

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»**

---

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ**

**Кафедра «Экономика труда и управление человеческими  
ресурсами»**

**Л.Д. КОСТЮК**

**РЫНОК ТРУДА**

**Учебное пособие**

**Москва – 2013**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»**

---

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ**

**Кафедра «Экономика труда и управление человеческими  
ресурсами»**

**Л.Д. КОСТЮК**

**РЫНОК ТРУДА**

**Рекомендовано редакционно-издательским советом  
университета в качестве учебного пособия  
для студентов направления 080100 «Экономика»**

**Москва – 2013**

УДК 331

К – 72

Костюк Л.Д. Рынок труда: Учебное пособие для подготовки бакалавров по направлению «Экономика». – М.: МИИТ, 2013. – 161 с.

В учебном пособии рассматриваются теоретические и практические положения рынка труда, как системы общественных и экономических отношений, связанных со спросом и предложением труда, описывается влияние демографических процессов на социально-экономическое развитие общества в целом, раскрываются проблемы занятости населения и безработицы, задачи государственной политики занятости, системы социальной защиты населения.

Учебное пособие предназначено для подготовки бакалавров по направлению «Экономика».

Рецензенты:

заведующий кафедрой «Экономика» Российской академии путей сообщения, доктор технических наук, профессор Николай Михайлович Шеремет

заместитель директора по научно-методической работе АНО "Корпоративный университет ОАО "РЖД", кандидат экономических наук, доцент Андрей Витальевич Шобанов

© МИИТ, 2013

## ВВЕДЕНИЕ

В системе рыночных отношений, которые развиваются в нашей стране, свое место занимает рынок одного из основных факторов производства – труда. На этом рынке сталкиваются интересы работодателей и наемных работников, которые представляют интересы большинства населения страны.

В связи с этим изучение закономерностей функционирования рынка труда отличается высокой актуальностью и является важной частью подготовки экономистов с высшим профессиональным образованием.

*Рынок труда* – важный и наиболее сложный элемент рыночной экономики. Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости и оплаты труда. Существенное следствие процессов, происходящих на рынке труда, – безработица, – практически неизбежное явление общественной жизни. Поэтому такие проблемы, как занятость населения, безработица и рынок труда, актуальны для экономики и жителей страны, являются предметом рассмотрения дисциплины «Рынок труда».

Изучение курса «Рынок труда» призвано развить у студентов навыки по реализации вопросов управления рынком труда на практике, а также предполагает овладение знаниями и пониманием:

- теории рынка труда;
- демографической основы рынка труда – населения и ресурсах для труда;
- положений о занятости населения, ее формах и способах реализации;
- положений о безработице, ее причинах, формах и мерах по сокращению и преодолению негативных последствий;
- государственной политики занятости населения;
- социальных гарантий и компенсаций государства гражданам, увольняемым с предприятий, и безработным.

## 1. ОСНОВЫ ТЕОРИИ РЫНКА ТРУДА

Теория рыночной экономики рассматривает рынок труда в системе рынков экономических ресурсов (факторов). Вместе с тем важно учитывать, что труд обладает существенными отличиями от других экономических ресурсов. Это обусловлено психологическими, социальными и политическими аспектами трудовой деятельности, которые предопределяют особую роль рынка труда в системе социальных отношений и особое внимание, которое уделяется ему со стороны государства. Рынок труда прежде всего является механизмом согласования интересов лиц, работающих по найму, и работодателей. Кроме того, на рынке труда проявляются интересы государства, обусловленные необходимостью управления социальными отношениями.

### 1.1. РЫНОК ТРУДА: ПОНЯТИЕ, ЭЛЕМЕНТЫ, ФУНКЦИИ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЕГО ФОРМИРОВАНИЕ, КРИТЕРИИ КЛАССИФИКАЦИИ РЫНКА ТРУДА

Рынок труда - это система общественных экономических отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей, это также экономическое и географическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда, это также механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками, цена труда – это величина заработной платы наемного работника.

Рынок труда – явление сложное и многообразное.

Различают *уровни, типы, формы, разновидности*, а также *сегменты* рынка труда.

*По критерию пространственной сферы рынка труда* применительно к условиям Российской Федерации различают:

- федеральный рынок труда;
- рынки труда федеральных округов, субъектов Федерации;

- республиканские, краевые, областные, районные рынки труда;
- рынки труда крупнейших мегаполисов, городские;
- сельские рынки труда.

На уровне *межгосударственных отношений* можно вести речь о международном рынке труда и о рынках труда крупных межгосударственных регионов (европейский, латиноамериканский, среднеазиатский и т.д.).

По степени *государственного воздействия* различают контролируемый и неконтролируемый рынки труда.

По критерию *временных параметров* различают текущий, перспективный, потенциальный и прогнозный рынки труда.

По уровню *функционирования* различают: внутренний и внешний рынки труда.

*Внутренний рынок труда* складывается в результате перемещения работников внутри самого хозяйствующего субъекта. Этот рынок формируется за счет вакансий, образовавшихся в результате развития производства, перемещения работников на новые рабочие места, увольнений работников по различным причинам.

Перемещение работников может происходить как по горизонтали – перевод на другое рабочее место (без повышения в должности и без изменения квалификации), так и по вертикали – переход на другое рабочее место с повышением в должности и изменением квалификации.

*Внешний рынок труда* функционирует вне хозяйствующих субъектов. Он складывается в результате перемещения работников на территории страны, региона или в масштабе отрасли. Он участвует в распределении работников по сферам приложения труда, их перемещении между предприятиями, отраслями и регионами.

По уровню *организации* различают: организованный и неорганизованный рынки труда.

Функционирование организованных рынков труда регулируется определенными нормативными актами.

По *степени развития* различают: совершенный и несовершенный рынки труда.

Рынок труда является *совершенным* в том случае, если образует однородную совокупность, конкурентен, не персонифицирован, обладает прозрачностью.

По *степени привлекательности* различают первичный и вторичный рынки труда.

*Первичный рынок труда* характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью на режимах полного рабочего времени, высокой квалификацией и возможностью профессионального роста.

*Вторичный рынок труда* характеризуется временной или менее стабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.

По *степени эластичности* различают гибкий рынок труда и жесткий рынок труда.

К *гибкому рынку труда* можно отнести следующие положения:

- применение нестандартных форм занятости;
- использование нестандартных режимов полного рабочего времени;
- повышение гибкости в вопросах найма и увольнения;
- развитие различных форм профессиональной подготовки и переподготовки;
- совершенствование процедур определения и изменения заработной платы.

По критерию *интегрированности* выделяют интегрированный рынок труда и локальный рынок труда.

Развитие рыночных отношений ведет к формированию интегрированного рынка труда, состоящего из конечного множества локальных рынков труда, сегментированных как в региональном и демографическом плане, так и в плане профессий, групп профессий, статусных социальных групп.

*В региональном плане* различают рынки труда:

- асимметричные (непропорциональные), которые отличают существенные перекосы в соотношении контролируемого и неконтролируемого рынков труда, диспропорции в отраслевой и профессиональной структуре занятости;

- равновесные (с относительно развитыми структурами рынка труда в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально-трудовых отношений);
- диверсифицированные, характеризующиеся высокой степенью реструктуризации занятости и саморегуляции, относительно стабильным уровнем безработицы и сокращением регистрируемой безработицы.

*Национальные рынки труда* формируются под влиянием традиций, уровней технологического развития, качества жизни населения и других факторов.

В частности, *рынок труда США* характеризуется высокой мобильностью населения, высокими ставками оплаты при относительно низких гарантиях занятости.

Японский рынок труда отличается традициями гарантированной занятости для основной части персонала предприятий, относительно невысокой мобильностью населения, меньшими, чем в США и развитых странах Европы, уровнями оплаты.

Основным отличием рынка труда России является высокий уровень скрытой безработицы, которая, с одной стороны, является резервом расширения производства, а с другой может стать существенным фактором дестабилизации социальных отношений при ухудшении экономической конъюнктуры.

*Среди разновидностей* выделяются также открытый и скрытый рынок труда, различают также легальный, нелегальный, в том числе и криминальный рынки труда.

Основные элементы рынка труда:

- стороны рыночных отношений – работодателей и наемных работников (субъекты рынка труда);
- правовые акты, правила и нормы, регламентирующие отношения на рынке труда;
- конъюнктура, спрос и предложение;
- конкуренция;
- мобильность на рынке труда;



- инфраструктура рынка;
- альтернативные формы занятости;
- система социальных гарантий и выплат для увольняемых и безработных, систему финансирования политики занятости.

Субъектами рынка труда являются:

- работодатели (объединения и союзы работодателей);
- наемные работники (профсоюзы, другие объединения работников);
- государство в лице его уполномоченных органов власти различного уровня.

*Работодатели* – это граждане, управляющие собственным предприятием, фермой, занятые профессиональной деятельностью на самостоятельной основе и постоянно использующие труд наемных работников. Свои управленческие функции работодатель может делегировать наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия. Объединения и союзы работодателей призваны представлять и отстаивать их интересы в отношениях с органами власти различных уровней, с профсоюзами и др.

*Наемные работники* – это граждане, которые заключили письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату наличными деньгами или натурой. Наемными работниками считаются и лица, избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, включая директоров и управляющих предприятий.

Для представительства и защиты своих интересов наемные работники объединяются. Наиболее доступная и распространенная форма объединения – профессиональные союзы (профсоюзы). Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности,

создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

*Государство* как субъект рынка труда представлено федеральными органами власти, органами власти субъектов Федерации и местного самоуправления, а также отраслевыми органами управления. Помимо этого государство выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и в качестве инвестора, финансируя крупные социально значимые проекты и программы.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы четкие *нормы и правила*, которые бы регулировали отношения между субъектами рынка труда, определяли их права, обязанности и гарантии. Такие нормы предусмотрены во Всеобщей декларации прав человека, Конституции Российской Федерации, конвенциях Международной организации труда, Трудовом кодексе Российской Федерации, Законе «О занятости населения в Российской Федерации», других законах. Данные нормы конкретизируются в указах Президента РФ, решениях правительства, генеральных, региональных, отраслевых тарифных соглашениях, коллективных договорах, программах содействия занятости населения и др.

*Конъюнктура* – это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период. Конъюнктура связана с соотношением спроса и предложения в разрезе всех составляющих рынка труда. Спрос складывается из числа вакансий и должностей работников, которым работодатель ищет замену. Предложение формируется из тех, кто, являясь незанятым, ищет рабочее место, из тех, кто имеет работу, но неудовлетворен ею, и, наконец, занятых, но рискующих потерять работу. Количественно спрос и предложение на рынке труда характеризуются показателями части экономически активного населения и численности занятых и свободных рабочих мест.

## 1.2. СЕГМЕНТАЦИЯ РЫНКА ТРУДА. РЫНОК ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ

Каждый из рынков подразделяются на части, называемые *сегментами*. Структура рынка труда характеризуется соотношением профессионально квалификационных и социальных групп, по которым анализируются спрос и предложение.

*Сегментация рынка труда* является важнейшей характеристикой его структуры, определяющей разделение рабочих мест и работников на относительно устойчивые сектора, ограничивающие мобильность рабочей силы.

Сегментация рынков труда происходит

*По демографическим признакам:*

- рынок труда женщин (для него характерны возможные продолжительные перерывы в работе, снижение профессиональных способностей);
- рынок труда молодежи (его особенность – высокая мобильность, низкий уровень квалификации);
- рынок труда пенсионеров и лиц предпенсионного возраста (для него характерны низкая экономическая активность, невысокая производительность труда).

*По критерию социальной группы:*

- рынок преимущественного физического труда (рабочие);
- рынок преимущественного умственного труда (служащие);
- рынок преимущественного творческого труда (научная и художественная интеллигенция);
- рынок труда менеджеров и специалистов (техническая интеллигенция, директорский корпус, предприниматели);
- рынок крестьянского труда (включая фермеров).

Дальнейшая сегментация рынка труда *по профессиональным признакам* в рамках вышеуказанных социальных групп может идти по уровню квалификации. Например, среди рабочих выделяют такие квалификационные группы, функционирующие на рынке труда, как высококвалифицированные,

квалифицированные, малоквалифицированные и неквалифицированные рабочие. На рынке труда специалистов функционируют субрынки специалистов высшей квалификации, специалистов средней квалификации, специалистов-практиков и т.д. Становление и формирование рынка труда сопровождается растущей сегментацией рынка труда по профессиональному признаку. Укрупненно специализированные по профессиям рынки труда можно было бы представить в следующем виде – это рынок труда:

- рабочих профессий;
- работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбководства и рыболовства;
- технических специалистов (инженерно-технических работников);
- научных работников;
- экономистов, финансистов, бухгалтеров;
- специалистов в области маркетинга и менеджмента;
- работников сферы бытового, коммунального и торгового обслуживания;
- работников социальной инфраструктуры (врачей, учителей, воспитателей, социальных работников);
- работников культуры, искусства и свободных профессий;
- рынок труда работников государственного и муниципального управления.

В рамках каждой из указанных укрупненных групп профессий выделяются еще более специализированные локальные рынки труда, например, рынок труда медицинских работников, рынок труда педагогических работников и т.д.

## РЫНОК ТРУДА ЖЕНЩИН

Формирование рынка труда, развитие социально-трудовых отношений оказывают большое влияние на трудовое поведение различных групп населения. К основной причине выделения *женщин* как особой социально-демографической группы относят отличительные физиологические особенности, и прежде всего их генеративную функцию. Именно генеративная

способность женщин в сочетании с материнскими и семейными обязанностями составляет основную причину трудностей на рынке труда. Сложная ситуация на рынке труда в свою очередь отражается на трудовом поведении женщин, изменяет их установки и ориентиры. Довольно часто начало трудовой деятельности у женщин-специалистов совпадает со временем создания семьи и рождением ребенка, что связано с длительным перерывом в работе, который приводит к снижению квалификационных качеств и отставанию профессионального роста по сравнению с мужчинами. Выделяют две основные «группы риска». Первая из них находится на старте трудовой жизни, ее составляют молодые женщины не старше 30 лет; другая завершает трудовой путь, здесь сосредоточены женщины предпенсионного возраста. Как показывает практика, наименее страдают от безработицы женщины, занятые неквалифицированным трудом, в наибольшей мере – умственным. Низкая конкурентоспособность женщин на рынке труда обусловлена как объективными, так и субъективными обстоятельствами. К объективным относятся отставание в уровне профессиональной подготовленности и квалификации, протекционистская политика государства (многие семейные льготы закреплены за женщинами, и, как следствие, женская рабочая сила становится менее выгодной для предприятий), к субъективным – психологическая неготовность женщин России к конкуренции за рабочие места, поскольку они привыкли к защищенности в сфере труда, даже если она не связана с профессиональными качествами. Недооценка работодателями способностей женщин и возможного трудового вклада, невозможность реализации ими своего образовательного и личностного потенциала – причины того, что многие женщины, будучи высококвалифицированными специалистами, сталкиваясь с отторжением на рынке труда, соглашаются выполнять любую работу, нередко ниже своих возможностей. В силу психологических особенностей чаще всего они воспринимают такой поворот событий как личную драму. Объективно же это весьма негативно сказывается на экономике и социальных отношениях. Особо уязвимую категорию на

рынке труда образуют женщины, наименее защищенные в социальном плане:

- лица, имеющие малолетних детей, детей-инвалидов;
- одинокие матери;
- женщины, только что окончившие учебные заведения и не имеющие опыта работы либо находящиеся в предпенсионном возрасте;
- жены военнослужащих, вынужденные часто менять место жительства и деqualифицировавшиеся в силу частой смены работы, в первую очередь те, кто проживает в военных городках.

Наиболее «женскими» отраслями являются здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение, где женщины составляют около 80% работающих; образование, культура и искусство – около 75%. За последние годы отмечается сокращение доли женщин в таких отраслях, как кредитование, финансы, страхование, ранее считавшихся женскими. Наиболее высокий рост заработной платы в этих отраслях делает их привлекательными для мужчин. Анализ сведений о профессиональной структуре безработных женщин, зарегистрированных в органах службы занятости показывает, что среди рабочих представлены, как правило, следующие профессии: продавец, швея, кладовщик, лаборант, штукатур-маляр, а также профессии, не требующие высокой квалификации: подсобные рабочие, санитарки, кухонные рабочие, уборщики. Анализ женской занятости позволяет выявить следующие тенденции:

- имеет место дифференциация масштабов безработицы по полу: уровень регистрируемой безработицы среди женщин выше, чем среди мужчин;
- профессии, по которым на рынке труда спрос меньше предложения, являются преимущественно женскими;
- в составе безработных женщин положение отдельных групп и перспективы их трудоустройства неодинаковы: проблемные группы – женщины, воспитывающие больных детей, матери-одиночки, многодетные родители;

- самыми значимыми для женщин жизненными ценностями являются семья, здоровье, работа, материальное благополучие;
- основной смысл работы женщины видят в повышении материального положения семьи;
- больше половины безработных женщин хотели бы работать в режиме неполного рабочего времени (НРВ) для того, чтобы больше внимания уделять ведению домашнего хозяйства и воспитанию детей;
- основные причины, препятствующие женщине работать в режиме НРВ, – это отсутствие материальных возможностей и нежелание администрации организовывать работу в режиме НРВ, причем в основном это явление наблюдается на предприятиях частной собственности;
- из режимов неполного рабочего времени женщины отдают предпочтение неполной рабочей неделе.

Сохранение высокой доли женщин в составе безработных объясняется:

- концентрацией женщин на рабочих местах и отраслях с невысокой фондовооруженностью и низкой стоимостью рабочего места, а также в отраслях, подвергшихся конверсии; именно эти отрасли в условиях экономического спада были вынуждены прибегнуть к сокращению производства и занятости;
- преобладанием женщин в составе лиц предпенсионного и пенсионного возрастов, а именно они увольняются всегда в первую очередь в условиях экономического кризиса;
- жесткими условиями конкурентной борьбы между полами на рынке труда.

В условиях рыночной экономики работодателя нельзя заставить взять на работу неугодного работника. Он будет выбирать лучшего. Из этого и надо исходить. Сегодня предприниматель отдает предпочтение мужчинам. Труд женщин для работодателя делают невыгодным следующие факторы:

- необходимость предоставления работницам на предприятии *дополнительных социальных льгот*, причем часть социальных пособий перекладывается на предприятия, у которых для этого нет финансовых возможностей;
- *пропуски рабочего времени* из-за отпуска по беременности, уходу за больным ребенком и т.д.;
- возможно *большая требовательность* женщин по сравнению с мужчинами к *социально-культурным мероприятиям*;
- *фактор квалификации*: если до замужества положение женщин характеризуется равными с мужчиной возможностями социально-профессионального роста, то с появлением семьи фиксируется замедление профессионального роста женщин, отставание их от мужчин по ряду качественных характеристик, вместе с тем именно уровень квалификации наиболее значим на рынке с точки зрения конкурентоспособности;
- психологический фактор: работодатель не всегда отдаст предпочтение женщине при прочих равных условиях.

## РЫНОК ТРУДА МОЛОДЕЖИ

В современных условиях молодежь является одной из особо уязвимых групп населения на рынке труда. Это достаточно специфическая группа населения. На молодежный возраст приходятся важные социальные и демографические события в жизненном цикле человека:

- завершение общего образования;
- выбор профессии;
- получение профессиональной подготовки и специальности;
- начало трудовой деятельности;
- вступление в брак;
- рождение детей.

Данная категория населения обычно делится на ряд возрастных групп, определяющих их положение на рынке труда.



*Подростковая группа (молодежь до 18 лет)* включает в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако снижение жизненного уровня части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся работать уже в этом возрасте и зачастую в неформальном секторе экономики. Чем ниже семейный доход, тем в большей степени и семья заинтересована в трудовой деятельности подростка. Именно семья в данном случае может стимулировать прекращение образования и выход на рынок труда неквалифицированного работника. Трудовые перспективы молодого человека в данном случае неблагоприятны: существует реальная опасность закрепиться в сфере неквалифицированного, как правило, физического труда, что чревато люмпенизацией работника, переходом его в маргинальные слои общества. Эпизодическое участие 14–15-летних подростков в трудовой деятельности, не сопровождающееся прекращением получения образования (например, в период летних школьных каникул), может оцениваться как положительное явление, отвечающее интересам подростка и общества. В данном случае речь идёт о начальных этапах адаптации к трудовой деятельности, о выборе стереотипа трудового поведения в рыночной среде. Осознанное формирование материальных стимулов к труду отмечается у 16–17-летних молодых людей. Это связано с расширением объёма их материальных и духовных потребностей, а также с продолжающимся процессом социализации. В этом же возрасте происходит активный поиск и выбор вида будущей профессиональной деятельности. Успешность этого выбора зависит от того, насколько широко может ознакомиться подросток с информацией о существующих профессиях и специальностях, насколько реальны его представления о будущей собственной трудовой деятельности.

*Молодежь в возрасте 18–24 года* – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие в основном профессиональную подготовку. Они являются достаточно уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не

имеют достаточного профессионального и социального опыта и в силу этого менее конкурентоспособны. Процесс получения профессиональных знаний, умений и навыков наиболее интенсивно протекает в группе 18–20-летних. Конкретные сроки профессионального обучения могут варьироваться в зависимости от специфики жизненных условий молодого человека, выбора им вида и формы получения образования. Поэтому по ряду поведенческих характеристик эта группа примыкает к группе 21–24-летних. В этих рамках большинство молодёжи заканчивает профессиональное обучение и стремится уже не к эпизодической, а к постоянной занятости. Среди характеристик трудовой деятельности на первый план выдвигаются: гарантии занятости, возможности профессионального развития, и должностного роста. Поэтому молодые люди стремятся к получению дополнительных умений и навыков. На этот возраст приходится и период начального этапа карьеры, характеризующийся вхождением в организацию, нахождением своего места и адаптации в ней.

В 25–29 лет молодые люди в основном уже делают профессиональный выбор, обладают определенной квалификацией, некоторым жизненным и профессиональным опытом. Они, возможно, уже имеют собственную семью и могут предъявлять достаточно высокие требования к предлагаемой работе. Хотя снижение жизненного уровня населения способствует повышению возраста вступления в брак у многих молодых людей, всё большая доля молодых людей, даже не состоящих в браке, нуждается в достаточно высоком индивидуальном трудовом доходе в связи с низким уровнем жизни семьи. Это оказывает большое влияние на трудовое поведение молодёжи. Именно в этом возрасте начинают проявляться и гендерные различия в положении работника на рынке труда. Рождение и воспитание детей зачастую вынуждает женщин откладывать свои профессиональные устремления, что приводит к их отставанию в карьерном росте от ровесников-мужчин. В системе трудовой мотивации на первый план возвращаются материальные стимулы, что связано с необходимостью содержания семьи. В этот период

первоначальное освоение профессии закончено, идёт формирование квалифицированного специалиста. Среди моральных ценностей на первый план выходит потребность в самоутверждении, человек пытается достичь независимости в своих действиях. Успех устремлений зависит от того, насколько удачным было прохождение первой стадии карьеры, проявил ли работник компетентность.

Таким образом, молодёжь имеет ряд особенностей, обуславливающих специфику её положения на рынке труда.

Однако однозначное оценивание специфических черт молодёжи как достоинств или недостатков ограничивает возможности достижения её эффективной занятости. Кроме того, необходимо иметь в виду, что в различных условиях трудовой деятельности либо в рамках отдельно взятых организаций особенности молодого работника могут быть интерпретированы администрацией по-разному, в зависимости от приоритетов кадровой политики предприятия.

*Основные мероприятия государства* по улучшению положения молодежи на рынке труда должны быть направлены на:

- информирование о ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг;
- повышение качества и конкурентоспособности молодежи путем развития систем профориентации, профконсультирования, профессионального обучения и переобучения;
- снижение форм дискриминации молодежи;
- оказание содействия в трудоустройстве (квотирование и создание рабочих мест, временная занятость и общественные работы);
- поддержку самозанятости и развитие предпринимательства;
- материальную и социальную поддержку безработных;
- психологическую подготовку и обучение поведению на рынке труда;
- повышение стимулов активного поиска работы и др.

Одной из слабо защищенных групп населения на рынке труда являются *инвалиды*. Под инвалидом понимается лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приведшими к ограничению жизнедеятельности и вызывающими необходимость его социальной защиты. Ограничение жизнедеятельности – это полная или частичная утрата способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью. В Российской Федерации лицам, признанными инвалидами, устанавливается группа инвалидности. Гражданам, полностью утратившим способность к регулярному профессиональному труду и нуждающимся в постоянной посторонней помощи, устанавливается I группа инвалидности; не нуждающимся в такой помощи – II группа; частично утратившим способность к регулярному профессиональному труду – III группа. За последнее время в Российской Федерации при росте общей численности инвалидов наблюдается некоторое снижение показателя трудовой активности инвалидов. В соответствии с действующим законодательством государство обеспечивает инвалидам получение профессионального образования и профессиональной подготовки и дополнительные гарантии занятости путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, проведения обучения по специальным программам, установления квот для приема инвалидов на работу. Однако до настоящего времени не сформирован механизм экономической ответственности и заинтересованности организаций в приеме на работу инвалидов, создания и сохранения рабочих мест. *Основными проблемами*, влияющими на трудоустройство и конкурентоспособность на рынке труда инвалидов, являются:

- ограниченные физические возможности;
- невысокая производительность труда;
- относительно низкий образовательный уровень;

- ограниченные возможности для повышения образовательного уровня;
- необходимость предоставления определенных льгот, компенсаций и др.

К *основным направлениям по улучшению* ситуации на рынке труда инвалидов, их трудоустройству можно отнести:

- установление квот для трудоустройства и контроль за соблюдением установленных норм;
- обучение востребованным профессиям и специальностям;
- расширение возможности надомного труда;
- создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- осуществление мероприятий по медицинской, профессиональной и социальной реабилитации и др.

Помимо перечисленных можно выделить и *другие группы населения*, сталкивающиеся с проблемами трудоустройства и конкурентоспособности на рынке труда:

- лица предпенсионного и пенсионного возраста;
- уволенные с военной службы и члены их семей;
- освобожденные из мест лишения свободы;
- длительно безработные;
- одинокие и многодетные родители;
- вынужденные переселенцы.

Поэтому в современных условиях так необходимо внедрение эффективных механизмов профилирования безработных, реализация принципа адресности, создание правовых, социально-экономических условий по искоренению дискриминации по любым основаниям, разработка и реализация специальных программ.

## ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Среди важнейших современных социально-экономических проблем выделяют дискриминацию на рынке труда. Дискриминация на рынке труда – это:

- неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному принципу и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация),
- или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

Основанием для дискриминации на рынке труда могут выступать разнообразные характеристики работников. Согласно ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации «Запрещение дискриминации в сфере труда» никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Дискриминацией не являются различия, исключения, предпочтения, ограничение прав работников. Это определяется свойственными данному виду труда требованиями, либо обусловлены заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Выделяют несколько видов дискриминации на рынке труда.

*Дискриминация при найме на работу (или, наоборот, при увольнении с работы).* Она происходит тогда, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют. Отражением такой ситуации будет более высокий уровень безработицы у таких групп населения.

*Дискриминация при оплате труда.* Она возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы, т. е. в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда.

*Дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям (профессиональная сегрегация).* Она происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то, что они способны выполнять эти работы.

*Дискриминация при продвижении по службе, в профессиональной карьере.* Она наблюдается, когда работники дискриминируемой группы ограничиваются в вертикальной мобильности. Этот вид дискриминации аналогичен профессиональной сегрегации, но в данном случае сегрегация происходит по вертикали, в должностной иерархии.

*Дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки.* Она может выражаться или в ограничении доступа к получению образования и профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества.

Выделяют также различные типы дискриминации в зависимости от причин, ее порождающих.

*Дискриминация со стороны работодателя* выражается в неодинаковом отношении работодателя к различным группам работников, одинаковым по производительности, но разным по характеристикам, по которым работодатель предпочитает одну группу другой.

*Дискриминация со стороны работников* основана на личном предубеждении работников. Возникает тогда, когда большая часть работников избегает сотрудничества в трудовом коллективе с дискриминируемыми работниками.

*Дискриминация со стороны потребителей* порождается неодинаковым отношением потребителей к работникам, предоставляющим им один и тот же вид данной услуги (предпочтение обслуживания). Этот вид дискриминации может привести к профессиональной сегрегации.

*Дискриминация со стороны предложения труда* возникает как реакция работодателей на различные характеристики предложения труда работников, имеющих одинаковую производительность. Пример дискриминации со стороны

предложения – моносоническая дискриминация на рынке труда.

*Статистическая дискриминация.* Причина существования этого типа дискриминации – вид и качество информации, используемой при принятии решения о найме работника. Работодатель в условиях несовершенства информации судит о работниках на основе средних характеристик о производительности, присущих группе, к которой принадлежит данный работник, а не на основе информации о его индивидуальной производительности. Основной выход – это правильный механизм отбора.

Дискриминация – достаточно сложное явление, в котором объединяются неравные возможности на рынке труда. В реальности равных возможностей часто не бывает, и очень трудно отделить различия в положении того или иного работника, вызванные дискриминацией, от различий, вызванных его индивидуальными особенностями. Помимо этого, дискриминационные воздействия накапливаются, и индивидуальные особенности работника уже могут стать результатом предшествующей дискриминации. Например, дискриминацию в продвижении по службе может вызвать различная профессиональная подготовка, в свою очередь обусловленная неравенством возможностей при получении образования. С другой стороны, наличие обстоятельств, формально свидетельствующих о дискриминации, не всегда означает, что она действительно существует. В частности, профессиональная сегрегация, в том числе гендерная, далеко не всегда является результатом именно дискриминации. Есть профессии и виды деятельности, вредные для организма женщины, опасные для здоровья ее будущих детей. Есть профессии, которые мужчинам или женщинам просто меньше нравятся. Нередко выбор профессии определяется не только личными или семейными предпочтениями, но и национальными традициями и обычаями, запрещающими мужчинам или женщинам заниматься какой-либо профессиональной или трудовой деятельностью. Поэтому дискриминации часто легче



дать определение, чем установить, существует ли она в действительности, и тем более измерить ее количественно.

Итак, на дискриминацию воздействует много причин, одни виды дискриминации, как правило, порождают другие, таким образом, еще более усугубляя ее последствия. Тем не менее воздействие отдельных видов дискриминации может иметь большую или меньшую актуальность для различных групп работников в зависимости от социально-экономической ситуации. Все это затрудняет разработку политики, направленной на преодоление негативных последствий дискриминации, и вызывает необходимость тщательных исследований.

### 1.3. МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА. СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА, ГИБКОСТЬ И МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

#### *СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА*

Важнейшими категориями рынка труда являются спрос и предложение на нем. В зависимости от соотношения между спросом и предложением на рынке труда возникает определенная конъюнктура рынка труда. Она может быть равновесной, трудодефицитной и трудоизбыточной.

**Спрос на труд** на конкретном рынке труда означает количество услуг труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время. Спрос на труд формируют работодатели, располагающие вакантными рабочими местами, а также рабочими местами, которые заняты работниками, не удовлетворяющими работодателя и поэтому ищущего им замену. Спрос на труд можно определить как количество работников, которое готов нанять работодатель в данный период за определенную ставку заработной платы. Необходимо отметить, что спрос на труд как фактор производства является производным спросом. Нанимателю работники нужны не сами по себе, а чтобы производить определенные товары и услуги. *Спрос на труд* определяется рядом факторов:

- объемом производства и его отраслевой структурой;

- степенью трудоемкости производства (характером применяемых технологий);
- ценой труда и др.

Как уже отмечалось, спрос складывается из числа вакансий и должностей работников, которым работодатель ищет работу. При изучении спроса на труд могут применяться различные показатели и характеристики спроса:

*Общий спрос* характеризуется общим наличием и структурой рабочих мест в данной стране, *эффективный спрос* – численностью и структурой занятых в экономике (разница между общим спросом и излишней занятостью). *Удовлетворенный спрос* – это реализованный спрос. *Неудовлетворенный спрос* характеризуется данными о наличии, движении и структуре свободных рабочих мест и вакантных должностей по различным признакам (секторам и отраслям экономики, профессиям и требуемой квалификации, продолжительности предлагаемой занятости, уровню предлагаемой заработной платы и т. п.). Под *потенциальным спросом* понимается спрос с учетом возможных перспектив развития предприятий и организаций. Структура спроса на труд определяется конкретными видами трудовой деятельности, которые осуществляются в организациях в соответствии с профилем и специализацией. *Основные факторы*, определяющие динамику спроса на труд: динамика производства, структура производства, кредитно-денежная и налоговая политики, развитие предпринимательства, текучесть кадров. *Спрос на труд* зависит, прежде всего, от уровня его оплаты. Взаимосвязь спроса на труд и его цены – заработной платы – выражается *законом спроса на труд*, который гласит, что при прочих равных условиях *на рынке труда совершенной конкуренции* величина спроса находится в обратной зависимости от его цены. Графическое изображение этой взаимосвязи называется *кривой спроса*. Представим зависимость между уровнем заработной платы и величиной спроса на труд величинами, показанными в нижеследующей таблице.

Варианты	Зарботная плата (ЗП), тыс. руб.	Спрос на труд (Т), чел.
А	4,0	100
Б	3,0	125
В	2,0	200
Г	1,5	300
Д	1,0	400

Если построить график (рис. 1.3.1.), на оси ординат которого отложить величину заработной платы, а на оси абсцисс величину требуемого труда в виде количества нанимаемых работников, то спрос будет представлен наклоняющейся вниз слева направо кривой С – С, показывающей, что по мере снижения размера заработной платы величина спроса на труд будет возрастать и наоборот, при повышении размера заработной платы величина потребности в наемном труде будет падать.

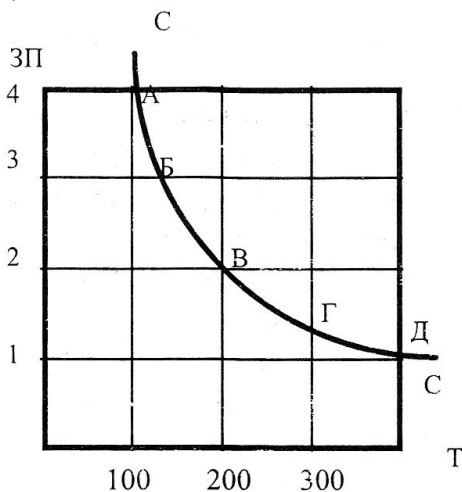


Рис. 1.3.1.

*Простая модель спроса на труд* основана на следующих предпосылках:

- целевая функция фирмы – максимизация прибыли, т. е. предприятие стремится максимизировать свою прибыль;
- поведение фирмы описывается производственной функцией двухфакторного типа, факторы производства – это труд и капитал;
- фирма действует на конкурентном рынке благ и на конкурентном рынке труда;
- издержки фирмы на труд состоят только из заработной платы работников.

*В краткосрочном периоде* предприятие располагает фиксированным объемом капитала как фактора производства и принимает решение об объеме использования только одного фактора – труда. Предельный денежный продукт труда равен предельным издержкам на труд (заработной плате), т. е. максимум прибыли достигается, когда предельный продукт труда в натуральной форме равен реальной заработной плате. Если предельный продукт труда превышает реальную заработную плату, то работодателю выгодно продолжить наем работников до тех пор, пока они не сравняются.

*В долгосрочном периоде* труд и капитал – переменные производственные факторы. Решение об объеме используемых факторов исходит из относительных цен на факторы производства и используемой технологии. В долгосрочном периоде объем спроса на труд определяется условием равенства отношения предельного продукта труда к предельным издержкам труда и отношения предельного продукта капитала к предельным издержкам капитала. В долгосрочном периоде спрос на труд более эластичен, чем в краткосрочном периоде. Помимо цены труда на величину спроса на труд оказывают влияние такие факторы, как спрос на продукты производства, уровень технологии производства, цена капитала. Для уяснения механизма влияния на величину спроса на труд каждого из названных факторов необходимо рассматривать изменение одного из них при неизменной величине других. При этом изменения могут происходить двояко. Один из таких способов

воздействия на величину спроса на труд называют *эффектом масштаба*, когда изменение величины (масштаба) показателя, характеризующего какой-либо фактор, прямо ведет к изменению величины спроса на труд. Другой способ называют *эффектом замещения*, когда труд, представленный определенным количеством работников, заменяется какими-либо нововведениями в производстве. В результате изменение величины фактора, в обычных условиях влияющего на величину спроса на труд, к подобным результатам не приводит. При изменении заработной платы *эффект масштаба и эффект замещения* по отношению к спросу на труд действуют однонаправленно, при изменении цены на капитал – разнонаправленно. Например, при изменении цены труда *эффект масштаба* действует следующим образом:

- *рост заработной платы* ведет к росту затрат на производство – к росту цены продуктов производства – к сокращению спроса на продукты производства – к снижению объема производства – к снижению занятости на производстве;
- *снижение заработной платы* ведет к уменьшению затрат на производство – к снижению цены продуктов производства – к увеличению спроса на продукты производства – к росту объема производства – к росту занятости на производстве.

Изменение масштаба производства прямо привело к изменению занятости на производстве. Но при росте заработной платы может проявиться и *эффект замещения*. Суть его будет состоять в том, что цепочку: «рост заработной платы – рост затрат на производство...» можно разорвать, и добиться не роста, а уменьшения затрат на производство путем применения трудоэкономной технологии – такой, которая *заменит* работников и, как следствие, сократит занятость на производстве.

При изменении спроса на продукт производства (цена труда, цена капитала и технология неизменны) *эффект масштаба* действует следующим образом: при увеличении спроса на продукт производства предприниматели будут увеличивать

объем производства, *эффект масштаба* приведет к увеличению спроса на труд. *Эффект замещения* в этих условиях не возникает.

Изменение спроса на труд при *изменении величины предложений капитала* создаст следующую цепочку зависимостей: *падение цены капитала* ведет к снижению издержек производства – к росту объемов производства – росту занятости. Здесь проявляется *эффект масштаба*. Заработная плата не меняется, а спрос на труд растет. *Падение цены капитала* может привести и к *эффекту замещения*, когда вместо труда будут использоваться капиталоемкие технологии, заменяющие труд наемных работников. В этом случае спрос на труд сократится.

Важным показателем при оценке спроса на труд выступает его *эластичность*, т.е. степень реакции одного показателя на изменение другого связанного с ним показателя. *Коэффициент эластичности спроса на труд* показывает, на сколько процентов изменяется спрос на труд при изменении заработной платы на 1 %. Изменение эластичности спроса на труд определяют четыре закона производственного спроса Маршалла–Хикса. Они утверждают, что при прочих условиях прямая эластичность спроса на определенный вид труда по заработной плате тем выше, чем:

- выше эластичность спроса по цене на производимый фирмой продукт;
- легче заменить данный вид труда другими факторами производства;
- выше эластичность предложения других факторов производства;
- большую долю издержки на данный вид труда составляют в общих издержках производства.

Первый закон – *закон эластичности спроса по цене на производимый фирмой продукт*. Этот закон связан с характером спроса на труд как производственного спроса и, следовательно, с тем, что при прочих равных условиях количество применяемого труда зависит от объема продукта, на который предъявляется спрос на рынке продукта. Этот закон в большей

степени относится к эффекту масштаба, чем к эффекту замещения. Сокращение заработной платы снижает издержки и цены и вызывает увеличение спроса на продукт. Чем более эластичен спрос на продукт при прочих равных условиях, тем больше будет дополнительный продукт, потребленный рынком при каждом данном снижении цены продукта. В этих обстоятельствах существует большой эффект масштаба и, следовательно, более существенный рост спроса на труд. Эластичность спроса на труд фирмы будет выше, чем для отрасли в целом, и выше в долгосрочном периоде, чем в краткосрочном.

Второй закон – *закон замещения труда другими факторами производства*. Можно ожидать, что эластичность спроса на труд будет выше в долгосрочном периоде, чем в краткосрочном, потому что технические возможности замещения факторов более благоприятны именно в долгосрочном периоде. Долгосрочный период определяется как период, в течение которого может изменяться капитал. Это является предпосылкой для замещения труда капиталом.

Третий закон – *закон эластичности предложения других факторов производства*. Если два фактора являются знаменателями, то повышение ставки заработной платы порождает замещение труда капиталом при прочих равных условиях. Предположим, что эффект масштаба, снижающий объемы производства, незначителен, и эффект замещения снижает спрос на труд. Если предложение капитала в отрасли высокоэластично, то наблюдается эффект замещения. Если, наоборот, предложение капитала неэластично, тот же эффект замещения выражается в том, что изменения будут не такими резкими. Аналогичные аргументы применимы, когда производство расширяется. Любое замещение капитала трудом, вызванное снижением заработной платы, столкнется с противодействующим эффектом, обусловленным расширением производства.

Четвертый закон – *закон доли издержек на труд в общих издержках производства*. Этот закон не абсолютен, он требует одного уточнения, касающегося эластичности замещения

факторов производства. В приведенной формулировке этот закон выполняется, если эластичность замещения факторов производства меньше эластичности спроса на продукт. Если же эластичность замещения факторов производства больше эластичности спроса на продукт, то ситуация обратная: чем выше доля издержек на труд в совокупных издержках, тем ниже эластичность спроса на труд.

**Предложение труда** означает количество услуг труда, которое может быть предложено на рынке труда по определенной цене в определенное время. *Предложение труда* формируют безработные, лица, впервые ищущие работу и наемные работники, которые не удовлетворены условиями работы и поэтому ищут новое место предложения своего труда. *Предложение труда* зависит, прежде всего, от уровня его оплаты. Взаимосвязь предложения труда и его цены – заработной платы – *выражается законом предложения труда*, который гласит, что при прочих равных условиях *на рынке труда совершенной конкуренции* величина предложения труда находится в прямой зависимости от его цены.

*Предложение труда* определяется:

- трудовым потенциалом (численностью трудоспособного населения, его здоровьем, нравственностью, активностью, уровнем образования, квалификацией, мобильностью);
- возможной величиной заработной платы;
- традициями и обычаями.

Влияние традиций и социально-психологической ориентации человека на предложение труда одним из первых исследовал М. Вебер. Он показал, что увеличение ставок оплаты труда далеко не всегда приводит к росту занятости и интенсивности труда. Человек, ориентированный на определенный уровень удовлетворения материальных потребностей, не будет стремиться увеличить время и интенсивность труда после достижения соответствующего уровня заработка [Вебер. 1990. С. 80]. В последующем П. Самуэльсон трактовал эту ситуацию с позиций соотношения между величинами заработной платы и свободного времени. Соответствующая кривая предложения труда представлена на рис. 1.3.2.



Ставки  
заработной  
платы

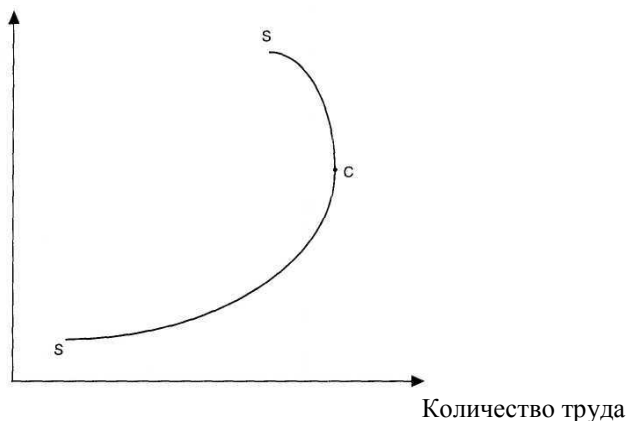


Рис. 1.3.2. Кривая предложения труда, меняющая свое направление  
*Источник:* [Самуэльсон, Нордхаус. С. 275].

Точка С на этом рисунке характеризует уровень заработка, после достижения которого предложение труда уменьшится. При изучении предложения труда могут применяться показатели потенциального предложения, реального предложения, дополнительного предложения. Объем потенциального предложения характеризуется с помощью показателей численности и структуры трудоспособного населения по различным признакам, зависящих от численности и состава всего населения, состояния его здоровья и степени трудоспособности, территориального размещения и перемещения населения, а также социально-экономических условий в данной стране. Объем реального предложения отражается с помощью показателей численности и структуры экономически активного населения. В объеме реального предложения выделяют удовлетворенное предложение, т. е. охваченное спросом, характеризующееся численностью и структурой занятого населения. Объем дополнительного предложения, т. е. не

охваченного спросом, характеризуется общим количеством и качественным составом лиц, ищущих работу (общая численность безработных, численность зарегистрированных безработных, численность получающих пособие по безработице), а также динамикой этих показателей.

*Простая модель* предложения труда основана на следующих предпосылках:

- все время, которым располагает человек ( $T$ ), распределяется на две части: время работы за доход ( $H$ ) и все остальное время, которое называется досугом ( $L$ ), т. е.  $T = H + L$ ;
- работая, человек получает заработок ( $w$ ) в соответствии со ставкой заработной платы и отработанным временем;
- совокупный доход состоит из заработка ( $w$ ) и других доходов, не связанных с работой и называемых нетрудовыми ( $V$ );
- человек потребляет набор благ ( $C$ ), который он может приобрести на совокупный доход;
- досуг является потребительским благом, причем это нормальное благо;
- человек максимизирует полезность от потребляемых благ.

Существуют и бюджетные ограничения, так как потребляемый набор благ не может стоить больше, чем полученная заработная плата и нетрудовой доход. Исходя из сформулированных ограничений полный доход равен сумме получаемого по данным ценам набору потребляемых благ и альтернативной стоимости досуга, измеренной через ставку заработной платы. В экономической теории досуг рассматривается как нормальное благо, поэтому изменение совокупного дохода будет также оказывать влияние на количество часов досуга и соответственно на количество часов работы. Изменение количества часов работы, т. е. предложения труда, в ответ на изменение совокупного дохода при неизменных ставке заработной платы и предпочтениях называется *эффектом дохода*. При увеличении совокупного

дохода предпочитаемый объем предложения труда снижается, при уменьшении – увеличивается, т. е. *эффект дохода* в предложении труда имеет отрицательный знак. Изменение ставки заработной платы при постоянном совокупном доходе и неизменных предпочтениях меняет альтернативные издержки досуга и соответственно влияет на спрос, досуг и мотивацию к труду. Изменение предложения труда в ответ на изменение ставки заработной платы при постоянном доходе называется *эффектом замещения*. *Эффект замещения* имеет положительный знак при повышении ставки заработной платы предложение труда увеличивается, при уменьшении – снижается. Чистый эффект замещения возможен только тогда, когда при повышении ставки заработной платы дополнительные доходы, полученные от этого повышения, изымаются (например, с помощью налогов). При повышении ставки заработной платы обычно действуют оба эффекта. Увеличение совокупных доходов вызывает действие эффекта дохода и ведет к сокращению количества часов работы. Повышение ставки заработной платы вызывает действие эффекта замещения и ведет к увеличению количества часов работы. Эффекты действуют разнонаправлено, и их совокупное воздействие на предложение труда будет обусловлено абсолютной величиной каждого из эффектов. То есть достаточно сложно предсказать, какой эффект будет доминировать, поскольку это зависит от системы предпочтений. Если доминирует эффект замещения, то эластичность предложения труда по заработной плате имеет положительный знак, а если доминирует эффект дохода, то эластичность предложения труда по заработной плате имеет отрицательный знак. В периоды высокой безработицы часть людей утрачивает надежду найти работу и уходит с рынка труда, возвращаясь к ведению домашнего хозяйства, учебе, или досрочно выходит на пенсию. Такое явление в экономике называется *эффектом отчаявшегося работника*. Другая часть людей во время безработицы вступает на рынок труда, чтобы поддержать доход семьи, который уменьшился из-за потери работы основным работником в семье, это явление получило название *эффекта дополнительного работника*. Изменение

уровня безработицы влияет на изменения ожидаемой заработной платы и других доходов, поэтому *эффекты отчаявшегося и дополнительного работника* могут в краткосрочном периоде рассматриваться аналогично эффектам замещения и дохода в предложении труда. Когда уровень безработицы высок, избыточное предложение на рынке труда оказывает давление на заработную плату, заработная плата испытывает тенденцию к снижению, цена досуга (альтернативные издержки или упущенный доход от неучастия в рабочей силе) временно сокращается и, следовательно, люди стремятся заменить досугом деятельность на рынке труда. Аналогичный результат может быть получен и тогда, когда заработная плата не снижается, но сокращается ожидаемая заработная плата при поиске работы за счет того, что вероятность найти рабочее место с приемлемой заработной платой из-за высокого уровня безработицы становится существенно меньше. Возникает эффект замещения, который приводит к эффекту отчаявшегося работника. В простой модели предложения труда предполагается, что работник получает полный (без вычетов налогов) трудовой доход. В реальности обычно заработная плата облагается налогом. Влияние налога на доходы на предложения труда зависит от его уровня и формы (пропорциональный либо прогрессивный подоходный налог) и от индивидуальных предпочтений в отношении работы и досуга. Пропорциональный налог сокращает ставку заработной платы и вызывает эффект замещения, стимулирующий увеличение часов досуга. Общий эффект, оказывающий влияние на предложение труда, будет зависеть от абсолютной величины эффекта дохода. Если эффект дохода меньше эффекта замещения, то предложение труда уменьшится при введении пропорционального налога. Если эффект дохода по абсолютной величине будет больше эффекта замещения, то предложение труда увеличится при введении пропорционального налога. Величина изменения предложения труда будет зависеть от уровня пропорционального подоходного налога. Влияние прогрессивного налогообложения на предложение труда неоднозначно, оно зависит от ставки и степени прогрессивности

налогообложения, а также от формы кривых безразличия. На предложение труда также оказывают влияние различные социальные выплаты, общей целью которых, как правило, является поддержание уровня дохода. Общее их влияние связано с увеличением при выплате социальных пособий нетрудового дохода и соответственно с возникновением эффекта дохода, оказывающего дестимулирующее воздействие на предложение труда. Конкретное влияние социальных пособий на предложение труда будет зависеть от условий и формы их предоставления.

### ГИБКОСТЬ И МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Гибкость рынка труда, будучи многоплановым понятием, затрагивает интересы всех сторон трудовых отношений и предоставляет новые возможности субъектам отношений занятости. Со стороны работодателя гибкость рынка труда в первую очередь связана со снижением расходов на наем, увольнение рабочей силы, а также на поддержание стабильности занятости и повышения эффективности деятельности предприятия. Со стороны занятых более гибкий рынок труда влечет за собой изменчивость форм и системы оплаты труда, режимов рабочего времени и форм занятости, которые способствуют оптимизации структуры их жизнедеятельности. Необходимо отметить, что гибкость рынка труда может приводить к ослаблению социальной защиты работников. К *основным факторам*, влияющим на гибкость рынка труда относятся:

- рост безработицы;
- соотношение между темпами роста трудоспособного и экономически активного населения;
- рост занятых женщин, занятых в государственном секторе экономики;
- изменение нестандартных форм занятости.

К основным направлениям гибкости рынка труда относят прежде всего:

- реорганизацию рабочего времени;
- нестандартные формы занятости;

- изменение системы найма и увольнения;
- совершенствование процедур определения и изменения оплаты труда.

*Реорганизация рабочего времени* заключается, с одной стороны, во внедрении гибких режимов труда в соответствии с необходимостью более полного использования производственных мощностей или приспособления к сезонным колебаниям спроса, с другой стороны, в решении проблем занятости в ряде стран путем сокращения рабочего времени и ограничения сверхурочных работ. Как правило, для достижения экономической эффективности гибкость рабочего времени должна сопровождаться функциональной мобильностью персонала, совмещением различных профессий и видов деятельности, что диктует повышенные требования к профессиональной подготовке. Повышение гибкости рабочего времени может быть также связано с гибкими пенсионными планами, созданием стимулов и законодательных возможностей для более раннего выхода на пенсию.

К *нестандартным* формам занятости относят:

- *занятость неполное рабочее время* - это частичная занятость, т.е. занятость на половину или четверть ставки заработной платы и соответственно столько же от установленного рабочего времени, и разделение рабочих мест, когда на одно рабочее место принимается двое или трое работников;
- *временные работы и работы на принципах субподряда* – фирмы выводят за рамки своей производственной структуры те виды деятельности, которые не являются для них основными (охрана, питание сотрудников, юридические консультации);
- *дистанционная занятость*.

Повышение гибкости в вопросах *найма и увольнения* в основном связано:

- с ограничением срока действия трудового контракта;
- применением краткосрочных трудовых договоров;
- ослаблением институциональных барьеров при увольнении (согласование с профсоюзами, с органами

трудоустройству, занятости и т.д.) или избавлением от них.

*Совершенствование систем оплаты труда* в основном было направлено во многих странах на замедление ее роста посредством прекращения индексации, введения двухступенчатой шкалы заработной платы, предполагающей более низкий, чем это предусмотрено коллективным договором, уровень оплаты для вновь нанимаемых работников, более тесную связь оплаты труда и результатов деятельности всего предприятия, снижения установленного уровня минимальной заработной платы или отмены его, в том числе для отдельных категорий работников.

Итак, наибольшая гибкость рынка труда может быть достигнута как путем сужения внутренних рынков труда, так и путем изменения механизма его действия в сторону больших изменений условий, интенсивности, содержания труда, режимов рабочего времени, а также большей мобильности на рынке труда.

### *МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА*

Мобильность на рынке труда отражает готовность занятого и безработного населения изменять свой статус, вид занятости, работодателя, профессиональную принадлежность и место работы, в том числе и в связи с изменением места проживания. Мобильность предполагает перемещения. Выделяют большое количество видов перемещений:

*Межпоколенные и внутримоколенные перемещения.* К первым относятся перемещения людей в межпоколенном плане, профессионально-трудовые изменения в их жизни по сравнению с родителями, у разных поколений семьи, к внутримоколенным – профессионально-трудовые перемещения людей в течение их трудовой жизни и карьеры.

*Организованные и неорганизованные перемещения.* Организованные перемещения осуществляются с помощью органов власти, общественных организаций, предприятий.

*Горизонтальные и вертикальные перемещения.* Они различаются по критерию изменения либо не изменения статуса.

*Внешние и внутренние перемещения.* Перемещения на внутреннем рынке труда либо между внешнем и внутренним.

*Индивидуальные и групповые перемещения.* Совершаются одним человеком или группой.

*Разовые и частые перемещения.* Работник иногда достигает желаемых целей в труде и занятости лишь одним изменением рабочего места, а иногда он совершает несколько переходов в поиске удовлетворяющего его труда.

*Вынужденные и добровольные перемещения.* Вынужденными считаются перемещения, основанные на принудительном выборе. Основные факторы, влияющие на добровольное перемещение, – это заработная плата, возраст, образование, стаж, размер предприятия (фирмы) и др.

Перемещения могут быть без или с изменением места жительства, организации, профессии, специальности и др.

Мобильность на рынке труда связана с миграцией.

#### 1.4. МОДЕЛИ РЫНКОВ ТРУДА

Анализ спроса и предложения позволяет описать несколько *моделей рынка труда*. К ним относятся: модель конкуренции, модель монополии, модели с учётом профсоюзов, модель двусторонней монополии.

*Модель конкуренции.* Чисто конкурентный рынок труда характеризуется следующими чертами:

- большое число фирм конкурируют друг с другом при найме работников;
- многочисленные работники, имеющие одинаковую квалификацию, предлагают данный вид услуг труда, независимо друг от друга;
- ни фирмы, ни работники не осуществляют контроля над рыночной ставкой заработной платы.

*Модель монополии.* Монополия на рынке труда – это ситуация, когда существует только один наниматель данного вида труда. Монополия характеризуется следующими чертами:



- занятые на данной фирме составляют основную и большую часть всех занятых каким-то конкретным видом труда;
- данный вид труда в силу различных факторов относительно немобилен и не имеет альтернатив, т. е. при имеющейся специальности и квалификации работник не может найти другого места работы, не сменив их;
- заработную плату диктует фирма. Ставка заработной платы, которую фирма должна выплачивать, находится в прямой зависимости от количества нанимаемых работников.

Монопсония в основном встречается в небольших городах. Экономика этих городов почти полностью зависит от одной крупной фирмы, предоставляющей работу основной массе населения. В других случаях может превалировать олигопсония – монопсония на рынке держит небольшое (три – четыре) число фирм.

*Модели с учетом профсоюзов.* Важную роль на рынке труда играют профсоюзы, представляющие интересы наемных работников. Основной экономической задачей профсоюзов является повышение заработной платы своих членов. Профсоюз может решить эту задачу разными путями:

*Повышение спроса на труд* - достигается путем увеличения спроса на производимые продукты и услуги (рекламы, использование политического лобби и т.д.), повышения производительности труда, роста эффективности и качества труда, лучшего использования машин и оборудования, экономии сырья и др. Однако профсоюзы признают, что их возможности воздействовать на изменение спроса на труд незначительны и ненадежны. Поэтому чаще всего они пытаются противостоять снижению спроса на труд, а не способствовать его увеличению.

*Ограничение предложения труда* - достигается при помощи сокращения рабочей недели, понижения пенсионного возраста, сокращения детского труда, включения специальности в список лицензируемых профессий, ограничения числа

принимаемых в профсоюз. Особенно это характерно для профсоюзов, объединяющих работников какой-то определённой профессии (цеховые профсоюзы). Однако большинство профсоюзов не ограничивает число своих членов. Наоборот, они стремятся объединить всех работников, что позволяет им оказывать на работодателей сильное давление, угрожая забастовками и полным лишением фирмы предложения труда. Это характерно для отраслевых (открытых) профсоюзов.

Одно из направлений деятельности профсоюза – борьба за расширение государственного нормирования и регулирования труда. Важная составная часть такого нормирования – законодательство о минимуме заработной платы. Цель его заключается в установлении минимума заработной платы выше равновесного уровня. При этом средний уровень заработной платы повышается, однако сокращаются масштабы занятости работников. Однако, несмотря на угрозу увеличения безработицы, профсоюзы поддерживают требования о повышении минимума заработной платы. Это связано с тем, что негативные последствия сказываются прежде всего на рынке неквалифицированного труда и положении тех, кто не имеет работы. В целом же занятые работники (и особенно наиболее квалифицированные) выигрывают от роста минимума зарплаты. Увеличение минимума заработной платы обычно сопровождается пересмотром всей системы ставок оплаты труда в сторону её повышения.

*Модель двусторонней монополии.* Двусторонняя монополия на рынке труда имеет место, когда фирма – единственный наниматель труда (монопсонист), а продавцы – сильные отраслевые профсоюзы. Фирма-монопсонист будет стремиться к установлению ставки заработной платы ниже конкурентной равновесной и сокращению занятости. Отраслевой профсоюз, в свою очередь, будет стремиться поднять ставку заработной платы, также сокращая предложение труда. Таким образом, подходы к определению ставки заработной платы резко отличаются. Каков будет уровень заработной платы, однозначно сказать нельзя. Всё будет зависеть от силы и эффективности стратегий в ходе заключения трудового соглашения.

В зависимости от степени интенсивности движения рабочей силы и рабочих мест выделяют:

*Модель «стрелы»*, когда рынок труда способен напрямую, без отклонений и пробуксовки продвигаться к новой структуре занятости, которая диктуется сдвигами в спросе, изменившимися технологическими и институциональными условиями.

*Модель «летающей пули»*, когда при активном «вращении вокруг оси» рынок труда вместе с тем демонстрирует способность к быстрому обновлению структуры рабочих мест.

*Модель «лежачего камня»*, т. е. застойного рынка труда, при котором практически не наблюдается ни движения работников через имеющиеся рабочие места, ни переброски рабочих мест из неэффективных на эффективные.

*Модель «волчка»*, когда при весьма энергичном «беге на месте» рынок труда не продвигается вперед – к новой, более эффективной структуре занятости, а если и продвигается, то крайне медленно.

Понятие о моделях рынка труда возникает также при рассмотрении особенностей его функционирования и регулирования в разных странах. В данном случае сложно выделить один фактор, который определял бы национальную модель рынка труда. Функционирование той или иной модели рынка труда зависит от многих обстоятельств внутреннего и внешнего порядка, в частности:

- от особенностей социально-экономического и политического устройства;
- культурных и национальных традиций;
- особенностей менталитета;
- общественного настроения;
- способности приспосабливаться к изменениям, происходящим в экономике.

Слагаемыми той или иной модели рынка труда являются также системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, способов регулирования трудовых отношений.

Различают прежде всего *японскую модель рынка труда, модель США, шведскую модель рынка труда*

*Японская модель.* Система трудовых отношений в этой стране базируется на так называемом пожизненном найме, который предусматривает гарантии занятости постоянным работникам вплоть до наступления предельного возраста работы на предприятии в 55–60 лет. Пожизненный найм – это не юридическое право, его утверждение – дань традиции. Фирма морально обязана заботиться о каждом своем работнике вплоть до выхода на пенсию. Заработная плата, премиальные, социальные выплаты устанавливаются в соответствии со стажем и квалификацией. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Ориентация японских фирм на использование наемных работников в течение длительного периода послужила основой политики, направленной на воспитание у работников творческого отношения к выполнению своих обязанностей, высокой отдачи и высокого качества работы, формирование внутрифирменного «патриотизма». Отсюда стремление предпринимателей решать вопросы сокращения производства не за счет увольнения работников, а за счет перевода работников на дочерние предприятия или на предприятия другой фирмы по взаимному соглашению. Однако все это относится в основном к постоянному персоналу фирмы. Также чем меньше фирма, тем больше на ней временных работников и больше вероятность потерять работу.

*Модель США.* Для нее характерна децентрализация рынка труда. В каждом штате США есть свое законодательство о занятости, свои фонды страхования по безработице. Взносы предприятий и самих работников вносятся раздельно в фонды штатов и федеральный фонд. Налоговые ставки различаются не только в разных штатах, но и для разных предпринимателей в одном штате. При изменении конъюнктуры и необходимости сокращения объемов применяемого труда и производства фирмы США прибегают к увольнению работников, а не к сокращению рабочего времени, как в Японии. Причем

работники не получают информации об увольнении вплоть до наступления самих увольнений и закрытия предприятий. Мало внимания уделяется внутрифирменной подготовке персонала, за исключением профессиональной подготовки к специфическим работам. Все это приводит к высокой географической и профессиональной мобильности рабочей силы.

*Шведская модель.* Характеризуется активной политикой государства в области занятости. Политика Швеции на рынке труда сводится в основном не к содействию заполнения безработными вакантных рабочих мест и выплате пособий по безработице, а носит превентивный характер, предупреждающий появление безработицы. В такой интегрированной модели связаны воедино экономическое развитие, оплата труда и политика на рынке труда. В данной модели выделяют *четыре основных элемента*:

*первый* - проведение ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;

*второй* - проведение политики «солидарности» в заработной плате, которая означает, что все рабочие и служащие должны получать равную оплату за равный труд независимо от финансового положения своего предприятия;

*третий* - активная политика на рынке труда, в соответствии с которой определенные категории работников обеспечиваются социальной помощью, а предприниматели получают значительные субсидии с целью сохранения определенных рабочих мест на своем предприятии;

*четвертый* - поддержка отраслей, определенных государственной программой предпочтительного развития. Она заключается в государственной поддержке занятости в секторах с низкими экономическими показателями, но обеспечивающих социально-необходимые услуги.

## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ

В настоящее время идет активный процесс формирования рынка труда в России и хотя рынок труда в окончательном, развитом виде еще не сформирован, имеются все его основные элементы. Формирование российского рынка труда происходит под воздействием большого количества разнообразных факторов, оказывающих влияние на тенденции и условия его развития. Эти факторы различаются:

- по уровню функционирования;
- по своему характеру;
- по степени и направлениям воздействия на рынок труда.

Так, например, рабочая сила в России отличается чрезвычайно низкой территориальной мобильностью, порожденной многими факторами: особенностями менталитета, неразвитым рынком жилья и др. Территориальные различия в природных условиях и ресурсах, демографической базе и экономическом потенциале определяют характерные черты формирования рынка труда в том или ином регионе. В связи с этим можно выделить три уровня системы различных факторов:

- макроуровень;
- региональный уровень;
- микроуровень.

На макроуровне действуют следующие группы факторов:

*1-я группа* – демографические факторы (уровень рождаемости и смертности населения в целом, естественный прирост, миграционные процессы, половозрастная структура населения, режим воспроизводства, соотношение городского и сельского населения и др.);

*2-я группа* – экономические факторы (изменение структуры экономики, инфляционные процессы, ценовая политика, формирование потребительского рынка, уровень инвестиционной активности, внешнеэкономическая деятельность и др.);

*3-я группа* – социальные факторы (уровень доходов населения, включая трудовые доходы, уровень социального обеспечения и социальной защиты населения, развитие социальной

инфраструктуры (образование, здравоохранение, жилищно-коммунальное хозяйство), функционирование системы социального партнерства и др.);

*4-я группа* – организационно-технические факторы, характеризующие степень развития материально-технической базы производства, уровень организации труда, производства и управления, организация работы государственной службы занятости и негосударственных служб по трудоустройству, подготовке, переподготовке населения и т.п.;

*5-я группа* – национально-этнические факторы (распределение населения по национальному признаку, соотношение национальных групп и др.);

*6-я группа* – административно-правовые факторы (развитие законодательной базы, в том числе законов, регулирующих условия найма и увольнения, режимы труда и отдыха, занятость и миграцию, соблюдение конституционных прав и свобод граждан, степень защиты трудовых и иных прав и др.).

Особенности *регионального уровня* заключаются в том, что многие из факторов, действующих на макроуровне, оказывают влияние и на формирование регионального рынка труда. Вместе с тем на этом уровне существенна роль таких факторов, как:

- географическое расположение;
- природно-климатические условия;
- развитие основных отраслей экономики и их специализация;
- инвестиционная политика региона;
- уровень диверсификации, характеризующий отраслевую структуру экономики региона;
- демографическая ситуация;
- развитие региональных комплексов (территориально-производственных, например) и др.

Микроуровень обусловлен формированием внутреннего рынка труда на уровне отдельного предприятия (организации). Здесь можно выделить следующие *основные группы факторов*:

- технико-технологические: состояние основных производственных фондов, степень механизации и автоматизации труда, уровень и качество

- технологической оснащенности рабочих мест, степень использования технологического оборудования и т.д.;
- организационно-экономические: финансовое состояние предприятия, прогрессивность форм организации труда, производства и управления, профессиональная подготовка работников и т.д.;
  - факторы условий и охраны труда: уровень оплаты труда, травматизм и профессиональная заболеваемость, санитарно-гигиенические условия, содержание, характер труда и т.д.;
  - психологические факторы: поведение отдельного индивида, поведение группы людей.

Рынок труда находится в непрерывном движении. За формированием и функционированием рынка труда в России следят функциональные подразделения и территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости Министерства труда и социального защиты Российской Федерации и наряду с Федеральной службой государственной статистики ведут соответствующую статистику. В условиях перехода от планово-распределительной системы к рыночной рынок труда проходит в своем развитии ряд этапов:

- рынок *периода становления рыночных отношений*, который характеризуется стихийностью актов «купли-продажи», их одномоментностью, отсутствием обязательств сторон в сфере социальной защиты работников;
- рынок *периода развивающихся рыночных отношений* и формирования механизма регулирования обменных отношений в сфере найма и увольнений;
- рынок *развитых рыночных отношений* с эффективным механизмом регулирования и системой социальной защиты.

По критерию соотношения спроса и предложения труда выделяют понятие равновесного (сбалансированного), дефицитного (спрос превышает предложение) и избыточного (предложение превышает спрос) рынков труда.



## 1.5. РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА. РЫНОК ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ (ОРГАНИЗАЦИИ).

### РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Развитие рыночных отношений предполагает исследование возникающих проблем, в том числе и на рынке труда, с позиций государственной стратегии и региональной политики. Это особенно важно в условиях такого государства, как Российская Федерация, с его значительными внутрирегиональными различиями, которые могут повлиять на формы проявления тех или иных принципов рыночной экономики и возможности обеспечения межрегионального взаимодействия при размещении производства и формировании региональных рынков. Поэтому назрела необходимость рассмотрения рыночных отношений в их региональных формах и созданных на их основе региональных рынков различного объема и масштаба. В настоящее время существует много определений понятия «*регион*». Как представляется, регион – это часть территории, обладающей общностью природных, социально-экономических, исторических, национальных, культурных и иных условий. Регион может совпадать с границами территории субъектов Российской Федерации либо объединять территории нескольких субъектов. В любом случае данная территория должна характеризоваться целостностью, комплексностью, специализацией и управляемостью. В целом характер формирования и функционирования региональных рынков зависит от разных факторов и условий, взаимосвязанных между собой, к которым прежде всего относят:

- *демографические факторы*, влияющие преимущественно на развитие потребительского рынка и рынка труда;
- *климатические и природно-ресурсные факторы*, которые создают большой диапазон вариантов формирования и функционирования региональных рынков, в значительной степени формируют структуру, емкость рынка и схемы товародвижения как важнейшие параметры рынокообразования, определяют как

потребительский рынок, так и рынок средств производства;

- *хозяйственно-экономические факторы* – хозяйственная, отраслевая специализация региона, экономическая структура, инвестиционная активность, транспортные коммуникации и др.

Экономическая структура отдельной региональной системы влияет на характер и потребления, и производства. От нее зависит роль регионального производства в формировании ресурсов для потребительского рынка и для рынка средств производства. Существенное воздействие экономическая структура оказывает на процесс формирования рынка капитала, рынка труда, рынка информации и знаний. Транспортный фактор связан в первую очередь с расселенческой схемой, поскольку от него в большей степени зависит разрешение противоречий между географией производства и потребления. Система региональных рынков представляет собой совокупность рынков различного типа, связанных между собой главной целью – обеспечение эффективного развития и функционирования регионального воспроизводства. Рынок труда – важнейший элемент в системе региональных рынков, обеспечивающих реализацию целевой направленности регионального воспроизводственного процесса. Региональный рынок труда находится в тесном взаимодействии с другими рынками региональной системы, прежде всего с рынком финансово-кредитных ресурсов, поскольку последние служат источником расширения сети рабочих мест, а также в состоянии стимулировать вовлечение высвобождаемых работников в сферу бизнеса. Через денежно-финансовые потоки в процессе формирования и перераспределения денежных доходов населения и их реализации в сфере обращения рынок труда взаимодействует с рынком потребительских товаров. Тесная связь наблюдается и с рынком информации и знаний, призванным обеспечивать заблаговременную подготовку и переподготовку кадров с учетом динамики развития производства, структурных сдвигов и новых технических характеристик рабочих мест. Наиболее тесные связи

существуют между рынками труда и интересами предприятий по укомплектованию рабочих мест кадрами. Необходимо отметить, что процессы, связанные с кадровым обеспечением предприятий, происходят параллельно: в одно и то же время осуществляется подготовка, трудоустройство и использование кадров. При этом первая стадия (подготовка кадров) является основой по отношению к третьей (использование кадров); наступает время, когда определенная часть работающих достигает границ рабочего возраста и уходит на пенсию, возникает потребность в создании новых рабочих мест. Поэтому региональный рынок труда очень чувствителен к этому процессу и активно участвует в регулировании экономических отношений с учетом динамики спроса и предложения. Необходимо отметить, что для современной России характерны достаточно большие различия в развитии региональных рынков труда. Отнесение субъектов Российской Федерации к *территориям с напряженной ситуацией на рынке труда* осуществляется на основании статистических данных о занятости и безработице за два предыдущих года по следующим показателям:

- уровень занятости населения;
- уровень общей безработицы;
- уровень регистрируемой безработицы;
- доля безработных, ищущих работу 12 и более месяцев, в общей численности безработных;
- доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации;
- коэффициент напряженности на рынке труда, исчисленный как отношение общей численности безработных к количеству вакансий.

С использованием метода ранжирования территорий по значениям каждого из этих показателей рассчитывают для каждой территории общий показатель и сопоставляют его с общим показателем по России. Если общий показатель по территории превышает общий показатель по Российской Федерации более чем в 1,5 раза, то эта территория считается

территорией с напряженной ситуацией на рынке труда. При этом учитываются аналогичные данные за предыдущий год. Чтобы рыночные отношения и региональный рынок труда были в состоянии обеспечить эффективное развитие и функционирование воспроизводственного процесса, необходимы определенные элементы и соответствующие социально-экономические условия. Естественно, что наличие упомянутых элементов и создание соответствующих условий в первую очередь зависят от стартового уровня развития региональной экономики и функционирования локальных воспроизводственных циклов, определяющих пространственно-временной характер формирования тех или иных региональных ресурсов. Большое значение при этом имеет проблема формирования адекватной складывающейся в регионе экономической ситуации и политики на рынке труда, являющейся неотъемлемой частью региональной социально-экономической политики.

#### *РЫНОК ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ (ОРГАНИЗАЦИИ)*

Ранее при анализе рынка труда в основном рассматривалось движение работников между различными субъектами хозяйственной деятельности в пределах территорий и отраслей. Однако одно из важнейших направлений формирования рыночных отношений – их развитие на микроуровне. Часто при появлении сверхурочных работ или замещении вакантной должности работодатель решает проблему выбора между уже нанятым работником и человеком со стороны. И при прочих равных условиях работодателю представляется предпочтительнее привлечь уже нанятого работника. В пользу данного решения говорят следующие положения:

- знание важнейших характеристик трудового поведения, способностей и возможностей работника;
- минимальный риск допустить ошибку при замещении вакансий;
- создание стимула для продвижения своих работников;
- незначительные затраты на привлечение;
- знание претендентом данного предприятия;
- предоставление шансов для роста;

- повышение привязанности к предприятию;
- освобождение вакансий для более молодых работников;
- снижение потерь работодателя из-за отсутствия работников на более важных должностях, замена их не столь существенными потерями из-за отсутствия работников на менее значимых должностях;
- возможность более быстрого заполнения вакансий;
- снижение издержек поиска, привлечения и отбора работников, поскольку в этом случае приходится искать людей для замещения не столь ответственных и значимых должностей.

При этом часто и работник на протяжении всей своей трудовой деятельности достаточно долго работает на одном и том же предприятии, переходит по различным причинам на новые рабочие места и не ищет работы на стороне. Это связано со следующими причинами:

- относительная независимость от конкуренции;
- знание трудового процесса и коллектива;
- стабильность заработной платы;
- гарантия занятости;
- возможность продвижения по служебной лестнице внутри предприятия;
- затраты на поиск нового места работы.

То есть при прочих равных условиях и наемному работнику представляется предпочтительным предлагать свои услуги работодателю, прилагать усилия к продвижению в пределах предприятия, нежели искать работу на стороне. Необходимо учитывать также и экономию на так называемых транзакционных издержках на рынке труда. Это издержки:

- на найм и увольнение;
- на информацию о вакансиях и работниках;
- на поиск работы и на мобильность;
- на отбор кандидатов;
- на контроль за выполнением трудового соглашения.

Итак, в пределах большинства предприятий (организаций) формируется относительно обособленная подсистема рынка

труда, для анализа которой в экономической литературе используется термин «внутренний рынок труда» (ВРТ). Внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, связанных рамками одного предприятия (организации), внутри которой назначение заработной платы работников и их размещение определяется административными правилами и процедурами. Среди причин образования и формирования внутренних рынков труда выделяют следующие:

- специальная профессиональная подготовка, квалификация работников, которая связана с особенностями применения технологий и существующих рабочих мест;
- несовершенство информации о возможной производительности потенциального работника;
- профессиональная подготовка на рабочем месте, характеризующаяся неформальным обучением в процессе работы.

Внутренние рынки труда различных предприятий изолированы друг от друга, но вместе с тем характеризуются общими особенностями: внутренний рынок труда имеет иерархическую структуру, в которой можно выделить ряд уровней и работник, как правило, сначала попадает на один из нижних уровней внутреннего рынка труда, а затем продвигается на более высокие уровни. Специфика внутреннего рынка труда определяется тем, что существует:

- относительная независимость ставки заработной платы работников от соотношения спроса и предложения на внешнем рынке труда;
- относительная независимость работников от внешней конкуренции;
- сравнительно малое число агентов на рынке;
- большая значимость административных методов регулирования;
- положительная зависимость между заработной платой и временем работы на предприятии как выражение системы оплаты труда в соответствии с возрастом и положением работника;

- быстрое перемещение работников с малыми издержками;
- установление долгосрочных взаимоотношений между работодателем и работником.

Внутренний рынок труда более управляем, он не подвержен спонтанным колебаниям, которые характерны для внешнего рынка труда. Его регулирование осуществляется целенаправленно. Основа регулирования – *правила и процедуры*, разработанные администрацией в отношении системы оплаты труда, подготовки и обучения работников, степени ориентированности ее на особенности существующих рабочих мест, правила продвижения и квалификационного роста. Кроме того, на каждом предприятии действуют свои обычаи и традиции, неписаные нормы трудовых отношений, своя трудовая мораль и стиль управления. Поэтому при появлении вакантного рабочего места варианты его заполнения могут колебаться от прямого назначения руководителем, до объявления открытого конкурса. Воздействие на работника с целью адаптации и приспособления его к потребностям предприятия и обеспечения его эффективного функционирования осуществляется через требования к качеству рабочей силы, ее квалификации, через мотивацию к труду, выработку профессиональной мобильности. К основным функциям внутреннего рынка труда относятся сохранение наиболее ценной части занятых, обеспечение дифференцированной социальной защиты работников, специальная подготовка и развитие навыков работников, поддержание социальной стабильности коллектива. Хотя внутренние рынки труда и формируют основу рынка труда предприятия, они не закрыты от конкуренции внешнего. В пределы большинства предприятий входит и часть внешнего рынка труда, для которого не характерно закрепление работников за каким-то определенным хозяйствующим субъектом. Контакты внешнего и внутреннего рынков труда сводятся в основном к «входным портам» – рабочим местам, на которые работодатель нанимает работников на внешнем рынке. Причем работодатель предпочитает иметь дело со знакомыми

ему работниками, что особенно ярко проявляется при возникновении экстренных, хорошо оплачиваемых работ, требующих привлечения рабочей силы со стороны. Они обычно предлагаются уже привлекавшимся работникам и лишь в случае их несогласия – другим. Это тяготение взаимно. Даже занятые на сезонных и временных работах предпочитают иметь дело с известным работодателем в силу большей определенности его поведения. К тому же большое значение для этих работников имеет легкость вхождения в производственный процесс. Естественно, что в случае установления отношения найма с прежним работодателем оно будет происходить значительно проще.

Среди основных показателей, характеризующих состояние внутреннего рынка труда и его взаимосвязь с внешним, выделяют следующие:

*Среднесписочная численность персонала  $P$ :*

$$P = \sum P_i / Дк, \quad (1.1)$$

где  $\sum P_i$  – сумма списочного числа работников на каждый  $i$ -й календарный день данного месяца;

$Дк$  – число календарных дней в данном месяце.

*Удельный вес каждой категории работников  $dP_i$ :*

$$dP_i = P_i / P, \quad (1.2)$$

где  $P_i$  – среднесписочная численность  $i$ -й категории;

$P$  – среднесписочная численность персонала предприятия.

Необходимо отметить, что структура кадров может определяться и анализироваться по каждому подразделению, а также рассматриваться по отдельным признакам (пол, возраст, уровень образования и квалификации, стаж и др.).

*Коэффициент оборачиваемости персонала  $K_{об}$ :*

$$K_{об} = P_{np} + P_{выб} / P, \quad (1.3)$$

где  $P_{np}$  – численность принятых на работу;

$P_{выб}$  – численность выбывших работников;

$P$  – среднесписочная численность персонала предприятия.

*Коэффициент выбытия кадров  $K_{вк}$ :*

$$K_{вк} = P_{выб} / P, \quad (1.4)$$

где  $P_{выб}$  – численность выбывших работников (за определенный период);



$P$  – среднесписочная численность персонала предприятия (за определенный период).

*Коэффициент приема кадров  $K_{нк}$ :*

$$K_{нк} = P_{пр} / P, \quad (1.5)$$

где  $P_{пр}$  – численность принятых на работу (за определенный период);

$P$  – среднесписочная численность персонала предприятия (за определенный период).

*Коэффициент стабильности кадров  $K_{ск}$ :*

$$K_{ск} = P_{выб} / P + P_{пр}, \quad (1.6)$$

где  $P$  – среднесписочная численность работающих на данном предприятии в период, предшествующий отчетному;

$P_{пр}$  – численность вновь принятых на работу за отчетный период;

$P_{выб}$  – численность выбывших работников за отчетный период.

*Коэффициент текучести кадров  $K_{тк}$ :*

$$K_{тк} = P_{ув} / P, \quad (1.7)$$

где  $P_{ув}$  – численность уволившихся по собственному желанию и уволенных за нарушения трудовой дисциплины;

$P$  – среднесписочная численность персонала предприятия.

*Коэффициент замещения кадров  $K_{зк}$ :*

$$K_{зк} = P_{пр} / P_{выб}, \quad (1.8)$$

где  $P_{пр}$  – численность вновь принятых на работу за отчетный времени;

$P_{выб}$  – численность выбывших работников за отчетный период.

В целом к основным мероприятиям по повышению эффективности функционирования внутреннего рынка труда относят совершенствование технической, технологической, производственной и организационной структуры предприятия, повышение роли стимулирования, организации и нормирования труда, оптимизацию режимов работы и расстановки кадров и др.

## 2. ДЕМОГРАФИЯ И МИГРАЦИЯ.

### 2.1. НАСЕЛЕНИЕ КАК ИСТОЧНИК РЕСУРСОВ ДЛЯ ТРУДА, ДВИЖЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ И ЕГО ВИДЫ

Состояние и развитие общества определяется в значительной степени количеством и составом его населения, его трудовыми и, в том числе, творческими возможностями. Под населением понимается совокупность людей, живущих на вполне определенной территории. Изучение ресурсов для трудовой деятельности имеет большое значение при оценке рынка труда и проведении государством соответствующей демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости. Под трудовыми ресурсами понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности. Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой законодательных актов. Они (границы и состав) менялись в разные периоды истории нашей страны.

Так, в первой пятилетке (1929–1932 гг.) нижняя граница трудоспособного возраста была установлена в 14 лет. К концу второй пятилетки (1933–1937 гг.) эта граница была повышена до 16 лет. В годы Великой Отечественной войны она вновь опустилась до 14 лет. В настоящее время граница трудоспособного возраста — 16 лет. Для уяснения понятия «трудовые ресурсы» необходимо знать, что, *во-первых*, в зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части:

- лица моложе трудоспособного возраста (сейчас – от рождения до 15 лет включительно);
- лица в трудоспособном (рабочем) возрасте: в России женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет включительно;
- лица старше трудоспособного, т.е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости: в России женщины – с 55, мужчины – с 60 лет.

*Во-вторых*, в зависимости от способности к труду различают лица трудоспособные и нетрудоспособные. Иначе говоря, люди могут быть нетрудоспособны в трудоспособном возрасте (например, инвалиды I и II групп допенсионного возраста) и трудоспособны в нетрудоспособном возрасте (например, работающие подростки и работающие пенсионеры по старости). Исходя из сказанного, к трудовым ресурсам относятся:

- население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов войны и труда I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;
- работающие лица пенсионного возраста;
- работающие подростки в возрасте до 16 лет.

По российскому законодательству подростки до 16 лет принимаются на работу по достижении ими 15-летнего возраста в исключительных случаях. Допускается также, в целях подготовки молодежи к труду, прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица при условии предоставления им легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения. С середины 1993 г. в нашей статистике осуществлен переход на рекомендуемую международными конференциями статистиков труда и Международной организацией труда систему классификации, в соответствии с которой население делится на экономически активное и экономически неактивное. Экономически активное население представляет часть населения, обеспечивающая предложение своего труда для производства товаров и оказания разнообразных услуг. Количественно эта группа населения складывается из численности занятых и безработных, под которыми понимаются строго определенные группы людей. Численность этой группы населения включает *занятых и безработных*. К *занятым* в составе экономически активного населения относят лиц обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лиц моложе 16 лет, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;
- временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин;
- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К *безработным* относят лиц в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы и заработка;
- зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;
- занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческие службы занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе;
- проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Для отнесения лица к категории «*безработный*», необходимо одновременное наличие у него четырех первых условий. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней. В число экономически неактивного населения включаются следующие группы:

- учащиеся, студенты, курсанты, аспиранты и докторанты дневных учебных заведений (не занятые никакой деятельностью, кроме учебы);
- лица, получающие пенсии по старости, инвалидности, а также получающие пенсии на льготных условиях, по случаю потери кормильца и не занятые никакой деятельностью;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т. п.;

- лица, которые отчаялись найти работу и прекратили поиски после исчерпания всех имеющихся у них возможностей, но могут и готовы работать;
- лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

## 2.2. ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА, МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Наука о народонаселении *демография* изучает присущими ей методами численность населения, территориальное размещение и состав населения, их изменения, причины и следствия этих изменений, взаимосвязь социально-экономических процессов в населении, раскрывает закономерности воспроизводства населения. В отечественной практике важный инструмент учета и планирования трудовых ресурсов – *баланс трудовых ресурсов*. Баланс трудовых ресурсов рассчитывается в среднегодовых работниках и содержит группировки трудовых ресурсов по сферам и отраслям экономики. Базовым показателем ресурсной части баланса является численность населения в трудоспособном возрасте. В целом изучение населения может охватывать следующие направления:

- численность населения, в том числе городского и сельского;
- распределение населения по возрастным группам;
- возрастно-половая структура населения;
- естественное движение населения;
- общие коэффициенты естественного движения населения;
- браки и разводы;
- коэффициенты смертности по основным классам причин смерти;
- ожидаемая продолжительность жизни при рождении;
- миграция (прибывшие, выбывшие);
- численность вынужденных переселенцев и беженцев

Обобщающим показателем численности населения является *средняя численность населения*, которая рассчитывается, как правило, за год. *Среднегодовая численность населения* – это

средняя арифметическая значений численности населения на начало и конец соответствующего года.

*Распределение населения на городское и сельское* производится по месту проживания, при этом городскими считаются населенные пункты, отнесенные в установленном законодательством порядке к категории городских. Все остальные – сельские. *При характеристике размещения населения по территории* прежде всего используют такие показатели: плотность населения (численность населения в расчете на 1 км<sup>2</sup>) и агломерация населения (пространственная концентрация населения на отдельных территориях). Для характеристики *возрастной структуры населения* с точки зрения трудовых ресурсов рассчитывают ряд показателей, в частности, рассчитывают удельный вес лиц моложе трудоспособного, трудоспособного, старше трудоспособного возраста в общей численности населения.

*Коэффициент трудоспособности всего населения* равен отношению численности трудоспособного населения трудоспособного возраста к численности всего населения.

*Коэффициент трудоспособности населения трудоспособного возраста* равен отношению численности трудоспособного населения трудоспособного возраста к численности населения трудоспособного возраста.

*Коэффициент демографической нагрузки детьми и подростками* (коэффициент нагрузки по замещению) равен отношению численности населения моложе трудоспособного возраста к численности населения трудоспособного возраста.

*Коэффициент демографической нагрузки населения трудоспособного возраста (общий коэффициент демографической нагрузки)* равен отношению суммы лиц моложе и старше трудоспособного возраста к численности населения этого возраста. Коэффициенты исчисляются на 1000 чел. населения. Данные показатели характеризуют возрастную структуру населения и показывают нагрузку на общество непроизводительного населения. Возрастной состав населения может характеризоваться и с помощью таких обобщающих показателей, как средний возраст населения, модальный

возраст населения, медианный возраст населения (отдельные категории населения).

## ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ

Это процесс постоянного возобновления поколений людей в результате трех видов движения населения:

- *естественного* (вследствие взаимодействия рождаемости и смертности);
- *механического или миграции* (вследствие передвижения людей между территориями);
- *социального* (вследствие перехода людей из одних социальных групп в другие). *Социальное* движение населения проявляется в изменениях различных социальных *структур*: образовательной, профессиональной, национальной и др. *В процессе* воспроизводства населения происходит не только замещение поколений, *но и* формирование его новой социально-демографической структуры. Так, каждое поколение людей отличается уровнем образования и культуры, профессионально-квалификационной структурой, половозрастным составом и другими характеристиками.

*Естественное движение населения* - это обобщенное выражение совокупности рождений и смертей, вызывающих изменение численности населения конкретной территории. Под влиянием естественного движения населения формируется *естественный прирост населения*, т.е. абсолютная величина разницы между числом родившихся и числом умерших за определенный период времени (обычно за год). Превышение числа родившихся над числом умерших означает естественный прирост населения, а превышение числа умерших над числом родившихся – естественную убыль населения. *Естественный прирост населения* – основной источник расширенного воспроизводства трудовых ресурсов конкретной территории.

Воспроизводство населения может быть: простым, расширенным, суженным. *Простое воспроизводство* осуществляется при численном равенстве родительского и детского поколений. Оно возможно при современных уровнях

дожития, если на каждые 100 семей приходится 250-260 рождений. Значение выше данного числа означает *расширенное* воспроизводство населения, а ниже - *суженное*. Количественные характеристики воспроизводства населения обусловлены сложившимися параметрами режима воспроизводства, включающего показатели рождаемости и смертности. Среди общих показателей естественного движения населения выделяют следующие. *Коэффициенты рождаемости и смертности* – отношение соответственно числа родившихся (живыми) и числа умерших к численности населения. Обычно исчисляются в промилле (на 1000 чел. населения). *Коэффициенты брачности и разводимости* – отношение соответственно числа браков и числа разводов к численности населения. Как и коэффициенты рождаемости и смертности, они исчисляются в промилле (на 1000 чел. населения). Функция рождаемости и функция смертности определяют возрастную и половую состав населения. Уровень естественного прироста населения обусловлен состоянием и динамикой взаимодействия рождаемости, дожития и половозрастным составом населения. Большое влияние на воспроизводство населения оказывает *уровень смертности*. На протяжении многих веков рост или убыль населения определялись в основном уровнем смертности, поскольку рождаемость была стабильно высокой. Сама демографическая наука началась с исследования смертности. Изучение проблем смертности многоаспектно и всегда актуально, поскольку во всех странах, в том числе и в России, имеются еще значительные резервы для ее снижения. *Уровень смертности* определяется в основном *четырьмя группами факторов:*

*Уровнем жизни населения* - это условия труда и быта, уровень доходов, качество жилищных условий, сферы обслуживания, качество продуктов питания.

*Состоянием окружающей среды* - это атмосфера, питьевая вода, степень их загрязнения, уровень шума.

*Качеством здравоохранения* - это доступность качественной медицинской помощи, уровень обеспеченности медикаментами.



*Санитарной культурой населения* - это отношение населения к своему здоровью, соблюдение гигиены в труде и быту, степень распространенности вредных привычек.

*Вторая компонента*, определяющая естественное движение населения, - *рождаемость*. Снижение рождаемости – характерная для большинства стран мира устоявшаяся тенденция. Существующие концепции, объясняющие все большее развитие малодетности, построены на основе обобщения опыта исследований репродуктивного поведения. Причины малодетности следует искать в изменениях взаимоотношения семьи с производством по мере развития общественного прогресса, в историческом изменении функции семьи и роли детей в ней. В аграрных обществах, в частности, в дореволюционной России большое число детей в семье было экономически оправдано. Дети с раннего возраста принимали участие во всех хозяйственных работах, их содержание было относительно дешевым. В России многодетности способствовало общинное землевладение, при котором периодически производились переделы земли в пользу многодетных семей. Дети были кормильцами и опорой в старости. Индустриализация, развитие промышленного труда вне семьи с индивидуальной заработной платой, независимой от числа детей и, вообще от наличия семьи (первоначально этот процесс развивался в городах), привели к отмиранию производственной функции семьи и вместе с тем, к отмиранию функции детей как работников, трудовых ресурсов семьи. Развитие систем социального страхования и обеспечения, общественных служб по уходу за престарелыми диалектически приводит к тому, что дети постепенно утрачивают ценность в качестве реальной опоры в старости. В результате отмирания производственной функции семьи, с которой в первую очередь было связано число детей, потребность в детях уменьшается количественно и становится лишь социально-психологической (потребность любить, опекать, заботиться о младших, испытывать с их стороны любовь, уважение, видеть в них продолжение своей жизни, личности; желание следовать принятым в обществе нормам поведения). Для удовлетворения

такой потребности с учетом необходимости удовлетворения других насущных потребностей становится, по-видимому, оптимальным иметь одного-двух детей. Таким образом, *тенденция сокращения рождаемости*, вплоть до малодетности, - не случайное, не временное явление, вызванное какими-то трудностями, нехваткой материальных благ, как до сих пор считают иногда. Эта тенденция имеет объективный, исторический характер, является диалектическим порождением общественного прогресса. Проблема рождаемости не в том, что она снижается, а в том, что снижается до слишком низкого уровня, ниже необходимого для обеспечения расширенного воспроизводства населения. Общество и государство не должны отстраняться от проблем демографического развития страны. Правительство должно принимать особые меры по стабилизации процессов рождаемости и смертности, осуществляя целенаправленную демографическую политику, представляющую собой часть социально-экономической политики государства, направленной на управление процессом демографического развития страны и ее отдельных регионов. Управление демографическим развитием – это воздействие государства на демографические процессы с целью изменения тенденций их протекания в желательном направлении. Необходимость управления демографическим развитием страны определяется:

- необходимостью удовлетворения общественной потребности в воспроизводстве населения и его размещения на территории страны в масштабах и пропорциях, соответствующих перспективным целям и задачам социально-экономического развития общества;
- целесообразностью уменьшения возможного расхождения между целями индивидуального демографического поведения и целями демографического развития общества в целом;
- необходимостью целенаправленного воздействия на тенденции протекания демографических процессов, приводящих к обострению демографической ситуации.

Цели и средства демографической политики обусловлены конкретными условиями жизни общества и перспективными целями его развития. Протекание демографических процессов тесно связано с социально-экономическим развитием общества в целом. Поэтому бесконфликтное демографическое развитие возможно только при условии стабильного развития общества. Нормальным надо считать демографическое развитие, которое не может привести в перспективе к появлению и нарастанию депопуляционных явлений и нарушениям половозрастной структуры населения. Демографическая политика – совокупность мер и мероприятий по оказанию определенного влияния на течение демографических процессов в желательном для общества направлении. Меры демографической политики можно разделить на три группы:

*Первая группа – экономические:* денежные пособия на детей, учет числа детей при налогообложении, при определении возраста и стажа работы для начисления пенсии женщине-матери, льготы для отцов семей при призыве на военную службу.

*Вторая группа – административно-юридические:* определение минимального возраста невесты и жениха при вступлении в брак, определение имущественных прав матери и детей в случае развода т.п.

*Третья группа – социально-психологические (или воспитательные),* направленные на формирование демографических идеалов, отвечающих интересам демографического развития страны.

При разработке мер демографической политики нужно учитывать ее важнейшие теоретические основы. Одно из существенных положений заключено в понимании демографической политики как части общей социально-экономической политики государства. Это означает, что мероприятия по оптимизации демографического развития могут дать положительный эффект, если будет успешно достигнута основная цель социально-экономической политики государства – повышения благосостояния народа. В то же время различного рода социальные и экономические мероприятия, проводимые

государством, могут быть отнесены к мерам демографической политики, если целью их введения является прямое и запланированное воздействие на демографическое развитие. Другое важное условие успешного проведения демографической политики – ее долговременность, поскольку демографическим процессам свойственна значительная инертность, вызванная инерционностью стандартов демографического поведения, особенно в области рождаемости. Долговременность действия мер демографической политики – необходимое условие ее успешного осуществления, поскольку для формирования демографических установок и потребностей, особенно потребности в среднедетной семье, которая в настоящее время у большей части населения заменена потребностью в малодетной семье, нужно время, измеряемое несколькими десятилетиями. Демографическая политика должна быть комплексной, т.е. охватывать все стороны демографического развития (рождаемость, смертность, брачность, разводимость) и разрабатываться не только демографами, но и специалистами смежных отраслей знаний – экономистами, социологами, психологами, юристами, медиками. Необходимо постоянное совершенствование и расширение мер демографической политики, поскольку длительно существующие меры становятся привычными, теряют (как в материальном, так и в психологическом плане) свою привлекательность и стимулирующее влияние. Поэтому демографическая политика не должна быть чем-то застывшим, неизменным по системе используемых мер; эти меры должны не только «поспевать» за жизнью, но даже опережать ее. Опыт и практика применения различных мер демографической политики сильно различаются по разным странам мира. Принципы проведения демографической политики выражают природу и сущность общества. *Основные принципы проведения демографической политики* в рамках демократического общества должны быть следующими:

- отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения, выделенной по любому признаку (социальному, территориальному, этническому);

- обеспечение необходимых условий со стороны государства для обеспечения свободного выбора каждым человеком в принятии решения относительно того или иного демографического события.

## МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Миграция — это перемещение людей в территориальном плане, в том числе и изменение места жительства. Мобильность на рынке труда выступает основой миграции, хотя миграция может происходить и по другим причинам, а смена рабочего места уже является миграционным процессом. Итак, миграция вызывается множеством причин, наиболее распространенными из которых являются:

- развитие региональной (местной) экономики;
- стремление работать по определенной специальности, профессии, должности;
- стремление к лучшим условиям труда и жизни;
- состояние здоровья;
- конфликты (этнические, трудовые, семейные и др.).

Перемещение населения по территории страны называется *внутренней* миграцией, а из одной страны в другую *внешней* миграцией. В зависимости от направления во внешней миграции различают эмиграцию и иммиграцию. Также выделяют следующие виды миграции:

- безвозвратная миграция, обусловленная окончательной сменой постоянного места жительства;
- временная – с переселением на определенный срок;
- сезонная – перемещения в определенные периоды года;
- маятниковая – регулярные поездки к месту работы или учебы.

Трудовая миграция связана с перемещением населения ради заполнения незанятых рабочих мест. К основным показателям, характеризующим миграцию относят:

- число прибывших (прибытий);
- число выбывших (выбытий);

- миграционный прирост (разница между числом прибывших и выбывших);
- объем миграции (сумма прибывших и выбывших);
- коэффициент интенсивности миграции (отношение миграционного прироста и численности населения за период);
- коэффициент интенсивности миграционного оборота (отношение объема миграции и численности населения за период);
- коэффициент эффективности миграции (отношение миграционного прироста и объема миграции).

Необходимо отметить, что миграция населения оказывает определенное влияние на рынок труда в Российской Федерации. Миграционный прирост частично компенсирует естественную убыль населения России. В настоящее время наблюдается тенденция к снижению компенсирующей роли миграции. Одновременно с этим более существенным становится присутствие на рынке труда нелегальных мигрантов, сфера приложения труда которых – в основном строительство, торговля, сельское хозяйство. Причем нелегальные мигранты, составляющие значительный объем экономически активного населения, оказывают на рынок труда неоднозначное действие: с одной стороны, заполнение рабочих мест, не пользующихся спросом у российских граждан, создание дополнительных рабочих мест в малом бизнесе, а с другой стороны, уход в теневую сферу и криминализация деятельности. Эти обстоятельства требуют комплексного решения проблемы использования иностранной рабочей силы с учетом интересов российских работников, национального рынка труда и экономики.

### 3.ИНФРАСТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА

#### 3.1. ИНФРАСТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА И НАЗНАЧЕНИЕ ЕЕ ОТДЕЛЬНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ

Инфраструктура государственного регулирования рынка труда, включающая в себя комплекс организаций и учреждений,

содействующих его функционированию, является составной частью системы регулирования занятости.

Федеральным органом исполнительной власти, проводящим государственную политику и осуществляющим управление в области труда, занятости и социальной защиты населения является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Федеральная служба по труду и занятости подчиняется Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации. Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Федеральная служба по труду и занятости создает территориальные органы по вопросам занятости населения, по урегулированию коллективных трудовых споров и по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда (государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, межрегиональные государственные инспекции труда). Свою деятельность Федеральная служба по труду и занятости осуществляет во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными и иными объединениями, а также другими организациями независимо от их организационно-правовой формы.

Основными функциями *Федеральной службы по труду и занятости* являются:

- контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе;

- деятельность по предупреждению, обнаружению и пресечению нарушений законодательства Российской Федерации в закрепленных сферах деятельности до внесения соответствующих изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- организация альтернативной гражданской службы;
- организация и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров и др.

Основными задачами Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации являются разработка предложений и реализация основных направлений и критериев государственной социальной политики по:

- решению комплексных проблем социального развития, народонаселения;
- повышению уровня жизни и доходов населения;
- развитию социального страхования, кадрового потенциала;
- совершенствованию системы оплаты труда и социального партнерства;
- организации пенсионного обеспечения и социального обслуживания;
- улучшению условий и охраны труда;
- обеспечению эффективной занятости населения и социальных гарантий, социальной защиты семьи, женщин, детей, граждан пожилого возраста и ветеранов, инвалидов, граждан, уволенных с военной службы и членов их семей;
- становлению и развитию государственной службы;
- совершенствованию законодательства о труде, занятости и социальной защите населения;



- контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- осуществлению международного сотрудничества в установленной сфере деятельности.

Применительно к проблемам политики на рынке труда в области народонаселения и занятости населения Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации:

- разрабатывает и осуществляет меры по реализации основных направлений государственной социально-демографической политики;
- представляет ежегодные доклады в Правительство Российской Федерации о состоянии и мерах по улучшению демографического положения в стране;
- осуществляет анализ занятости на федеральном и территориальном (региональном) уровнях, по отдельным категориям населения, разрабатывает прогнозные оценки состояния рынка труда, организует и координирует разработку федеральной программы занятости населения;
- определяет совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти общую потребность в рабочих местах, с учетом демографического прогноза разрабатывает генеральную схему создания рабочих мест;
- организует разработку программ создания, сохранения и развития рабочих мест, обеспечения занятости населения, усиления социальной защиты работников, высвобождаемых при санации производства и банкротстве предприятий, а также при увольнении из Вооруженных сил Российской Федерации;
- производит экспертизу разрабатываемых федеральных целевых и инвестиционных программ в части создания и сохранения рабочих мест;
- подготавливает предложения о критериях отнесения регионов к критическим по состоянию рынка труда и о мерах по их финансово-экономической поддержке;

- осуществляет меры по совершенствованию организации трудоустройства граждан, организует разработку специальных программ и мероприятий по поддержке граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, по сокращению длительности безработицы, содействию занятости несовершеннолетних;
- разрабатывает предложения по повышению мобильности трудовых ресурсов, определяет направления территориального перемещения трудовых ресурсов, оказывает помощь в трудоустройстве гражданам в связи с направлением на работу в другую местность по предложению территориальных органов по вопросам занятости населения;
- разрабатывает порядок предоставления компенсаций материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность безработных граждан по предложению территориальных органов по вопросам занятости населения;
- устанавливает порядок регистрации безработных граждан; подготавливает предложения по развитию общественных работ;
- разрабатывает предложения по совершенствованию порядка выплаты стипендий гражданам, направляемым на обучение территориальными органами по вопросам занятости населения, пособий по безработице, материальной и иной помощи безработным и лицам, находящимся на их содержании, а также гражданам, потерявшим право на получение пособия по безработице;
- содействует развитию предпринимательской деятельности и самостоятельной занятости безработных граждан и лиц, ищущих работу, а также применению гибких форм занятости;
- разрабатывает проект бюджетных расходов на цели обеспечения занятости населения Российской

Федерации по источникам образования и целевым направлениям расходования средств;

- организует работу по формированию, ведению и использованию на федеральном уровне банка вакансий;
- публикует статистические данные и информационные материалы о предложениях и спросе на рабочую силу, возможностях трудоустройства, профессиональной подготовки и переподготовки граждан, состоянии рынков труда.

В обязанности центров (служб) занятости входит:

- анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу;
- информация о состоянии рынка труда;
- учет свободных мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
- консультации о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях к профессиям и работникам и по другим вопросам, связанным с обеспечением занятости;
- оказание услуг по трудоустройству;
- регистрация безработных, оказание им помощи, включая выплату пособий;
- организация разработки программ занятости с предусмотренными в них мерами социальной защиты различных групп населения, организация профессионального обучения и переобучения граждан.

Службы занятости *имеют право* запрашивать от всех структур:

- информацию о предполагаемых изменениях, результаты которых ведут к высвобождению трудящихся;
- сведения о наличии свободных рабочих мест;
- направлять на все виды предприятий трудящихся по вопросам трудоустройства;
- разрабатывать и выносить на рассмотрение органов исполнительной власти предложения об установлении

- минимального количества рабочих мест для трудоустройства;
- направлять незанятых граждан по их желанию на оплачиваемые общественные работы,
  - оплачивать стоимость профессионального обучения, и переобучения лиц, зарегистрированных в качестве ищущих работу,
  - выдавать пособия по безработице, приостанавливать или отменять выплату пособий.

Главной целью и конечным результатом функционирования центров (служб) занятости является обеспечение максимального трудоустройства незанятого, ищущего работу трудоспособного населения и высвобождаемых работников, а также их социальная защита.

## РЕКРУТИНГОВЫЕ АГЕНТСТВА

Агентство занятости - это любое физическое или юридическое лицо, которое предоставляет следующие виды услуг на рынке труда:

- посредничество при устройстве на работу;
- содействие в поисках работы и трудоустройстве;
- наем работника с целью предоставления его труда третьим лицам (физическим или юридическим);
- иные услуги (информационные, консультативные), оказываемые лицам, ищущим работу.

Рекрутинг (рекрутмент) - деятельность по созданию условий для заполнения вакансий у компании-заказчика (работодателя) компетентными специалистами, соответствующими по своим качествам требованиям заказчика. Рекрутинг включает комплекс организационных мероприятий, проводимых агентством в интересах организации, сделавшей заказ на замещение вакантной должности, заключается в формировании и представлении заказчику списка отобранных кандидатов на данную должность с целью последующего приема их на работу. Ранее частные агентства занятости дублировали работу государственной службы занятости. В настоящее время их деятельность направлена на более оперативную работу: они

выполняют заявки работодателей, т.е. самостоятельно осуществляют целевой поиск специалистов с помощью личных контактов и собственных данных, подыскивают высокопрофессиональных работников всеми возможными способами, в том числе и путем "*переманивания*" работающих специалистов. Сегодня на российском рынке труда действуют как отечественные, так и иностранные рекрутинговые агентства, которые можно подразделить на три главные категории.

Первая категория включает агентства, играющие роль посредников между спросом и предложением на рынке труда.

Вторая категория объединяет агентства, заключающие с работниками обычный трудовой договор и поставляющие их на время предприятиям-клиентам в порядке лизинга. Это агентства временного труда или лизинговые фирмы.

Третья категория включает агентства, предоставляющие различного рода кадровые услуги, включая или исключая трудоустройство:

- агентства по поиску и отбору работников по заказу работодателей (рекрутинговые фирмы);
- агентства по трудоустройству высвобождаемой рабочей силы, услуги которых оплачиваются работодателем, увольняющим работников;
- консультационные бюро, обслуживающие лиц, ищущих работу;
- агентства, выполняющие по заказам фирм работу по уборке, охране, курьерские, бухгалтерские услуги, работу по организации управления персоналом, т.е. берущих на себя функции кадровых служб;
- агентства, занимающиеся созданием банка данных о спросе и предложении рабочей силы, распространением информации о занятости через телекоммуникационные сети.

Правовой статус частных агентств занятости определяется в соответствии с национальным законодательством, в основе которого лежит система лицензирования и сертификации. Частные агентства занятости не должны допускать дискриминацию лиц, пользующихся их услугами, по любому из

оснований, предусмотренных международными и национальными актами. Поэтому основным направлением международного и российского трудового законодательства является защита работников от злоупотребления государством, руководителей и частных лиц в отношении сбора, хранения, обработки и использования информации. Такая информация может касаться воззрений, политической принадлежности, личной, в том числе интимной, жизни, родственных и дружеских связей и использоваться во вред работнику, дискриминировать его, унижать его человеческое достоинство. Речь идет о новом праве на конфиденциальность, праве не допускать вторжения работодателя в личную жизнь будущих сотрудников. Кандидатам на должность гарантируется свобода самим решать, следует ли предоставлять работодателям информацию личного характера, т.е. контролировать информацию о себе. Эта свобода может быть ограничена лишь законными интересами предпринимателей, государства, третьих лиц. Не рассматривается как дискриминация оказание указанными агентствами льготных услуг по трудоустройству лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите. Частные агентства занятости *не имеют права*: вербовать работников для трудоустройства на рабочие места, связанные с риском или опасностью для жизни работника; вербовать работников для трудоустройства на рабочие места, где работник может стать жертвой дискриминационного обращения; публиковать рекламу вакансий, если она устанавливает прямо или косвенно дискриминацию по признакам расы, цвета кожи, пола, возраста, религии, политических взглядов, национального, социального, этнического происхождения, инвалидности, семейного статуса и др.; требовать данные о состоянии здоровья работника или использовать эту информацию для определения его пригодности к выполнению определенной работы. Работнику предоставляется доступ к собранным о нем личным данным, и он вправе требовать, чтобы неправильные или неполные сведения были исключены из его личного дела. Среди частных агентств занятости имеются специализированные, которые

занимаются подбором определенных работников (высших и средних менеджеров, бухгалтеров, охранников, гувернанток, нянь, секретарей-референтов). На российском рынке труда работают агентства, которые занимаются поиском любого работника по любой специальности. В настоящее время частные агентства занятости предоставляют более широкий спектр услуг, в частности *консультативные услуги*: составление резюме, подготовка к интервью, тренинги для успешного прохождения тестирования, консультации фирм в отношении повышения эффективности управления человеческими ресурсами, помощь в организации кадровой службы и даже полное кадровое обеспечение на предприятии заказчика (дистанционное управление кадрами). Появились фирмы, которые занимаются *лизингом персонала*, то есть специализированная фирма - частное агентство занятости нанимает работников, постоянно или временно, исключительно для выполнения заказов на услуги этих работников фирм-заказчиков. Агентство по лизингу рабочей силы передает своих работников разного рода организациям как бы взаймы, как правило, на непродолжительное время. Частные агентства постепенно вытесняют государственные агентства занятости населения, приняв полностью на себя посредничество при трудоустройстве таких категорий работников, как музыканты, актеры, домашние работники, сельскохозяйственные рабочие, определенные категории высококвалифицированных работников (программисты, юристы, руководящий персонал и др.). Работодатели все чаще обращаются в частные агентства в целях найма высококвалифицированных работников, которых подыскивают не только среди безработных, но и среди работающих лиц или лиц, проходящих обучение, за что агентства получают комиссионные не только от работодателей, но и от лиц, обращающихся к ним за услугами. Частные агентства занятости завоевали репутацию учреждений, умеющих действовать эффективно на рынках труда: они помогают подобрать лиц с редкой специальностью, предоставляют знания и опыт в переходный период, консультируют предприятия и отдельных лиц по поводу того,

как привести в соответствие их предложение или их спрос на специальности с положением на рынке. Это признанное за ними умение управлять профессиональной мобильностью на непредсказуемом рынке, а значит, нетерпеливом и требовательном, завоевало самым современным агентствам по трудоустройству славу профессионалов, работающих эффективно, которая подтверждает правомерность занимаемых ими на рынке позиций.

### 3.2. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, ЕЕ ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ

Международная организация труда (МОТ) была создана в 1919 г. в ходе Версальской мирной конференции в целях установления и сохранения социального мира, защиты прав человека, проведения трехсторонних переговоров и регулирования социально-трудовых отношений. За годы своего существования она накопила огромный опыт и проделала большую практическую работу по развитию переговорного процесса и урегулированию возникающих социально-трудовых проблем и конфликтов на основе трехсторонних переговоров и соглашений (*трипартизма*). Главные цели МОТ – содействие социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защита прав человека.

СССР вступил в МОТ в 1934 г. и приостановил свое членство в ней в 1939 г. по 1954 г. После распада СССР членом МОТ стала Российская Федерация.

*Международная конференция труда* (МКТ) – высший орган МОТ – проходит ежегодно в Женеве. МКТ определяет направление работы МОТ в целом, обсуждает социальные проблемы в мире труда, заслушивает отчет о работе исполнительных органов, разрабатывает и утверждает международные трудовые нормы в виде конвенций и рекомендаций, вносит изменения в Устав, утверждает программу и бюджет Организации, избирает один раз в три года Административный совет, который являясь исполнительным органом МОТ, направляет работу МОТ в период между конференциями и проводит в жизнь решения конференции.



*Международное бюро труда (МБТ)* является постоянным секретариатом МОТ, ее административным и исполнительным органом, исследовательским и информационным центром. В 1960 г. МОТ создала в Женеве *Международный институт социально-трудовых исследований* (МИСТИ), а в 1965 г. в Турине (Италия) - *Международный учебный центр*. Деятельность всех органов МОТ определяется и регламентируется ее Уставом, Филадельфийской декларацией «О целях и задачах Международной организации труда», а также Регламентом МКТ.

Основными задачами МОТ являются:

- разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
- разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций и контроль за их выполнением;
- помощь странам-участницам в решении проблем занятости, сокращения безработицы и регулирования миграций;
- защита прав человека (права на труд, на объединение, коллективные переговоры, защита от принудительного труда, дискриминации и т. п.);
- борьба с бедностью, за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;
- содействие профессиональной подготовке и переподготовке работающих и безработных;
- разработка и осуществление программ в области улучшений условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;
- содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;
- разработка и осуществление мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся (женщины, молодежь, пожилые люди, трудящиеся-мигранты).

Перечисленные задачи были и остаются главными в деятельности МОТ. Вместе с тем в связи с переходом стран Восточной Европы к рыночным отношениям МОТ выделены и новые приоритеты. Это поддержка процесса демократизации, развития трипартизма, продолжение борьбы с бедностью, особенно путем увеличения занятости. Новые задачи МОТ связаны также с глобализацией экономики, социальный аспект которой создает озабоченность всего общества.

*Конвенции и рекомендации международной организации труда (МОТ)* – основной инструмент регулирования отношений на международном уровне. *Конвенция* – это международный акт, который после его ратификации государством-членом становится обязательным для выполнения этим государством. *Рекомендации* – это ориентиры при выработке социально-экономической политики, подготовке законов и практических мероприятий в социально-трудовой сфере.

Важнейшими задачами МОТ являются борьба за полную занятость, предупреждение и сокращение безработицы, помощь безработным. Первая Международная конференция труда в 1919 г. приняла конвенцию № 2, дополненную рекомендацией № 1 о безработице и мерах по ее предупреждению. Международное законодательство в сфере труда, имеющее прямое отношение к политике в области занятости, сформировано следующими документами: конвенции и рекомендации 1948 г. о службах занятости; рекомендации 1949 г. о профессиональном ориентировании; рекомендации 1962 г. о профессиональном обучении, конвенции и рекомендации 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий и др. Конвенция МОТ N 168 определяет методы содействия занятости, включая социальное обеспечение, профессиональную подготовку, а также деятельность служб занятости. Согласно ст. 1 Конвенции МОТ N 122 о политике в области занятости (Женева, 9 июля 1964 г.) главной целью любого государства является проведение активной политики, направленной на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости, то есть, чтобы имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу. Рекомендация МОТ N 169 о политике в области

занятости от 26.06.1984 в п. 1 закрепила, что "государство должно оказывать содействие и сохранение занятости, защищать особые группы населения, информировать об экономических, финансовых вопросах и вопросах занятости и др." Российская Федерация принимает активное участие во всех мероприятиях, проводимых МОТ. Россией были ратифицированы важнейшие конвенции МОТ.

#### 4. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

##### 4.1. ТЕОРИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

*Теории занятости населения:*

- Классическая и неоклассическая теории
- Марксистская теория
- Кейнсианская теория
- Монетаристская теория
- Теория рациональных желаний (ТРО)
- Неоклассический синтез

*Классическая и неоклассическая теории.* Вопросы занятости и безработицы всегда были самыми острыми и злободневными социальными проблемами и привлекали внимание выдающихся экономистов разных эпох и разных направлений. Они нашли довольно широкое рассмотрение в работах *классиков* экономической науки – А. Смита и Д. Рикардо. Шотландский ученый-экономист Адам Смит (1723-1790) в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.) утверждал, что деятельность людей, их устремления определяются их собственными интересами, личной выгодой. В условиях рынка и свободной конкуренции невидимая рука обеспечивает равновесие и совершенство в обществе, достижение всеобщего и индивидуального блага. Применительно к занятости это означает, что спрос и предложение сбалансированы, и полная занятость обеспечена. Отсюда и вывод ученого о вредных последствиях вмешательства государства в сферу свободной конкуренции. Английский финансист и ученый-экономист Давид Рикардо (1772-1823) сформулировал закон трудовой стоимости, как

самый общий регулятор рыночного хозяйства, считал систему рыночного капитализма самой рациональной: чем меньше государство занимается экономикой, тем лучше для экономики. Классики полагали, что рыночная система способна обеспечить полное использование ресурсов, в том числе и ресурсов рабочей силы. Полная занятость является нормой рыночной экономики, а наилучшей экономической политикой – политика невмешательства государства. Важный вклад в теорию занятости внес французский ученый-экономист Жан Батист Сэй (1767-1832), который считал себя последователем и популяризатором А. Смита. В основе его теории лежат три фактора производства – труд, капитал и земля, которым соответствуют и три источника дохода – заработная плата, прибыль и рента. Он утверждал, что сам процесс производства товаров создает доход, равный стоимости произведенных товаров, т.е. доход, необходимый и достаточный для закупки всей продукции на рынке. Ж.Б. Сэй сформулировал закон рынка, по которому обмен продукта на продукт автоматически ведет к равновесию между куплей и продажей. По этому закону увеличение предложения товаров на определенную сумму ведет к увеличению спроса на такую же сумму, так как спрос, предложение товаров не могут не совпадать. Однако, где гарантии, что получатели дохода полностью используют (израсходуют) его на рынке, а не направят часть на сбережение? Последнее вызовет недостаточность потребления. В результате – непроданные товары, сокращение производства, безработица. Но эта проблема, утверждали классики, преодолима путем изменения ставки процента. Стремление к сбережениям сильнее, и их величина больше, чем выше ставка процента, что ярко проявилось в нашей действительности. Но сбережениям противостоят инвестиции, которые будут расти, если процентная ставка будет снижаться. Так как общественный пирог ограничен («что идет одному социальному классу должно быть отнято от другого – рыночного хозяйства»), т.е. экономисты-классики дополнительно обосновывали свой вывод о том, что полная занятость – это норма, еще одним аргументом – эластичностью соотношения цен и заработной платы. Объем

продукции, которую можно реализовать, зависит не только от уровня общих расходов, но и от уровня цен. Если расходы составляли 1000 долл., а цена 10, то при этом можно реализовать 100 изделий. Если же расходы сократились до 800 долл., то 100 изделий можно реализовать только по цене 8 долл. Поэтому сбережения, уменьшая сумму расходов на покупки, не только уменьшают объем производства и занятость, но и приводят в результате конкуренции товаропроизводителей к снижению цен. Последнее требует снижения издержек производства, в том числе и по заработной плате. При сохранении ставок зарплаты это приведет к излишкам рабочей силы, росту безработицы. Предприниматели будут снижать ставки оплаты. Этому способствует конкуренция среди безработных, а также снижение цен на товары. Так *экономисты-классики* пришли к выводу: что вынужденная безработица невозможна; такие рычаги рыночного регулирования, как ставки процента и эластичность соотношения цен и зарплаты способны поддерживать полную занятость. Они представляли рыночную экономику как саморегулирующуюся. Помощь государства при этом не только излишня, но и вредна. Главный представитель *неоклассической* экономической теории профессор Кембриджского университета, английский ученый Альфред Маршалл (1842-1924) выдвинул новые положения в теории о рыночной цене, о предпринимательстве, о потребительском поведении, которые сыграли важную роль для развития на Западе современной экономической науки. В своей главной работе «Принципы экономической науки» (1890 г.) он разрабатывал идеи плавного бескризисного развития рыночной экономики. В ней он писал, что экономическая наука, с одной стороны, представляет собой исследование богатства, а с другой – исследование человека, что человеческий фактор сформировался в процессе его повседневного труда и создаваемых им материальных ресурсов. Огромную роль он придавал значению знаний, утверждая, что знания – это наш самый мощный двигатель производства, что он позволяет подчинять себе природу и заставлять ее силы удовлетворять наши потребности. В те годы колебание занятости было еще

сравнительно небольшим и не вызывало особой тревоги. «Непостоянство занятости, - писал А. Маршалл, - большое зло и по справедливости привлекает внимание общества. Однако, по совокупности причин оно кажется большим, чем есть в действительности... нет достаточных оснований полагать, что непостоянство занятости в целом растет». Для обеспечения занятости Маршалл считал важным регулирование спроса и предложения на рынке труда. Он полагал, что конечным регулятором всего спроса является потребительский спрос, и что это урегулирование рынок может осуществлять автоматически. «Когда спрос и предложение оказываются в положении устойчивого равновесия, - писал А. Маршалл, - то в случае, если что-нибудь сдвинет объем производства с его равновесного состояния, немедленно начнут действовать силы, толкающие его к возврату в прежнее положение, точно так же, как если подвешенный на веревке камень сместить с его равновесного состояния, он немедленно устремится назад, в свое равновесное положение». Последователь и ученик Маршалла английский ученый Артур Пигу (1877-1955) в 1933 г. опубликовал книгу «Теория безработицы», в которой наиболее полно изложил основные положения *классической теории занятости*. А. Пигу полагал, что причиной безработицы является высокий уровень заработной платы. Достаточно высокий уровень занятости в период до первой мировой войны он объяснял наличием свободной конкуренции, которая устанавливала определенное равновесие между уровнем заработной платы и занятостью. После первой мировой войны причиной массовой безработицы Пигу считал «неподатливость» заработной платы в результате жесткой позиции профсоюзов по поддержанию ее уровня, а также введения системы государственного страхования от безработицы. Он считал, что количество занятых в производстве находится в обратном отношении к уровню их заработной платы. Другим фактором, определяющим объем занятости, является функция реального спроса на труд. В итоге А. Пигу приходит к заключению: «При наличии совершенно свободной конкуренции среди наемных работников и при наличии совершенно мобильного труда

характер связи (между ставками реальной заработной платы, на которых настаивают работники, и функцией спроса на труд) будет очень простым. Постоянно будет действовать сильная тенденция к установлению такого соотношения между ставками заработной платы и спросом, чтобы все были заняты».

*Марксистская теория.* Вопросы занятости и безработицы подробно исследованы немецким философом, политэкономом, теоретиком коммунизма Карлом Марксом и его последователями. Маркс, как известно, не ставил задачу совершенствования капитализма. Но его глубокие исследования важны для понимания колебаний занятости, сущности и причин безработицы, ее влияния на положение рабочего класса. Теория занятости в экономическом учении К. Маркса базируется на трех важнейших положениях:

- *теории прибавочной стоимости;*
- *теории роста органического строения капитала;*
- *законе о народонаселении.*

Теория прибавочной стоимости основывается на анализе сущности и особенностей рабочей силы. В условиях рыночного капиталистического хозяйства рабочая сила является товаром, но товаром особого рода. Рабочий продает работодателю свою рабочую силу, т.е. способность к труду. В процессе производства он создает новую стоимость, которая больше стоимости рабочей силы. В противном случае нет никакой заинтересованности в ее приобретении. Таким образом, оплачивая рабочему полную стоимость его рабочей силы, работодатель получает взамен стоимость продукта, которая содержит как стоимость рабочей силы, так и прибавочную стоимость. Эта способность рабочей силы создавать стоимость большую, чем ее собственная, послужила основанием назвать капитал, авансированный на покупку рабочей силы, как *переменный капитал*. Маркс обозначил его символом «V» - от начальной буквы слова variable – переменный. Капитал, уже затраченный на средства и предметы труда, в процессе производства не меняет своей величины. Он только переносится трудом наемного рабочего на создаваемый продукт. Маркс назвал его *постоянным капиталом* и обозначил символом «C» -

от начальной буквы слова constant – постоянный. *Прибавочная стоимость* обозначена им символом «m» - от начальной буквы слова mehrwert – прибавочная стоимость. Вся стоимость товара определяется тогда, как:

$$C + V + m$$

Вопросы занятости Маркс рассматривает подробно в 23-й главе первого тома «Капитала», где анализирует влияние возрастания капитала на положение рабочего класса и занятость. Важнейшие положения этого исследования – строение капитала и те изменения, которые оно претерпевает в ходе накопления. Отношение постоянного капитала к переменному он называет *органическим строением капитала*. «Рассматриваемое со стороны стоимости строение определяется тем отношением, в котором капитал делится на постоянный капитал, или стоимость средств производства, и переменный капитал, или стоимость рабочей силы, т.е. общую сумму заработной платы». Если исходить из того, что это строение остается без изменения, то спрос на труд увеличивается пропорционально возрастанию капитала. При этом вместе с ростом производства и занятости может произойти повышение заработной платы. Однако по мере развития рыночного капиталистического хозяйства происходит рост органического строения капитала. Этот рост обусловлен, прежде всего, действием *закона прибавочной стоимости*. Стремясь к получению избыточной прибавочной стоимости, предприниматели заинтересованы в том, чтобы индивидуальная стоимость товаров на предприятиях была ниже общественной. А для этого нужны технические усовершенствования и увеличение затрат на постоянный капитал. В результате доля переменного капитала уменьшается, спрос на рабочую силу относительно снижается, численность занятых увеличивается медленнее по сравнению с ростом всего капитала и всего общественного производства. Отсюда К. Маркс формулирует свойственный капиталистическому способу производства *закон народонаселения*: рабочее население, производя накопление капитала, тем самым в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением. Это избыточное население имеет важное значение



для развития капиталистического производства, постоянного обеспечения его необходимой рабочей силой. Что касается различных форм относительного перенаселения, то он писал, что перенаселение всегда имеет три формы: текучая, скрытая и застойная. *Текучая* – положение, когда рабочие то отталкиваются, то притягиваются в более значительном количестве к работе, и когда число занятых увеличивается, хотя в постоянно убывающей пропорции по сравнению с масштабом производства. *Скрытая* – сельскохозяйственное перенаселение, где работники вроде бы и заняты, но далеко не полностью и при первой возможности перемещаются в город или по другим каналам. *Застойная* – работники имеют крайне нерегулярные занятия или вообще их не имеют длительное время. Эта форма безработицы создает люмпен-пролетариат, бродяг, преступников, другие деклассированные элементы.

*Кейнсианская теория.* Английский ученый Джон Мейnard Кейнс (1883-1946) – выдающийся теоретик и основатель экономической теории регулируемого капитализма и занятости – по праву считается самым выдающимся экономистом XX в., подобно А. Смиту в XVIII в. и К.Марксу в XIX в. Его основной труд «Общая теория занятости, процента и денег», вышедший в 1936 г., совершил революцию в анализе экономики. В работе на первый план выдвинуты проблемы занятости. В ней он писал, что конечная цель анализа – установить, чем определяется уровень занятости. Книга была написана в годы самого разрушительного кризиса, когда безработица в невиданных до того размерах охватила главные капиталистические страны мира. В США в 1933 г. статистически регистрируемая безработица достигала 25%. Объяснить случившееся положениями классической теории было невозможно. Д. Кейнс и его последователи утверждают, что в рыночном капиталистическом хозяйстве не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость, что причины безработицы и инфляции кроются не во внешних причинах, а в самой этой экономической системе, которая не является и не может быть саморегулирующейся. Кейнсианцы отрицают возможность регулирования сбережений и инвестиций ставкой

процента. Дело в том, что субъекты сбережений (в основном домохозяйства) и инвестиций (предприниматели) – разные группы. Сбережения и их уровень зависят не только и не столько от уровня процента, сколько от необходимости сбережений. Последние предназначены для таких крупных покупок, как квартира, дом, автомобиль или на случай болезни и безработицы, или для обеспечения безбедной старости как добавление к пенсии и т.п. На эти сбережения ставка процента не оказывает, да и не может оказать существенного влияния. Увеличение ставки процента в отдельных случаях может не только увеличивать, но и уменьшать сбережения. Необоснованными считают кейнсианцы и утверждения классиков о росте инвестиций при увеличении сбережений. Последнее уменьшает потребление, т.е. сужает рынок товаров. При этом вряд ли можно ожидать, что предприниматели будут увеличивать инвестиции и расширять свои производственные мощности. Инвестиции тоже не определяются только ставкой процента, так как для предпринимателей важна не ставка процента, а чистая прибыль. Если, например, при спаде производства уровень процента снижается с 8 до 5%, и норма прибыли снижается с 20 до 15%, т.е. уменьшается чистая прибыль, то и инвестиции тоже будут падать. Таким образом, кейнсианцы считают, что размеры сбережений и инвестиций не создают равновесие, а потому могут быть значительные колебания общего объема производства и занятости. Отрицают они и эластичность заработной платы и цен. Заработная плата трудно изменяется, особенно в сторону уменьшения. Но даже если бы было снижение заработной платы и цен, то сомнительно, что это способствовало бы сокращению безработицы. Снижение заработной платы ведет к более низким доходам, к снижению покупательной способности и сужению потребительского рынка, что, естественно, не способствует развитию производства и занятости. Справедливость этого ярко подтверждается на примере России, где резкое падение реальной заработной платы привело к существенному сокращению рынка потребительских товаров. Цены тоже с трудом поддаются снижению. У производителей-монополистов,

занимающих господствующее положение на рынках труда многих товаров, есть возможность противостоять снижению цен в условиях падения спроса. Д. Кейнс не без основания писал, что классическая теория «оказывается совершенно не в состоянии ответить на вопрос о том, каким будет влияние на занятость сокращения денежной заработной платы, так как она не располагает методом анализа, который был бы пригоден для этого». Основой собственной теории Д. Кейнса является принцип эффективного спроса. Он считал, что объем затрат труда ( $N$ ), на которые предприниматели предъявляют спрос, зависит от ожидаемых расходов общества на потребление ( $D_1$ ) и ожидаемых расходов на новые инвестиции ( $D_2$ ), что в совокупности составляет величину эффективного спроса ( $D_1 + D_2$ ), а занятость есть функция эффективного спроса. Ключевой проблемой рыночного капиталистического воспроизводства, по его мнению, является емкость рынка, возможность его расширения в соответствии с увеличением предложения товаров. Отвергая то, чему экономисты-классики учили со времен Д. Рикардо и Ж.Б. Сэя (т.е., что предложение порождает спрос), он подчеркивал необходимость увеличения общего размера эффективного спроса. Только эффективный спрос вызывает увеличение объема производства и благосостояние нации. Недостаток эффективного спроса ведет к недогрузке производственных мощностей, низким темпам роста производства, кризисным явлениям и безработице. Государство должно воздействовать на общую величину спроса. Расширяя объем спроса оно способствует уменьшению безработицы. Заключение, к которому пришел Д. Кейнс в результате своего анализа, состоит в том, что современное ему общество, т.е. рыночное капиталистическое хозяйство, не имеет механизма автоматического восстановления равновесия в экономике. Поэтому необходимо государственное регулирование экономики, обеспечение государством должного объема эффективного спроса. Впервые в экономической науке он обосновал необходимость и определил основные направления регулирования рыночного капиталистического хозяйства, которые сохраняют свое значение и теперь. Д. Кейнс определил

и механизм этого регулирования. Государство имеет в своем распоряжении *кредитно-денежную и дискретную фискальную политику*; оно может и должно играть определенную роль в стабилизации экономики. Сущность *кредитно-денежной политики* – в изменении предложения денег в целях изменения ставки процента и совокупных расходов. Она признана способствовать производству с полной занятостью и отсутствию инфляции. Кейнсианцы считают, что кредитно-денежная политика осуществляется через сложную цепь связей, что она не воздействует должным образом на инвестиции и это очень ослабляет или даже устраняет ее влияние. Они отводят деньгам второстепенное значение и обосновывают решающую роль в регулировании экономики и занятости *фискальной политики*. Суть ее в использовании государственного бюджета и налогообложения для достижения поставленных целей. Чтобы повысить совокупный спрос и сократить безработицу, нужна стимулирующая фискальная политика, предусматривающая увеличение государственных расходов или снижения налогов, либо использование и того и другого, что приводит к дефициту государственного бюджета. Государственные расходы направляются при этом на увеличение эффективного спроса на основе роста социальных выплат и льгот, субсидирования создания новых рабочих мест, организации общественных работ и т.п. Снижение налогов стимулирует предпринимателей к инвестициям и развитию производства. Признано, что изменение государственных расходов имеет более сильное воздействие на совокупные расходы, чем изменение величины налогов такого же масштаба. Он считал, что достаточно широкая социализация инвестиций важное средство, чтобы обеспечить приближение к полной занятости и что именно государство должно брать на себя все большую ответственность за прямую организацию инвестиций. Рекомендации Д. Кейнса правительствам увеличить расходы даже путем дефицита правительственного бюджета, чтобы стимулировать производство и вернуть безработных на рабочие места, поразившие в то время всех, были использованы американским президентом Ф. Рузвельтом в его многотрудной работе по

выводу страны из глубокого кризиса. Для подавления инфляции необходима сдерживающая фискальная политика, предусматривающая уменьшение государственных расходов, и/или увеличение налогов. Важное значение имеет разработка Кейнсом проблемы мультипликатора, суть которого в том, что инвестиции, увеличивая занятость в отраслях, куда они направляются, в то же время неизбежно оказывают стимулирующее влияние на другие отрасли, что ведет к увеличению общей совокупной занятости, увеличенной на величину  $K$ , которая зависит от многих конкретных условий. Говоря о значении фискальной политики следует отметить определенные сложности ее проведения в жизнь. Увеличение правительственных расходов требует принятия непростых решений и времени на принятие самих решений и их осуществление. В этом плане более простым и быстрым может быть изменение налогов. Само содержание фискальной политики содержит определенные сложности. Покрытие дефицита государственного бюджета требует увеличения предложения денег, что повышает процентные ставки и может вытеснить определенную долю частных инвесторов. Важным для современной России являются положения Кейнса о зависимости занятости от заработной платы. В своей работе он ставит два вопроса:

- 1) Ведет ли сокращение денежной заработной платы непосредственно к увеличению занятости?
- 2) Оказывает ли сокращение денежной заработной платы влияние на уровень занятости косвенным путем?

Автор отвечает на оба вопроса отрицательно и далее продолжает «...поддерживать фактическую занятость в пределах, достаточно близких к полной занятости, легче, когда в будущем ожидается рост заработной платы, чем в том случае, когда в будущем ожидается ее снижение». Что касается безработицы, то Д. Кейнс говорил о трех ее формах при том, что классическая теория, говоря о полной занятости, допускала две: фрикционную и добровольную. Фрикционная безработица – это результат временной потери работы при переходе от одного предприятия к другому. Добровольная безработица

связана с отказом самих рабочих от работы в силу низкого вознаграждения или других личных причин. Наличие этих двух форм классики рассматривают как исчерпывающее, что означает полную занятость. Д. Кейнс определяет третью, «вынужденную» форму безработицы, когда совокупное предложение труда работников, готовых работать за существующую денежную заработную плату, превышает существующий спрос на рабочую силу. Рассматривая проблему занятости одновременно с позиции рабочих и предпринимателей, Д. Кейнс считал, что уровень занятости устанавливается предпринимателями под влиянием стремления довести до максимума их нынешнюю и будущую прибыль.

*Монетаристская теория.* В конце 70-х г.г. 20-го века в кейнсианской теории обнаружили сбой. В соответствии с ней рост совокупных расходов стимулирует увеличение объема производства, экономический рост и тем самым снижает безработицу. При этом не происходит роста цен. Все послевоенное развитие капиталистических стран вплоть до 70-х г.г. подтверждало эти положения – безработица и инфляция редко появлялись вместе. Но ход мирового экономического развития привел к высокой инфляции 70-х г.г., которая стала постоянным фактором экономической жизни развитых стран. Исследуя зависимость инфляции и безработицы, английский профессор А. Филлипс эмпирически выявил обратно пропорциональную взаимосвязь между темпами инфляции и уровнем безработицы и представил в виде «простой или ранней» кривой, которая позднее была скорректирована, но названа в его честь кривой Филлипса. В 60-х г.г. кривая Филлипса использовалась политиками как основа для выбора экономической стратегии, т.е. выбора из двух взаимосвязанных зол (см. на рис. 4.1. точки 1 и 2) наименьшего, исходя из конкретных обстоятельств и политических предпочтений. Однако с 70-х г.г. рост безработицы во многих развитых странах происходил вместе с ростом цен, инфляции, т.е. возникла проблема стагфляции (одновременно растут и инфляция и безработица).

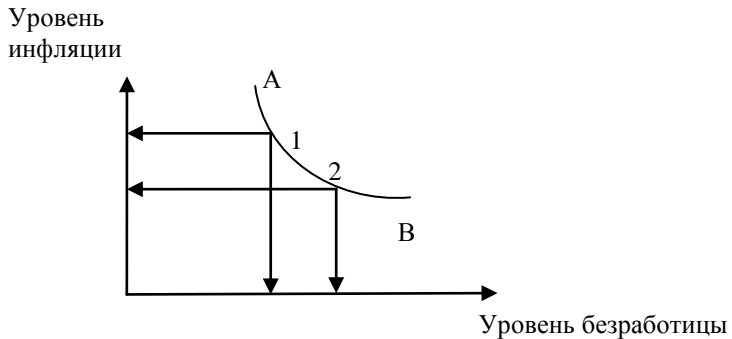


Рис. 4.1. Взаимосвязь между темпами инфляции и уровнем безработицы

Кривая Филлипса перестала соответствовать реальной ситуации во взаимоотношении безработицы и инфляции. Взаимосвязь между безработицей и инфляцией не исчезла совсем, но приобрела более сложный характер. С появлением стагфляции стало очевидно, что борьба с безработицей и инфляцией более сложная проблема, чем она представлялась Д. Кейнсу и его последователям. Кейнсианству был брошен вызов со стороны представителей современных неоклассических теоретиков. Среди них следует отметить сторонников теории рациональных ожиданий (ТРО) и особенно *монетаристов*. Основателем и признанным лидером монетаристского направления в экономической теории стал американский экономист Милтон Фридмен (1912-2006), лауреат Нобелевской премии 1976 г. Он обосновал положения об определяющей роли денег в развитии и стабилизации экономики. Концепция монетаристов сводится в основном к следующему. Рыночное хозяйство обладает высокой степенью устойчивости и конкурентности, стремится к стабильности и самоналаживанию. В этой связи они резко выступают против государственного вмешательства в экономику, считая вмешательство государства основной причиной инфляции, неустойчивости экономического роста. В

то же время система свободного рынка способна обеспечить необходимую макроэкономическую стабильность, и государственное вмешательство подрывает эту способность, способствует нестабильности системы, усиливает циклические колебания. Отсюда их лозунг «Назад к Смиту», т.е. монетаризм своими корнями уходит в экономическую теорию классиков. Фридмен выступает против социальных мер правительства по поддержанию низкооплачиваемых слабо социально защищенных слоев населения, считая их неэффективными. Основным регулятором экономики монетаристы считают деньги. Отсюда и название направления. Работы Фридмена посвящены проблеме денег, денежного обращения, стратегии и тактики кредитно-денежной политики. Монетаристы считают более важной и эффективной именно кредитно-денежную политику, которая меньше зависит от политики и может быстрее меняться и осуществляться. В противовес Д. Кейнсу, монетаристы против бюджетного и налогового регулирования и считают, что число государственных регуляторов должно быть сокращено до минимума, а государственный сектор должен быть как можно меньше. Их главная идея – стабильная эмиссия денег, независимо от экономического положения и состояния конъюнктуры. Основное уравнение монетаристов:

$$MV = PQ,$$

где  $M$  – предложение денег;

$V$  – скорость обращения денег;

$P$  – уровень цен;

$Q$  – физический объем производства и, следовательно, занятости;

$MV$  – это общие расходы покупателей на приобретение объема производственных благ;

$PQ$  – общая выручка продавца этих благ.

Так как  $V$  стабильна, то основным фактором, определяющим объем производства и занятости ( $Q$ ) и уровень цен ( $P$ ), выступает предложение денег ( $M$ ). В этом предложении денег монетаристы видят важнейший и по существу единственный фактор, определяющий уровень производства, занятости и цен. Увеличение денежного обращения ведет к увеличению  $P$  и/или



Q и оказывает предсказуемое воздействие на ВВП и чистый национальный продукт (ЧНП). На основе исследования монетарной истории США Фридмен утверждал, что между изменением денежной массы и изменением национального дохода существует тесная связь. Монетаристы умаляют и даже отвергают фискальную политику как инструмент стабилизации, полагая, финансирование бюджетного дефицита увеличивает спрос на деньги, поднимает процентную ставку и тем самым вытесняет значительное количество частных инвесторов, что ведет к сокращению занятости. В случае, если дефицит, как это нередко бывает, покрывается выпуском новых денег, эффект вытеснения может быть нейтрализован и тогда за дефицитом последует рост экономической активности. Это произойдет, как считают монетаристы, уже не благодаря бюджетному дефициту, а в результате увеличения предложения денег. Не отрицая полностью государственное регулирование, монетаристы считают, что оно должно ограничиваться контролем над денежным обращением, денежно-кредитными методами, остальные регуляторы исключаются. Государственное управление они считают мало эффективным, подавляющим свободу человека и его инициативу. Кредитно-денежные учреждения должны стабилизировать не процентную ставку, а рост предложения денег. Фридмен исходит из того, что денежная политика должна быть направлена на достижение соответствия между спросом на деньги и их предложением. Для этого необходимо, чтобы процент прироста денег в обращении совпадал с процентом ежегодного прироста ВВП. Практически это означает, что денежное предложение при нормальном развитии экономики должно возрастать на 3-5% в год. В этом суть денежного правила Фридмена. Положения монетаристов и эффективность кредитно-денежной политики вызывают серьезные возражения со стороны многих экономистов. Они не без основания считают, что скорость обращения денег не стабильна. Она скорее меняется непредсказуемым образом в противоположном предложению денег направлении. Если это так, то устойчивый рост предложения денег  $M$  не будет вызывать устойчивый рост ЧНП, влияние предложения денег на

него будет малосущественным. Многие экономисты высказывают сомнения в серьезном воздействии кредитно-денежной политики на инвестиции, что отказ от стабилизации процентной ставки будет вызывать резкие колебания инвестиций и вызывать экономическую нестабильность. Но главное в том, что рыночная экономика нуждается в государственном регулировании по многим направлениям, а не только в области денежного обращения, что монетаристы отрицают и что, видимо, не оправдалось в большинстве стран, где их теория применялась. Положительная роль монетаризма состоит в обстоятельном исследовании механизма воздействия денег на товарный мир, денежной политики на развитие экономики, обосновании необходимости сбалансирования государственного бюджета. Можно, видимо, утверждать, что фискальная и кредитно-денежная политика в определенной мере взаимосвязаны и должны координироваться государством.

*Теория рациональных пожеланий (ТРО).* Эта теория получила довольно широкое развитие в середине 70-х г.г. в ответ на критику кейнсианцев как стремление поиска новых объяснений происходящих экономических явлений. Разработчики и сторонники ТРО исходят из того, что люди ведут себя рационально. Субъекты рынка, получая и осмысливая представляющую для них материальный интерес информацию в ожидании предстоящих событий будут принимать соответствующие решения и предпринимать необходимые действия. Приведем хорошо известные всем примеры. Если ожидается повышение цен, то происходит расширение спроса на товары. Если возникает опасение с вкладами, происходит быстрое их изъятие из соответствующих банков или других финансовых учреждений. «Рациональные» субъекты рынка: потребители, предприниматели, используя имеющуюся информацию, понимают как функционирует экономика, могут предсказывать последствия ожидаемых изменений в экономике и принимать соответствующие решения в своих интересах. В этом основная суть теории. ТРО, в соответствии с классической экономической теорией, исходит из предположения, что все рынки, как товаров, так и ресурсов, являются

высококонкурентными. При этом цены и ставки заработной платы будут гибкими как в повышении, так и в понижении. Предполагается, что новая информация быстро доходит до субъектов рынка, и поэтому равновесные цены и объемы производства (а, следовательно, и занятость) быстро приспосабливаются к новым ситуациям или изменениям в государственной политике. В таких случаях, считают они, эффективность государственного регулирования экономики и его стабилизационной политики сводится к нулю. Против ТРО имеются существенные и справедливые возражения. В современных условиях рынки в своем большинстве не являются высококонкурентными и не могут быстро приспосабливаться к новым условиям и обеспечивать гибкость цен и заработной платы. Кроме того, многие люди далеко не всегда хорошо осведомлены и понимают, как функционирует экономика и какие изменения их ждут. Кто, например, мог ожидать, что заработная плата в России не будет выплачиваться в течение многих месяцев. И, наконец, жизнь показала, что фискальная и кредитно-денежная политика оказывают действительно существенное влияние на развитие производства и занятость и их роль не сводится к нулю. Однако, есть в этой теории положительное. В частности, ТРО опирается на теорию рынков, т.е. на микроэкономическую теорию. Стремление же соединить макро- и микротеоии заслуживает одобрения.

*Неоклассический синтез.* В последние десятилетия многие ученые пришли к выводу о необходимости одновременного и взаимосвязанного использования рыночного и государственного регулирования. Так возникла школа «неоклассического синтеза». Ее родоначальником и выдающимся представителем считается лауреат Нобелевской премии 1970 г. Пауль А. Самуэльсон (1915-2009). Его учебник «Экономика» в двух томах переведен более чем на два десятка языков и по нему почти полвека учатся студенты многих стран мира.

П. Самуэльсон утверждает: «В настоящее время большинство экономистов на Западе предпринимают попытки к достижению того, что мы в этой книге называем неоклассическим синтезом, т.е. они пытаются путем эффективной кредитно-денежной и

фискальной политики соединить классическую макроэкономику Смита и Маршалла с современной макроэкономикой определения уровня дохода, сочетая все здоровое в обоих подходах». Экономисты считают, писал он, что аргументы классиков были слишком упрощены и не отвечают фактам жизни XIX и XX столетий. В свободном мире правительства и центральные банки показали, что они имеют оружие фискальной политики (расходы и налоги) и кредитно-денежной политики, с помощью которых могут воздействовать на факторы, определяющие национальный доход и занятость. Направление неоклассического синтеза отличается широтой тем исследований и их прикладным характером. Его представителями созданы работы по проблемам экономического роста, по анализу безработицы, методам ее регулирования, по теории общего экономического равновесия и другие. Большое внимание уделяется разработке методов экономико-математического анализа. Сторонники этого направления считают: в связи с усложнением экономических связей большее значение имеет государственное регулирование экономики, чем рыночное. Вместе с тем, как писал П. Самуэльсон, есть еще важные нерешенные проблемы. Среди них стагнация производства и занятости при одновременной ползучей инфляции цен. Эта проблема для России приобрела сейчас особо важное значение. Экономисты всех направлений осознали необходимость координации фискальной и кредитно-денежной политики и придают большое значение анализу совокупного спроса и совокупного предложения. Благодаря же ТРО, экономисты и политики учитывают возможное влияние ожиданий на изменение политики, взаимосвязь макро- и микроэкономических теорий.

#### 4.2. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ: ПОНЯТИЕ И ВИДЫ

В условиях рыночных отношений социально остро стоят проблемы занятости населения и безработицы. *Занятость населения* – важнейший параметр функционирования рынка труда. Занятость создает необходимые предпосылки эффективного использования трудового потенциала общества,

определяет уровень жизни и благосостояния людей. В соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации» *занятость* – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая действующему законодательству и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход). Многие авторы, в большей или меньшей степени соглашаясь с данным определением, отмечают, что оно отражает правовое и лишь отчасти социально-экономическое содержание термина. Также необходимо отметить, что представленное определение занятости во многом совпадает с наиболее распространенной трактовкой категории труд, которая представлена в отечественной научной и учебной литературе. Однако это два разных понятия, хотя и взаимосвязанных. *Занятость* в отличие от труда не деятельность, а общественные отношения между людьми, прежде всего экономические и правовые по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте. До тех пор, пока работник продолжает оставаться в той или иной подсистеме хозяйственного комплекса, эти отношения не прерываются. Так, чтобы считать человека занятым, ему достаточно иметь какое-то рабочее место – быть членом какого-то производственного коллектива, работать в порядке индивидуальной трудовой деятельности, частного предпринимательства и т.д. Статус занятого совершенно не зависит от того, трудится человек в данный момент или же отдыхает. Занятыми согласно российскому законодательству (ст. 2 закона «О занятости населения в Российской Федерации») считаются граждане, относящиеся к одной из следующих групп:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ;
- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы,

занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее - индивидуальные предприниматели)

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения (далее - органы службы занятости);
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям,

связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций;
- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Большое значение для оценки эффективности использования рабочей силы имеет изучение состава занятых. Статус занятости определяется для всего экономически активного населения, т.е., как для занятых, так и для безработных. Для безработных, ранее имевших работу, статус определяется по их предыдущей занятости. Рассмотрим эти статусы применительно к национальным особенностям.

*Наемные работники* – это лица, работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату.

*Работающие на индивидуальной основе* – лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок.

*Работодатели* – лица, управляющие собственным частным (семейным) предприятием, фермой, а также лица, занятые профессиональной деятельностью или ремеслом на

самостоятельной основе и постоянно использующие труд наемных работников. *Работодатель* может полностью или частично делегировать свои функции наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.

*Неоплачиваемые работники семейных предприятий* – лица, работающие без оплаты на частном семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.

*Члены коллективных предприятий* – это лица, работающие на данных предприятиях и являющиеся членами коллектива собственников, владеющих этими предприятиями. Среди членов коллективов предприятий различают следующие подгруппы: члены производственных кооперативов, колхозники; члены товарищества; члены других коллективных предприятий.

*Лица, не поддающиеся классификации по статусу*, – это безработные, не занимающиеся ранее трудовой деятельностью, приносящей им доход. Сюда относятся и лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу в занятости.

Практические потребности учета населения вызывают необходимость выделения различных видов и форм занятости.

*Виды занятости:* полная, продуктивная, социально-полезная, рациональная, эффективная, скрытая, частичная, временная. *Полная занятость* — это такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей. Применительно к отдельному человеку под полной занятостью понимается работа в течение периода, равного нормальной величине рабочего времени. Сейчас эта величина равна 40 часам в неделю. *Неполная занятость* – это прежде всего занятость на режимах неполного рабочего времени. *Неполная занятость* наблюдается, если



работники не имеют возможности (либо не хотят) трудиться столько времени, сколько они хотят или вынуждены трудиться на таких рабочих местах, где эффективность их труда ниже потенциально возможной. *Неполная занятость* может быть вызвана следующими причинами:

- сокращением объемов производства, реконструкцией предприятия, когда персонал или его часть переводится на неполный рабочий день, неделю, месяц или отправляется в коллективный отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;
- необходимостью повышения квалификации, учебой, состоянием здоровья, сочетанием работы с выполнением других обязанностей, воспитанием детей, другими потребностями.

Необходимо отметить, что в международной практике лица, работающие неполный рабочий день по собственной инициативе, не включаются в состав не полностью занятых. Представление о *неполной занятости* дают прежде всего показатели, характеризующие фактическую продолжительность рабочего дня (недели, года), а также потери времени в связи с сокращением продолжительности рабочего времени по инициативе администрации. *Вторичная занятость* охватывает лиц, имеющих вторую работу, и связана с распространением неполной занятости, задержками выплаты зарплаты и небольшой основной зарплатой. Новой формой занятости в России является *самозанятость*. Она предполагает самостоятельный поиск трудовых занятий и создание рабочих мест отдельными гражданами за счет их собственных средств в целях получения постоянного или временного дохода. В данном случае процесс перехода от положения незанятости к положению занятости осуществляется без прямого участия государственных и общественных организаций, но не

исключает поддержки. С категорией *самозанятости* связано явление, которое получило название неформальной занятости, – незарегистрированная в соответствии с законодательством экономическая деятельность, осуществляемая индивидуально или на микропредприятиях, занятые которой не платят налоги. Подобная деятельность существовала в России и раньше (портные, няни, репетиторы). Однако в настоящее время неформальный сектор стал фактически самостоятельным сегментом рынка труда и оказывает заметное влияние на состояние занятости и социально-экономическую ситуацию в целом. При классификации занятости принято выделять нестандартные формы занятости: занятость в режиме (на условиях) неполного рабочего времени, временная, сезонная, дистанционная занятость. Занятость в режиме (на условиях) неполного рабочего времени – это трудовая деятельность в течение времени меньше нормативно установленного, оплачиваемая пропорционально отработанному времени или количеству выработанной продукции. В практике большинства стран к занятым неполное рабочее время относятся только лица наемного труда, имеющие регулярную, постоянную занятость. Временная занятость – занятость в пределах заранее оговоренных или определенных сроков (либо ограниченная объемом работы). Временная занятость чаще всего связана с выполнением определенного объема работ, на условиях полного или неполного рабочего времени в течение небольшого периода времени. Сезонная занятость – это занятость (прежде всего связанная с цикличностью переработки сельскохозяйственного сырья и др.) на условиях полного или неполного рабочего времени в течение нескольких месяцев. Дистанционная занятость – это в определенной степени современный аналог домашней работы, т. е. работа не связанная с конкретным

рабочим местом на предприятии, но предполагающая выполнение определенного задания, данного работодателем.

К дистанционной занятости не относится деятельность, связанная с выполнением функций, предполагающих различного рода перемещения и отсутствие в силу этого работника на конкретном рабочем месте (курьер, экспедитор и др.). На практике сложились и развиваются разнообразные специальные виды занятости и режимы труда:

- занятость полный рабочий день;
- занятость в условиях гибкого рабочего времени;
- занятость сокращенный рабочий день;
- занятость раздельный рабочий день;
- занятость неполный рабочий день;
- занятость неполную рабочую неделю;
- занятость на условиях надомничества;
- совместительство;
- вахтово-экспедиционный метод занятости;
- занятость по краткосрочным контрактам;
- индивидуальная трудовая деятельность;
- занятость в трудовых семестрах учащихся дневных форм обучения.

*Продуктивная занятость* - это занятость населения в общественном производстве. *Социально-полезная занятость* определяется числом людей не только занятых в общественном производстве, но и военнослужащих, учащихся (в трудоспособном возрасте), занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками и т.п. Количественно занятость также может характеризоваться *уровнем занятости*, который может рассчитываться различными способами: доля занятых в общей численности населения; доля занятых в экономически активном населении (т. е. в общей численности занятых и безработных).

В международной практике исходным показателем для анализа занятости является *уровень экономической активности населения*, т. е. доля численности экономически активного населения в общей численности населения.

Занятость можно классифицировать по формам собственности и по организационно-правовым формам предприятий. Общее состояние занятости населения России характеризуется данными, представленными в таблице 4.2.1.

Таблица 4.2.1.  
Показатели занятости населения России\*

	Годы					
	1990	1996	2002	2005	2010	2011
Численность населения на 01 января соответствующего года, млн. чел.,	147,7	148,3	145,6	143,4	142,8	142,9
В том числе в трудоспособном возрасте	83,9	84,5	88,5	90,2	88,6	87,8
Численность экономически активного населения на 01.01. соответствующего года, млн. чел.	...	69,7	74,2	73,4	75,45	75,8
То же в % к численности населения	...	47,0	51,7	51,2	52,8	53,0
Среднегодовая численность занятых в экономике, млн. чел.,	75,3	66,3	65,6	66,8	67,6	67,7
В том числе в организациях частной формы собственности	9,4	22,8	32,5	36,2	38,9	39,8

\*Российский статистический ежегодник. 2012

На основании показателей таблицы 4.2.1. можно видеть, что удельный вес занятых в экономике в общей численности населения сократился с 51 % в 1990 г. до 47,4 % в 2011 г., при этом доля занятых в экономике среди населения в трудоспособном возрасте уменьшилась с 89,7 % в 1990 г. до 77,1 % в 2011 г. За период с 1990 г. по 2011 г. заметно увеличилась занятость в организациях частной формы собственности с 9,4 до 39,8 млн. чел., что последовало в результате либерализации экономики, разгосударствления и приватизации предприятий.

Категория «занятость» дает возможность оценить использование ресурсов для труда: чем выше уровень занятости населения, тем лучше используются человеческие ресурсы для труда. Однако уровень занятости населения не отражает эффективность использования занятого населения с точки зрения рациональности использования рабочего времени, снижения его потерь.

*Структура занятости* также может рассматриваться в разрезе: территорий, отраслей, профессий, квалификационных уровней, возраста, образования и др. В целом на состав и структуру занятости населения, характер формирования и функционирования рынка труда влияют разнообразные группы факторов и условий, взаимосвязанных между собой. К ним прежде всего относятся:

- географическое расположение;
- природно-климатические условия;
- развитие основных отраслей экономики и их специализация;
- инвестиционная политика региона;
- уровень диверсификации, характеризующий отраслевую структуру экономики региона;
- демографическая ситуация;
- развитие малого бизнеса и др.

Таблица 4.2.2.

Среднегодовая численность занятых в экономике  
по видам экономической деятельности\*

	Численность, млн. чел.			В %% к итогу		
	2005	2010	2011	2005	2010	2011
Всего в экономике	66,8	67,6	67,7	100	100	100
в том числе по видам экономической деятельности:						
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство	7,5	6,8	6,7	11,1	9,8	9,7
добыча полезных ископаемых и обрабатывающие производства	12,6	11,3	11,3	1,6	1,6	1,6
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,9	1,9	1,9	2,9	2,9	2,9
строительство	4,9	5,4	5,5	7,4	8,0	8,1
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	11,1	12,1	12,2	16,6	17,8	18,0
гостиницы и рестораны	1,1	1,2	1,2	1,7	1,8	1,8

транспорт и связь	5,4	5,4	5,4	8,0	8,0	7,9
финансовая деятельность	0,9	1,1	1,2	1,3	1,7	1,7
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4,9	5,4	5,5	7,3	8,0	8,1
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	3,5	3,9	3,8	5,2	5,8	5,6
образование	6,0	5,9	5,8	9,0	8,7	8,6
здравоохранение и предоставление социальных услуг	4,5	4,6	4,6	6,8	6,8	6,8
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2,5	2,5	2,5	3,7	3,7	3,7

\*Российский статистический ежегодник. 2012

За период с 2005 по 2011 годы в наибольшей степени снизилась доля занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве, рыболовстве, рыбоводстве. Возросла доля занятых в строительстве, оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; в финансовой деятельности, занятых операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг, в государственном управлении и обеспечении военной безопасности; в социальном страховании. На состояние занятости оказывают влияние и внешнеэкономические связи. В настоящее время в

существенной мере осложнен процесс равноправной интеграции страны в мировую экономику и использования внешнеэкономических связей для притока иностранных инвестиций в развитие экономики и системы рабочих мест. В то же время сохраняется и даже усиливается сырьевая направленность экспорта и высокая зависимость внутреннего рынка от импорта продуктов питания, бытовой техники и товаров повседневного спроса. Это негативно сказывается на занятости в легкой, текстильной, швейной, обувной промышленности, в машиностроении, в которых проблемы сокращения численности занятых и скрытой безработицы проявляются особенно остро, а безработица носит преимущественно структурный характер. Поэтому во внешнеэкономической деятельности существует настоятельная необходимость принять более активные меры по защите национальных рынков товаров и труда. Сохраняется тенденция «утяжеления» структуры производства, т.е. ее переориентация на сырьевые и добывающие отрасли с низкой степенью переработки продукции. Электроэнергетика, газовая, нефтедобывающая промышленности характеризуются относительно более стабильными уровнями объемов производства, чем промышленность в целом. Соответственно проявляются структурные сдвиги в занятости по отраслям промышленности. С точки зрения перспектив развития системы рабочих мест ориентация на сырьевой путь развития означает дальнейшее сокращение числа рабочих мест в перерабатывающих отраслях промышленности, прежде всего в высокотехнологичных отраслях, где сосредоточена основная часть интеллектуального и трудового потенциала. Падение объемов производства, особенно в высокотехнологичных подотраслях машиностроения, в перспективе снижает и экспортный потенциал страны. Острая ситуация с занятостью



наблюдается в легкой, особенно текстильной промышленности, машиностроении и металлообработке, угольной промышленности. Основными факторами снижения числа рабочих мест в машиностроении, легкой, в первую очередь в текстильной, промышленности остаются трудности со сбытом продукции, недостаточность инвестиционной активности, конкуренции с иностранными товарами. В этой связи особую значимость для сохранения рабочих мест и сдерживания безработицы приобретает разработка и реализация политики трудового протекционизма, проведение системы мер по защите национального рынка труда. Это диктует необходимость учета при формировании целей структурной, промышленной экспортно-импортной политики интересов отечественных производителей. Наиболее острой проблемой для российского рынка труда остается неэффективная занятость, которая в основном связана с отсутствием у предприятий необходимых финансовых ресурсов для реконструкции и технической модернизации производства. Накопление неэффективной занятости снижает мобильность рабочей силы, ведет к падению производительности труда и уровня квалификации работников. То есть проблема кадрового потенциала и ограниченность возможностей инвестирования в современные технологии обуславливают низкий уровень производительности труда, выступающей в качестве определяющего фактора экономического развития. Также одним из открытых проявлений неэффективной занятости остается неполная занятость. Необходимо выделить и другие количественные и качественные изменения в сфере занятости, которые характеризуются перераспределением работающих по формам собственности, превышением численности выбывающих из предприятий и организаций над численностью принятых, расширением вторичной занятости и занятости в неформальном

секторе. Хотя неформальный сектор дает гражданам возможность иметь дополнительный заработок, смягчая тем самым социальное напряжение в обществе, он оказывает отрицательное воздействие на собираемость налогов и другие социально-экономические показатели. Все это, да и в целом ситуация на рынке труда объективно обуславливает, как показывает опыт и других стран, необходимость усиления государственной политики (включаящей меры по регулированию занятости, в том числе в региональном разрезе).

## 5. БЕЗРАБОТИЦА

### 5.1. ПОНЯТИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ, ПРИЧИНЫ И ВИДЫ, ПОКАЗАТЕЛИ БЕЗРАБОТИЦЫ. ПОСЛЕДСТВИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ

Безработица – это общественно-экономическое явление, появившееся вместе с появлением наемного труда, она характеризуется, с одной стороны желанием людей работать по найму с целью получения дохода – заработка, а с другой стороны отсутствием такой работы, иначе – это состояние экономически активной части населения, которое характеризуется отсутствием у людей наемной работы или легитимного, то есть не противоречащего действующему законодательству, доходного занятия при наличии желания иметь такую работу (занятие) и ее активного поиска. Безработица это сложное социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не имеет работы и заработка. Согласно определению Международной организации труда (МОТ) *безработный* – это человек, который не имеет работы, ищет ее и готов приступить к работе немедленно. В соответствии с российским законодательством (ст. 3 закона «О занятости населения в Российской Федерации») *безработными* признаются трудоспособные граждане, которые:

- не имеют работы и заработка;
- зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;
- ищут работу и готовы приступить к ней.

При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина, не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы. Для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) – необходимо представить паспорт и документ об образовании. При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов. Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует:

- профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки;
- условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ);
- состоянию здоровья;
- транспортной доступности рабочего места.

Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется с учетом развития сети общественного транспорта. Подходящей не может считаться работа, если она связана с переменой места жительства без согласия гражданина, условия труда не соответствуют правилам и нормам охраны труда, предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не

распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. *Безработными* не могут быть признаны граждане, не достигшие 16-летнего возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера, не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости, для регистрации их в качестве безработных, осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы, представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными, граждане, считающиеся занятыми.

В настоящее время существует *два вида безработицы*: естественная и вынужденная. К естественной безработице относятся те формы, которые не устранимы и сопутствуют долговременному равновесию рынка рабочей силы, а к вынужденной – формы, существующие помимо естественных и

повышающие общий уровень безработицы. Естественная безработица характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных им потребностей производства. В зависимости от разнообразных причин и условий безработица может принимать различные формы и виды. Причины и виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, технологическая, институциональная, сезонная, открытая, скрытая, частичная, застойная, хроническая.

*Фрикционная безработица* связана с изменением места работы, в том числе из-за изменения места жительства. Фрикционная безработица обусловлена тем, что люди, покинувшие прежние места работы, находятся в движении, переходят на новое предприятие. Главным признаком такой безработицы является её небольшая продолжительность. К фрикционным безработным относятся лица, ищущие новое применение своим способностям вследствие неудовлетворенности своим рабочим местом. Характеризуется затратами времени на поиск нового рабочего места, носит краткосрочный характер.

*Структурная безработица* вызвана изменениями в структуре спроса на труд в связи с технологическими изменениями в экономике. Этот вид безработицы является следствием различий в структуре как рабочей силы, так и рабочих мест. *Структурная безработица* возникает, когда под влиянием НТП происходят масштабные структурные преобразования экономики. В одних отраслях растёт инвестиционный спрос, выпуск продукции и занятость, в других свёртываются производства и сокращаются рабочие места. *Структурная безработица* - это результат несовпадения спроса и предложения на рынке труда в профессиональном, квалификационном или территориальном разрезе: либо структура рабочих мест не соответствует структуре рабочей силы, либо у работников нет навыков, которые нужны работодателю. Надо иметь в виду определенную разницу между *структурной и фрикционной* безработицей. Так, «фрикционные» безработные имеют все

навыки для того, чтобы трудоустроиться, тогда как «структурные» безработные нуждаются в дополнительной подготовке, переобучении либо в перемене места жительства.

*Структурная безработица* сопровождается ожесточённым сопротивлением профсоюзов, пытающимся сохранить рабочие места, удлинить сроки коллективных договоров и т.д. Подобные действия профсоюзов усиливают инерционность рынка труда, но не решают проблем социальной защиты людей, пострадавших от структурной безработицы, максимальное снижение её продолжительности обычно находятся в центре государственной политики в области занятости. Абсолютное отсутствие безработицы считается невозможным, да и не нужным в хозяйственной жизни. *Фрикционная и структурная разновидности безработицы* в экономике рассматриваются как органически присущие ей элементы.

*Циклическая безработица* - вызвана спадом, то есть той фазой экономического цикла, который характеризуется недостаточностью общих, или совокупных, расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растёт. По этой причине циклическую безработицу иногда называют безработицей, связанной с дефицитом спроса. *Циклическая безработица* — самая болезненная — возникает в периоды спада производства, во время экономических кризисов, когда происходит массовое разорение предприятий, залповое сокращение числа занятых.

Безработицу в России 90-х гг. XX в. можно считать циклической, так как ВВП страны за период 1990—1997 гг. сократился наполовину.

*Технологическая безработица* обусловлена технологическими нововведениями, которые делают экономически выгодным сокращение рабочих мест, вызывают изменение структуры спроса на труд. Она сродни *структурной безработице* и может иметь место в условиях отсутствия экономического роста, либо недостаточных его темпов. *Технологическая безработица* особенно заметна в странах, где НТП сочетается с высоким уровнем доходов. Такая комбинация делает сокращение рабочих мест экономически эффективным, превращает его в постоянное

явление. Технологические нововведения делают ненадёжными рабочие места, сосредоточенные даже в новейших отраслях экономики. Компьютерные технологии радикально меняют само понятие “рабочее место”. Например, распространение персональных компьютеров, подключённых в интегрированные коммуникационные сети, ведёт к увеличению надомной занятости.

*Институциональная безработица* – порождается институтами рыночной экономики (высокие пособия по безработице, гарантированный минимум заработной платы, несовершенство налоговой системы и др.), правовыми нормами, устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на её спрос и предложение. Так, чрезмерные социальные выплаты вызывают снижение предложение труда, способствуют увеличению уровня безработицы. Более того, чем выше размер пособий, тем длительнее поиск нового рабочего места и продолжительность безработицы. Слишком высокие ставки подоходного налогообложения, сокращая доходы, делают их сопоставимыми с суммами выплат по социальным программам. Тогда ограничивается предложение рабочей силы и удлиняются сроки безработицы. Рынок рабочей силы инерционен и, судя по практике, не способен перестраиваться с той скоростью, что и производство. Структура профессий, уровни квалификаций и иные характеристики рынка труда меняются сравнительно медленно, в результате чего появляется *особая разновидность институциональной безработицы*. Безработицу, возникающую из-за несовершенства информации о свободных рабочих местах также следует считать институциональной.

*Сезонная безработица* обусловлена сезонными колебаниями спроса на рабочую силу и возникает вследствие сезонного характера труда в некоторых отраслях экономики (строительство, сельское хозяйство, туризм). Прогноз показателей *сезонной безработицы* можно определить с большой степенью точности.

*Скрытая безработица* определяется численностью работников, которые формально считаются занятыми, но не выполняют сколько-нибудь значимого объема работы. Необходимо

отличать скрытую безработицу от частичной занятости, которая при определенных условиях вполне эффективна (например, работа на условиях неполного нормативного рабочего времени). *Скрытая безработица* характерна в основном для стран с глубокими деформациями рыночных механизмов. Например, отсутствие стимулов к труду ведёт к низкой производительности труда, когда работу одного человека выполняют двое. Это свидетельствует, что одно рабочее место лишнее, а уровень скрытой безработицы достиг 50%. *Скрытую безработицу* пополняют люди, которые трудятся не полный рабочий день или неделю, а так же те, кто отчаялись найти рабочие места и, утратив права на получение пособий, отказались регистрироваться на бирже труда.

*Региональная безработица* формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально – психологических факторов, которые непреодолимы с помощью одних только средств экономической политики. Судя по мировой практике, местным органам государственной власти тоже не по силам справиться с этой проблемой, которую обычно приходится решать на основе общегосударственных целевых программ.

*Безработица ожидания* возникает вследствие больших перепадов в уровне заработной платы между отдельными фирмами преимущественно одной отрасли бизнеса. Работники в фирмах с более низкой заработной платой могут уволиться и некоторое время не работать, ожидая возможности занять вакантные места в фирмах с более высокой заработной платой.

*Безработица, связанная с затратами на рабочую силу*, обусловлена слишком высоким уровнем затрат на труд, вынуждающих работодателей сокращать рабочие места.

Продолжением анализа форм безработицы является характеристика ее структуры по следующим половозрастным, профессионально-квалификационным и социальным признакам:

- по полу с выделением наименее защищенных в социальном отношении безработных женщин;
- по возрасту с выделением молодежной безработицы и безработицы лиц предпенсионного возраста;



- по социальным группам (рабочие, техническая и гуманитарная интеллигенция, служащие);
- по семейному положению с выделением многодетных и неполных семей;
- по уровню образования;
- по профессиональным, стажевым и статусным группам;
- по уровню доходов и обеспеченности;
- по наличию прошлого опыта работы и причинам безработности;
- по причинам увольнения;
- по продолжительности;
- по ментальным группам и др.

Однако такая классификация безработицы достаточно условна и в ряде случаев трудно измерить ее численность. Для того чтобы отслеживать безработицу (в районе, городе и т.д.), определяется ее уровень. *Уровень безработицы* – это отношение численности безработных к численности экономически активного населения (выражается в процентах). Эта категория включает работающих по найму или на собственных предприятиях, в том числе в личном подсобном хозяйстве, или имеющих такие предприятия, но не работающих на них, а также лиц без работы, но желающих работать.

В целях более подробного анализа безработицы можно использовать и другие характеристики уровня безработицы:

- отношение численности безработных к численности трудовых ресурсов;
- отношение численности безработных к численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;
- отношение численности безработных к численности занятого населения.

Необходимо отметить, что определенный уровень безработицы является нормальным (или оправданным) и называется *естественным уровнем безработицы*. *Естественный уровень безработицы* не является постоянным. На его изменение влияют различные факторы:

- структура рабочей силы,

- темпы экономического роста,
- ставки заработной платы,
- развитие системы социальной защиты и социальных гарантий,
- уровень инфляции,
- влияние профсоюзов и др.

*Естественный уровень безработицы равен сумме уровней фрикционной и структурной безработицы.* При достижении такого значения безработицы состояние рынка оценивается как сбалансированное, равновесное. Сбалансированным рынок труда называется в том случае, если на нем количество вакантных рабочих мест приблизительно совпадает с количеством безработных. Подобное состояние рынка труда по определению еще не означает достижения профессионально-квалифицированного соответствия вакантных рабочих мест желающим занять их, но свидетельствует о количественном совпадении спроса и предложения по численности работников.

*Естественный уровень безработицы* для развитых стран Запада принято считать равным 4—6%. Фактически уровни безработицы в развитых странах за период 1970—1991 гг. колебались от 1,2 (Япония) до 12,3% (Италия). В годы экономического кризиса 30-х гг. XX в. безработица в США и Европе достигала 25—32%. *Естественный уровень безработицы* подвергается пересмотру вследствие институциональных изменений. Если масштабы безработицы превышают ее естественный уровень, то это влечет за собой большие социальные и экономические потери для общества.

Так, согласно закону Оукена, если уровень безработицы превышает естественный на 1%, то отставание валового национального продукта от возможного составляет 2,5%. Конечно, эта зависимость не является абсолютной, но она позволяет вычислить примерные потери, связанные с безработицей. Поскольку безработица есть явление, производное от рыночных отношений, она тесно увязана с изменениями в других областях экономической динамики. *Уровень официально зарегистрированной безработицы* – это отношение числа зарегистрированных безработных к

численности экономически активного населения на основании статистических данных, рассчитанных на определенной территории в среднемесечном, среднегодовом выражении или по состоянию на определенную дату (например, на конец года) и выражается в процентах.

*Уровень общей безработицы* определяется как отношение общего числа безработных, рассчитанных на определенной территории путем выборочных обследований по состоянию на определенную дату к численности экономически активного населения на эту дату.

*Удельный вес зарегистрированной безработицы* в общем числе безработных – отношение числа зарегистрированных на определенную дату безработных к общему числу безработных, рассчитанных на i-ой территории путем выборочных обследований по состоянию на определенную дату.

Показатели численности безработных и уровня безработицы в России за последние годы характеризуются данными, приведенными в таблице 5.1.1.

Таблица 5.1.1.  
Динамика численности безработных  
и уровня безработицы в России\*

Годы	Общая численность безработных, тыс. чел.	Численность официально зарегистрированных безработных на конец периода, тыс. чел.	Уровень общей безработицы, %
1992	3889	578	5,2
1995	6684	2327	9,5
2000	7700	1037	10,6
2005	5263	1830	7,2
2007	4588	1553	6,1

2008	4791	1522	6,3
2009	6373	2147	8,4
2010	5636	1589	7,5
2011	5020	1286	6,6

\* Россия в цифрах - 2012

Скачок численности официально зарегистрированных безработных произошел в 1995-1996 гг. Затем количество зарегистрированных безработных стало из года в год сокращаться. Наименьший уровень безработицы в последнем десятилетии наблюдался в 2007-2008 гг. Мировой финансовый кризис, захвативший также и Россию, привел к скачку безработицы до 8,4 % в 2009 г. С 2010 г. напряжение на рынке труда стало снижаться и уровень безработицы уменьшился и составил в 2010 г. до 7,5 %, а в 2011 г. - 6,6 %.

Безработицу необходимо анализировать по отдельным территориям, городам, субъектам федерации, потому что состояние рынка труда в такой стране, как Россия, имеет существенные отличия.

Таблица 5.1.2.

Численность экономически активного населения и уровень безработицы по федеральным округам России в 2011 г.\*

Федеральные округа	Численность экономически активного населения- всего, тыс. чел.	в т.ч. безработные	Уровень безработицы, %
Российская Федерация	75752	5020	6,6
Центральный федеральный округ	20271	846	4,2
в т.ч. г. Москва	6198	85	1,4
Северо-Западный федеральный округ	7569	402	5,3
в т.ч. г. Санкт-	2677	51	1,9

Петербург			
Южный федеральный округ	6975	490	7,0
в т.ч. Республика Дагестан	1307	167	12,8
Республика Ингушетия	248	121	48,8
Чеченская Республика	543	199	36,7
Приволжский федеральный округ	16067	1056	6,6
Уральский федеральный округ	6704	464	6,9
Сибирский федеральный округ	10187	837	8,2
в т.ч. Республика Тыва	139	26	18,4
Дальневосточный федеральный округ	3547	264	7,4

\* Россия в цифрах - 2012

Как видно из таблицы 5.1.2. наибольший уровень безработицы отмечен в Южном, Сибирском и Дальневосточном федеральных округах, наименьший - в Центральном федеральном округе.

Максимальный уровень безработицы в 2011 г. был в Республике Ингушетия - 48,8 %, Чеченской Республике - 36,7 %, Республике Тыва - 18,4 %, Республике Дагестан - 12,8 %, а наименьший уровень безработицы - в Москве - 1,4 %, Санкт-Петербурге - 1,9 %, Московской области - 3,7 %, Ямало-Ненецком автономном округе - 3,7 %, Ленинградской области - 4,4 %, Белгородской области - 4,4 %, Магаданской области - 4,5 %, Республике Татарстан - 4,7 %, Липецкой области - 4,9 %, Республике Мордовия - 5,2 %, Ярославской области - 5,2 %, Костромской области - 5,3 %, Пензенской области - 5,3 %, Калужской области - 5,6 %.

Важная характеристика безработицы – ее продолжительность. *Продолжительность безработицы* определяется длительностью периода, в течение которого лицо, признанное

безработным, ищет работу. Выделяют краткосрочную (до 4 месяцев), продолжительную (4–8 месяцев), длительную (8–18 месяцев), застойную (свыше 18 месяцев) безработицу.

Для анализа безработицы в регионе важное значение имеет ее средняя продолжительность, которую можно определить как среднюю арифметическую взвешенную

$$T = \sum T_i \text{ Ч}_i / \sum \text{ Ч}_i, \quad (5.1)$$

где  $T_i$  – время отсутствия работы в  $i$ -й группе;

$\text{Ч}_i$  – численность безработных  $i$ -й группы.

Важным показателем при характеристике рынка труда является коэффициент напряженности  $K_n$  (характеризует численность граждан, ищущих работу или безработных в расчете на одну вакансию), который можно рассчитать по следующей формуле:

$$K_n = \text{Ч}_б / B, \quad (5.2)$$

где  $\text{Ч}_б$  – численность граждан, ищущих работу или безработных;

$B$  – число вакансий.

Коэффициент напряженности на рынке труда определяется как отношение численности незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения, к количеству заявленных в службу занятости вакансий, рассчитанных на определенной территории в среднемесечном, среднегодовом выражении или по состоянию на определенную дату.

Нельзя не отметить такие специфические разновидности безработицы, как женская и молодежная, безработица инвалидов и военнослужащих, отправленных в запас и ушедших в отставку. Отличительной чертой женской безработицы является ее более продолжительный период, чем у безработных мужчин. Безработным женщинам, особенно в предпенсионном возрасте труднее найти работу, они больше, чем безработные мужчины, нуждаются в социальной защите со стороны государства. Однако, процент безработных мужчин превышает процент безработных женщин.

До кризиса в 2008г. показатели уровня безработицы среди мужчин и женщин отличались незначительно: на 0,2-0,4

процентного пункта уровень безработицы среди мужчин превышал уровень безработицы среди женщин. В феврале 2009г., когда был отмечен самый высокий уровень безработицы за период кризиса, этот разрыв увеличился до 1,6 процентного пункта. В среднем за 2009г. уровень безработицы среди мужчин и женщин отличался на 1,2 процентного пункта, за 2010г. - на 1 процентный пункт. В январе 2011г. уровень безработицы среди мужчин составил 8,4% и был на 1,3 процентного пункта выше уровня безработицы среди женщин. До начала кризиса в I полугодии 2008г. разрыв между долей мужчин и женщин в общей численности безработных составлял 6 процентных пунктов (соответственно, 53% и 47%), в феврале 2009г. увеличился до 10 процентных пунктов (соответственно, 55% и 45%). Это явилось следствием более быстрых темпов роста безработицы среди мужчин, чем среди женщин. В феврале 2009г. численность безработных мужчин увеличилась по сравнению с февралем 2008г. на 39%, безработных женщин - на 26% (при общем увеличении численности безработных на 33%). В среднем за 2009г. уровень доля мужчин и женщин в общей численности безработных составила, соответственно, 54% и 46%, за 2010г. и в январе 2011г. - 55% и 45%.

Для молодежной безработицы характерно отсутствие у молодых людей, впервые желающих приступить к работе, производственного опыта при достаточно высоких требованиях к уровню оплаты своего труда. Предприятия, как правило, хотят иметь опытных, знающих свое дело работников. Поэтому среди безработных удельный вес молодежи достаточно высок.

В 2010г. около 84% молодых людей в возрасте 15-19 лет обучались в образовательных учреждениях и классифицировались как экономически неактивные. Оплачиваемую работу имели только 8% населения данного возраста. Среди молодежи в возрасте 20-24 лет уровень занятости выше - 53,5%, так как доля обучающихся существенно ниже - 26%. На данную возрастную группу приходится основная часть выпускников учреждений профессионального образования, выходящих на рынок труда.

## ПОСЛЕДСТВИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ

Исследования безработицы показывают, что в целом в обществе сложилось негативное отношение к безработице и большинство не видит в ней положительных сторон. К основным позитивным моментам безработицы можно отнести следующие:

- способствует улучшению качественной структуры рабочей силы;
- повышает самооценку рабочего места и заставляет человека ценить труд;
- повышает дисциплину и эффективность труда;
- стимулирует к овладению новой профессией;
- воспитывает дух самостоятельности, заставляет более ответственно подходить к смене рабочего места и межличностным отношениям в коллективе.

К основным негативным последствиям безработицы относят:

- недоиспользование производственного потенциала общества, снижение темпов социально-экономического развития страны;
- снижение жизненного уровня оставшихся без работы;
- снижение заработной платы занятых вследствие усиления конкуренции на рынке труда;
- увеличение налоговой нагрузки на занятых вследствие необходимых социальных компенсаций и поддержки безработных;
- полную или частичную утрату квалификации и практических навыков лицами, длительное время остающимися безработными;
- увеличение затрат общества на восстановление квалификации безработных;
- обострение криминогенной ситуации и рост преступности;
- усиление социальной напряженности и политической нестабильности;
- нравственную и психологическую деградацию лиц, долгое время не имеющих работы;



- увеличение числа самоубийств, психических и сердечно-сосудистых заболеваний.

Важным для характеристики негативных последствий безработицы является определение потерь экономики от безработицы. *Во-первых*, это потери, связанные с затратами на выплаты пособия по безработице и затратами на образование безработных, ставших невостребованными на рынке труда, а также затраты связанные с переподготовкой и повышением квалификации безработных граждан. *Во-вторых*, это потери, связанные с недопроизводством продукции и услуг. Расчет этого вида потерь (*Пб*) можно осуществить следующим образом:

$$Пб = (ВВП/Чз) Чб, \quad (5.3)$$

где *ВВП* – объем валового внутреннего продукта (средний, за период);

*Чз* – численность занятых (средняя, за период);

*Чб* – численность безработных (средняя, за период).

С точки зрения теории и практики регулирования рынка труда наибольший интерес представляет анализ негативных социально-экономических последствий безработицы, позволяющий эффективно разрабатывать и реализовывать мероприятия по предупреждению и снижению последствий безработицы.

### ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ.

В России уровень безработицы фиксируют две организации – Федеральная государственная служба занятости (ФГСЗ) и Федеральная служба государственной статистики (ФГСГ). Подходят они к этому по-разному – в результате исчисленные ими показатели отличаются по величине.

ФГСЗ определяет уровень так называемой регистрируемой безработицы – отношение численности граждан, обратившихся в органы службы занятости и получивших соответствующий статус безработных, к численности экономически активного населения.

ФСГС рассчитывает уровень безработицы как отношение численности безработных к численности экономически активного населения.

Как уже отмечалось, безработным считается тот, кто не имел работы (доходного занятия), но искал ее и был готов приступить к работе (по стандартам МОТ). Информация об экономической активности населения определяется с помощью выборочных обследований населения в возрасте 15–72 лет. Можно выделить и другие особенности российской безработицы:

- наличие наряду с открытой значительных массивов скрытой безработицы как в форме излишков рабочей силы на предприятиях, так и в форме частичной и неполной занятости (в том числе работники, не получающие за свой труд);
- большая угроза превращения скрытой безработицы в открытую;
- низкая мобильность безработных граждан;
- наличие значительной фиктивной безработицы (вследствие скрытой занятости);
- неразвитость инфраструктуры рынка труда, затрудняющая трудоустройство безработных, вследствие чего усиливаются тенденции к образованию застойных форм безработицы;
- наличие больших разрывов в уровнях безработицы по регионам (в том числе и внутри регионов) и сферам экономики страны.

Различия в уровнях безработицы определяются следующими факторами:

- особенностями некоторых регионов Севера и Дальнего Востока с меньшей долей экспортноориентированных отраслей, высокой степенью удаленности от центральных районов (и высокими транспортными тарифами), зависимостью от «северного завоза товаров»;
- наличием в ряде республик Северного Кавказа традиционно сформировавшихся демографических (относительных) избытков трудоспособного населения,

- усугубившихся спадом производства и гражданскими конфликтами;
- структурными особенностями хозяйства ряда регионов Центрального и других экономических районов с высокой долей тяжелой, легкой и ряда других отраслей промышленности, пребывающих в кризисе с 1990-х гг.;
  - структурными особенностями хозяйства ряда крупнейших торгово-финансовых центров, занятость в которых находится в зависимости от предприятий-импортеров, банков и финансовых компаний, промышленных предприятий, осуществляющих сборку изделий из импортных комплектующих;
  - структурными особенностями ресурсодобывающих регионов и ряда других регионов, производящих черные и цветные металлы, некоторые виды химической продукции на экспорт.

## 5.2. ПОИСК РАБОТЫ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Основные подходы к характеристике процесса и длительности поиска работы содержатся в теории поиска работы. В целом предполагается, что в экономике существует только фрикционная безработица. Фрикционная безработица связана с процессом поиска работниками рабочих мест. В то же время существует достаточно большое число незаполненных рабочих мест, соответствующих профессии и квалификации работников. Единственное, чем отличаются рабочие места, – это уровень предлагаемой заработной платы. Информация на рынке труда несовершенна, поэтому процесс поиска приемлемой работы занимает время. Иначе работник сразу мог бы выбрать самую высокооплачиваемую работу. Каждый человек, приступая к поискам работы, представляет себе тот уровень заработной платы, на которую он готов согласиться. Этот уровень называется резервной заработной платой. Если работнику поступает предложение заработной платы выше резервного, то он принимает это предложение и поиск прекращается. Если предлагаемый уровень ниже резервного, поиск продолжается.

То есть работник может ограничить поле поиска, либо выбирая наиболее высокую заработную плату из сознательно ограниченного числа предложений рабочих мест, либо установив для себя минимально приемлемую резервную заработную плату и соглашаясь на предложение равной или большей заработной платы. При характеристике процесса поиска работы выделяют *три основных показателя*: продолжительность поиска работы, способ поиска работы, результат поиска работы. В отличие от занятого населения, ищущего работу, для безработных особое значение приобретает продолжительность поиска подходящего рабочего места, так как период не занятости снижает качество их рабочей силы, уровень материального благосостояния, ухудшает психологическое состояние. Существуют *два основных источника информации* о динамике и продолжительности поиска работы безработными: обследования населения по проблемам занятости и данные государственной службы занятости населения. *Первый источник* позволяет определить продолжительность незавершённой безработицы (на момент обследования определяется, сколько времени безработный ищет работу). *Второй* даёт возможность определить не только продолжительность незавершённой безработицы, но и период поиска работы с момента постановки на учёт в службу занятости до трудоустройства, т.е. продолжительность завершённой безработицы. Продолжительность безработицы не только отражает экономическую ситуацию в стране, но и характеризует степень конкурентоспособности той или иной демографической группы на рынке труда. Важным условием трудоустройства является активность поиска работы. Так как состав безработных неоднороден по уровню активности поиска работы, в качестве показателей активности поиска работы выделяют следующие группы: *активно ищущие работу* (в эту группу включены те, кто искал работу до обращения в службу занятости и ищет её самостоятельно после регистрации в службе занятости) и *низкий уровень активности* (в данную группу входят те безработные, которые не искали работу самостоятельно ни до, ни после обращения в службу занятости).

Активность поиска работы зависит от причин незанятости. Основные категории официально зарегистрированных безработных представлены высвобожденными работниками, уволившимися по собственному желанию, и выпускниками учебных заведений. Уволенные в связи с высвобождением, как правило, характеризуются низким уровнем реальной и потенциальной трудовой мобильности, ориентацией на постоянное место работы. Поэтому высвобождение для них означает принудительную трудовую мобильность, к которой они зачастую не готовы и, следовательно, поиск работы у них принимает пассивные формы. Добровольное же увольнение означает, что работник в принципе готов к трудовой мобильности и, следовательно, ориентирован на активный поиск работы, т. е. он стремится минимизировать потери от не занятости. Сравнительно высокая активность на рынке труда у выпускников связана, прежде всего, с тем, что молодёжь более активна при поиске работы в силу специфики трудового поведения данной возрастной группы (ориентация на самоутверждение, желание реализовать или проверить свой профессиональный потенциал). Однако поиск работы осуществляют не только те, кто ее не имеет, но и те, кто ищет вторую работу, а также те, кто хочет ее поменять по тем или иным причинам и это увеличивает давление на рынок труда. Необходимо отметить, что в каждый данный момент времени определённое число безработных выходят из состояния безработицы и определённое число занятых и экономически неактивных пополняют её ряды. В этой связи необходимо определять, с какой интенсивностью протекают эти процессы, какова вероятность входа в безработицу и выхода из неё, сколько времени требуется для того, чтобы найти работу, трудоустроиться, либо отказаться от поиска работы в силу невозможности найти подходящую или соответствовать требованиям работодателя. Ответы на эти вопросы позволяют оценить функционирование рынка труда, механизмы его регулирования посредством формальных и неформальных институтов. Более объёмную картину движения безработных дают относительные показатели потоков. Коэффициент входа

принято оценивать как отношение численности лиц, ставших безработными в течение месяца к численности занятых. Коэффициент выхода можно представить как отношение численности безработных, завершивших поиск в течение месяца, к общей численности безработных. Соотношение между интенсивностью входа и интенсивностью выхода определяет *среднюю продолжительность поиска работы*. В исследованиях по рынку труда используются два основных показателя *временной продолжительности безработицы*. Во-первых, это средняя фактическая продолжительность незавершённой безработицы – с момента начала поиска до момента фиксации в обследуемую неделю. Во-вторых, средняя ожидаемая продолжительность завершённой безработицы – с момента начала поиска до момента его предполагаемого окончания (рассчитывается для новичков, вступивших в ряды безработных в течение последнего месяца). Первый показатель выводится непосредственно из ответов безработных на вопрос, сколько времени они уже посвятили поиску работы. Второй оценивается косвенным путём и в этом смысле является ориентировочным. В конечном итоге величина безработицы зависит от того, сколько людей ежемесячно оказываются без работы и как долго, затем они без неё остаются. Арифметически уровень безработицы можно представить как произведение коэффициентов входа и ожидаемой продолжительности завершённого поиска. Соответственно его рост может происходить двумя путями – либо за счёт активизации входа в безработицу, либо за счёт увеличения продолжительности (либо в результате совместного действия обоих факторов). На рынке труда прослеживается универсальная зависимость между интенсивностью входа в безработицу и её продолжительностью. Выражается она в том, что шансы на выход из безработицы снижаются по мере увеличения её продолжительности: чем больше времени человек уже пробыл без работы, тем дольше предстоит ему оставаться в статусе безработного и дальше. В основе этой закономерности могут лежать различные механизмы. Существующие данные обследования населения по проблемам занятости позволяют достаточно подробно

исследовать движение населения между состояниями безработицы, с одной стороны, и занятостью и экономической неактивностью, – с другой. Для этого используются следующие показатели:

- величина входного притока в состав безработных и выходного потока из состава безработных в течение квартала;
- соотношение оттока и притока, позволяющее оценить сальдо баланса движения между состояниями безработицы, занятостью и экономической неактивностью;
- структура выходного потока по продолжительности незавершённой безработицы;
- численность мобильной группы безработных (сменившие статус);
- численность безработных, не изменивших свой статус в течение рассматриваемого периода (стабильная группа).

Поиск работы осуществляется с использованием различных каналов и методов. Среди основных выделяют:

- обращение в государственную службу занятости;
- обращение в частные кадровые агентства;
- подача объявлений и ответы на приглашения по найму, используя издания по трудоустройству, сети Интернет;
- личные контакты, связи;
- прямое обращение на предприятие (к работодателю);
- участие в днях карьеры, ярмарках вакансий и др.

Как представляется, желающие трудоустроиться используют практически один и тот же набор методов при поиске работы. Доминирующим являются личные связи, изучение информации о вакансиях, публикуемых в СМИ, и обращения непосредственно на предприятия. В настоящее время важным фактором для эффективного трудоустройства может стать правильно составленное *резюме*. *Резюме* – это, прежде всего краткая информация о себе как о специалисте и вашей трудовой деятельности. *Главная цель резюме* – привлечь к себе внимание работодателя и получить приглашение на собеседование.

*Резюме* должно отвечать следующим принципам: краткость (не более двух страниц машинописного текста, отсутствие лишних слов, непонятных сокращений); конкретность (отсутствие информации, не имеющей отношения к работе, которую вы ищете); аккуратность (отпечатано без ошибок и исправлений, красиво оформлено, на хорошей бумаге); правдивость (отсутствие недостоверной информации) и др. *Резюме* может включать личные данные (фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, адрес, телефон и др.), цель поиска работы, какую работу и должность хотите получить, образование, места и опыт работы, ваши преимущества и личные качества, дополнительная информация. Необходимо отметить, что в настоящее время многие ведущие компании и кадровые агентства внедрили мощные компьютерные информационные системы. В данном случае первым и, возможно, единственным читателем резюме будет поисковая машина. Ее внимание будет привлечено, прежде всего, к ключевым словам, на которые она настроена. Для установления степени соответствия характеристики кандидатов изложенной в резюме, а также предъявленным к ним требованиям, может использоваться целый комплекс различных методов, направленных на всестороннюю оценку кандидатов.

## 6. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ

### 6.1. ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРОГРАММЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Государственная политика занятости населения – это часть социально-экономической политики государства, направленная на решение проблем занятости населения, эффективности выполнения программ обеспечения занятости, развития системы социального партнерства, стимулирования мобильности экономически активного населения и усиления гибкости рынка труда. Государственная политика занятости определяется целями и задачами, поставленными государством в данной сфере: что надо сделать, чего достичь и как это сделать, какими средствами, методами, способами. Она имеет несколько уровней: *федеральный, региональный и локальный (местный)*.



Каждое государство определяет собственную политику в области занятости населения. Рынок труда в России находится в стадии формирования, что диктует необходимость учёта накопленного опыта зарубежных стран. Выделяют следующие *модели политики занятости* в развитых странах.

*Американская модель* ориентируется на распределение низких доходов посредством создания рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части экономически активного населения. Безработица формально уменьшается, но появляется риск увеличения количества людей с низкими доходами.

*Скандинавская модель* предполагает практически для всех трудящихся гарантии занятости с удовлетворительными условиями оплаты труда посредством создания рабочих мест в государственном секторе. Такая политика связана с риском возникновения инфляционного давления и истощения государственных финансовых средств.

*Европейская модель* предусматривает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и роста доходов работающих. Такая политика предполагает дорогостоящую систему пособий для достаточно большой и продолжающей увеличиваться группы безработных.

Непосредственное управление занятостью осуществляют органы Федеральной службы занятости. Основной объём работы по управлению занятостью выполняют региональные и местные (городские и районные) службы занятости. Принято выделять два типа политики занятости: пассивную и активную.

При *пассивной* основную роль играет государство, которое стремится обеспечить работникам сохранение рабочих мест, работодателям — поддержание спроса на продукцию, безработным — выплату пособий и помощь в трудоустройстве.

*Пассивная* политика занятости – совокупность мер, проводимых государством, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы. К этим мерам относятся:

- выплата пособий безработным;
- предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости;

- оказание иной материальной помощи;
- осуществление неденежных форм поддержки безработных;
- оформление досрочного выхода на пенсию.

*Активная политика занятости* предполагает, что основную роль играет человек, который чувствует свою ответственность за материальное благополучие своей семьи и активно стремится к сохранению занятости, а при ее потере — к активному поиску работы. Деление политики занятости на пассивную и активную достаточно условно. Практически во всех странах пытаются проводить активную политику, стимулируя работников к участию в создании общественного продукта и помогая в трудоустройстве. *Активная политика занятости* проявляется по следующим основным направлениям:

- мероприятия, связанные с предупреждением (профилактикой) увольнения работников для сохранения рабочих мест;
- помощь в трудоустройстве;
- содействие в профессиональной подготовке и переподготовке (профессиональная ориентация, профессиональное обучение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации);
- финансирование создания новых рабочих мест;
- содействие самозанятости и предпринимательству;
- организация общественных работ;
- развитие гибких форм занятости;
- квотирование рабочих мест;
- поддержка малого бизнеса, освобождение на определенный период от налогообложения;
- помощь людям, испытывающим особые объективные трудности в трудоустройстве: инвалидам, молодежи, пожилым и др.

*Помощь в трудоустройстве* обеспечивается прежде всего через содействие контактам между ищущими работу и работодателями. Для этого предназначена система информации (банки данных) о характеристиках рабочих мест и тех, кто в них

нуждается. Деятельность служб трудоустройства бесплатна как для безработных, так и для работодателей. Информация о рынке труда сообщается населению через различные публикации (газеты, бюллетени, обзоры и т. д.), благодаря организации бирж труда, ярмарок вакансий и т. д. *Помощь в трудоустройстве* в России обеспечивается на основе Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно ст. 12 (п. 1) «государство гарантирует гражданам... бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве». *Содействие в профессиональной подготовке и переподготовке* является одним из важнейших аспектов активной политики занятости в развитых странах. Это обусловлено прежде всего высокими темпами технологических и организационных изменений в экономике, которые требуют постоянного повышения квалификации персонала. Опыт всех стран показывает, что вероятность оказаться без работы уменьшается с ростом квалификации. Повышение квалификации и переподготовка безработных осуществляются как на базе региональных центров, так и на предприятиях. В первом случае ориентируются на профессии широкого профиля, во втором — на специфику предприятия. Для безработных обучение бесплатное; для предприятий затраты на переподготовку компенсируются государством, как правило, через систему налоговых льгот.

*Программы общественных работ* появились в США в 1930-е гг. Сейчас они действуют во многих странах на региональных уровнях. Задачи организации общественных работ связаны не только с экономическими и социальными проблемами безработицы, но и с охраной окружающей среды, развитием инфраструктуры регионов и т.п. Недостатком общественных работ является то, что они, как правило, не способствуют росту квалификации безработных, что затрудняет им поиски постоянной работы.

*Содействие самозанятости и предпринимательству* направлено на создание условий для того, чтобы люди могли сами создавать рабочие места для себя и других. Это направление в наибольшей мере соответствует сути активной

политики занятости. Во многих развитых странах действуют программы обучения предпринимательству и помощи тем, кто хочет открыть собственное дело. В частности, лица, не имеющие работы, могут получить всю сумму причитающегося им пособия по безработице за максимальный срок в качестве стартового капитала, необходимого для начала предпринимательской деятельности. Существуют также различные формы предоставления кредитов и налоговых льгот тем, кто сам обеспечивает себя работой. Малое предпринимательство имеет значительные перспективы в научно-техническом и художественном творчестве, кустарных промыслах, обслуживании населения, консультировании и других сферах.

*Содействие в занятости групп населения* актуально для инвалидов, молодежи, пожилых людей. Каждая из этих групп имеет свои проблемы с трудоустройством. Для инвалидов занятость связана не только с экономическими, но также и с социальными, психологическими и духовными проблемами. По законодательству всех развитых стран лицам с ограниченными физическими возможностями предоставляется система льгот для их участия в экономической деятельности. Этому служит также инфраструктура населенных пунктов: соответствующие приспособления в транспортных средствах, магазинах и т. д.

Молодежный аспект политики занятости обусловлен прежде всего тем, что во всех странах доля безработных среди молодежи выше, чем среди взрослых. Этот факт может иметь негативные последствия для устойчивости социальных систем вследствие психических и физиологических особенностей молодых людей, в том числе их повышенной активности и восприимчивости как к хорошему, так и к плохому. Законодательство развитых стран учитывает эти особенности, предоставляя молодым людям льготы при получении профессионального образования, поступлении на работу и адаптации к условиям предприятий. Соответствующие издержки фирм компенсируются государством.

Подавляющее большинство развитых стран с социально ориентированной рыночной экономикой главной целью в

области политики занятости провозглашает активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Подразумевается, что государство создает условия и стремится к следующему:

- работа для всех, кто её ищет и готов приступить к ней;
- к наибольшей продуктивности такой работы;
- к свободе выбора занятости.

Кроме того, политика в области занятости должна учитывать стадию и уровень экономического развития страны и связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями. Она должна осуществляться с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике. Меры для достижения упомянутых целей должны быть определены и периодически пересматриваться в рамках координированной экономической и социальной политики. При этом принятие решений в сфере занятости требует согласованных действий, как со стороны государства, так и со стороны работодателей и наемных работников. Как уже отмечалось, в развитой рыночной экономике субъектами на рынке труда выступают работодатели и наемные работники (или органы, представляющие их интересы, например, ассоциации предпринимателей, профсоюзные органы и другие структуры), а также государство. Государство, будучи работодателем на государственных предприятиях, выступает в качестве инвестора, финансируя социально значимые проекты и программы. Но главная функция государства заключается в том, что оно формирует, определяет и контролирует правила поведения и регулирования интересов партнёров на рынке труда. В соответствии с действующим законодательством о занятости населения государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

В целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство осуществляет:

- *разработку планов и программ социально-экономического развития, мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на*

рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест;

- *правовое регулирование в области занятости* на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;
- *разработку и реализацию федеральных и территориальных программ*, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;
- *создание государственной службы занятости населения*;
- *внедрение эффективных механизмов* проведения активной политики занятости населения, включая организацию и проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан, т.е. распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда;
- *оказание социальной поддержки гражданам, признанным в установленном порядке безработными.*

## 6.2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЙСТВИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2011-2015 ГОДЫ

Основные направления действий на рынке труда Российской Федерации на 2011-2015 годы разработаны на основе параметров прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2011 год и плановый период 2012 и

2013 годов, ориентиров и приоритетов государственной социально-экономической политики, задач, поставленных Президентом Российской Федерации в Бюджетном послании Федеральному Собранию Российской Федерации «О бюджетной политике в 2011–2013 годах» 29 июня 2010 года, основных направлений Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, а также с учетом итогов социально-экономического развития Российской Федерации в 2009 - 2010 годах.

**Цели, задачи и приоритетные направления государственной политики по развитию рынка труда и содействию занятости населения на 2011-2015 годы.** Начиная с 2013 года, предусматривается структурная диверсификация экономики и переход ее на новую технологическую базу. Предполагается смещение структуры производства в пользу продукции с высокой долей инноваций, обрабатывающей и высокотехнологичной промышленности, существенное возрастание в структуре экономики производства товаров инвестиционного назначения, доли машиностроительного комплекса, химической промышленности при существенном снижении доли топливно-энергетического комплекса. Перспективы структурной перестройки промышленности будут обусловлены решением задач по модернизации технологий добычи и увеличению глубины переработки сырья, снижению энергоемкости и повышению экологичности производства. Ожидаются интенсивные процессы импортозамещения в пищевой промышленности, производстве бытовой техники и автомобилестроении. Структурные сдвиги в экономике будут также характеризоваться увеличением доли услуг в структуре валового внутреннего продукта, обусловленным опережающей динамикой роста торговли, транспорта и связи. Наиболее существенно будет сокращаться доля сельского и лесного хозяйства, а доля рыболовства и рыбоводства будет оставаться достаточно стабильной. При этом данный процесс будет способствовать соответствующему перераспределению рабочей силы между секторами экономики и видами экономической деятельности. Вместе с тем, одним из сдерживающих факторов

экономического развития в среднесрочной перспективе может стать продолжение сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте (за 2011-2015 годы более чем на 3,8%), что, в свою очередь, должно быть нивелировано адекватным ростом производительности труда при переходе к инновационной экономике, а также повышением трудовой мобильности населения и привлечением иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями экономики. Достижение поставленной цели модернизации экономики в среднесрочной перспективе будет осуществляться посредством создания правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, обеспечить повышение качества рабочей силы, мотивацию к труду и трудовую мобильность, а также реализацию прав граждан на защиту от безработицы, что, в свою очередь, предполагает:

- совершенствование социально-трудовых отношений, включающее продолжение процесса легализации занятости, введение системы добровольного социального страхования на случай потери работы, развитие института социального партнерства, направленного на усиление его роли в трудовых отношениях, приведение положений трудового законодательства в части социального партнерства в соответствие с нормами международного права;

- развитие инновационного промышленного потенциала, генерирующего новые эффективные рабочие места, обеспечивающие интенсификацию и повышение производительности труда, снижение скрытой безработицы; развитие и модернизацию всех уровней и форм профессионального образования, ориентированного на спрос инновационной экономики и потребности современного рынка труда, повышение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, развитие кадрового потенциала организаций,



эффективное трудоустройство молодых специалистов, преодоление структурной и длительной безработицы;

- создание условий, способствующих расширению предложения рабочей силы на рынке труда, в том числе, за счет развития гибких форм занятости, ориентированных на стимулирование использования трудового потенциала работников старшего возраста, инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей, а также за счет совершенствования механизма квотирования рабочих мест для инвалидов и внедрения механизма стимулирования работодателей к приему на работу граждан, имеющих ограничения к трудовой деятельности;

- совершенствование системы государственных гарантий защиты от безработицы;
- развитие трудовой мобильности;
- создание условий для интеграции в российский рынок труда иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах и на основе принципа приоритетного использования национальных кадров;
- развитие институтов рынка труда;
- развитие частно-государственного партнерства в сфере повышения качества рабочей силы и содействия занятости населения.

**Основные направления действий на рынке труда.** Основой поступательного экономического развития государства являются цивилизованные трудовые отношения и современный гибкий рынок труда, обеспечивающие эффективную занятость населения. Исходя из задач развития рынка труда в 2011-2015 годах, предусматривается реализовать следующие приоритетные направления государственной политики в области развития занятости населения:

- совершенствование законодательства Российской Федерации в области труда и занятости населения, трудовой миграции;
- легализация занятости;
- снижение скрытой безработицы;
- мониторинг ситуации на рынке труда;

- формирование прогноза баланса трудовых ресурсов;
- повышение качества рабочей силы, формирование кадров для обеспечения потребностей инновационной экономики, развитие частно-государственного партнерства в части повышения качества рабочей силы;
- развитие институтов рынка труда, повышение эффективности использования трудовых ресурсов, стимулирование экономической активности и рост занятости населения;
- развитие трудовой мобильности и оптимизация привлечения иностранной рабочей силы;
- содействие развитию предпринимательства и самозанятости безработных граждан, увеличение спроса на рабочую силу;
- создание механизмов стимулирования работодателей к приему на работу инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей;
- реализация дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда отдельных субъектов Российской Федерации, включая республики Северного Кавказа.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

### 7.1. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ

*Социальная защита населения* – одно из направлений социальной политики государства:

*в широком смысле* – это его деятельность по обеспечению гарантированных минимальных и достаточных условий жизни, материального и социального положения населения страны;

*в узком смысле* – это комплекс целенаправленных мероприятий экономического, правового и организационного характера для поддержки наиболее уязвимых слоев населения: безработных, инвалидов, больных, пенсионеров, сирот, многодетных семей и некоторых других категорий населения. *Социальная защита населения* – меры государства, обеспечивающие соблюдение гарантий и конституционных прав граждан по удовлетворению их насущных социально-экономических потребностей.

Среди таких прав находятся:

- право на жизнь;
- право на труд, выбор рода деятельности и профессии, защиту от безработицы;
- право на отдых;
- право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей;
- право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов;
- право на свободное использование своих способностей для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности;
- право на охрану здоровья и медицинскую помощь и др.

Вся совокупность этих прав вытекает из важнейшего конституционного положения о том, что Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Свои функции социальное государство реализует через социальную политику, составной частью которой является социальная защита населения. Социальная защита населения со стороны государства необходима в связи с тем, что,

*во-первых*, человек практически беспомощен перед стихийными силами природы;

*во-вторых*, стихийные законы рыночной экономики обладают органическими недостатками, преодолеть которые невозможно без помощи государственного регулирования.

В системе рыночной экономики предприятия и учреждения подвержены воздействию сил конкуренции, которые могут привести к необходимости реструктуризации производства, его сокращению или даже ликвидации. Трудовым законодательством предусмотрены определенные гарантии, льготы и компенсации увольняемым работникам. При увольнении граждан в связи с ликвидацией организации, а также в связи с сокращением численности или штата, увольняемым работникам выплачивается выходное пособие в

размере среднего месячного заработка. За ними также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником и в течение третьего месяца со дня увольнения. Для этого необходимо, чтобы уволенный работник обратился в орган службы занятости в течение двух недель после увольнения и не был им трудоустроен. При сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую работу или вакантную должность в соответствии с его специальностью и квалификацией. Работодатель также обязан предупредить работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности персонала (штата) не менее, чем за два месяца до увольнения. Гражданам, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями), гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

Одним из направлений социальной защиты населения является разработка *комплекса мер по социальной поддержке безработных граждан*. В соответствии с Законом РФ «О занятости населения РФ» государство гарантирует безработному, получившему статус безработного после регистрации его в службе занятости:

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;
- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Если гражданин зарегистрирован в качестве безработного, то период, в течение которого он получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением государственных обязанностей, не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий трудовой стаж. Материальная поддержка безработных осуществляется в нескольких формах, основные из них пособие по безработице и доплаты на иждивенцев, материальная и иная помощь безработным с низкими доходами, компенсации работникам, высвобождаемым из организаций. Помощь безработным включает также посредничество в трудоустройстве. Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Выплата пособия производится ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки, но не более двух раз в месяц. Размер пособия дифференцируется в зависимости от категории граждан, признанных безработными.

Профессиональное обучение безработных граждан проводится по профессиям, специальностям, пользующимся спросом на рынке труда, и повышает возможности безработных граждан в поиске оплачиваемой работы (доходного занятия). Профессиональное обучение может также осуществляться по профессиям, специальностям, под конкретные рабочие места, представляемые работодателями в органы службы занятости.

При организации профессионального обучения безработным гражданам органами по вопросам занятости могут быть предложены с учетом их образования, профессионального опыта и состояния здоровья варианты выбора профессии,

специальности (по которым возможно обучение), пользующиеся спросом на рынке труда. Гражданину не может быть предложена профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности дважды. Профессиональное обучение безработных граждан должно носить интенсивный и, как правило, краткосрочный характер. Профессиональное обучение безработных граждан может включать в себя следующие виды:

- профессиональная подготовка с целью ускоренного приобретения обучающимися навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ;
- переподготовка рабочих для приобретения ими новых профессий, доходного занятия по этим профессиям;
- обучение рабочих, имеющих профессии, вторым профессиям для расширения их профессионального профиля и получения возможностей для работы (доходного занятия) по совмещаемым профессиям;
- повышение квалификации рабочих с целью обновления знаний, умений и навыков, роста профессионального мастерства и повышения конкурентоспособности по имеющимся у них профессиям, а также изучения новой техники, технологии и других вопросов по профилю профессиональной деятельности;
- профессиональная переподготовка специалистов для получения дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, а также получение новой квалификации в рамках имеющегося направления подготовки (специальности);
- повышение квалификации специалистов с целью обновления теоретических и практических знаний в связи с повышением требований к уровню квалификации и с необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач;

- стажировка специалистов для формирования и закрепления на практике теоретических знаний, умений и навыков, приобретение профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей. Стажировка может быть как самостоятельным видом обучения, так и одним из разделов учебного плана.

Направлению безработных граждан на профессиональное обучение предшествует профориентационная работа, включающая в себя профинформирование, профконсультирование, профотбор, психологическую поддержку. Эта работа осуществляется соответствующими подразделениями (работниками) органов по вопросам занятости, службами профориентации образовательных учреждений.

К числу социальных гарантий в области поддержки безработных относится возможность участия безработных граждан в оплачиваемых общественных работах. Данная форма занятости представляет собой общественные виды трудовой деятельности, не требующей от исполнителя предварительной профессиональной подготовки работников, имеющей социально-полезную направленность и организуемой для обеспечения временной занятости безработных граждан. Организация общественных работ возлагается на органы службы занятости. С лицами, желающими участвовать в общественных работах, *заключается срочный трудовой договор*. Преимущественным правом на заключение такого договора пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше 6 месяцев. Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан. Срочный трудовой договор об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно при устройстве на постоянную или временную работу. Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится в

соответствии с законодательством Российской Федерации. В качестве примеров общественных работ можно назвать:

- озеленение и благоустройство территорий, развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;
- подсобные работы на строительстве жилья, объектов социально-культурного назначения, восстановлении историко-архитектурных памятников;
- уход за престарелыми, инвалидами и больными;
- отдельные виды неквалифицированных сельскохозяйственных работ;
- сбор и заготовка ягод, грибов, лекарственных растений;
- проведение мероприятий общественно-культурного назначения (перепись населения, спортивные соревнования, фестивали и т.д.).

К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

Перечисленные направления социальной поддержки безработных граждан помогают поддерживать определенный (минимальный) уровень жизни безработных и одновременно стимулируют их к активному самостоятельному поиску работы и трудоустройству.

## 7.2. РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Большое значение в правовом регулировании вопросов занятости населения играет система социального партнерства, так называемый *трипартизм*, характеризующий взаимодействие трех партнеров (отсюда и название). Под социальным партнерством в сфере труда понимают систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования



интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Эта система в настоящее время регламентируется Трудовым кодексом РФ (раздел II. Социальное партнерство в сфере труда). В соответствии с ним установлены правила регулирования отношений между работниками и работодателями, что имеет большое значение в условиях, где действует стихия рынка. Работник должен быть защищен от произвола предпринимателя. Соглашения и коллективные договоры обеспечивают такую защиту путем согласования интересов указанных сторон, что представляется важным достижением социального государства.

*Основные принципы социального партнерства:*

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль над выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

На общегосударственном, межрегиональном, региональном (в субъектах РФ), территориальном (в муниципальных образованиях) и отраслевом уровнях в процессе согласования интересов участвуют представители предпринимателей, работников и органов исполнительной власти. Документ, вырабатываемый в результате таких переговоров, называют *соглашением*. Виды соглашений: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

В *генеральном соглашении* устанавливаются общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

*Межрегиональное соглашение* устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

*Региональное соглашение* устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

*Отраслевое (межотраслевое) соглашение* устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей) и может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

*Территориальное соглашение* устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

*Иные соглашения* – это соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Соглашение заключают на срок до трех лет, оно может быть также продлено на срок не более трех лет. Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга

вопросов для обсуждения и включения в соглашение. В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда, условия и охрана труда, режимы труда и отдыха, занятость, социальная защита, развитие социального партнерства, иные вопросы.

На уровне предприятий в процессе согласования взаимных интересов участвуют две стороны: работодатель и работники или их представители, в результате этих переговоров заключается *коллективный договор*. В *коллективных договорах*, заключаемых на предприятиях между работниками в лице их представителей и работодателем, которого в необходимых случаях представляет руководитель организации или другое полномочное лицо, могут включаться обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль над выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных

условий деятельности работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

*Коллективный договор* заключается на срок не более трех лет, а по истечении установленного срока он может быть продлен на срок на более трех лет. Изменения и дополнения *коллективного договора* до истечения срока его действия могут производиться только по взаимному согласию сторон. Действие *коллективного договора* распространяется на всех работников организации. *Коллективный договор* сохраняет свое действие в случаях изменения названия организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации *коллективный договор* сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения *коллективный договор* сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового *коллективного договора* или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации *коллективный договор* сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

Система социального партнерства помимо законодательно установленных юридических норм и правил имеет в своей основе и некоторые объективные экономические закономерности. В процессе переговоров при подготовке к заключению тарифных соглашений при согласовании интересов работодателей и наемных работников по вопросам оплаты труда, а также при заключении *коллективных договоров* уровень заработной платы как цены труда имеет следующие ограничения по минимальной и максимальной величинам:

*с одной стороны*, наемные работники объективно не могут дать согласие на величину заработной платы, которая будет меньше прожиточного минимума, необходимого для собственного производства и воспроизводства (содержания) своей семьи;

*с другой стороны*, если издержки производства вследствие высокого уровня заработной платы окажутся равными или будут выше рыночной цены товара (услуги), то этому производству будет грозить банкротство, в результате которого производство прекратится.

Таким образом, в реальной жизни возникают некоторые ограничения, которые должны учитываться в процессе переговоров о величине заработной платы с учетом доплат, надбавок, премий.

Система социального партнерства с началом ее введения после принятия в марте 1992 г. Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» осуществляется с большим трудом, что свидетельствует о слабой защищенности наемных работников от возможного произвола предпринимателей. Можно было надеяться на то, что положение будет меняться в лучшую сторону после вступления в силу с февраля 2002 г. Трудового кодекса РФ, в котором появились нормы, повышающие ответственность работодателя за уклонение от заключения *коллективного договора*. Однако, проведенные в 2010 г. исследования показали, что принципиальных изменений в масштабах охвата организаций *коллективными договорами за прошедшие 10 лет не произошло*. Введение санкций в виде штрафов способно оказать некоторое влияние на увеличение доли предприятий, которые заключают коллективные договоры, но для подавляющего числа малых предприятий такая мера недостаточна. Она не в силах побудить малых предпринимателей отказаться от игнорирования социального партнерства, а, следовательно, для значительной части работающего населения защита их прав на достойные условия труда будет ущемляться. Дело в том, что малочисленный и недостаточно сплоченный персонал в отсутствии профсоюзной организации, как правило, не рискует выступить с инициативой

по поводу заключения коллективного договора, боясь быть уволенным. Сам же предприниматель такой инициативы не проявляет. Представляется, что для социальной защиты трудящихся *норма заключения коллективного договора должна быть обязательной*. Только так можно преодолеть одно из грубых нарушений прав человека.

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ от 30.12.2008 № 7-ФКЗ)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 апреля 1996 № 36-ФЗ (с изменениями от 18.10.2007 г.).
4. Основные направления действий на рынке труда Российской Федерации на 2011-2015 годы - М.: 2011
5. Генеральное соглашение между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 – 2013 годы.
6. Роффе А.И. Рынок труда. Учебник для вузов. - М.: МИК, 2012
7. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятость населения. Учебник для вузов.- М.: Перспектива, 2011
8. Кязимов К.Г. Социальное партнерство. Учебник для вузов. - М.: МИК, 2011
9. Рынок труда. Под редакцией Буданова В.С., Волгина. Н.А. - М.: Экзамен, 2003
10. Россия в цифрах - 2012
11. Интернет-ресурсы Росстата. <http://www.gks.ru>

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
1. Основы теории рынка труда.....	4
1.1. Рынок труда: понятие, элементы, функции и факторы, влияющие на его формирование, критерии классификации рынка труда.....	4
1.2. Сегментация рынка труда. Рынок труда отдельных групп населения. Дискриминация на рынке труда.....	10
1.3. Механизм функционирования рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда, гибкость и мобильность на рынке труда.....	24
1.4. Модели рынков труда.....	39
1.5. Региональный рынок труда. Рынок труда предприятия (организации).....	48
2. Демография и миграция.....	57
2.1. Население как источник ресурсов для труда, движение населения и его виды.....	57
2.2. Демографические факторы предложения труда, миграция населения.....	60
3. Инфраструктура рынка труда.....	69
3.1. Инфраструктура рынка труда и назначение ее отдельных элементов.....	69
3.2. Международная организация труда, ее задачи и функции .....	79
4. Занятость населения.....	82
4.1. Теории занятости населения.....	82
4.2. Занятость населения: понятие и виды.....	99
5. Безработица.....	113
5.1. Понятие безработицы, причины и виды, показатели безработицы. Последствия безработицы. Особенности российской безработицы.....	113
5.2. Поиск работы: теория и практика.....	130



6.	Государственная политика занятости.....	135
6.1.	Основы государственной политики занятости. Государственные программы содействия занятости населения.....	135
6.2.	Основные направления действий на рынке труда российской федерации на 2011-2015 годы.....	141
7.	Социальные гарантии.....	145
7.1.	Социальная защита населения.....	145
7.2.	Роль социального партнерства в обеспечении занятости населения .....	151
	Список рекомендуемых источников .....	158

Св. план 2013 г., поз. 196

КОСТЮК ЛИДИЯ ДМИТРИЕВНА

РЫНОК ТРУДА

Учебное пособие для подготовки бакалавров  
по направлению «Экономика»

---

Подписано в печать

Формат 60 X 84/16

Усл. печ. л.

Тираж 100 экз.

Заказ №

---

150048, г. Ярославль, Московский пр-т, д. 151.  
Типография Ярославского филиала МИИТ.