирмами. *Внутренний* основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды) Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, так как они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению со внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

*Внутренний рынок труда* — система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которою назначение цены рабочей силы (заработная плата) и ее размещение определяется административными правилами и процедурами.

При анализе рынка труда в основном рассматривалось движение работников между различными фирмами, работодателями, при этом предполагалось, что работник выбирает рабочие места у различных работодателей, а фирмы конкурируют между собой за то, чтобы нанять более квалифицированных работников. В реальности, многие люди на протяжении всей своей трудовой деятельности или достаточно долгого периода рабочего времени работают на одном и том же рабочем месте, а переходя на новое или в результате повышения, или из-за того, что осваивают новые знания, овладевают новыми профессиями. Фирмы также предпочитают искать кандидатов на существующие вакансии среди уже нанятых работников, они не вытесняются другими работниками со стороны, готовыми работать за меньшую плату. Заработная плата в реальности часто определяется не взаимодействием спроса и предложения на рынке груда, а административными процедурами и правилами, принятыми на предприятии.

Причины возникновения и развития внутренних рынков труда:

• экономия на издержках на труд, связанных с переподготовкой и обучением работников;

• эффективность внутрифирменных инвестиций в специфический человеческий капитал;

• экономия на трансакционных издержках (издержки, связанные с осуществлением сделок на внешнем рынке руда).

Преимущества работодателей на внутреннем рынке труда:

• продвижение работника внутри фирмы сокращает издержки по найму и отбору рабочей силы и уменьшает риск допустить ошибки при заполнении вакансий;

• наличие четко определенной служебной лестницы создает стимулы для работников поддерживать дисциплину, производительность и повышать квалификацию.

Преимущества работников:

• работники, уже принятые, получают гарантии занятости и возможность продвижения вверх по служебной лестнице, т.е. могут добиться успеха внутри предприятия;

• поиск нового рабочего места за пределами своего предприятия требует много времени и материальных затрат.

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда — *гибкий рынок труда.*

Структурная перестройка экономики, сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости, непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

При неудовлетворении спроса предпринимателя на работников на 100% за счет тех, кто уже работал по найму и в данный момент ищет работу, естественно, этот спрос адресуется также и тем, кто впервые предлагает свой труд. Та сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это *потенциальный рынок труда,* где лишь формируется наемный труд.

Существует множество факторов, вследствие которых происходит непрерывное увольнение наемных работников с огромного числа предприятий в любой стране с развитой рыночной экономикой. Происходит массовое перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В ходе такого перемещения в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Это состояние как раз и есть состояние, когда работники предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товаров и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. А в сфере обращения продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера и называется *циркулирующим рынком труда,* где начинается его купля-продажа.

Существует также рынок труда отдельных профессий. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики. Западные специалисты выделяют 5 групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности:

— высокопрофессиональные работники с высоким социальным статусом и стабильной занятостью. Уровень оплаты и условия труда соответствуют мировым стандартам. Таких работников меньшинство, и рост их доходов, как правило, выше, чем рост общего экономического уровня и уровня инфляции;

— работники, конкурирующие между собой на рынке труда, но все же имеющие гарантии занятости и не подверженные массовой безработице. В их число входит большинство квалифицированных работников, и рост их доходов равен росту уровня инфляции;

— работники, занятые физическим трудом, преимущественно в обрабатывающих и добывающих отраслях промышленности. Их профессии исчезают вместе с сокращением самих отраслей. Уровень зарплаты поддерживается профсоюзными организациями, а занятость защищена коллективными договорами;

— работники тех профессий, которые имеются в избытке на рынке труда. Это сфера услуг с низкой производительностью труда. Уровень зарплаты у них низок, и их занятость не гарантирована;

— контингент населения, более или менее отстраненный от рынка труда. Это молодежь и те, кто долгое время являлся безработным.

# 2. Мониторинг рынка труда одного из субъектов Западной Сибири

Важным индикатором состояния регионального рынка труда служит средняя продолжительность безработицы. Регионы с высоким УРБ (уровень регулируемой безработицы), но средней продолжительностью безработицы представляются более благополучными, чем те, где средний УРБ сочетается с высокой ее продолжительностью. Если доля длительно безработных невелика, то безработица даже при высоком ее уровне может носить преимущественно функциональный характер. Но как только эта доля начинает расти, можно говорить, что такая ситуация на региональном рынке труда становится критической.

Внешнее проявление критических ситуаций на региональных рынках труда определяется в первую очередь социальным и профессиональным составом трудовых ресурсов региона в целом и безработных в частности. Так, ухудшение положения с занятостью в промышленных областях (угледобывающих, машиностроительных, текстильных) с развитым профсоюзным и рабочим движением отразится на политической и социальной жизни страны. Напротив, в районах с низкой плотностью населения, невысоким уровнем его социальной активности или же с высоким уровнем вторичной занятости социальные конфликты маловероятны.

Возникновение критической ситуации на рынках труда в регионах приводят чаще всего к сокращению реальных доходов населения и снижению уровня жизни, примитивизации форм занятости, разрушению социальной структуры общества.

Причины, приводящие к напряженному положению на региональном рынке труда, могут носить естественный (циклический, обусловленный чередованием этапов развития экономической системы) и структурный характер. В настоящее время в Западной Сибири критическое состояние рынка труда может быть объяснено действием в первую очередь структурных причин, связанных с трансформацией экономической системы страны и спадом производства в налогооблагаемом секторе экономики, что ведет к сокращению спроса на рабочую силу. При этом эластичность падения спроса на рынке труда в зависимости от снижения объемов производства остается сравнительно невысокой.

Действие других причин, ухудшающих соотношение спроса и предложения на региональных рынках труда, в каждом регионе имеют свою специфику. К таким причинам относятся:

— демографические факторы, а именно, движение трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, влияющее на динамику рабочей силы на региональном рынке труда;

— миграция трудоспособного населения (в настоящее время в России выделяются регионы),

традиционно привлекаемые для мигрантов, и районы возможного оттока населения в изменившихся социально-экономических условиях);

— отраслевая структура хозяйства региона. При прочих равных условиях рынки труда регионов, в которых сосредоточены предприятия, характеризующиеся глубоким спадом производства, оказались в наибольшей степени подвержены кризисным явлениям;

— возможное банкротство предприятий в регионе;

— природные (землетрясения, другие стихийные бедствия)и антропогенные(осуществление военных операций) факторы. Как правило, их действие приводит к увеличению спроса на рабочую силу в регионе, что обусловлено необходимостью проведения на его территории восстановительных работ.

Региональные особенности занятости и функционирования рынка труда обусловлены спецификой формирования экономически активного населения, сложившимися уровнем и структурой занятости, предопределенной отраслевой структурой хозяйства, степенью ее конверсионной «утяжеленности» и завершенности производственного цикла, обеспеченность сырьевой базой, динамикой и эффективностью производства, инвестиционной активностью производства и привлекательностью территорий (для внешних инвесторов), характером поддержки предприятий со стороны федеральных и местных органов власти и управления.

В Томске и Томском районе много крупных предприятий, которые обеспечивают работой большое количество трудоспособного населения региона. К ним относятся ООО «Востокгазпром», «Юкос», «Томскэнерго», «СХК» и другие. Эти предприятия всегда без задержек выплачивают заработную плату, постоянно внедряют в производство новые технологии и имеют хорошую репутацию далеко за пределами Западной Сибири. Также кроме крупных предприятий имеются и мелкие предприятия, ЧП и т.д. Но, не смотря на такое количество предприятий на фоне этого оазиса благополучия, многие местные предприятия распадаются, появляется целая гвардия безработных.

Периодически центр занятости выделяет материальную подпитку предприятиям под сохранение рабочих мест или их организацию. Но часто бывает так, что безработные места там себе не находят. С молодежью прямо беда, от нее требуются стаж и опыт.

Требуются чаще низко квалифицированные кадры: сторож, вахтер, подсобные рабочие, санитарки. Мелькнул спрос и на квалифицированных специалистов, где, требовался: стаж, опыт, знание компьютера, программы, иностранного языка. Но многие находят работу, обратившись в Центр занятости.

Проследим динамику полезности центра занятости.

Обратимся к таблице 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | По г. Томску | | |
| 2000 г. | 2001 г. | 2002 г. |
| 1) зарегистрировано безработных: | 2377 | 2089 | 2833 |
| 2) предложено рабочих мест | 11275 | 12379 | 12775 |
| 3) обрели работу благодаря Центру занятости | 3527 | 4280 | 3476 |
| 4) переобучились и обучаются благодаря Центру занятости | 434 | 602 | 599 |



Основные показатели регистрируемого рынка труда г. Томска за 9 месяцев 2001-2002 гг.

По г. Томску за 9 месяцев 2002 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Нашли работу |
| 1) обратились в поиске работы | 64934 чел. | 2911 чел. |
| 2) зарегистрировано безработных | 2833 чел. | 1404 чел. |
| 3) направлено на профессиональное обучение | 599 чел. | Закончили учебу 569 чел. из них 565 чел. трудоустроено |
| 4) предложено рабочих мест | 47,8%  52,2% | Гос. сектор  Негос. сектор |

Итак, за 2001 г. 4280 чел. зарегистрированных безработных по г. Томску обрели работу. А за 2002 г. по г. Томску обрели работу — 3476 чел., из числа безработных.[[2]](#footnote-2)

Число граждан, трудоустроенных в негосударственном секторе, с каждым годом увеличивается. Пропорции распределения занятых изменились в пользу тех отраслей, деловая активность в которых возросла в связи с рыночными преобразованиями: торговли и общественного питания, материально-технического снабжения, кредитования, финансов и страхования.



Из таблицы видно, что намеченные к высвобождению работники, в основном женщины и молодежь. В скором будущем они пополнят ряды безработных. И тогда безработных женщин и молодежи станет еще больше.

Обратимся к таблице 2

Численность безработных за 9 месяцев 2202 г. по г. Томску

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Всего | Молодёжь в  возрасте  16-29 лет | Женщин |
| Поставлено на учёт в отчётном периоде | 2833 | 1176 | 2201 |
| Направлено на профессиональное обучение | 599 | 165 | 226 |

Люди, которые обращаются в службу занятости, получают необходимые консультации. Многие после этого не приходят, поскольку в принципе трудностей в устройстве на работу не испытывают, но ищут более подходящее рабочее место. А все, кто затрудняется в поиске работы, но желает трудиться и имеет право получить статус безработного — ставится на учет в службе занятости. В городской службе занятости на 1 октября 2002 г. 2146 человек стоит на учете, из них 1132 — назначено пособие по безработице.

Учебные заведения Томской области ежегодно выпускают около 5 тыс. специалистов с высшим образованием, 8 тыс. — со средним специальным и свыше 7 тыс. — с начальным профессиональным образованием. Среди выпускников вузов преобладают инженеры, учителя, бухгалтеры, экономисты и юристы. Учебные заведения среднего профессионального образования готовят техников-технологов, бухгалтеров, юристов, медицинских работников; учреждения начального профобразования — портных, трактористов-машинистов сельхозпроизводства, поваров, продавцов, бухгалтеров и др.

Как показывает практика, структура выпуска специалистов не соответствует структуре спроса на них, не всем молодым специалистам удается трудоустроиться по профилю, что в итоге ведет к дестабилизации социальной ситуации в регионе. Ведь отсутствие работы и постоянного дохода означает если не крах личной жизни, то существенное ее осложнение. Неясность профессиональных перспектив усугубляется сожалениями о напрасно потраченном времени, силах и средствах на приобретение оказавшейся ненужной профессии.

Количество невостребованных молодых специалистов велико. Как показывают результаты опроса, проведенного в 2001 г., из 679 выпускников учебных заведений области работать по полученной профессии собираются только 53 % респондентов, остальные или не хотят, или сомневаются на этот счет; предвидят сложности с трудоустройством по причине избытка аналогичных специалистов 30 %, во избежание подобных трудностей получают дополнительные специальности, пользующиеся спросом на рынке труда, 16,5 % ответивших.

Наиболее уверенно чувствуют себя выпускники вузов: намерены работать по полученной профессии 50 % опрошенных, не задумывались о получении дополнительной специальности 48 % (правда, около 10 % из них осознают, что на рынке труда специалистов с их профессией избыток).

Особенно обеспокоены проблемой трудоустройства выпускники средних специальных учебных заведений. Более 40 % из них указали на перегруженность областного рынка труда работниками их специальностей (особенно это характерно для будущих бухгалтеров, техников-механиков, юристов).[[3]](#footnote-3)

Вполне адекватно оценивают ситуацию и руководители учебных заведений области. Из 57 человек, принявших участие в анкетировании, больше половины считают, что в ближайшие годы выпускники будут испытывать трудности с получением работы. 39 % респондентов видят причину сложившегося положения в конкуренции на рынке труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка в учебных заведениях, 11 % — в сохранении негативных тенденций (спад производства, убыточность) в тех отраслях, для которых готовятся специалисты (прежде всего это относится к сельскому хозяйству, строительству).

Проблема несоответствия спроса и предложения рабочей силы в области обостряется. Ощущается, например, дефицит зоотехников, станочников широкого профиля, слесарей, трактористов-машинистов, токарей. Кроме того, ни в одном учебном заведении области не готовят фрезеровщиков, рамщиков, сверловщиков, шлифовщиков и т.п., а ведь именно в них нуждается сегодня возрождающееся производство региона. К сожалению, в ближайшие пять лет введение этих специальностей в планы подготовки учебных заведений области не предусматривается. Система образования продолжает тиражировать специалистов, которых уже и так в избытке, психологов, модельеров-конструкторов, воспитателей детских дошкольных учреждений, товароведов и социальных работников. Например, среди выпускников вузов 2001 г. много экономистов, бухгалтеров и юристов, в то время как выявленная потребность предприятий в специалистах с высшим образованием по данным специальностям невелика.

Согласно прогнозу развития экономики и занятости населения, а также экспертным оценкам, в ближайшие годы по большинству профессиональных групп спрос на квалифицированную рабочую силу расширится. Однако, поскольку экономический рост базируется в основном на старой технологической основе и носит преимущественно восстановительный характер, увеличение численности занятых не будет сопровождаться существенными сдвигами в их профессионально-квалификационной структуре. Наиболее высокими темпами развиваются компании, выпускающие товары народного потребления. Постоянно открывающимся в этой сфере небольшим производствам в первую очередь необходимы менеджеры по продажам, специалисты по рекламе, инженеры и технологи.

Для удовлетворения потребности в профессионально подготовленных кадрах промышленности (главным образом машиностроения) потребуются инженерно-технические специалисты, обладающие знанием в области маркетинга, анализа хозяйственной деятельности, управления персоналом.

Стабильным спросом у работодателей пользуются бухгалтеры, особенно главные, бухгалтеры-экономисты и бухгалтеры-аудиторы. По оценкам экспертов, эта тенденция сохранится.

Несколько замедлится, но останется достаточно динамичным спрос на работников ЖКХ, торговли, причем как на рабочих, так и на специалистов высшей и средней квалификации.

Дальнейшее движение к рынку предполагает развитие сферы обслуживания. Потребители становятся все более взыскательными к ассортименту и качеству предоставляемых услуг, что обусловит повышение спроса на представителей таких специфических профессий, как стилисты, художники-дизайнеры, модельеры. Развитие и распространение компьютерных технологий и информационных систем поддерживает стабильный спрос на специалистов в сфере информационных технологий.

Большинство профессиональных учебных заведений области (68 %) планирует в ближайшие годы увеличить количество студентов и учащихся. Те, кто владеет информацией о ситуации на рынке труда, намерены уменьшить прием на обучение по профессиям, не пользующимся спросом, и увеличить его только по тем, которые действительно необходимы. Например, в Кировском филиале Московского гуманитарно-экономического института прием на специальности «юриспруденция», «финансы и кредит» будет сокращен, а на специальности «менеджмент», «журналистика», «психология», «дизайн» — увеличен.

Что же нужно предпринять для оптимизации параметров системы подготовки кадров в области, их приближения к реальным потребностям экономики? Представляется целесообразным:

— реформировать систему профессионального образования с учетом преобразований в экономике и социальной сфере региона, прогноз развития которых должен содержать раздел «Потребность в кадрах» или «Развитие человеческих ресурсов»;

— организовать мониторинг процесса формирования спроса и предложения рабочей силы для определения перспективной (на пять-десять лет) потребности в кадрах в территориально-отраслевом и профессионально-квалификационном аспектах и выявления требований, предъявляемых к работникам со стороны работодателей. Результаты мониторинга могли бы стать основой для определения параметров подготовки необходимых кадров, что предполагает, в свою очередь, формирование единой системы профессиональной ориентации молодежи и незанятого населения, обеспечение взаимосвязанного развития рынка образовательных услуг и рынка труда;

— создать постоянно действующий региональный центр содействия развитию персонала предприятий; возродить систему производственной (внутрифирменной) учебы, переподготовки и повышения квалификации;

— установить нормативы финансовых затрат работодателей на эти цели, а также льготного налогообложения средств, направляемых ими на переподготовку высвобождаемых и других кадров при осуществлении структурной перестройки производства или сокращения рабочих мест;

— содействовать трудоустройству и адаптации к требованиям рынка труда выпускников учебных заведений путем расширения практики контрактной системы подготовки кадров; квотирования рабочих мест; стимулирования тех работодателей, которые создают рабочие места для выпускников или принимают их на работу, предоставляют студентам возможность пройти производственную практику; введения в учебные программы вопросов самоопределения и поведения на рынке труда, технологии поиска работы и самопрезентации; создания в учреждениях профессионального образования специализированных структур (агентств, отделов), занимающихся содействием трудоустройству студентов на временные и постоянные рабочие места, а также регионального центра содействия занятости выпускников и их трудовой адаптации в рыночных условиях.

Данные предложения, безусловно, требуют обсуждения и доработки со стороны всех участников процесса формирования спроса и предложения рабочей силы. Ведь достичь результата можно только совместными скоординированными усилиями.

В каждой стране, в ходе экономических реформ создаётся механизм рыночной экономики. Характерные особенности современной рыночной экономики — наличие в структуре специфического рынка — рынка труда.

Обратимся к историческим истокам и современным фактам и исследованиям. В условиях рыночной экономики действует принцип свободной занятости, трудовое принуждение отсутствует. В рыночной экономике планируют сами фирмы, предприниматели, а отношения между ними складываются на основе договора, контракта, рыночных связей. Одна из серьёзных проблем рыночной экономики — безработица — социально опасное неблагоприятное явление. Но при уровне безработицы не превышающем примерно 5 %, она не приводит к социальным катаклизмам. Чтобы избежать недопустимого роста безработицы приходится специально создавать рабочие места; сокращать время поиска работы и предоставлять возможность получить желаемую работу ищущим. И ещё одна из форм борьбы с безработицей — это переобучение безработных.

Проблема занятости в последнее время не особо остро стоит перед ~~г.~~ Томском по данным Центра занятости г. Томска. О чём свидетельствуют следующие данные.

Зарегистрировано безработных в 2000 г. — 2377 чел., в 2001 г. — 2089 чел., в 2002 г. — обратилось в Центр занятости в поиске работы 6493 чел., зарегистрировано безработных 2833 чел. Чтобы стать на учет по безработице, неработающему человеку необходимо быть в трудоспособном возрасте, не иметь ни какой заработной платы, иметь российское гражданство, постоянную прописку, документы об образовании и трудовую книжку (для тех, кто уже работал). А главное — надо иметь желание трудоустроиться.

Предложено рабочих мест в 2000 г. — 11275, в 2001 г. — 12379, в 2002 г. — 12775. Обрели работу благодаря Центру занятости в 2000 г. — 3527 чел., в 2001 г. — 4280 чел., в 2002 г. — 3476 чел. из числа безработных.

Безработица по г. Томску за 2001 г. составила 0,7%, а в 2002 г. безработица увеличилась до 0,9% экономически активного населения.[[4]](#footnote-4)



Тем предприятиям, которые функционируют, биржа труда периодически выделяет материальную подпитку под сохранение рабочих мест и их организацию, предлагает безработным переучиться и обрести новую профессию в данной местности региона. И благодаря Центру занятости в 2001 г. обрели работу 4280 чел., что составляет 16% от ищущих работу; а за 9 месяцев 2002 г. обрели работу 3476 чел., что составляет 21 % от ищущих работу.

На 1 октября 2002 г. в службе занятости г. Томска имелось 3935 вакансии — в основном для мужчин.

Большинство безработных — женщины и несовершеннолетние. В среде безработных женщины составляют 67%*.* Всего обратилось в поиске работы в городскую службу занятости за 9 месяцев 2002 г. 6423 чел. Рост числа безработных связан с тем, что в этом году число высвобождаемых с предприятий города работников снизилось на 8%.

Люди, которые обращаются в службу занятости, получают необходимые консультации. Многие после этого не приходят, поскольку в принципе трудностей в устройстве на работу не испытывают, но ищут более подходящее рабочее место.

Среди мероприятий, проводившихся службой занятости для снижения безработицы, было — создание дополнительных рабочих мест, субсидирование заработной платы молодым специалистам, организация общественных и временных работ.

Также за 2002 г. в г. Томске было проведено 70 ярмарок вакансий, из них:

— Специализированная ярмарка для молодежи в Технопарке в рамке   
I-го Сибирского форума «Образование. Карьера. Занятость – 2002». В работе ярмарки приняли участие представители кадровых служб 19 предприятий, специалисты центров занятости г. Северска и Томского района. Посетителям было предложено 2400 вакансий от 470 предприятий г. Томска и 174 вакансии от 70 предприятий г. Северска. На ярмарке были представители таких предприятий, как: ОАО «ТЗРО», ЗПО Спичечная фабрика «Сибирь», ООО «Завод приборных подшипников», МП «Трамвайно-троллейбусное управление», учреждение ИЗ-7011, ОВД Октябрьского района, МП ЖКХ «Тимирязево» и многие др.

— Ярмарка вакансий и учебных мест это была самая большая за последние годы ярмарка. В ней приняли участие более 2000 человек.

— В августе Молодежно-информационный центр «Работа» проводил неделю открытых дверей.

За 2002 г. Службой занятости населения г. Томска было направлено 599 чел. на профессиональное обучение. 569 чел. из обучавшихся закончили профессиональное обучение и 565 чел. из них — трудоустроены.[[5]](#footnote-5)

Чаще всего требуются низко квалифицированные кадры: сторож, вахтёр, подсобные рабочие, санитарки. Есть спрос и на квалифицированных специалистов, где, однако, требуются стаж, опыт, знание компьютера, иностранного языка.

Основные предприятия нашего региона — это предприятия нефтегазовой и нефтеперерабатывающей промышленности. Многие годы из-за значительной удаленности промышленных объектов от населенных пунктов широко применяется вахтовый метод с привлечением работников с других регионов. Сейчас масштабы и характер привлечения иностранной рабочей силы во всё большей мере регулируются рынком труда.

Поскольку рынок труда находится в стадии формирования, обнаруживаются многие противоречия: при существующем дефиците рабочих мест увеличилось количество уволившихся по собственному желанию. Пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов. Настоящее состояние регионального рынка труда связано с трансформацией экономической системы страны и спадом производства в налогооблагаемом секторе экономики, что ведёт к сокращению спроса на рабочую силу.

Но, учитывая привлекательность территории Томской области (нефть, газ) для внешних инвесторов, в ближайшем будущем критической ситуации на рынке труда региона не будет.

Безработица — это такое положение в экономике, когда часть способных и желающих трудиться по найму людей не может найти работу по своей специальности или трудоустроиться вообще.

Неполная занятость трудоспособного населения противоречит главной задаче экономики — обеспечению роста уровня благосостояния человечества. Какой уж тут рост, когда часть ценнейшего ресурса — рабочей силы — просто не используется. Здесь явно перестает действовать и еще один важнейший экономический принцип — ограниченность всех ресурсов производства, которыми располагает страна. Чтобы понять, справедливы оба эти утверждения или нет, надо разобраться в причинах появления безработицы и методах борьбы с нею.

Сегодня экономисты предпочитают говорить не о безработице, а выделять ее специфические виды и, прежде всего:

— структурную безработицу: невозможность трудоустройства из-за различий в структуре спроса и предложения рабочей силы различной квалификации;

— фрикционную безработицу: безработицу из-за необходимости для уволенного работника найти свободное место по своей специальности. Даже если такие места есть на рынке труда, их поиск и переход в новую организацию требует времени;

— застойную безработицу: невозможность найти работу в регионах и странах, пораженных экономическим спадом, когда даже общее число свободных рабочих мест оказывается меньше числа безработных или когда люди по разным причинам лишены возможности приобрести новую специальность либо перебраться на жительство в районы, где шансы на трудоустройство выше;

— скрытую безработицу: невозможность трудоустройства по основной специальности заставляет человека соглашаться на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, что позволяет ему ждать, пока на рынке труда появится место и для него.

Одна из форм борьбы с безработицей — это переобучение безработных. Наиболее распространенная форма помощи безработным — пособие по безработице. Такое пособие выплачивается не во всех странах, а там, где регламентируется соответствующими законами страны.

Но можно ли вообще ликвидировать безработицу, то есть добиться 100 % занятости? В свое время эта задача была одним из главных политических лозунгов профсоюзов и социалистических партий.

Однако на самом деле экономика, в которой одновременно заняты все 100 % трудоспособного населения, больше проигрывает, чем выигрывает.

Во-первых, добиться такого положения дел можно лишь с помощью внеэкономического принуждения по отношению к гражданам. А ограничение экономической свободы, подрывает саму основу нормального функционирования механизмов рынка и ведет к худшему использованию ресурсов страны и замедления темпов роста благосостояния ее граждан.

Во-вторых, в такой экономике резко замедляется перестройка структуры производства, обусловленная изменениями спроса и внедрения достижений науки и техники в производство. Поэтому современная экономическая наука пришла к выводу о том, что полная занятость вовсе не означает отсутствие безработных. Для блага страны полезно наличие в ней небольшой безработицы, масштабы которой называются естественным уровнем безработицы.

Естественный уровень безработицы — сложившийся в данной стране как средний за многие годы суммарный уровень фрикционной и структурной безработицы.

Иными словами состояние дел на рынке труда не должно вызывать беспокойства, если некоторая часть трудоспособных людей временно не работает потому, что переходят с одного места на другое без изменения профессии и отрасли. Кроме того, вполне нормально, если часть людей не работает из-за того, что им нужно поменять профессию или место жительства и работу, поскольку их «родные» отрасли «потеряли рынок», и сворачивают производство, а в растущих отраслях нужны работники с другими навыками и профессиями.

По прогнозу специалистов, в 2002-2003 гг. самый большой процент безработных будет среди следующих категорий:

- научные работники отраслевых НИИ;

- менеджеры;

- юристы;

- экономисты

- специалисты в области переработки сельскохозяйственной продукции

Легче всего будет найти работу представителям тех профессий, которых безработица затронет меньше всего: к ним, прежде всего, относятся профессии рабочих, социальных работников, программисты и другие.

Есть ряд должностей, по которым вакансий больше, чем претендентов. Появились специальности настолько новые, что в этой области еще не успел возникнуть переизбыток подготовленных кадров. Так, например, еще недавно объем торговых операций с Западомбыл незначительный. Поэтому специалистов по растамаживанию, контролю за грузооборотом было мало. Политические, последовавшие за ними экономические перемены, внесли свою корректировку в социальный заказ. Стали нужны логистики (специалисты, управляющие информационными и реальными потоками грузовых товаров). Слово «агент» постоянно встречается в объявлениях «Предлагаю работу». Это одна из самых нужных профессий в быстро расширяющихся сферах торговли и рекламы.

Много вакансий в вечных сферах обслуживания, финансов, управления. Причина этому в том, что резко изменились требования по содержанию профессиональных знаний и умений для хорошо знакомых должностей. Потребовались секретарши со знанием английского, улыбающиеся продавщицы, директора, которые умеют управлять в системе не планируемой экономики и конкуренции. Это создало ситуацию, когда многие старые кадры с записью в трудовой книжке «секретарь, продавщица, директор» не подходят на новые должности с такими же названиями. В современных условиях их прежний опыт значительно обесценился.

Обречен бухгалтер, намертво вцепившийся в деревянные счеты или даже электронным калькулятором. А вот его коллега, окончивший аудиторские курсы, благоденствует. Если для бухгалтера раньше важна была хорошая память, то теперь необходимыми стали гибкость мышления и способность быстро воспринимать новую информацию.

Но многие выпускники вузов, получившие нужные специальности, не могут устроиться на работу. Профессиональная подготовка, разумная занятость молодежи — важнейшая проблема для любого государства, вне зависимости от уровня его общественного богатства. Недостаточные инвестиции в социальную сферу, в человека сказываются, прежде всего, на молодых людях. Не случайно по рейтингу индекса развития человеческого потенциала, разработанномуООН, Россия находится лишь на 57-м месте, где-то между Польшей и Бразилией.

По данным Федеральной службы занятости, в прошлом году в общем числе зарегистрированных безработных более 20 % — молодые люди, не достигшие двадцатипятилетнего возраста. Можно предположить, что на практике и эта цифра сильно занижена, так как далеко не каждый юноша или девушка, не имеющие работы, обращаются в службу занятости.

В разных регионах рынок труда складывается по-разному. В Москве проблема безработицы стоит не так остро, как в целом по России. В столице есть множество бирж труда, как государственных, так и частных. Функционируют более 200 коммерческих обществ труда и занятости, которые за плату подбирают для работодателей нужных им специалистов. В регионах, где уровень безработицы значительно выше, а центр занятости максимум один на район, на каждую открывшуюся вакансию претендуют несколько человек. И молодые в этой очереди зачастую оказываются не в первых рядах.

Поэтому именно в регионах Федеральная служба занятости проводила эксперимент, который условно назвали «Молодежной практикой». Для юношей и девушек организовали курсы по 62 специальностям. Готовили бухгалтеров, слесарей по ремонту автомобилей, медсестер, портных, кондитеров. Важно, что обучение чередовалось с производственной практикой на более или менее стабильных предприятиях. Именно практика позволила 65 % занимавшихся закрепиться на работе.

Есть и другие хорошо зарекомендовавшие себя формы. В Красноярском крае, Сургуте и Сургутском районе созданы экспериментальные межшкольные учебно-производственные комбинаты. Там помогают получить профессию старшеклассникам школ.

Увы — все эти формы, поднимающие конкурентоспособность молодежи на рынке труда, не получили пока широкого распространения, хотя не требуют больших денежных средств, а отдачу могут принести в ближайшем будущем ощутимую. Вероятно, можно найти и другие интересные способы, помогающие молодым в поисках работы. Важно только понимать: «молодое лицо» безработицы опасно для будущего, потому что альтернативой труду может быть только наркомания, алкоголь и преступность. Но многие работодатели предпочитают не брать зеленого специалиста, разбирающегося лишь в теории. Сегодня руководители фирм, работающие на современном технологическом уровне и с применением новых форм управления, тратят в среднем от несколько месяцев до полугода на поиск подходящего сотрудника, несмотря на то, что многие люди ищут работу.

# Заключение

О том, что еще не все хорошо на рынке труда, говорят многие факты: как ни странно при существующем дефиците рабочих мест увеличилось количество уволившихся по собственному желанию.

Да, и сама система трудоустройства несовершенна. Многие безработные, имея на руках листок для отметки посещения предприятий или организаций — предоставляющих работу, предпочитают печать в листе с отметкой, что как специалист предприятию не нужен. Так как на многих предприятиях рабочие получают зарплату с задержкой, а на Бирже пособие по безработице выплачивают регулярно, да еще и частной торговлей подзаработать можно.

Так, что же получается: Биржа расхолаживает, отучает работать? Если бы наладить экономические связи всех регионов, можно было бы поднять на более высокий уровень производства.

Но сейчас экономика России переживает спад, а рынок труда работает еще не так эффективно, поэтому лучше применять политику активных мер развития трудовых ресурсов.

Активные меры, в отличие от пассивных, состоящих в выдаче пособий по безработице, включают следующие мероприятия:

— поощрение мелкого и семейного предпринимательства на максимально благоприятных условиях государственными субсидиями и кредитами, благодаря которым стартовый капитал может быть обеспечен владельцам лишь на 10 %, до 70 % — государственными субсидиями и на 20 % кредитами, а если предприятие не приносит прибыли, то на 4 года освобождается от налога;

— обеспечение географической мобильности населения и рабочей силы путем предоставления субсидий и кредитов на переезд из районов с избытком рабочей силы в районы, где есть вакантные места, с гарантией улучшения жилищных и, как правило, материальных условий жизни;

— предоставление каждому ищущему работу полной информации о вакантных местах по профессиям, отраслям и регионам страны и создание для этой цели повсеместно общедоступных банков данных; оплата всех видов услуг по связи с отделами кадров предприятий, где есть рабочие места;

— организация общественных работ, в основном для молодежи, на строительстве жилья, дорог, в сфере обслуживания на срок до 6 месяцев с гарантированным заработком в пределах 50-100 % средней зарплаты по данной профессии;

— финансирование работы в частных фирмах молодежи путем предоставления в течение полугода владельцам предприятий субсидий в виде оплаты 50 % издержек на вновь созданные рабочие места;

— специальное техническое оборудование на обычных предприятиях рабочих мест для инвалидов и выплата субсидий владельцам предприятий за прием инвалидов на работу и частично на их заработную плату;

— стимулирование расширения предпринимательской деятельности и сверхурочных работ, а тем самым и более полной занятости путем снижения налогообложения с прибыли и личных доходов.

В системе рынка труда осуществляются мероприятия по повышению общеобразовательного уровня безработных и обучению профессиям, имеющим устойчивый спрос на рынке труда:

— не имеющие законченного школьного образования получают его, причем организуются специальные усиленные курсы по математике, химии, физики, английскому языку (в основном для иммигрантов);

— детально выявляются интересы поступающих на курсы: проводятся предварительные беседы, ознакомление с предметами обучения и предстоящей работой, при необходимости сроком до месяца;

— применяются методы индивидуального обучения (принцип так называемого личного модуля), в основе которых лежат подбор предметов, наиболее полно удовлетворяющих интересы обучающихся и предлагающих оптимальные темпы и последовательность их освоения;

— учебные курсы составляются силами ведущих специалистов университетов и промышленных фирм; оплата преподавательского состава проводится на уровне, который существует для специалистов их класса в частных фирмах;

— в максимально возможном числе профессиональных школ на консультативных началах используется опыт наиболее талантливых педагогов и воспитателей для постановки методики обучения;

— поддерживается оптимальное, исходя из международного опыта на разных уровнях обучения, соотношение учеников и педагогов, которое позволяет осуществлять индивидуальное обучение и следить за качеством подготовки каждого ученика;

— используется метод опекунства старшекурсников над вновь поступившими, что создает общую благоприятную психологическую атмосферу и обеспечивает всеобщую заинтересованность в успешном обучении.

Чем крупнее затраты на активные меры по поддержанию занятости при общих, более значительных масштабах финансирования политики рынка труда, тем ниже, как правило, безработица в стране и выше общий уровень трудовой активности населения.

Государственное воздействие на занятость и уровень безработицы трудоспособного населения должно стать неотъемлемой частью общей системы регулирования экономики и социальной политики нашей страны. Россия может и должна в полной мере учесть и использовать опыт многих государств в создании механизмов реализации активной политики занятости, формирование полноценного рынка труда.

# Список используемой литературы

1. Кодекс законов о труде РФ — М: Норма-Инфра М, 2000.
2. Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов — М.: Проспект, 1999.
3. Адамчук В.В. Экономика и социология труда. Учебник — М.: ЮНИТИ, 1999.
4. Адамчук В.В. Экономика труда. Учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев — М.: Финстатинформ, 1999.
5. Баженов В.И. Экономика и социология труда: Учебное пособие / В.И. Баженов, И.Н. Долгих, Л.М. Поталицина — Томск: ТПУ, 2000.
6. Блинова Т.В. Экономическая политика, структура занятости и безработицы в российских регионах — М.: РП-ЭП, 2002.
7. Боровик В.С. Занятость населения: Учебное пособие — Ростов-на-Дону: Феникс, 2001.
8. Васильев Я.Т. Региональная занятость и рынок труда: Основы теории, функционирования и прогнозирования — Новосибирск: Наука, 2000.
9. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие — М.: Издательский дом «Рожков и К», 2000.
10. Геньш Б.М. Экономика и социология труда. Учебник — М.: Норма, 2001.
11. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации — М.: ГУ-ВШЭ, 2001.
12. Костин Л.А. Российский рынок труда: Вопросы теории, истории, практики — М.: Профсоюзы и экономика, 1998.
13. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда — М.: Центр экономики и маркетинга, 1999.
14. Мониторинг рынка труда в г. Томске — Томск: ТГЦНЗ, 2002.
15. Ниворожкина Л.И. Моделирование поведения населения на рынке труда крупного города. Продолжительность регистрируемой безработицы — М.: РП-ЭИ, 2001.
16. Разумова Т.О., Рощин С.Ю. Экономика труда (экономическая теория труда): Учебное пособие: МГУ — М.: Инфра-М, 2000.
17. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Кулакова — Ростов-на-Дону: Феникс, 1999.
18. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Под ред. Н.Н. Абакумовой — Новосибирск: Издательство ИГПЭ и У, 1998.
19. Человек и труд — №4. — 2001.
20. Человек и труд — №5. — 2001.
21. Человек и труд — №5. — 2002.
22. Человек и труд — №9. — 2002.

1. Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. Издание третье, переработанное и дополненное. М.: «ПРОСПЕКТ», 1998. С 74-92. Кодекс законов о труде Российской Федерации. М.: Норма-инфра, 2000 г. [↑](#footnote-ref-1)
2. Мониторинг регистрируемого рынка труда г. Томска — Томск: ТГЦЗН, 2002. [↑](#footnote-ref-2)
3. Человек и труд.— 2002.№5. С.71. [↑](#footnote-ref-3)
4. Мониторинг регистрируемого рынка труда г. Томска — Томск: ТГЦЗН, 2002. [↑](#footnote-ref-4)
5. Мониторинг регистрируемого рынка труда г. Томска — Томск: ТГЦЗН, 2002. [↑](#footnote-ref-5)