# 

# 1.Общие понятия рынка труда.

Рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, обеспечивающий за счет взаимодействия этих двух составляющих размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по различным сферам хозяйственной деятельности. В последнее время в работах многих ученых, посвященных проблемам рынка труда наметилось различие в определении предмета купли-продажи на рынке труда: рабочая сила или труд. Однако продаваться может только рабочая сила, а не труд, так как последний есть ничто иное как процесс. В таком случае, было бы правильнее говорить о рынке рабочей силы, а не о рынке труда. Но, начиная с К. Маркса и кончая многими современными учеными данные понятия принято считать синонимами и не делать между их значениями никаких различий. На рынке труда складываются отношения между работодателями и наемными работниками. Они способствуют соединению рабочей силы с со средствами производства, тем самым удовлетворяется потребность работодателей в труде, а наемных работников - в заработной плате.

Анализ динамических изменений рынка труда основывается на оценке перемещения населения между тремя состояниями рынка труда: занятости, безработицы и экономической неактивности. Рассмотрим классификацию занятого и безработного населения, которая основана на методологии МОТ.

Все население Российской Федерации можно разделить на две группы:

1. Экономически активное население

Данная группа включает ту часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. В свою очередь она делится на следующие категории:

1. Занятые
2. Выполняют работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени;
3. Временно отсутствуют на работе из-за болезни, отпуска, работы по специальному графику, отпуска по беременности, обучения, забастовки, по другим причинам;
4. Самостоятельно обеспечивают себя работой
5. Безработные
6. Не имеют работу (доходного занятия);
7. Занимаются поиском работы (обращались в службы занятости, использовали объявления, обращались к работодателю и т.п.)
8. Готовы приступить к работе
9. Экономически неактивное население

Данная группа включает в себя людей, не входящих в состав рабочей силы:

1. Учащиеся и студенты, посещающие дневные учебные заведения
2. Лица, получающие пенсии по старости, на льготных условиях, по инвалидности
3. Лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми
4. Отчаявшиеся найти работу и прекратившие ее поиск
5. Другие лица, у которых нет необходимости работать

Границы рынка труда определяются следующей частью экономически активного населения России:

1. Незанятые, но ищущие рабочее место
2. Занятые, но неудовлетворенные работой и подыскивающие другую работу или дополнительное рабочее место
3. Занятые, но рискующие потерять рабочее место

Вышеперечисленные группы образуют *предложение труда*. Владельцы рабочих мест формируют *спрос на труд*, складывающийся из числа вакансий и должностей тех работников, которым работодатель ищет замену.

Уровень безработицы является важнейшим показателем состояния рынка труда. Он определяется как удельный вес безработных в общей численности экономически активного населения. Для более объективного осмысления и прогнозирования в области социально-экономической политики необходимо не только правильное определение данного ключевого макроэкономического показателя, но и анализ динамических изменений, переливов рабочей силы из одного состояния занятости в другое, постоянно происходящих на рынке труда.

Оценка динамических потоков на рынке труда позволяют выяснить факторы, в наибольшей степени обуславливающие изменения в структуре безработицы. Для целей макроэкономической политики важно не только наиболее правильным и объективным образом оценить уровень безработицы в той или иной группе населения, но и установить, какие из потоков рабочей силы на рынке труда приводят к такому уровню безработицы.

В нижеследующей схеме представлены основные перемещения населения между тремя альтернативными состояниями рынка труда: занятости (E), безработицы (U) и экономической неактивности(N).

**Основные потоки на рынке труда**

**Е**

*Pue**Pen*

*Pne*

*Peu*

*Pun*

U N

*Pnu*

Pij показывает вероятность перехода, т.е. вероятность, с которой представители той или иной группы населения перейдут из i-го состояния в j-е за какой-то промежуток времени. Вероятность перехода определяется как доля лиц, перешедших из i-го состояния в j-е за период времени {t,t+1}, в общей численности населения, находившегося в момент времени t в исходном состоянии i. К примеру, Рue показывает долю безработных, за некоторый период времени получивших работу.

Вообще, уровень безработицы является функцией от вероятностей перехода населения из одного альтернативного состояния в другое (занятости, безработицы и экономической неактивности):

+ - - + + -

uR=f(Pen , Pne , Pun ,Pnu , Peu , Pue) [[1]](#footnote-1)

Знак «+» над переменной означает, что ее рост вызывает повышение уровня безработицы, знак «-» - что изменение данной переменной обратно пропорционально уровню безработицы. Таким образом, уровень безработицы будет тем выше, чем ниже вероятность оттока из категории безработных ( Pue  и Pun ) и получения работы лицами, ранее не входившими в состав рабочей силы (Pne), а также чем выше вероятность добровольного или вынужденного ухода с работы (Pen  и Peu).

Анализ основных потоков на российском рынке труда в 1992-1996 годах позволил сформулировать следующие закономерности:

1. Рынок труда в нашей стране становится более динамичным.

Данное утверждение может подтвердить тот факт, что за три года проведения реформ вероятность сохранения людьми своего прежнего статуса уменьшилась по всем трем группам населения. Снизилась доля как безработных, оставшихся в этой категории через год ( с 32,8 до 27,8%), так и занятых, сохранивших свое прежнее место работы (с 84,1 до 77,2%).

1. Повышается мобильность внутри категории занятых.

В начале проведения реформ многие работники прочно связывали себя с рабочим местом без каких-либо предположений о его перемене. Однако за последующие три года доля занятых, сменивших место работы, возросла с 6,7 до 12,1%.

1. Практически все изменения вероятностей перехода населения из одной категории в другую ( кроме перехода безработных в состав экономически неактивного населения) способствовали повышению уровня безработицы.

Доля безработных, нашедших работу, уменьшилась с 51,2 до 39,6%, увеличилась доля экономически неактивного населения, оказавшегося в категории безработных ( с 1,7 до 5,1%), возросла вероятность вынужденного (с 3,3 до 3,4%) и добровольного ухода с работы ( с 5,9 до 7,3%).

1. С точки зрения динамических потоков на российском рынке труда единственно возможный фактор, который мог бы сдерживать рост безработицы, заключается в существенном увеличении доли безработных, перешедших в состав экономически неактивного населения, включая отчаявшихся найти работу и прекративших ее поиск, студентов, а также женщин, занятых ведением домашнего хозяйства.
2. Безработные остаются наиболее динамичной группой на рынке труда.

Около1/3 безработных сохранила свое положение через 1 год, тогда как 2/3 смогли решить эту проблему (39,6% нашли работу и 32,6% перешли в категорию экономически неактивного населения). Таким образом, можно сделать вывод о том, что безработица в нашей стране примерно на 2/3 носит динамический характер, а на 1/3 носит продолжительный характер и принимает застойную форму.

# 2.Современное состояние рынка труда России.

## 2.1.Индикаторы напряженности на российском рынке труда.

### 2.1.1.Падение экономической активности населения в 90-е годы.

Согласно данным статистики можно утверждать, что численность экономически активного населения в период с конца 1993 года по октябрь 1997 год уменьшилась на 2,4 млн. человек и составила 49% общей численности населения России. Такие факторы как отмена обязательной занятости в производстве, обретение людьми права свободно решать, вступать им или нет в отношения на рынке труда, оказали заметное влияние на решение многих людей, находящихся в категории занятых (прежде всего женщин), выйти из состава рабочей силы.

### 2.1.2.Преобладание в трудовой сфере латентных процессов.

«Непрозрачность» трудовой сферы является на сегодняшний день одной из самых важных проблем, решение которой необходимо разрабатывать как можно быстрее. Наблюдается высокий уровень нерегистрируемой занятости, в том числе вторичной, и скрытой безработицы, скрытая занятость среди полностью и частично безработных, а также неофициальные выплаты заработной платы «черным налом», разного рода «превращенные» формы оплаты труда (выплата з/п или ее части продукцией предприятия, создание условий для «левой» работы на оборудовании предприятия и т.д. ). Все это резко снижает уровень гарантий, которые должны предоставляться работнику и снижает его возможности легальной защиты своих прав.

### 2.1.3.Сокращение занятости

С начала проведения реформ в области экономики численность занятых уменьшилась на 8,2 млн. человек, однако нужно заметить, что темпы такого сокращения по сравнению с темпами общего спада экономики по своим значениям гораздо ниже. Если с 1990 года по конец 1997 года объем ВВП в реальном выражении уменьшился на 37,2% (по другим источникам - на 40%), а объем промышленного производства - на 51%, то снижение занятости в промышленности, по данным официальной статистики, составило 23,2%, а в экономике в целом - 11%.

### 2.1.4.Резкий рост регистрируемой безработицы.

В 1992-1997 гг. численность регистрируемых безработных увеличилась более чем в три раза, а уровень регистрируемой безработицы в конце 1997 года составил 2,8%. Уровень безработицы, рассчитанный МОТ, повысился за рассматриваемый период почти в два раза и осенью 1997 года составил 9,1%.

### 2.1.5.Увеличение разрыва между регистрируемой и общей безработицей.

Наряду с низким уровнем официальной безработицы сохраняется большой разрыв между уровнем регистрируемой безработицы и уровнем безработицы, рассчитанной по методологии МОТ, который достиг к середине 1996 года 2,6 раза. На протяжении 90-х годов наблюдался достаточно быстрый рост безработицы. За период с 1992 года по 1996 год рост регистрируемых безработных составил более 400%, а регистрируемых незанятых - 290%.

### 2.1.6.Усиление межрегиональной дифференциации уровней безработицы.

Сохраняется значительная дифференциация размеров безработицы по регионам (от 0,5% (0,8%) в Москве до 23% в республике Ингушетия) при увеличении доли регионов, перешедших 5%-ный уровень регистрируемой безработицы (с 1994 года по 1996 год их число возросло в 6,5 раз).

### 2.1.7.Усиление внутрирегиональной дифференциации уровней безработицы.

Сложившаяся в период советской власти моноотраслевая ориентация районов явилась главной причиной большого разрыва уровней безработицы внутри одного региона. К примеру, в середине 1997 года в Нижегородской области со средним уровнем регистрируемой безработицы 3,0% минимальный уровень по районам составил 1,16%, а максимальный - 12,5%.

### 2.1.8.Рост масштабов скрытой безработицы.

Эта категория охватывает работников:

1. находящихся в вынужденных отпусках
2. работающих по сокращенному графику по инициативе администрации ( в российской статистике такие категории работников рассматриваются как занятые, хотя во многих других странах люди, находящиеся в подобном положении, считаются безработными)
3. не получающих заработную плату за свой труд (так как оплата труда - необходимая составляющая занятости по найму)

По расчетам статистики, общая численность данной категории составляет не меньше 9,5 млн. человек.

### 2.1.9.Рост продолжительности безработицы.

Только по регистрируемым в службе занятости показателям доля безработных с периодом безработицы более одного года возросла с 9% в 1994 году до 15,7% в 1996. А с учетом того, что с момента потери работы до момента обращения в службу занятости проходит в среднем 3,7 месяца, длительность безработицы фактически, видимо, значительно больше, чем регистрируется официально.

### 2.1.10.Изменение социально-демографических характеристик безработных.

По данным статистики в 1993 году женщины составляли 66% среди обратившихся на биржи труда, а в 1996 году их численность уменьшилась на 14%.

Если в 1993 году средний возраст обратившегося в службу занятости мужчины составлял 40 лет, а женщины - 35, то в 1996 году - соответственно 37 и 33 года. Несколько изменился и образовательный состав обратившихся в службы занятости безработных: сократилось число граждан с начальным образованием и увеличилось со средним специальным. Уровень образования безработных женщин по-прежнему остается более высоким, чем безработных мужчин.

## 2.2.Проблемы занятости, безработицы и заработной платы на современном этапе.

### 2.2.1. Неполная занятость в России.

#### 2.2.1.1.Разногласие в трактовке: неполная занятость или скрытая безработица.

Занятость в режиме неполного рабочего дня или сокращенной рабочей недели, административные отпуска без сохранения содержания или с частичной оплатой за последние несколько лет стали довольно частым явлением, имеющим место на многих российских предприятиях. При анализе данной проблемы многие исследователи по-разному трактуют данный феномен: либо определяя его как неполную занятость, либо как скрытую безработицу. Можно предположить, что причина такого разногласия заключается в различных ориентирах для выработки краткосрочной или долгосрочной политики на рынке труда, в таком случае существуют две цели: превратить скрытую безработицу в открытую и тем самым охватить соответствующей поддержкой тех, кому она была недоступна в состоянии скрытой безработицы или разрабатывать меры по снижению масштабов неполной занятости и стимулированию более полной и производительной занятости.

Согласно международной статистике «неполная занятость имеет место, когда работа индивида неудовлетворительна с точки зрения определенных нормативов или другой возможной работы с учетом его квалификации (подготовки и опыта работы)». Существуют две формы неполной занятости: видимая и невидимая. Последняя форма занятости - больше аналитическое понятие, данное явление измеряется с большим трудом. Оно отражает дисбаланс в использовании труда и других факторов производства.

Согласно методологии МОТ, в российских условиях данная категория включает:

1. лиц, работающих «неполную рабочую неделю» или «неполный рабочий день» по условиям трудового договора в связи с тем, что не смогли найти работу на большее количество времени;
2. лиц, переведенных на неполную рабочую неделю по инициативе администрации или работодателя или вынужденных перейти на данные условия работы по причине спада экономической активности.;
3. лиц, находящихся в отпусках по инициативе администрации.

Вышесказанное прекрасно доказывает тот факт, что люди, работающие в режиме сокращенного рабочего времени относятся именно к не полностью занятым. Однако может появиться сомнение по поводу тех, кто оправлен в отпуска по инициативе администрации. Однако временное отсутствие на работе из-за вынужденного отпуска не дает оснований называть человека безработным, так как важнейшим моментом в рассматриваемой случае является факт сохранения связи работника со свои рабочим местом. Данный подход абсолютно не противоречит нижеследующим международным критериям неполной занятости:

1. получение заработной платы;
2. возможность вернуться на работу после изменения определенных обстоятельств или наличие согласованной даты возвращения на работу;
3. фиксация срока отсутствия на работе, которым в определенных случаях может быть тот срок, в течение которого работник получает компенсационные выплаты.

Отношения наемных работников (отправленных в вынужденные отпуска) с предприятием удовлетворяют второму критерию формальной связи с рабочим местом, а лиц, находящихся в частично оплачиваемых административных отпусках, - также и первому.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в отличие от безработных работники, находящиеся в вынужденных отпусках, имеют рабочее место и возможность вернуться обратно на работу с полным рабочим днем. Исследования по данной проблеме показывают, что большинство работников с неполным рабочим днем в конце концов либо возвращаются на свое место работы на предприятие, либо за время административного отпуска находят работу в другом месте, не пополняя ряды безработных.

#### 2.2.1.2.Масштабы неполной занятости.

За весь период статистического наблюдения за применением режима неполной занятости на крупных и средних предприятиях (с 1994 г.) наиболее значительные масштабы этого явления отмечены в 1996 году. В среднем в месяц в 1996 году в режиме неполного рабочего дня (недели) работали 6,7% работников предприятий. Более 4,5% работников находились в административных отпусках. Всего за 1996 год в административных отпусках побывали 7,5 млн. человек. Суммарная продолжительность отпусков на одного работника, который был в отпуске, составила за год 40 дней. Более 43% работников, имевших в 1996 году административные отпуска, не получали за период отпуска денежной компенсации.

В 1996 году доля работников, переведенных на режим неполного рабочего дня или недели, увеличилась по сравнению с 1995 годом в 1,7 раза, доля работников, находящихся в вынужденных отпусках изменилась незначительно. Таким образом, можно сделать вывод о том, что увеличение масштабов неполной занятости в основном обусловливалось расширением практики перевода рабочих на неполный рабочий день/неделю.

В первом полугодии 1997 года в среднем в месяц численность не полностью занятых на предприятиях достигала 4,2 млн. человек. 59% данной численности работали неполный рабочий день/неделю по инициативе администрации и 41% находились в административных отпусках. В первом полугодии 1997 года по сравнению с аналогичным периодом 1996 года сократилась доля лиц, не получавших за период вынужденного отпуска денежной компенсации.

#### 2.2.1.3.Регулирование неполной занятости на промышленных предприятиях.

Рассмотрим применение практики неполной занятости на предприятиях в качестве метода управления трудовыми ресурсами в условиях спада производства, а также процесс адаптации рабочих к возникшим обстоятельствам.

1. Сокращенный рабочий день/неделя или административный отпуск.

Еще раз рассмотрим причины применение различных форм неполной занятости:

1. сокращение объема производства
2. кратковременные или долговременные остановки первоначально из-за сбоев в снабжении, затем из-за нехватки оборотных средств и проблем, связанных со сбытом продукции.

Уже в начале 1992 года наблюдались первые случаи перевода работников на сокращенный рабочий день или неделю на исследуемых предприятиях. Данный процесс обычно происходит следующим образом: вначале руководство переводит рабочих на режим неполной рабочей недели, затем начинает использовать практику вынужденных отпусков.

При работе в режиме неполного рабочего времени сохраняются, хотя гораздо в меньшей мере, чем раньше, условия для поддержания управляемости персоналом, в то время как при возвращении занятых на свои места работы после вынужденных отпусков у руководства возникают проблемы, связанные с налаживанием трудовой дисциплины. Также во время административного отпуска у людей появляется возможность найти другую работу, поэтому в результате применения данной практики как управления трудовыми ресурсами администрация просто теряет контроль над качественным составом персонала.

1. Регулирование неполной занятости в цехах.

В данном аспекте стал использоваться довольно действенный метод, заключающийся в передачи полномочий по решению вопросов регулирования неполной занятости руководителям среднего звена. К примеру, цеховое руководство на многих предприятиях практически свободно может выбирать режим работы персонала. Действуют только общезаводские приказы о начале и окончании рабочего дня. Если на предприятиях сохранились бригады, то они обычно вовлекаются в регулирование неполной занятости работников. На их уровне могут решаться и вопросы распределения заработной платы.

1. Дифференциация по группам работников.

Согласно статистическим данным наблюдается значительное различие в степени применения практики неполной занятости в различных группах работников (см. нижеследующую таблицу).

**Характеристика неполной занятости по категориям персонала**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | Имели административные отпуска  (в % к числу  опрошенных этой категории) | Продолжи-тельность административных отпусков в течение года, дней | Средняя продолжитель-ность рабочего  дня, часов | Средняя продлжитель-ность рабочей недели, дней |
| Руководители  высшего звена | 0,0 | 0 | 8,80 | 5,10 |
| Руководители  среднего звена | 31,5 | 40 | 8,59 | 4,87 |
| Специалисты | 32,8 | 35 | 8,12 | 4,83 |
| Служащие | 21,2 | 62 | 8,17 | 4,79 |
| Высококвали-фицирован-ные  рабочие | 25,1 | 40 | 8,23 | 4,87 |
| Квалифици-рованные рабочие | 41,1 | 43 | 8,02 | 4,85 |
| Низкоквали-фицирован-ные рабочие | 34,2 | 51 | 8,29 | 4,67 |

К примеру, высший руководящий состав предприятия продолжает работать в режиме полной занятости даже тогда, когда работа самого предприятия приостановлена, реже других категорий находится в вынужденных отпусках.

Если говорить о режиме работы руководителей цехов и специалистов, то он, конечно, менее стабилен по сравнению с руководством предприятия и находится в более тесной зависимости от ситуации в конкретных цехах. В общем можно сказать, что неполная занятость этих двух групп персонала характеризуется средними показателями.

В числе тех, кого чаще всего отправляют в административные отпуска, оказались рабочие средней и низкой квалификации. Среди квалифицированных рабочих более 40% в течение года побывали в вынужденном отпуске, среди низкоквалифицированных - 34%, а среди высококвалифицированных - 25%. Если сравнивать рабочих средней и низкой квалификации, то можно выявить два фактора, почему среди представителей последней квалификации меньше распространена неполная занятость. Во-первых, их стаж работы на данном предприятии обычно невелик, поэтому за короткое время у них гораздо меньше шансов быть отправленными в вынужденные отпуска. Во- вторых, эти рабочие вакансии считаются малопривлекательными из-за очень невысокой заработной платы , но они являются достаточно необходимыми в производстве.

Наиболее частым остановкам подвержены основные цеха предприятий легкой промышленности и машиностроения. В административные отпуска отправляются в первую очередь те рабочие, которые имеют специфическую квалификацию и представляют собой профиль предприятия. Понятно, что для предприятия важно сохранить свой производственный профиль дабы не потерять место на рынке, поэтому руководство обычно «придерживает» квалифицированных работников в вынужденных отпусках на случай расширения производства. Большая часть тех людей, которые отправлены в административные отпуска просто-напросто «привязана» к своему предприятию характером своей квалификации, поэтому , по мнению руководства, временный перерыв в работе не порождает опасность потери данных кадров.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что применение режима неполной занятости на предприятиях обусловлено следующей рациональной причиной: необходимо сохранить персонал, так как целевая функция предприятия в период переходной экономики заключается в выживании предприятия как производственного и социального организма.

1. Стратегии адаптации работников к вынужденной неполной занятости.

Работники, находящиеся в вынужденных отпусках и сохраняющих связь с предприятием, по-разному адаптируются к сложившейся ситуации. Выделяются три основных пути решения этой проблемы:

1. работа в приусадебном хозяйстве
2. подработка (вторичная занятость)
3. помощь родных (иждивенчество)

Тем не менее работники, которые находились в вынужденных отпусках, лишь немногим чаще, чем не имевшие административного отпуска, находили дополнительную работу (32,9% против 28,3%). Они обычно ориентируются на поиск случайных заработков, нежели регулярной второй или другой высокооплачиваемой работы. Так как в противном случае они бы просто уволились с предприятия. Если говорить о возможности случайных заработок, то тут возникают следующие препятствия на пути работников: с одной стороны, возможности подработок ограничены из-за временного характера перерыва на работе, с другой - особенности квалификации основных рабочих, поддерживающих профиль предприятия, не позволяют трудоустраиваться по специальности. Однако, чем длительнее административный отпуск у того или иного работника, тем больше увеличивается вероятность его включения во вторичную занятость.

Но так как положение на рынке труда продолжает оставаться неблагоприятным, то все больше и больше работников предприятий соглашаются выходить в вынужденные отпуска и не увольняться со своего места работы.

Нельзя однозначно оценить последствия широкого применения практики неполной занятости на предприятиях. Если говорить о положительных моментах, то можно отметить следующие факты: при использовании неполной занятости происходит постепенный переход от общества «полной и всеобщей» занятости к обществу с безработицей, что, естественно, предотвращает появление хаоса в обществе, как последствия массовых увольнений; наличие формальной связи работника с предприятием дает первому ощущение социальной идентификации, возможность использование социальных связей, благодаря которым он может искать работу и справляться с жизненными трудностями. Однако, по мнению многих исследователей, неполная занятость «подпитывает» консерватизм руководителей в вопросе реструктурирования неэффективного производства; способствует деквалификации работников.

### 2.2.2..Проблема безработицы.

.На современном этапе безработица в России составляет реальную и опасную угрозу нашему обществу.

Такие факторы, как падение объемов производства и инвестиций, отсутствие четкой промышленной политики оказывают негативное влияние (в сторону уменьшения) на общую численность рабочих мест.

Начиная с 1991 года, производство промышленной продукции ежегодно снижалось как минимум на 10-11%, сельскохозяйственной - на 7-8%, платных услуг населению - на 18% и т.д. Экономика, в сегодняшнем состоянии требующая огромного количества инвестиций, получает их в очень недостаточном количестве. Крайне низка инновационная активность на предприятиях страны: разработку и внедрение различных технических новшеств в промышленности осуществляют лишь 5% общего количества предприятий.

Наибольшие потери рабочих мест наблюдаются в машиностроении, легкой промышленности, в сельскохозяйственном секторе и др. С 1992 года по 1997 год численность занятых в промышленности сократилась более чем на 5 млн. человек, в сельском хозяйстве - на 1, в строительстве - на 2,3, в науке - на 1 млн. человек или на 50%. Согласно проведенным исследованиям можно сказать, что в основном отток работников происходил в сферу торговли - около 1,5 млн. человек, в банковскую систему, где к 1997 году количество занятых увеличилось в два раза, но после августовского кризиса примерно 200 тыс. человек, трудившихся в данном секторе, стали безработными. Вдвое по сравнению с уровнем 1992 года увеличились численность аппарата управления, штаты силовых структур.

В настоящее время, согласно данным статистики, около 8,4 млн. человек активно ищут работу, примерно 2 млн. человек считаются безработными. Данную категорию пополняют в первую очередь беженцы, а также женщины, имеющие детей; молодежь; лица предпенсионного возраста; военнослужащие, уволенные из армии и не имеющие никакой гражданской специальности; инвалиды.

Действующее законодательство в данной области не соответствует современной ситуации в экономике и на рынке труда, так как оно не способствует сохранению рабочих мест. Если говорить о системах первичной профессиональной подготовки и повышению квалификации кадров, то их структура и организация также не адаптирована к современным условиям.

Однако определенные подвижки наблюдаются в сфере малого предпринимательства. На данный момент в этом секторе занято около13% экономически активного населения и производится 7% общего объема продукции и услуг.

Необходимо активным образом принимать меры по сокращению масштабов безработицы, максимизации занятости трудоспособного населения.

Немалая роль в решении сложившейся проблемы отводится деятельности профсоюзов, чьи усилия направлены на:

1. содействие достижению эффективной и полной занятости
2. поддержку малого предпринимательства
3. поддержание баланса между заработной платой и занятостью
4. профессиональную подготовку и повышение квалификации персонала
5. использование гибких режимов труда

### 2.2.3.Проблема заработной платы.

Для большей части экономически активного населения России заработная плата является если не единственным, то важнейшим источником дохода. Данные статистики показывают, что около 60% работающих по найму не имеют другого источника дохода, кроме заработной платы.

Для более объективного анализа современного уровня заработной платы в нашей стране рассмотрим различные ее аспекты, многие из которых имеют чисто российскую специфику.

#### 2.2.3.1.Номинальная и реальная заработная плата.

Во время проведения реформ реальная заработная плата работников уменьшилась более чем в два раза при постоянном росте номинальной оплаты труда. Данные, приведенные в нижеследующей таблице доказывают существование значительной разницы между изменением (в сторону увеличения) реальной заработной платы и номинальной.

**Динамика номинальной и реальной заработной платы в России**

(в расчете на одного работника, в %)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1994 г.  к 1993 г. | 1995 г.  к 1994 г. | 1996 г.  к 1995 г. | Декабрь  1995 г. к  декабрю 1994 г. | Декабрь  1996 г. к  декабрю 1995 г. | Январь-октябрь 1997 г. к  январю-октябрю  1996 г. |
| Номинальная  начислен-ная сред-немесяч-ная з/п | 376 | 214 | 155 | 206 | 124 | 119,5 |
| Реальная  начислен-ная з/п | 92 | 72 | 105 | 89 | 102 | 103,5 |

*Источник: данные Госкомстата России*

К примеру, если начисленная среднемесячная заработная плата в 1996 году составляла примерно 800 тыс. руб. и возросла по сравнению с прошедшим годом в 1,6 раза, если говорить о реальной среднемесячной заработной плате, то она увеличилась лишь на 5%. За 10 месяцев 1997 года темпы роста номинальной и реальной заработной платы по сравнению с тем же периодом предыдущего года были равны соответственно 119,5 и 103,5%. А в 1994-1995 годах динамика з/п была вообще обратной: при росте последней в несколько раз наблюдалось падение реальной з/п на 10-30%.

Если анализировать факторы, приведшие к такому результату, то, наверно, в качестве главной причины значительной разницы уровней номинальной и реальной заработной платы можно выделить либерализацию цен, которая и привела в конечном итоге к крупной диспропорции между ростом заработной платы и изменением ее реального содержания. Данный факт оказал негативное воздействие не только на жизненный уровень населения, но и обусловил тенденцию к обесцениванию рабочей силы.

В условиях рыночной экономики показатель заработной платы является макроэкономической категорией, которая отражает платежеспособный спрос населения, определяющий, в свою очередь, структуру и динамику производства. Значительная разница между уровнем номинальной и реальной заработной платы, падение реальных доходов экономически активного населения ведут к:

1. сокращению объемов производства;
2. снижению бюджетных поступлений, что, в свою очередь, ограничивает возможности государства решать задачи инвестиционного и социального плана.

Низкая цена рабочей силы влечет за собой:

1. возникновение возможности замещения дорогостоящего оборудования и машин дешевой рабочей силой, что уменьшает стимулы к всякому повышению эффективности производства и его конкурентоспособности на мировом рынке.
2. деградацию системы общего и профессионального образования, так как люди считают бесполезным тратить свое время, усилия для получения профессии, применение которой находится с большим трудом и которая оплачивается впоследствии чрезвычайно низкой заработной платой.

В 1996-1997 годах наметился определенный положительный сдвиг в сторону сближения уровней номинальной и реальной заработной платы, но он был настолько незначительным, что практически никакого действия на реальные доходы экономически активного населения не оказал.

#### 2.2.3.2.Начисленная и выплаченная заработная плата.

Вообще принцип оплаты труда работника основывается на следующих взаимоотношениях между работником и работодателем: первый кредитует второго на определенный период времени, поэтому существует разница между документально начисляемой и реально выплачиваемой заработной платой. В каждый данный момент размер начисленной заработной платы превышает уровень реально выплачиваемой, так как погашение задолженности работодателя перед работником происходит в определенные сроки, установленные законом. Естественно, что в период между выплатами долг работодателя постоянно растет, и временное равновесие между начисляемой и реально выплачиваемой заработной платой может наступить только при условии полного погашения задолженности в момент очередной выплаты заработной платы. Однако, как показывает практика, такая нулевая разница достигается чрезвычайно редко.

При нормальном функционировании системы взаиморасчетов данное различие не имеет принципиального значения, так как работодатель выполняет свои финансовые обязательства перед работником. Но как только они [обязательства] нарушаются, а если это еще происходит постоянно, то процесс нарастания долга в виде начисленной, но не выплаченной заработной платы приобретает ярко выраженный хронический характер.

В течение последних лет в России наблюдалась тенденция к росту задолженности по заработной плате. В 1996 году общее число предприятий и организаций, имеющих задолженность по заработной плате увеличилось в 1,4 раза; их количество в производственных отраслях возросло на 18,3%. Наибольшее число предприятий и организаций, имеющих задолженность перед своими работниками наблюдается в социальной сфере: в течение года их число увеличилось на 75% и к концу 1996 года составило 51,5 тыс. Суммарная задолженность в производственной сфере увеличилась в 2,1 раза, в социальной - в 3,2 раза. В 1997 году данная тенденция сохранила свое положение.

Беспрецедентная практика задержек заработной платы стала одной из характерных особенностей состояния экономики России. Она воспринимается общественностью как нарушение прав человека, лишение работника возможности элементарного жизненного обеспечения, так как уровень жизни населения во многом характеризуется не только размером доходов, но и регулярностью их получения.

#### 2.2.3.3.Межотраслевая дифференциация заработной платы.

В последние годы в экономике России сформировалось относительно устойчивое распределение отраслей по размерам оплаты труда. Традиционно считается, что выше среднего уровня оплачивается труд в промышленности за счет вклада таких отраслей, как топливная, газовая промышленность; электроэнергетика; а также в строительстве, на транспорте, в аппарате органов управления и т.д. Ниже среднего уровня оплачивается заработная плата в легкой промышленности, лесном хозяйстве, отраслях социальной сферы.

Нижеприведенные данные в таблице показывают, что существуют довольно значительные диспропорции в сфере оплаты труда, которые усиливаются из года в год.

**Среднемесячная начисленная заработная плата по основным отраслям экономики**

(в % к средней по России)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1990 г. | 1991 г. | 1992 г. | 1993 г. | 1994 г. | 1995 г. | 1996 г. |
| Промышлен-ность в целом | 103 | 111 | 118 | 108 | 106 | 117 | 116 |
| электроэнерге-тика | 121 | 167 | 221 | 210 | 203 | 200 | 201 |
| топлив-ная | 148 | 183 | 290 | 255 | 231 | 254 | 234 |
| в том числе газовая | 183 | 206 | 429 | 402 | 433 | 380 | 372 |
| Сельс-кое хозяйст-во | 95 | 84 | 67 | 61 | 50 | 46 | 46 |
| Транс-порт | 115 | 120 | 146 | 151 | 156 | 159 | 141 |
| Здраво-охране-ние | 67 | 76 | 66 | 76 | 77 | 69 | 70 |
| Образо-вание | 67 | 71 | 61 | 68 | 71 | 62 | 64 |
| Культу-ра и искус-ство | 62 | 67 | 52 | 62 | 62 | 57 | 62 |
| Наука | 116 | 94 | 64 | 68 | 77 | 75 | 81 |
| Креди-това-ние, финан-сы, страхование | 135 | 180 | 204 | 243 | 215 | 155 | 192 |
| Аппа-рат  органов  управления | 120 | 99 | 94 | 115 | 129 | 108 | 120 |

*Источник: данные Госкомстата России*

Но нужно заметить, что данное явление является абсолютно нормальным, и оно характерно для экономики любого типа.

Согласно данным статистики межотраслевые различия в уровне о платы труда достигают 6-7 раз. Причем довольно таки значительные разрывы были замечены внутри предприятий между простыми работниками и руководящими органами - в 20-30 раз, а в некоторых случаях даже до 100 и более раз.

В качестве вывода можно сказать, что резко возросшая дифференциация оплаты труда между отраслями, регионами, социальными группами населения свидетельствует о деградации трудового потенциала тех или иных отраслей, так как в них труд оплачивается на уровне или даже ниже прожиточного минимума.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что заработная плата является своеобразным индикатором, отражающим и внутренние проблемы социальной сферы, связанные с обеспечением приемлемых показателей уровня жизни населения, и внешние глобальные экономические характеристики ( в первую очередь поддержание устойчивости воспроизводственного цикла). Именно из-за исключительной важности показателя заработной платы необходимо разработать такие методы государственного регулирования оплаты труда, которые бы давали положительные результаты , были эффективными в условиях рыночной экономики.

# 3. Реформы трудовых отношений в РФ.

Реформы экономики и общества в России, к сожалению, практически не затронули сферу трудовых отношений. Основным актом, регулирующим ее, является Кодекс законов о труде 1971 года в несколько измененной и дополненной форме. В 1992-1997 годах были приняты некоторые новые законы в этой сфере, но они лишь подвергли незначительным изменениям отношения индивидуального найма (ядра трудовых отношений), а были направлены на деятельность профсоюзов, проблему охраны труда и т.д.

Однако особенно сейчас становится ясным, что отсутствие глубоких реформ в сфере труда является серьезным препятствием на пути становления современной рыночной экономики в России.

Цель реформы трудовых отношений можно определить как:

1. увеличение занятости населения, основываясь на более эффективном размещении и использовании трудовых ресурсов в экономике
2. усиление реальной защиты трудовых и социальных прав работника с учетом интересов работодателя
3. повышение уровня оплаты труда

Реформа трудовых отношений может принести положительный результат при параллельном преобразовании в смежных отраслях. Имеются в виду следующие реформы:

1. налоговая реформа

Если снизить общий уровень налогов, то это действие может привести к выходу экономических отношений из «тени», которые положительно скажутся на трудовых отношениях. На сегодняшний момент довольно широко развита практика неформальных трудовых отношений из-за превышения более чем в два раза обложения труда над обложением капитала.

1. пенсионная реформа

Если разработать новую пенсионную систему, которая бы связывала размер пенсии с реальным уровнем трудового дохода работника, то последний бы стремился оформлять свои трудовые отношения и максимально полно учитывать получаемую оплату труда.

1. жилищно-коммунальная реформа

Проведение данной реформы повысит межрегиональную мобильность рабочей силы, которая сегодня снижается перед таким препятствием, как прописка в определенном регионе.

1. реформа бюджетного финансирования отраслей общественного обслуживания

Данное действие может решить проблемы различия в уровнях заработной платы работников бюджетного и небюджетного секторов, задержек с выплатой заработной платы. Эта реформа должна базироваться на переходе от сметного финансирования к финансированию реально оказываемых услуг.

Таким образом, главная задача заключается в том, чтобы максимальным образом приблизить трудовое законодательство к реально существующей ситуации, сформировать предпосылки для полного его соблюдения. Большой акцент должен быть сделан на генезисе механизмов саморегулирования рынка при необходимом уровне государственного регулирования.

# Библиография.

1. Четвернина, Л, Лакунина. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления.//Вопросы Экономики.-1998 г.-№2.-с.115-131.
2. Кабалина, З. Рыжикова. Неполная занятость в России. //Вопросы Экономики.-1998 г.-№2.-с.131-144.
3. Основные направления реформы трудовых отношений в Российской Федерации.// Вопросы Экономики.-1998 г.-№2.-с.73-83.
4. Котляр. О понятии рынка труда. //Вопросы экономики.-1998 г.-№1.-с.33-42.
5. Сабирьянова. Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда. //Вопросы экономики.-1998 г.-№1.-с.42-59.
6. Меньшикова. Заработная плата или «пособие по труду»?.//Вопросы экономики.-1998 г.-№1.-с.73-81.
7. Четвернина. Особенности российского рынка труда в середине 90-х годов.//Человек и труд.-1998 г.-№7.-с.48-52.
8. Четвернина. Особенности российского рынка труда в середине 90-х годов.//Человек и труд.-1998 г.-№11.-с.49-52.
9. Костин. По поводу некоторых понятий теории рынка труда.//Человек и труд.-1998 г.-№12.-с.33-37.
10. Власов. Профсоюзы и проблемы занятости. //Человек и труд.-1999 г.-№2.-с.37. **Оглавление**

1.Общие понятия рынка труда. 1

2.Современное состояние рынка труда России. 4

2.1.Индикаторы напряженности на российском рынке труда. 4

2.1.1.Падение экономической активности населения в 90-е годы. 4

2.1.2.Преобладание в трудовой сфере латентных процессов. 4

2.1.3.Сокращение занятости 4

2.1.4.Резкий рост регистрируемой безработицы. 4

2.1.5.Увеличение разрыва между регистрируемой и общей безработицей. 4

2.1.6.Усиление межрегиональной дифференциации уровней безработицы. 5

2.1.7.Усиление внутрирегиональной дифференциации уровней безработицы. 5

2.1.8.Рост масштабов скрытой безработицы. 5

2.1.9.Рост продолжительности безработицы. 5

2.1.10.Изменение социально-демографических характеристик безработных. 5

2.2.Проблемы занятости, безработицы и заработной платы на современном этапе. 6

2.2.1. Неполная занятость в России. 6

2.2.1.1.Разногласие в трактовке: неполная занятость или скрытая безработица. 6

2.2.1.2.Масштабы неполной занятости. 7

2.2.1.3.Регулирование неполной занятости на промышленных предприятиях. 7

2.2.2..Проблема безработицы. 10

2.2.3.Проблема заработной платы. 12

2.2.3.1.Номинальная и реальная заработная плата. 12

2.2.3.2.Начисленная и выплаченная заработная плата. 13

2.2.3.3.Межотраслевая дифференциация заработной платы. 14

3. Реформы трудовых отношений в РФ. 16

Библиография. 18

1. Из-за сложности вывода данной зависимости приводится только конечный результат без доказательства. [↑](#footnote-ref-1)