ГЛАВА 1. РЫНОК ТРУДА И ПРЕДПРИЯТИЕ

1.1. Понятие рынка труда

1.2. Виды рынка труда

1.3. Механизм функционирования

1.4. Регулирование рынка труда

1.5. Роль предприятия в регулировании ситуации на рынке труда

1.1. ПОНЯТИЕ РЫНКА ТРУДА

Рынок труда - особая экономическая категория, охватывающая оплачиваемую занятость, к которой относятся претендующие на рабочее место и все занятые, кроме учащихся и самостоятельных (домашних) работников, ведущих натуральное хозяйство. Занятость последних реализуется вне рынка труда.

Как экономическая категория рынок труда представляет собой сложную систему отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и размещения работников в системе общественного разделения труда по законам товарного производства и обращения.

Рынок труда в узком понимании рассматривается как один из механизмов согласования спроса на рабочие руки со стороны работодателей и предложения рабочей силы со стороны лиц, готовых работать по найму. Другой возможный механизм согласования - плановое регулирование.

Важнейшей категорией рыночной экономики является труд. Труд - наиболее сложный в своем использовании экономический ресурс. Как и любой другой ресурс, труд продается, покупается и, естественно, имеет цену, которая отражает особенности и состояние рынка труда, соотношение на нем спроса и предложения.

еловек как субъект рынка труда заинтересован выгоднее продать свою рабочую силу, что стимулирует повышение профессионализма, создает мощную мотивацию работника к движению за лучшие условия труда. Другим стимулом роста профессиональных качеств рабочей силы и проявления потенциальных способностей к труду служит конкуренция, обусловленная наличием на рынке труда свободной рабочей силы. Рынок труда влияет и на работодателей: появляется экономическая состязательность их между собой за привлечение лучших работников.

В ходе найма работников с учетом соотношения спроса на рабочую силу и имеющегося ее предложения создаются определенные предпосылки для согласования интересов как работодателей, так и наемных работников.

Для нормального функционирования рынка труда важно, чтобы собственник рабочей силы был вправе решать вопросы об участии или неучастии в общественном труде, самостоятельно выбирать сферу труда в любом секторе экономики (по признаку собственности), территориальное место приложения труда.

Переход к рыночной экономике потребовал пересмотра многих устоявшихся представлений, законодательных и нормативных актов, касающихся понятия занятости (многоукладности экономики, свободы территориального перемещения в поисках работы и для постоянного места жительства, отмены института прописки и др.).

Формирование рынка труда связано с организацией занятости населения страны. В условиях командно-административной системы с периода, непосредственно следующего за нэпом, и особенно с начала 30-х годов доминировала система поголовной занятости, основанная на внеэкономическом принуждении к труду (трудовая повинность, "кто не работает - тот не ест"), причем признавалась работа в двух сферах: государственной и семейной (в домашнем и личном подсобном хозяйстве). В соответствии с таким подходом и трудовые ресурсы делились на занятые в общественном производстве и незанятые, причем в числе незанятых были и те, кто не хотел работать, и те, кто хотел, но не мог найти работу. Тем самым за термином "незанятое население" скрывалась значительная часть тех, кто по международной классификации считался безработным. Систематический учет незанятого населения в таком разрезе не проводился, и лишь во время переписи населения (раз в десять лет) проходил выборочный опрос с целью выяснения причин незанятости.

В соответствии с действующим в настоящее время Законом "О занятости населения в РСФСР" граждане имеют право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую не запрещенную законодательством деятельность, в том числе и не связанную с выполнением оплачиваемой работы (воспитание детей, ведение домашнего хозяйства, общественная деятельность и т.п.).

Функция реализации права граждан на труд закреплена за государством, обеспечивающим политику содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Полная занятость населения понимается не как поголовная по отношению ко всему трудоспособному населению, а только по отношению к тем, кто желает иметь оплачиваемую работу. Отсюда и трудовые ресурсы должны характеризоваться как занятые; незанятые и желающие работать; незанятые, но не желающие работать. Схематически это можно представить следующим образом:

м 1

Такая концепция занятости меняет содержание понятий "резервы труда" и "трудовой потенциал страны", которые характеризуются уже не численностью трудовых ресурсов вообще, а той их частью, которая имеет желание трудиться.

Характеристика рынка труда требует четкой конкретизации соответствующих понятий, ибо в противном случае мы столкнемся с противоречивыми оценками состояния рынка труда. Так, смешение понятий "безработный" и "участник рынка труда" привело к фантастическим прогнозам возможной безработицы в стране.

Выделим прежде всего понятие "экономически активное население (рабочая сила)", которое в соответствии с методологическими положениями по классификации состава рабочей силы [1] означает часть населения, обеспечивающую предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Это понятие объединяет в себе и занятых и безработных.

К занятым относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу самостоятельно или у отдельных граждан независимо от сроков получения непосредственной оплаты или доходов за свою деятельность;

- временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска и т.п.;

- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии. К безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы (доходного занятия);

- занимались поисками работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятий (работодателям), использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации собственного дела;

- были готовы приступить к работе.

При отнесении к безработным должны быть соблюдены все три перечисленных критерия. К безработным относятся также лица, обучающиеся по направлению службы занятости.

Уровень безработицы определяется как отношение числа безработных к численности экономически активного населения.

Следует подчеркнуть неоднозначность показателей "численность трудовых ресурсов" и "численность экономически активного населения". Численность трудовых ресурсов, как известно, - это численность трудоспособных лиц в трудоспособном возрасте (мужчины 16-59, женщины 16-54 лет) за исключением вышедших на пенсию на льготных условиях, а также численность фактически работающих пенсионеров и подростков. К экономически активному населению относятся пенсионеры и подростки, не только работающие, но и ищущие работу, а среди лиц в трудоспособном возрасте учитываются лишь те, кто желает работать (фактически занятые и ищущие работу безработные).

Наряду с полной занятостью есть понятие неполной видимой занятости, определяемой как количество лиц наемного труда, вынужденных работать (по инициативе администрации, работодателя, а также из-за отсутствия рабочих мест с полной занятостью на рынке труда) меньше установленной законом нормальной продолжительности рабочего времени. При этом работники ищут дополнительную работу или готовы работать дополнительно.

1.2. ВИДЫ РЫНКА ТРУДА

Рынок труда как экономическая категория представляет собой лишь некую абстракцию. В действительности же, особенно для целей анализа и регулирования рынок труда выступает как множественная категория и может быть дифференцирован и "привязан" к конкретной территории, отрасли, профессии. Рассмотрим более подробно эти его виды.

В территориальном разрезе рынок труда выступает как многоуровневое понятие. Так, различают федеральный (на уровне страны) рынок труда, региональные (на уровне автономной республики, области, района области, города), а также рынок труда на уровне предприятия, фирмы (корпоративный или, иначе, внутризаводской, внутрифирменный). Федеральный рынок может интегрироваться в международный в соответствии со сложившимся международным разделением труда.

Для рынка труда каждого уровня характерны свой круг участников, свои проблемы, особенности регулирования (управления), что предполагает решение возникающих проблем с учетом требований системного подхода: проблемы на одном уровне решаются с учетом задач более высокого уровня.

Рынок труда может дифференцироваться по принципу однокачественности товара, когда спрос и предложение рабочей силы рассматриваются применительно к отрасли, профессиональной группе, простому или сложному труду (неквалифицированная и квалифицированная рабочая сила), к мужчинам и женщинам, к детской рабочей силе и т.д.

Федеральный рынок труда характеризует ситуацию с занятостью населения России в целом. Он является объектом детального рассмотрения и анализа в увязке с другими макроэкономическими процессами, происходящими в масштабе республики.

До недавнего времени федеральный рынок труда носил замкнутый характер: его участником было население страны, а сбалансирование спроса и предложения рабочей силы решалось только применительно ко всему народному хозяйству.

В последние годы более тесными стали взаимосвязи федерального и международного рынков труда. Степень этой взаимосвязи регулируется во многом эмиграционной политикой страны.

Длительное время наша страна жила в условиях жесткого ограничения выезда населения на работу в другие страны, хотя в других странах мирах экспорт рабочей силы был распространен. Так, в начале 80-х годов за пределами своих стран работали 25 млн чел. (так называемые временные мигранты [2]). Во Франции мигранты составляют 1/4 всех занятых в строительстве, 1/3 - в автомобилестроении, в Бельгии - половину горняков, в Швейцарии - 40% всех строительных рабочих.

Принятие закона о порядке выезда и въезда в Россию ознаменовало собой начало активного участия нашей страны в международном трудовом обмене, в связи с чем встала задача разработки политики такого участия.

Поощрение экспорта рабочей силы со стороны законодательства и органов государственной власти должно строиться с учетом как положительных моментов, так и негативных.

В частности, к положительным моментам следует отнести возможность получения страной валютных доходов за счет:

- налогов с прибыли фирм-посредников;

- непосредственных денежных переводов эмигрантов на родину для поддержки семей и родственников;

- личного инвестирования эмигрантов (привоз на родину средств производства и предметов длительного пользования, покупка земли, недвижимости, приобретение ценных бумаг);

- капиталов из стран - импортеров рабочей силы, идущих частично на воспроизводство трудовых ресурсов, в социальную сферу;

- прямых компенсаций от стран - импортеров рабочей силы. Экспорт рабочей силы позволяет частично снять напряженную ситуацию с занятостью на внутреннем рынке рабочей силы в стране. Его можно рассматривать и как фактор повышения квалификации, особенно в случае коммерческого командирования за рубеж специалистов, ученых и т.д.

Сама возможность выезда за пределы страны с целью заработка часто расценивается как элемент демократических преобразований и как одно из условий предоставления кредитов ведущими мировыми державами.

Однако отток наиболее квалифицированной части рабочей силы, ученых, работников искусства наносит ущерб народному хозяйству и культуре страны.

Анализ федерального рынка труда направлен на выявление проблем занятости в стране в целом и путей их решения в государственном масштабе. Однако не менее полезным представляется анализ занятости в территориальном разрезе. В каждой области, районе области, городе, как самостоятельном хозяйствующем субъекте, складываются свои проблемы с занятостью населения, зависящие от демографической ситуации, развития производительных сил, отраслевой структуры производства, развития социально-бытовой инфраструктуры, природных условий, влияющих на возможность привлечения Дополнительных трудовых ресурсов или, наоборот, сдерживания их оттока с данной территории. На удовлетворение потребности в рабочей силе (если смотреть со стороны работодателя) или возможности трудоустройства (если смотреть со стороны работника) влияет и развитость транспортной системы, способствующей маятниковой миграции населения (постоянное проживание человека в одном административном районе и занятость - в другом).

При характеристике внутренней структуры территориального рынка труда выделяют такие его подвиды, как первичный рынок труда, 'субъектами которого являются лица, впервые вступающие в трудовую жизнь, имея соответствующую специальную (профессиональную) подготовку, и вторичный. Между первичным и вторичным рынками труда стоит переподготовка кадров (в соответствии с рекомендациями службы занятости, а также по собственной инициативе работника), уже имеющих профессиональную подготовку, но испытывающих трудности с трудоустройством по первоначально избранной профессии.

Отраслевой рынок труда характеризуется соотношением спроса и предложения рабочей силы по совокупности профессий, характерной для данной отрасли, а профессиональный - ситуацией, складывающейся по конкретной профессии.

Такие специализированные рынки труда представляют большой интерес.

Во-первых, общая ситуация с занятостью на территориальном рынке труда есть отражение особенностей, сложившихся на отраслевых или профессиональных рынках. К ним следует отнести как избыток предложения со стороны работников определенных профессий при ограниченном количестве рабочих мест, так и, наоборот, отсутствие предложения со стороны специалистов того или иного профиля при наличии большого количества вакантных рабочих мест, даже если такие специалисты в стране (области, городе) есть.

Следовательно, для оценки возможности решить проблему занятости недостаточно просто сравнить количество вакантных рабочих мест и численность незанятого населения (или безработных). Необходимо знать, что это за рабочие места и что представляют собой лица, являющиеся безработными (например, какую профессиональную подготовку они имеют).

Во-вторых, детальный анализ положения на отраслевых и профессиональных рынках труда позволяет вскрыть природу возможного несоответствия между спросом и предложением рабочей силы и максимально конкретизировать мероприятия по изменению ситуации на них в нужном направлении. Согласование спроса и предложения всегда требует увязки рабочего места с определенной отраслью, профессией, а последняя определяет требования к профессиональной подготовке работника.

Наем работника отнюдь не свидетельствует о выходе его из системы рынка труда, поскольку на предприятии существует свой собственный рынок труда.

Известно, что наличие рабочих мест, различающихся условиями труда (причем эти различия, касающиеся престижности, условий оплаты, санитарно-гигиенических условий труда, содержательности труда, возможностей роста квалификации и т.д., могут быть весьма существенными), наличие работников, отличающихся друг от друга уровнем подготовки, отношением к труду, личными качествами и т.д., предполагают определенную конкуренцию за право занять то или иное рабочее место.

В этой конкуренции могут участвовать как лица со стороны (участники территориального рынка труда), так и работники предприятия. Последнее обстоятельство и является основанием для выделения внутризаводского (внутрифирменного) рынка труда.

Внутренний рынок труда на предприятии имеет свои особенности. Главная из них состоит в том, что отношение "спрос - предложение" реализуется внутри коллектива, т.е. из числа уже нанятых и, естественно, занятых работников, причем претенденты на новое рабочее место (как и вообще на любое вакантное) могут быть из числа высвобождаемых работников с других участков производства, а также из числа продолжающих работать, но изъявивших желание сменить свое рабочее место по собственной инициативе.

Перераспределение рабочей силы внутри предприятия (смена рабочего места, профессии, квалификации), называемое внутризаводским движением рабочей силы, способствует, с одной стороны, удовлетворению потребностей предприятия в рабочей силе определенного качества, а с другой - реализации личных устремлений работника. Путем такого перераспределения достигается закрепление работника на предприятии. Кроме того, в условиях конкурсного отбора больше уверенности, что рабочее место займет действительно достойный по своим профессиональным качествам работник. Конечно, при этом следует учитывать, что заполнение вакантных мест собственными работниками предприятия, не намеченными к высвобождению, требует соответствующих затрат, связанных с переподготовкой и адаптацией человека на новом рабочем месте.

Таким образом, внутренний рынок труда на предприятии представляет собой поле столкновения стратегий работодателей (администрации) и работников предприятия, отстаивающих свои интересы. Для рынка труда этого вида характерны и спрос на рабочую силу, и предложение, исходящее от собственных работников. Здесь складывается свой уровень заработной платы для различных категорий работников в зависимости от их нужности и полезности для предприятия, происходит регулирование соотношения спроса и предложения. При снижении спроса может иметь место вариант неполной занятости работника по инициативе администрации, что с позиций общества (или федерального рынка труда) рассматривается как скрытая безработица.

Западные экономисты на основании применяемой фирмами стратегии гибкой занятости выделяют во внутризаводском (внутрифирменном) рынке труда две составные части: первичный и вторичный рынок [3].

К первичному рынку труда относятся рабочие места, обеспечивающие работнику высокую заработную плату, хорошие условия труда, стабильную занятость, шансы на продвижение и т.д. и предназначенные для так называемого "ядра" рабочей силы предприятия, как наиболее квалифицированной, ценной и нужной ему.

Вторичный же рынок формирует рабочие места с низкой заработной платой и соответствующими льготами, плохими условиями труда, с более высокой текучестью, с меньшими шансами на продвижение. Участники вторичного рынка труда - это, как правило, менее значимые для предприятия работники или работники таких профессий, которые в избытке имеет территориальный рынок труда.

Перемещение рабочей силы между первичным и вторичным рынком предприятие осуществляет с учетом результатов труда претендентов, их отношения к труду и своему предприятию и обязательно через профессиональное образование или повышение квалификации.

1.3. МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

Рыночная система представляет собой совокупность рынков, одним из которых является рынок труда, взаимодействующий с рынком товаров и услуг, рынком капиталов и др.

В классическом варианте функционирование рынка труда выглядит следующим образом. Появление дополнительного спроса на определенный вид товара меняет ситуацию, сложившуюся на рынке капиталов (на фондовых биржах). В результате возрастает стоимость акций предприятий, способных изготовить дефицитный товар (удовлетворить возросший спрос на него). Начинается перелив капиталов в перспективное производство. Открытие нового или расширение действующего производства требует дополнительных ресурсов, в том числе и рабочей силы, что и обусловливает рост спроса на нее.

Упрощенный вариант функционирования самого рынка труда с участием его основных субъектов представлен на схеме 1.1.

Незанятое население из числа экономически активного, пройдя обучение в соответствующей профессионально-образовательной структуре, через первичный рынок труда на конкурентной основе (а в условиях плановой системы хозяйствования для выпускников ПТУ, техникумов, вузов - на плановой основе путем распределения) получает рабочее место, т.е. становится занятым.

В случае ухудшения экономического положения предприятия, а также по объективным причинам (например, внедрение новой техники и технологии) снижается потребность предприятия в рабочей силе, и тогда часть "лишних" работников переходит (при их согласии) на режим неполной занятости (неполного рабочего времени), продолжая считаться занятыми, а часть увольняется по сокращению штатов, возвращаясь на рынок труда. Сюда же

попадают и все те работники, которые увольняются по причинам текучести (по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины).

В это время на рынке труда возможна такая ситуация, что спроса по прежней специальности не будет и возникает необходимость в переподготовке и поиске работы по новой профессии. Для временной занятости безработных практикуется также привлечение участников и первичного и вторичного рынка труда (с их согласия) на общественные работы. Когда человек не находит работу длительное время и вынужден отказаться от поиска работы, он может перейти в категорию экономически неактивного населения.

Таким образом, по отношению к рынку труда население подразделяется не только на экономически активное и экономически неактивное, как отмечалось выше, но и на более частные подгруппы. Так, для анализа занятости населения выделяют:

\* вступивших в состав рабочей силы (вошедших в трудоспособный возраст);

\* выбывших из состава рабочей силы (вышедших из трудоспособного возраста, досрочно вышедших на пенсию);

\* получивших работу, в том числе получивших работу впервые;

\* потерпевших неудачу в поисках работы (как официально зарегистрированные безработные, так и не имеющие данного статуса, но продолжающие поиск работы);

\* отказавшихся от поиска работы (в том числе отчаявшиеся найти работу); лиц, у которых отпала необходимость в работе, и др.

Функционирование рынка труда, складывающаяся на нем ситуация - результат влияния многих факторов, из которых основным можно назвать предложение труда. Каждый трудоспособный гражданин делает свой выбор, определяя свое место по отношению к рынку труда и в отношении занятости: работать или не работать, если не работать, то как долго (кратковременно или в течение длительного времени), если делается выбор в пользу занятости, то это может быть и оплачиваемая работа, и занятость вне рынка труда - учеба, домашнее самообеспечение и т.д. Под влиянием всех этих обстоятельств постоянно меняется и соотношение между экономически активным и экономически неактивным населением. Вот почему важно знать, как формируется у работника решение продавать свою рабочую силу, т.е. предложение труда.

При ориентации на оплачиваемую работу человек выбирает и форму реализации своего решения: это может быть наем в какой-либо организации или открытие собственного дела. Конкретизация найма проводится работником в такой последовательности: выбор сферы приложения труда, отрасли, профессии, предприятия (или, наоборот, вначале предприятия, а затем профессии), рабочего места. Параллельно с этим идет выбор формы занятости: полная или частичная, постоянная или временная.

Однако следует учитывать, что при занятии нового рабочего места не все конкурентоспособны в одинаковой степени, что определяется многими факторами: демографическими характеристиками (пол работника, его возраст), уровнем квалификации, личностными качествами, опытом работника, его склонностью к обучению, профессиональной мобильностью, причинами увольнения с прежнего места работы (по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины), продолжительностью пребывания в качестве безработного и т.д.

Выбор человека зависит также от экономических, социальных и психологических установок, наличия у него информации, времени на принятие решения и т.п. Естественно, прежде всего учитывается экономическая сторона: трудиться или иметь больше свободного времени, величина возможной оплаты труда и необходимых для этого трудовых усилий, величина возможной оплаты труда и величина пособия по безработице и других социальных выплат, максимизация собственных доходов или минимизация риска потерять работу и т.д. Кроме того, выбор работника зависит от поставленных им жизненных целей, мотивации, интересов, критической оценки своих личных качеств и способностей, советов родителей и многих других факторов и обстоятельств [4]. На предложение труда влияют государственное регулирование занятости и проводимая социальная политика.

Участниками предложения собственной рабочей силы на территориальном рынке труда являются:

\* лица, вступающие в трудоспособный возраст и не занятые учебой;

\* высвобождаемые с производства работники;

\* лица, уволившиеся по причинам текучести;

\* молодежь, не продолжающая учебу;

\* лица, демобилизованные из вооруженных сил;

\* незанятое население, желающее приступить к трудовой деятельности;

\* мигранты трудоспособного возраста, прибывшие из других территорий (включая беженцев), и др.

На основании расчета численности лиц по каждому из источников пополнения (или уменьшения) рынка труда строится прогноз изменения ситуации с предложением труда на нем.

Не менее сложным представляется процесс формирования спроса на рабочую силу. С количественной стороны спрос зависит от изменения числа рабочих мест, которое может как возрастать, так и сокращаться. Этот процесс весьма неоднороден в различных отраслях и профессиональных группах работников

С качественной стороны спрос характеризуется теми требованиями, которые предъявляются работодателями к кандидату на рабочее место в отношении образования, специальной профессиональной подготовки, стажа работы и наличия практических навыков, личных качеств и т.д.

Факторы, определяющие выбор работодателя, могут лежать за пределами чисто экономических соображений (расчет на максимальную производительность труда), касаться социальных моментов, психологических и др.

Нормальное функционирование рынка труда во многом зависит от управленческих воздействий как на работодателя в отношении спроса на рабочую силу, так и на население в отношении предложения труда с целью обеспечения их лучшего сбалансирования. Кроме того, регулирование рынка труда с использованием цивилизованных методов обеспечивает реальную свободу предложения и спроса рабочей силы, более обоснованный выбор людьми профессии в соответствии с их желаниями и способностями. Рассмотрим вопросы регулирования рынка труда более подробно.

1.4. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Несоответствие спроса и предложения рабочей силы может быть вызвано несоответствием:

- территориального размещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) и незанятой части экономически активного населения;

- характеристик рабочих мест (по содержанию труда, уровню оплаты труда, условиям труда и т.п.) и возросших запросов незанятой части экономически активного населения;

- профессионально-квалификационного состава рабочих требованиям к их профессиональному и квалификационному уровню, предъявляемым рабочим местом.

Менять ситуацию на рынке труда в нужную сторону, т.е. регулировать его, можно, воздействуя на отдельные факторы. Но необходимо ли вообще регулирование и не положиться ли лучше на саморегулирование, в определенной мере свойственное рыночной системе? Однако известно, что рыночный механизм не безупречен. Сам по себе он не обеспечивает "полной, продуктивной и свободно избранной занятости", как того требует Закон о занятости населения России. Неорганизованный рынок труда не в состоянии своевременно приспособить структуру рабочей силы к изменяющемуся спросу на нее или обеспечит это с большими социальными издержками.

Цель может быть достигнута при направленном воздействии на рыночный механизм, осуществляемом через совокупность взаимосвязанных мер экономического, правового, организационного характера, призванных изменить ситуацию на рынке труда, обеспечить нормальное его функционирование, снять или предупредить возникновение социального напряжения.

Чисто конкурентные (основанные на свободной конкуренции) и чисто регулируемые рынки труда существуют лишь в теоретических моделях. В различных странах реально существующие рынки находятся между этими двумя крайностями, сдвигаясь в ту или иную сторону в зависимости от действующей экономической системы, а на разных предприятиях - в зависимости от стиля руководства (демократического или авторитарного).

Регулирующее воздействие носит различный характер: защитный (особенно для отдельных слоев населения), поощрительный (для администрации, населения), ограничительный, директивный, контрольный, организационный и т.д. Объектом регулирования служит поведение как собственников рабочей силы, так и работодателей.

Целенаправленное регулирование процессов на рынке труда требует внесения соответствующих корректировок в законодательные акты, в инвестиционную, ценовую, финансово-кредитную, демографическую и социальную политику, учета региональных особенностей развития общественного производства. Следовательно, регулирование рынка труда - это взаимоувязанная работа государства (правительства), территориальных органов управления, объединения предпринимателей и руководства предприятий.

Есть два типа регулирования рынка труда:

пассивное, когда объектом внимания становится рабочая сила, уже попавшая на рынок труда и активно ищущая применения, т.е. мероприятия касаются в основном безработных и направлены на их скорейшее трудоустройство, а в необходимых случаях - на переподготовку;

активное, направленное на предупреждение безработицы, вытеснения рабочей силы с предприятия на рынок труда, на переход населения из категории экономически неактивного в категорию экономически активного, т.е. меры воздействия в этом случае носят во многом упреждающий характер.

Регулирующая функция государства осуществляется через:

- пересмотр важнейших норм государственного, трудового и административного права, регулирующих наем и увольнение, рабочее время, охрану и условия труда, формы трудоустройства и т.п.;

- установление минимума заработной платы;

- социальную защиту малоимущих слоев населения, высвобождаемых работников;

- контроль за уровнем безработицы;

- организацию системы подготовки и переподготовки населения;

- федеральную программу занятости и т.д.

Непосредственно регулирование рынка труда осуществляется через такие государственные структуры, как федеральная служба занятости, министерство труда, федеральная миграционная служба и пр.

Ведущая роль здесь принадлежит Федеральной службе занятости, функции которой были определены Верховным Советом Российской Федерации [5]. По наиболее важным вопросам принимаются правительственные решения. Например, в целях реализации Закона о занятости населения и предупреждения массового высвобождения рабочей силы издано постановление, где содержатся критерии массового высвобождения работников, перечень мероприятий по содействию занятости населения, основные принципы взаимодействия работников, работодателей, профсоюзов и органов исполнительной власти по организации занятости населения, требования к предоставлению предприятиями и организациями в территориальные службы занятости населения информации о сроках массового высвобождения работников, объемах высвобождения, сведений о каждом высвобожденном работнике [6].

Большую роль в регулировании ситуации на региональном рынке труда играют местные органы управления. Администрация области (города) совместно с региональной службой занятости как представителем федеральной службы заботятся о выработке региональной программы занятости, формировании финансово-кредитного механизма влияния на количество рабочих мест, формировании миграционной политики, организации общественных работ и т.д.

Повышению спроса на рабочую силу способствуют такие меры, как:

\* развитие производительных сил, инвестиции в развитие региона;

\* развитие новых форм хозяйствования;

\* разрешение нестандартных форм занятости;

\* организация общественных работ;

\* стимулирование развития производства как следствие мер по повышению покупательной способности населения;

\* субсидирование занятости (особенно слабозащищенных групп населения: молодежи, инвалидов, матерей-одиночек и т.п. в связи с их низкой конкурентоспособностью на рынке труда);

\* льготное кредитование и финансирование создания новых рабочих мест на предприятиях, а также предприятий, активно включившихся в выполнение территориальной программы занятости;

\* снижение бюджетных выплат и взносов на социальное страхование за временных и частично занятых работников и др.

Снижение спроса на рабочую силу связано с реализацией мероприятий, направленных на сдерживание размещения на данной территории производительных сил и создания новых рабочих мест, с более жесткой кредитной политикой, дополнительными налогами за использование трудовых ресурсов и т.д.

Увеличению предложения рабочей силы содействуют такие мероприятия, как

- изменения трудового законодательства, расширяющие возможности трудоустройства;

- расширение масштабов профессионального обучения, переобучения кадров и повышения квалификации;

- миграционная политика по привлечению рабочей силы в регион;

- информирование населения о наличии вакантных рабочих мест и организация соответствующей рекламы;

- разработка специальных программ, повышающих конкурентоспособность отдельных групп населения.

А к мероприятиям, нацеленным на снижение предложения рабочей силы, относятся:

- миграционная политика в регионе;

- сокращение рабочего времени, -разрешение неполной занятости;

- увеличение срока обучения с отрывом от производства и рост численности обучаемых по данной форме;

- увеличение пособий и сроков отпуска женщин по уходу за детьми;

- повышение пенсий, поощрение досрочного выхода на пенсию;

- интеграция в международный рынок труда и содействие выезду рабочей силы на работу за рубеж и др.

Как видим, среди мер, используемых правительством и местными органами управления в регулировании рынка труда, названы финансовая помощь и выделение кредитов предприятиям (организациям) и даже целым отраслям, оказавшимся в сложном экономическом положении. Однако здесь необходимо учитывать и негативные последствия такого рода шагов. Инвестиционная политика, направленная на искусственное сдерживание безработицы, может привести к наращиванию инвестиционных процессов, падению объемов производства и производительности труда и как следствие - к хронической безработице, дальнейшему обострению социальных проблем, что ставит под сомнение сами экономические реформы.

Следовательно, инвестиционная политика государства должна быть рациональной, а подход к приватизации государственных предприятий и привлечению иностранных инвестиций - взвешенным.

Нормально функционирующий рынок труда предполагает наличие механизма, обеспечивающего полное возмещение затрат на расширенное воспроизводство рабочей силы и устранение необоснованных региональных различий в уровне жизни, создание условий, позволяющих государственным предприятиям выдержать конкурентную борьбу за квалифицированную рабочую силу с предприятиями других форм собственности.

Применительно к локальным рынкам труда (отраслевым, профессиональным) методы решения проблемы сбалансирования предложения и спроса на рабочую силу имеют свою специфику.

Для управления процессами, происходящими на рынке труда, необходимо знать его количественные характеристики, иметь систему показателей, позволяющую оценить "наполнение" рынка на определенный момент времени и описать его в динамике с учетом всех изменений.

Прежде всего необходимы данные о

- численности непосредственных участников рынка труда на определенную дату и средней за период;

- количестве лиц, побывавших среди участников рынка труда за период;

- времени пребывания в категории безработных и распределении последних по срокам и т.п.

Источником информации о рынке труда служат разрабатываемые органами статистики балансы трудовых ресурсов, отчетность предприятий и организаций о предполагаемом и фактическом высвобождении работников, сведения службы занятости о численности зарегистрированных безработных, различного рода единовременные обследования и т.д.

К сожалению, целостной картины "наполнения" рынка труда, точной количественной и качественной его характеристики получить пока не удается, что затрудняет оценку текущей ситуации и, следовательно, эффективное управление занятостью населения. Особенно сложен сбор информации об участниках рынка труда, которые трудоустроились самостоятельно. Их численность рассчитывается приблизительно, с использованием косвенных методов. Сведения же, которыми располагают службы занятости, отражают лишь тех, кто обратился к ним в поисках работы, и не учитывают тех, кто ищет работу самостоятельно, а последние составляют примерно две трети от общего количества трудоустраивающихся.