

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Г.Ф. Красноженова
П.В. Симонин

www.infra-m.ru



ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

серия основана в 1996 г.



Г.Ф. КРАСНОЖЕНОВА
П.В. СИМОНИН

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

*Допущено
Советом Учебно-методического объединения
вузов России по образованию в области менеджмента
в качестве учебного пособия для студентов
высших учебных заведений,
обучающихся по специальности
«Управление персоналом»*

Москва
ИНФРА-М
2010

УДК 331(075.8)
ББК 65.050.2я73
К78

Красноженова Г.Ф., Симонин П.В.
К78 Управление трудовыми ресурсами: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 159 с. — (Высшее образование*).
ISBN 978-5-16-003271-9

В учебном пособии рассматриваются проблемы управления трудовыми ресурсами. Изучение данной дисциплины предполагает вооружить будущих специалистов знаниями и навыками по обеспечению занятости в организациях, рациональному использованию трудовых ресурсов, решению задачи сохранения и адаптации персонала к условиям рынка, а также по вопросам деятельности органов службы занятости, их взаимодействию в процессе развития рыночной экономики в России.

Учебное пособие подготовлено в соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования для учебной дисциплины «Управление трудовыми ресурсами».

УДК 331(075.8)
ББК 65.050.2я73

ISBN 978-5-16-003271-9

© Красноженова Г.Ф.,
Симонин П.В., 2008

ПРЕДИСЛОВИЕ

Управление трудом, трудовыми и материальными ресурсами, равно как и информационными ресурсами, отнюдь не новые понятия, с которыми мы имеем дело. Однако существенные сдвиги в рыночной экономике и ее динамичное развитие заставляют последовательно изучать и формировать различные оптимизационные модели управления трудовыми ресурсами. Управление понимается там, где необходимо наладить или осуществить какой-либо процесс. Оно формируется там, где хотя бы два человека объединяются для достижения общей цели, при этом возникает необходимость в координации их совместной деятельности, и одному приходится брать на себя обязанности руководителя, управлять, а другому становиться подчиненным и исполнять все его распоряжения. Человек существует и действует в определенной среде. Эту среду образуют другие люди, материальные объекты, как естественные, так и искусственно созданные, и, наконец, процессы, отражающие взаимодействие между людьми, вещами, между теми и другими. Деятельность по упорядочению и координации этих процессов составляет содержание управления.

Важнейшей проблемой наличных трудовых ресурсов является их полная занятость и эффективное использование, обеспечивающее экономический рост и на этой основе — повышение уровня и качества жизни населения. Оптимизация процессов формирования и использования трудового потенциала страны, района, производственного коллектива и отдельного работника возможна при условии эффективного управления трудовыми ресурсами с учетом специфических условий конкретных территорий, секторов и отраслей народного хозяйства. Управление трудовыми ресурсами является центральной проблемой управления общественным воспроизводством, ибо функционирование главной производительной силы выступает решающим фактором экономического развития и общественного прогресса в целом.

Социально-экономические преобразования, проводимые в России на современном этапе развития экономики, имеют своей целью формирование стабильного общества. Однако именно в сфере социально-трудовых отношений имеют место весьма сложные и неадекватные проблемы.

Это вытекает не только из того, что рынок труда органически включен в систему рыночных взаимосвязей, а спрос и предложение рабочей силы подвластны имеющейся конъюнктуре, но и за счет экономических, политических и других факторов, а также сформировавшейся системы эффективного управления трудовыми ресурсами.

Необходимым условием целенаправленного повышения эффективности трудового потенциала страны является эффективное вмешательство государства в процессы его использования и развития. Диспропорции на рынке труда современной России, вызванные реализацией социально-экономических реформ, привели к неэффективному использованию трудового ресурса страны.

С одной стороны, работодатели не имеют возможности удовлетворять свои потребности в работниках определенных профессий, специальностей и квалификаций. Это приводит к возникновению незаполненных вакансий, недоиспользованию производственного потенциала, сдерживанию темпов роста объемов производства и производительности труда и, в конечном итоге – конкурентоспособности организаций и экономики России в целом.

С другой стороны, на рынке труда появляются невостребованные работники, формируются устойчивые группы населения, испытывающие трудности в поиске работы, снижается уровень жизни значительной части населения, не участвующей в общественном производстве.

Безработица, проявляясь через рынок труда, есть результат функционирования всей системы общественных отношений, включая экономические, социальные, политические, культурные, этнические и многие другие.

Учебное пособие в целом рассчитано в одинаковой степени как на студентов, аспирантов, преподавателей вузов, так и специалистов, осуществляющих свою деятельность в сфере управления персоналом, профессионалам, которым приходится сталкиваться с управлением трудовыми ресурсами на разных уровнях.

При подготовке рукописи книги были учтены мнения ведущих специалистов в области управления трудовыми ресурсами, при этом большинство примеров позволяет применять полученные

знания для аналитических исследований экономического и социологического характера, что и определяет особенность данного пособия.

Особую благодарность и признательность за ценные советы мы выражаем уважаемым людям, профессионалам с большой буквы: Е.А. Митрофановой А.Я. Кибанову, Л.В. Ивановской, В.И. Матирко, Т.Б. Турищевой, , Ю.Г. Одегову, которые оказали неоценимую помощь при подготовке настоящего учебного пособия.

Глава 1

ПРЕДМЕТ, СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДОЛОГИЯ КУРСА

Развитие науки управления трудовыми ресурсами начинается с момента исторически сформировавшихся социально-трудовых отношений. В свою очередь, трудовые ресурсы и связанные с ними процессы появляются там, где необходимо их последующее использование. Формирование общего представления по проблеме управления трудовыми ресурсами, нашло отражение во множестве публикаций отечественных и зарубежных экономистов. Так, например, идеи М. Вебера нашли свое воплощение в микросфере человеческих мотиваций, ценностей и отношений. В то же время А. Смит высоко оценивал роль и место человека в системе управления человеческими ресурсами. Широкое освещение вопросов управления трудовыми ресурсами и регулирования рынка труда получили в работах: А. Ананьева, Т. Борзунова, В. Буланова, И. Баткаевой, Н. Волгина, Л. Ивановской, А. Ильченко, Т.Б. Турищевой, С. Карташова, А. Котляра, А. Кибанова, И. Кузнецовой, Ю. Одегова, Д. Саруханова, В. Кобалиной, Е. Митрофановой, А. Шелуса, Н. Быченко, А. Дадашева, В. Павленкова и других ученых.

Управление имеет место во всех системах материальной действительности и, следовательно, во всех общественно-экономических формациях *трудящийся человек* был и остается решающим фактором производства. Категория «рабочая сила» и ее производные — «индивидуальная рабочая сила», «совокупная рабочая сила» и др. — отражают лишь уровень научной абстракции человеческого фактора производства, который связан с анализом экономических отношений, однако носителями таких отношений являются сами люди, а не их рабочая сила. В исторической ретроспективе вспомним слова Ш. Пасселье: «Нет богатства без основы, ресурсов, без богатств и управления, если нечем управлять».

Хотя существует достаточно много подходов к определению понятия «управление», но наиболее распространенным из них является следующее. *Управление* — наиболее эффективный способ целенаправленного воздействия субъекта управления на объект с целью изменения первоначального состояния и выведения его на более качественный уровень.

Управление трудовыми ресурсами является центральной проблемой управления общественным воспроизводством, поскольку оказывает значительное влияние на его наполняемость специфическим ресурсом для последующего использования в целях увеличения валового внутреннего продукта в стране.

Сущность любого явления выражается в его функциях, т.е. тех задачах, для решения которых оно предназначено. Согласно теории Анри Файоля, существует пять функций управления, характеристика которых представлена в табл. 1.

Все перечисленные функции не просто составляют единое целое, они переплетены друг с другом, проникают друг в друга так, что порой их трудно различить. Не исключено, что в системе управления трудовыми ресурсами все эти функции имеют место. Перечислим ряд *важных задач* современного курса управления трудовыми ресурсами:

1. Выявление основных закономерностей формирования трудовых ресурсов, раскрытие новых форм и видов занятости, совершенствование системы подготовки и профессиональное повышение качества трудовых ресурсов, подготовки кадров.

2. Совершенствование распределения и перераспределения трудовых ресурсов внутри страны, особенности трудовой миграции трудовых ресурсов, особенности занятости и безработицы в отдельных регионах.

3. Разработка мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в условиях дефицита рабочей силы.

4. Повышение эффективности действующих и только что созданных рабочих мест, совершенствование профессионально-квалификационной структуры.

5. Разработка систем управления трудовыми ресурсами.

6. Совершенствование и проектирование государственных и региональных программ управления трудовыми ресурсами.

На современном этапе развития экономики России для преодоления сложных проблем, связанных с управлением трудовыми ресурсами, необходима качественно новая и более детальная

ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ (В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ)

Функции управления и их характеристика				
Планирование	Организация	Координация	Мотивация	Контроль
Разработка и практическое осуществление планов, определяющих будущее состояние экономической системы	Достижение соответствия функционирования отдельных частей и установление особого порядка в системе	Упорядочение действий разных частей управляемой системы	Внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности	Наблюдение за объектом с целью проверки соответствия заданному состоянию
Используемые методы в управлении трудовыми ресурсами				
Экстраполяция	Организационные	Система коммуникаций	Номинальная и реальная зарплата	Статистический учет
Моделирование	Распорядительные	Систематизация информатизации	Система стимулирования	Программно-целевой
Регрессионный анализ	Экономические	Аналитическая составляющая	Морально-психологические	Оперативно-производственный
Экспертный метод	Социальные	Установление информационных связей	Повышение трудового потенциала	Финансовый
Факторный анализ и т.д.	Психологические и т.д.	Конкретизация исполнителей и т.д.	Профессиональное обучение и т.д.	Налоговый и т.д.

проработка всех концептуальных вопросов. На наш взгляд, это достигается за счет моделирования процессов управления и их оптимизации. Сегодня мы приходим к выводу о значительном повышении качества формирования и использования трудовых ресурсов, как в рамках конкретной организации, так и на уровне государства. В ближайшем десятилетии ни одна организация не сможет выполнять свою миссию без качественно новых трудовых ресурсов, а государство — без таких организаций. Следовательно, качество управления трудовыми ресурсами — социально значимая проблема, стоящая перед большинством регионов.

На рис. 1.1. представлена модульная программа изучения дисциплины «управление трудовыми ресурсами».

Глобальный и резкий поворот в истории нашей страны от социалистического хозяйства к экономике рыночно-предпринимательского типа вызвал необходимость разработки новой парадигмы управления трудовыми ресурсами. Осуществляемые в стране экономические реформы позволяют интегрировать народное хозяйство Российской Федерации в мировую экономику и занять в ней достойное место.



Рис. 1.1. Взаимосвязь специальных и общепрофессиональных дисциплин в курсе «Управление трудовыми ресурсами»

В ходе социально-экономических преобразований, глубоко затрагивающих сферу формирования и использования трудовых ресурсов России, появилась необходимость учета множества социально-экономических, политических и информационных составляющих. Основным критерием развития человека, а в целом и общества, является нравственная культура, профессионально-творческий потенциал, повышение благосостояния и укрепление здоровья нации.

В настоящее время развитие рыночных составляющих нашей страны обусловлено формированием новой модели управления народным хозяйством. Эффективность труда, а собственно и качество выполняемой работы и производительность труда, поощряется до сих пор весьма слабо, поскольку основные рыночные процессы не получили достаточного развития. Все это принципиально противоречит требованиям современной экономики, стремящейся к рациональному использованию трудовых ресурсов. Важная особенность такой экономики состоит в том, что интеллектуальный потенциал рабочей силы в решающей степени определяется усилением конкуренции на товарном рынке, а также проводимых с этой целью организационных преобразований. Как следствие этого можно констатировать значительное повышение потребности в рабочей силе (трудовых ресурсов) высокой квалификации.

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» имеет непосредственное отношение к таким предметным областям, как экономика труда, экономическая география, управление персоналом, экономика и социология труда и др.

В настоящее время проблемы, связанные с управлением трудовыми ресурсами, изучаются достаточно тщательно современными социально-экономическими науками, в которых отражены основные закономерности развития и использования трудовых ресурсов. Такие вопросы, как управление и формирование эффективной политики занятости, взаимосвязь частных и государственных служб занятости, формирование концепции самозанятости населения и др. остаются предметом отдельных исследований. Систематизация знаний в области управления трудовыми ресурсами необходима для повышения научного осмысления теоретических и практических вопросов, предпринимаемых на пути развития рыночной экономики России.

Разработка основ управления трудовыми ресурсами предполагает раскрытие основных компонентов системы, структуры механизма управления трудовыми ресурсами, региональных осо-

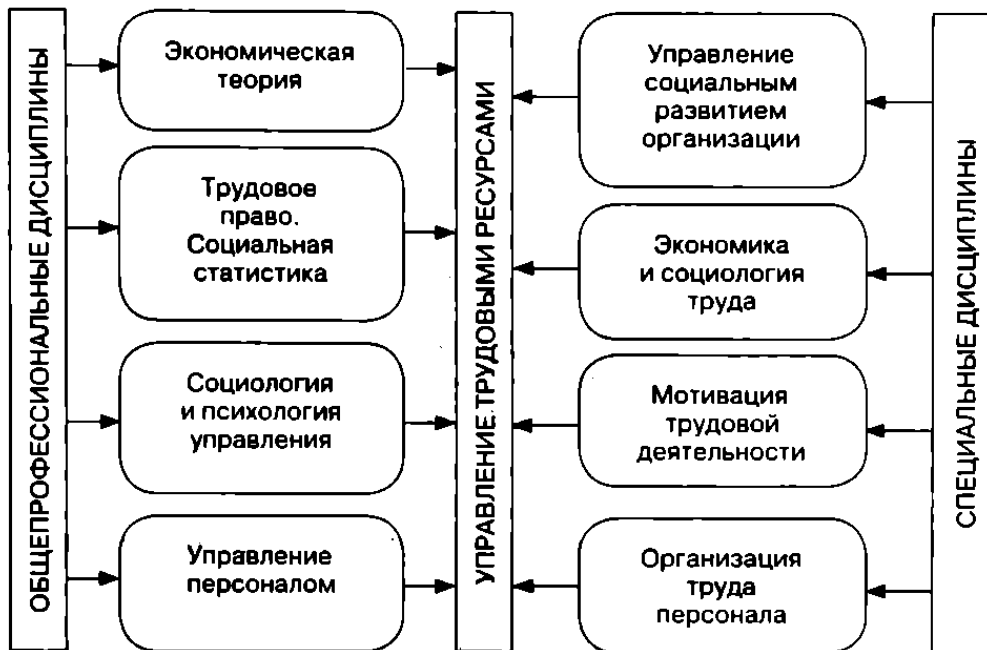


Рис. 1.1. Взаимосвязь специальных и общепрофессиональных дисциплин в курсе «Управление трудовыми ресурсами»

бенностей управления и др. Данный круг задач рассматривается в этом учебном пособии.

Контрольные вопросы

1. В чем актуальность курса «Управление трудовыми ресурсами» (УТР)?
2. Назовите наиболее авторитетных авторов по проблеме управления трудовыми ресурсами.
3. Перечислите пять основных функций управления трудовыми ресурсами.
4. Какие задачи стоят перед дисциплиной «Управление трудовыми ресурсами»?
5. Перечислите дисциплины, которые непосредственно взаимосвязаны с управлением трудовыми ресурсами.
6. Для чего необходима систематизация знаний в курсе «Управление трудовыми ресурсами»?
7. Как бы вы охарактеризовали современное социально-экономическое содержание процессов управления трудовыми ресурсами?

Глава 2

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ И ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

2.1. Труд как фундаментальная основа управления трудовыми ресурсами

Труд – это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому.

Трудовые ресурсы (труд) – это совокупность физических и умственных способностей людей, применяемых ими в процессе создания экономических благ.

Все эти социально-экономические категории находят свое отражение в концепции управления трудовыми ресурсами.

Различают потенциальные и фактически используемые трудовые ресурсы. Последние характеризуют реальное функционирование трудового потенциала трудоспособного населения. Трудовые ресурсы как экономическая категория выражают экономические отношения, складывающиеся в обществе на определенном этапе его развития.

Термин «трудовые ресурсы» возник в первые годы советской власти и использовался в обстановке централизованного управления людскими ресурсами страны. Впервые в отечественной научной литературе этот термин применил академик С.П. Струмилин для характеристики главного национального богатства — трудового потенциала страны. Успешное решение задач в рассматриваемой сфере во многом зависит от совершенствования правового обеспечения и системы действий, реализуемых соответствующими территориальными органами.

В условиях, когда наряду с правом на труд законодательно была закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться (или учиться с отрывом от производства), лица, длительное время без уважительных причин не работавшие, преследовались по закону и могли быть наказаны лишением свободы. Строгий статистический учет трудоспособного населения трудовых ресурсов (наряду с природными, материальными и финансовыми ресурсами) был одним из элементов централизованного планирования экономики.

С середины 1993 г. российская статистика перешла на рекомендованную международными конференциями статистиков труда и Международной организации труда систему классификации населения, согласно которой оно делится на экономически активное и экономически неактивное (более подробно см. далее).

Переход России от тоталитаризма и командно-административной экономики к экономике рыночной, свободному труду и запрету на принудительный труд делает бессмысленным использование термина «трудовые ресурсы» в его прежнем толковании. Не могут относиться к трудовым ресурсам лица, которых иначе как принудительно к труду не привлечешь. Правда, подобная аргументация не всем кажется убедительной; некоторые продолжают отстаивать прежнее представление, согласно которому трудовые ресурсы складываются из экономически активного населения, лиц, занятых учебной с отрывом от производства, и лиц, не занятых трудовой деятельностью и не обучающихся.

Трудовые ресурсы определенным образом формируют специфическую социально-экономическую среду своего существования, в которой они действуют как единый механизм, направленный на выработку конкретных действий. Люди, имеющие известные ценности и задачи, ориентируют себя на достижение конкретных результатов труда, равно как и социально-экономической эффективности.

Ресурсы (фр. средства, возможности) — в их первоначальном смысле означают запасы, доходы, дополнительный потенциал, богатство и их соответствующие источники.

Спрашивается, может ли предприятие считать своими материальными ресурсами какие-либо материалы, находящиеся в собственности другого предприятия, если последнее не собирается ему их ни продавать, ни передавать? Можно ли считать своими финансовыми ресурсами деньги, которые находятся у других людей и нам не принадлежат и, более того, которые нам не собираются

даже одалживать? Ответы отрицательные. Тогда почему же следует относить к трудовым ресурсам лиц, имеющих легальные средства существования, которые не работают и которых по закону нельзя заставить работать? Значит, нельзя называть ресурсом то, что не может быть использовано.

Все ресурсы можно разделить на виды:

- материальные (средства и предметы труда);
- финансовые (денежные доходы, накопления и поступления);
- природные;
- трудовые (людские ресурсы или персонал);
- информационные и т.д.

Разработка, использование и развитие наукоемких технологий, распространение компьютерной и информационной техники предполагают наличие трудовых ресурсов нового типа. И в этом отношении для России чрезвычайно полезен опыт целенаправленного формирования трудовых ресурсов творческого склада, накопленный на Западе с 1960-х гг., т.е. с начала развертывания научно-технической революции (НТР). Там этот процесс сразу же был возведен в ранг государственной политики.

Одним из ключевых аспектов рыночных преобразований становится политика интеллектуализации общественного труда.

Для российской экономики особенно важно то, что современный рынок труда формируется под влиянием широкого спроса на рабочую силу новаторского типа и одновременно ответного массового выхода на рынок труда кадров, хорошо подготовленных к труду в условиях интенсивных научно-технических перемен, способных к активной преобразующей деятельности.

В области совершенствования трудовых ресурсов особое значение приобретает воспитание личности, направленное на развитие ее творческого мышления и инициативы. Ключевым становится индивидуальный подход. Возникает типичная ситуация, когда каждый человек на всех стадиях обучения получает знания исходя из уровня своего интеллекта. Время обучения также индивидуально.

Для России очень важно систематически изучать опыт эффективного использования качественно новой, предполагающей высокую профессиональную и научную подготовку рабочей силы — трудовых ресурсов будущего, которые в настоящий момент в экономике России и других стран СНГ используются и оплачиваются плохо.

Следует обратить особое внимание на тот факт, что государственная политика трудовых ресурсов в ведущих капиталистических странах (США, Япония, Франция, Великобритания, Швеция и др.) проводится при весьма значительном финансовом, организационном и ином участии предпринимателей и многих других социальных институтов общества.

Современная рыночная экономика предъявляет новые требования к рабочей силе: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; снижение себестоимости изделий путем совершенствования методов производства и уменьшения затрат.

В экономической литературе само понятие «трудовые ресурсы» нередко отождествляется с «рабочей силой» и «персоналом». Правда, в принципиальном смысле этот термин связан больше с макроэкономическим уровнем, в масштабах использования трудоспособного населения на территории страны, а персонала — в рамках организации. Уточним эти социально-экономические категории.

Трудовые ресурсы¹ представляют собой трудоспособную часть населения (работающая и неработающая) в трудоспособном возрасте, которая в силу своих интеллектуальных, физических и психофизиологических свойств и практического опыта способна производить материальные блага и услуги.

Трудовые ресурсы (организации) с нашей точки зрения, необходимо рассматривать как часть профессионально-квалификационной структуры персонала организации, обусловленной возникновением трудовых отношений и последующим использованием трудового потенциала работников.

Человеческие ресурсы — понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека.

Понятие «человеческие ресурсы» более емкое, чем «трудовые ресурсы» и «персонал», так как содержит в себе совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств

¹ Понятие «трудовые ресурсы» используется для характеристики трудоспособного населения в масштабах всей страны, региона, отрасли экономики либо в рамках какой-либо профессиональной группы. Наряду с этим понятием применяются понятия «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «кадры», «персонал», «трудовой потенциал», имеющие разное содержание и смысловую нагрузку.

людей. Главной задачей в сфере труда является более эффективное использование трудовых ресурсов. При этом должны быть обеспечены увеличение объема рабочего времени, равномерное его использование в течение года и всемерная экономия труда.

Если рассматривать управление человеческими (трудовыми) ресурсами на микроуровне (организации) то, собственно трудовые ресурсы — это достояние производственной организации, как ресурс, который (как и другие ресурсы) надо эффективно использовать для достижения целей. При таком подходе работники рассматриваются как источник неиспользованных резервов. Наиболее часто управление человеческими ресурсами трактуется как мобилизация сотрудников посредством активной работы менеджеров. Для этого применяются следующие подходы:

- отношение к труду как источнику доходов организации;
- создание для каждого сотрудника простора для деятельности, чтобы он мог внести свой личный вклад в общее дело;
- активная социальная политика.

В основу практической политики многих предприятий в области трудовых ресурсов положена теория человеческого капитала, т.е. человек рассматривается в качестве важнейшего вида капитала фирмы, а затраты на оплату труда, создание благоприятных условий деятельности, подготовку и переподготовку, повышение квалификации — как особый вид инвестиций. Согласно данной теории, различия в заработной плате определяются неодинаковыми инвестициями в человеческий капитал по категориям работников. В результате увеличения таких инвестиций доходы работников возрастают, улучшаются и показатели экономической деятельности фирмы.

В настоящее время возобладала точка зрения, что затраты на образование, подготовку и переподготовку рабочей силы — это не издержки производства, которые необходимо минимизировать, а производственные инвестиции. «Благосостояние предпринимателей невозможно, если оно не будет сопровождаться благосостоянием рабочих», — писал Ф.Тейлор.

Поэтому практика выработала ряд взаимосвязанных ключевых элементов, которые вместе образуют замкнутый цикл управления рабочей силой:

- анализ рынка труда и модернизация рабочих мест;
- обеспечение взаимодействия с государственными и негосударственными структурами занятости;
- обеспечение технологических решений по оснащению системы рабочих мест;

- совершенствование механизма взаимодействия между объединениями организаций и частных лиц, социального партнерства в сфере использования трудовых ресурсов;
- отбор, прием и адаптация работника;
- мероприятия по защите высвобождаемых работников;
- взаимодействие с государственной службой занятости населения;
- планирование карьеры кадров организации, их профессионального и административного роста;
- анализ затрат и результатов труда;
- обеспечение рациональных условий труда, создание социально-психологического климата;
- разработка системы мотивации работника;
- участие в переговорах с профсоюзами;
- разработка социальной политики организации, пенсионная политика;
- разрешение конфликтов.

Трудовой потенциал, т.е. то, что непосредственно связано с качеством выполнения трудовых функций и эффективностью труда, формируется на основе специализированных инвестиций в человеческий капитал как со стороны организации, так и самого работника. Осознание необходимой потребности в высококвалифицированных специалистах предполагает, что инвестиционный характер, направленный на совершенствование трудового потенциала организации, обусловлен прежде всего реализацией стратегических целей и задач. Следовательно, такие трудовые отношения носят комплементарный характер, отражающий взаимообусловленность доходов и убытков.

Трудовые ресурсы организаций — это объект постоянного внимания со стороны руководства. Роль трудовых ресурсов существенно возрастает в условиях рыночных отношений. Инвестиционный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом на предприятии.

Трудовые ресурсы предприятий как по своей численности, структуре, так и профессионально-квалификационному составу складываются под влиянием технических, технологических, организационно-хозяйственных, социальных и демографических

факторов. Качественный состав трудовых ресурсов определяется общеобразовательной, специальной и научной подготовкой, квалификацией работников, их возрастным составом, опытом работы, творческим отношением к труду и т.д. Учет влияния каждой группы факторов на формирование численности и состава трудовых ресурсов предприятий представляется весьма важным для совершенствования механизма формирования этих ресурсов.

Поскольку управление трудовыми ресурсами представляет собой определенный механизм, позволяющий регулировать основные социально-трудовые отношения в процессе их формирования и использования, а также многообразно по избранным целям и решаемым задачам, то наиболее существенные, наиболее значимые связи и отношения выявляются и находят должное обоснование в заложенных в ее основу принципах (табл.2.1).

Таблица 2.1

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Принцип управления	Характеристика
Децентрализация	Перемещение принятия управленческих решений от центральных органов государственного управления трудовыми ресурсами к местным органам власти. Ограничивает использование трудовых ресурсов и дифференцируется в зависимости от потребности конкретного региона в рабочей силе
Адаптивность	Способность системы управления трудовыми ресурсами гибко реагировать на происходящие изменения внешней среды, что напрямую связано со способностью субъектов рыночного хозяйствования формировать необходимый качественный и количественный состав в конкретный момент времени
Субсидиарность	Перераспределение финансовых ресурсов для наиболее рационального и эффективного формирования и использования трудовых ресурсов в рамках обеспеченности региона рабочей силой
Дифференциация	Перераспределение функций субъектов федерального, регионального и муниципального управления, а также обеспеченности каждой функции ресурсами
Индикативное планирование	Ориентирует общество и государство на достижение реальных целей при формировании качественной рабочей силы, используя с этой целью экономические, политические, правовые, административные и иные рычаги

Принцип управления	Характеристика
Саморегулирование	Способность к самосохранению и восстановлению балансовой устойчивости, обусловленной воздействием внешнего (мирового) и внутреннего рынков рабочей силы на систему формирования трудовых ресурсов в соответствии с заданными параметрами
Структурно-организационный	Единство системы государственного управления трудовыми ресурсами при горизонтальном (законодательная, исполнительная, судебная) и по вертикальному делению (федеральная, региональная). Обеспечивает целостность, согласованность и последовательность процессов управления трудовыми ресурсами

Способность человека к труду находит отражение в понятии рабочей силы. Ее определяют как совокупность физических и духовных способностей организма и личности человека, используемых в производстве товаров и услуг. Более развернутое представление о возможностях и способностях рабочей силы дает понятие трудового потенциала как обобщающей характеристики личного фактора производства.

Вместе с тем понятия трудовых ресурсов, рабочей силы и трудового потенциала, по существу, не нацелены на изучение индивидуальных качеств человека как работника и личности. Поэтому более естественным понятием является человек труда как индивидуализированный элемент трудовых ресурсов, владелец рабочей силы, обладатель трудового потенциала.

Трудовые ресурсы имеют количественную и качественную характеристики.

Исходной базой для определения количественных характеристик трудовых ресурсов страны, региона или населенного пункта являются показатели численности населения: фактическая, прогнозируемая и средняя. Последний показатель используется при оценке и анализе демографических процессов: исчислении общих и специальных коэффициентов рождаемости, смертности, а также коэффициентов абсолютных темпов роста и прироста населения, среднего коэффициента прироста населения и среднего темпа прироста населения.

Качественный состав трудовых ресурсов характеризуется с точки зрения трудоспособности. При этом различают общую и профессиональную трудоспособность.

С точки зрения профессиональных способностей качественный состав трудовых ресурсов характеризуется образовательным уровнем и уровнем профессиональной подготовки, при анализе и оценке которых учитывается целый комплекс показателей: профессионально-квалификационная структура, удельный вес работников по всем видам деятельности, уровень квалификации по отдельным половозрастным группам и др.

Приобретение способностей к труду через систему общего и специального образования, профессиональной подготовки, восстановления и развития способностей к труду, наряду с естественным воспроизводством населения составляют первую фазу воспроизводства трудовых ресурсов — их формирование.

Технические и технологические факторы воздействуют на численность и состав работающих через изменение объема выполняемых работ и производительности труда. Группа технологических факторов связана также с методами преобразования средств и предметов труда с целью создания потребительных стоимостей, на производство которых было бы затрачено минимальное количество живого и овеществленного труда. Это может быть достигнуто за счет прогрессивных изменений в технологии производства различных видов продукции и замены одного вида исходного сырья на другой. Указанные изменения в конечном счете ведут к экономии затрат труда на производство продукции, а следовательно, и изменению численности и состава работающих.

При формировании трудовых ресурсов предприятия влияние технологических факторов на состав и численность работающих должно учитываться в том плане, чтобы содействовать в наиболее полной мере созданию максимальной экономии затрат труда на производство продукции. Совершенствование расчетов потребности предприятий в численности трудовых ресурсов нуждается, прежде всего, в научном обосновании процесса формирования структуры промышленно-производственного персонала, основанной на ведущей роли функционального разделения труда в системе разделения труда на предприятии. Многие авторы, исследуя изменение структуры трудовых ресурсов, рассматривают ее как определенную совокупность, развитие которой определяется только технико-экономическими факторами. Некоторые авторы вскользь упоминают организационные факторы. С нашей точки зрения, при исследовании процессов формирования и изменения структуры трудовых ресурсов необходимо использовать социаль-

но-экономический подход. Такой подход предполагает наличие особых социально-экономических отношений и процессов, в которых доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда. Кроме того, такие отношения имеют свою форму проявления с учетом особенностей технологии и выпускаемой продукции, фазы развития организации, стратегических целей и специфичности трудовых ресурсов.

Одним из условий отнесения граждан к трудовым ресурсам является их способность к труду, однако при этом некоторая их часть может быть задействована в экономике страны (занятые), а другая не задействована. Однако при этом они остаются частью трудовых ресурсов. С ростом конкуренции, совершенствованием технологий изменились и требования к работнику. Главным здесь является признание высокой социальной ответственности, лежащей на всех сотрудниках организации и в первую очередь на менеджерах. Это потребовало существенных изменений в принципах, методах и формах работы с человеком в организации. На первый план выдвигаются проблемы управления человеческими (трудовыми) ресурсами, человеческим потенциалом, где способность руководителя правильно поставить цель и эффективно распорядиться этими ресурсами становится главным фактором успеха организации.

Численность трудовых ресурсов непрерывно изменяется: увеличивается за счет вступления части населения в трудоспособный возраст; сокращается за счет достижения частью населения пенсионного возраста, а также выбытия по причине смертности. Уменьшение удельного веса населения в трудоспособном возрасте происходит в основном за счет увеличения численности лиц старше трудоспособного возраста, т.е. старения населения.

2.2. Формирование трудовых ресурсов

Основу обеспечения системы управления трудовыми ресурсами любой страны составляет население и трудовые ресурсы, которые представляют собой совокупность взаимосвязанных единым механизмом управления средств (финансовых, материальных, технических, людских и др.), характеризующий их количественный и качественный состав.

Источниками формирования трудовых ресурсов являются три основные категории населения (рис. 2.1).

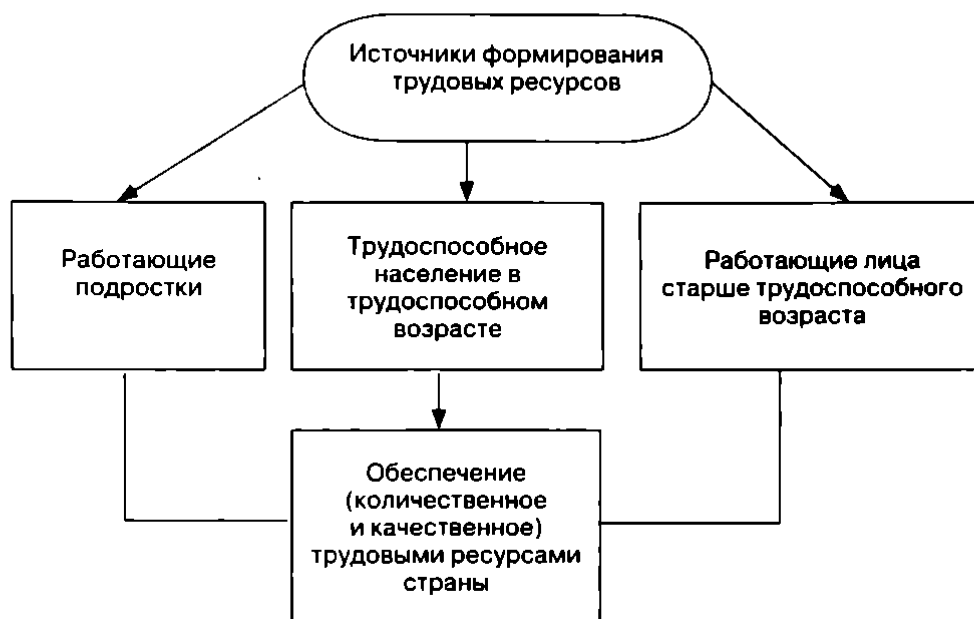


Рис.2.1. Источники формирования трудовых ресурсов

Суть перехода от планово-директивной системы формирования трудовых ресурсов к рыночной состоит в рациональном и гибком регулировании источниковой базы на региональном уровне. В число приоритетных задач по рациональному формированию трудовых ресурсов входят:

- обеспечение расширенного воспроизводства условий жизнедеятельности региона, высокого уровня качества жизни;
- оптимизация миграционных потоков, формирование условий и механизмов укрепления источниковой базы при формировании трудовых ресурсов;
- прогнозирование и программирование численности трудовых ресурсов (экономически активного и неактивного населения);
- формирование и реализация структурной, инвестиционной и научно-технической политики, направленной на обеспечение количественного и качественного состава трудовых ресурсов.

Необходимость создания рациональной политики при формировании трудовых ресурсов при переходе к устойчивому развитию характерна и на международном уровне. Например, всемирный банк и МОТ признают, что основной груз социально-экономических издержек в промышленности

несут на своих плечах работники и местные группы населения, зависящие в своем существовании от этих отраслей. Поэтому вопрос состоит в том, кто платит за переход к устойчивому развитию и кто получает с него дивиденды? Профсоюзы не могут поддерживать реформы, которые не учитывают интересы работников и не решают проблему гарантий занятости и сохранения рабочих мест, а, напротив, угрожают снижением доходов работников, их незащищенностью перед работодателем и ограничениями деятельности профсоюзов.

Всю совокупность целей по формированию трудовых ресурсов можно разделить в зависимости от конкретных форм воздействия, назначения и содержания, к которым относят экономические, социальные, экологические, научно-технические, политические и др. Такая дифференциация целей опирается на сущность и социальную ориентацию при формировании трудовых ресурсов для обеспеченности региона рабочей силой.

Например, научно-техническая цель при формировании трудовых ресурсов заключается в обеспеченности количественного и качественного состава организации рабочей силой на этапах разработки и внедрения инновационных технологий в промышленность, а также повышения уровня производительности и эффективности трудоустройства.

Формирование рынка трудового резерва в основном связано с главной целью — вовлечением трудоспособной части населения в процесс трудоустройства. Трудовой резерв представлен различными учебными заведениями, которые готовят рабочих, специалистов, управляющих; военнослужащих, подлежащих увольнению; лиц, лишенных свободы и ожидающих освобождения; домашних хозяйств, находящихся в поисках работы и т.д.

Однако формирование трудовых ресурсов с учетом потребности региона в рабочей силе может быть осуществлено только на основе использования функции регулирования этой системы. Государственное регулирование при формировании трудовых ресурсов должно опираться на следующие положения:

1) регулирование трудовых ресурсов состоит в обеспечении поддержания или изменения количественного и качественного состава рабочей силы с учетом в их потребности;

2) важным считается не планирование трудовых ресурсов, а методы такого планирования, которые либо усиливают, либо ослабляют эффект от такого планирования;

3) все процессы, связанные с формированием и использованием трудовых ресурсов, являются частью социально-экономического механизма управления.

В то же время состояние и проблемы формирования трудовых ресурсов на определенной территории должны иметь функциональную специфику управления рабочей силой и, прежде всего своей направленностью воспроизводства.

Таким образом, можно различать конечные цели при формировании трудовых ресурсов, непосредственные задачи как выражение зависимости использования рабочей силы и полученных на их основе результатов.

На определение границ трудоспособного возраста оказывают влияние разнообразные факторы, состав, содержание и значимость которых изменяется в процессе развития внешней и внутренней среды. Поэтому при выработке стратегии управления трудовыми ресурсами необходимо оценивать эти факторы, основной перечень которых представлен на рис. 2.2.



Рис.2.2. Факторы, влияющие на изменение границ трудоспособного возраста

Границы трудоспособного возраста носят подвижный характер и определяются социально-экономическими условиями и физиологическими особенностями развития человека.

Решающую роль в нормировании границ трудоспособного возраста населения играют социально-экономические условия. Максимальная возрастная граница соответствует физиологическому пределу участия старших возрастов в трудовой деятельности, предусмотренному законом о пенсионном обеспечении. Начальная граница определяется физиологическим развитием молодежи, ее знаниями, уровнем образования, продолжительностью обучения.

Трудоспособность – способность людей к осуществлению трудовой деятельности, она напрямую зависит от состояния здоровья человека.

В соответствии с характером работы, которую в состоянии выполнить человек, выделяют:

1) общую (т.е. способность к выполнению какой-либо работы в обычных условиях);

2) профессиональную, т.е. способность к выполнению работы по определенной профессии, специальности;

3) специальную, т.е. способность выполнять работу в нестандартных условиях производства и климата.

По объему обычно выделяют полную и неполную трудоспособность (ограниченную, частичную и т.д.).

Трудоспособный возраст варьируется в разных пределах и может зависеть от профессиональных, личных или специальных особенностей. Он означает такой возраст человека, который позволяет ему трудиться в данный момент, в данное время и при конкретных условиях:

а) 0–16 лет – как правило, считается нетрудоспособным возрастом, однако в соответствии с ТК РФ в случае получения основного общего образования либо оставления данного учреждения в соответствии с федеральным законом трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет. В некоторых случаях трудовой договор может заключаться с лицами, достигшими возраста 14 лет, по согласованию с одним из родителей (опекуном, попечителем);

б) 16–54 лет – для женщин (включительно);

в) 16–59 лет – для мужчин (включительно).

Трудоспособное население – это основная часть трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте, обладающая необходимым

психофизическим развитием, знаниями и практическим опытом, которая способна полноценно участвовать в физическом и интеллектуальном труде. В мировой статистике трудоспособным считается население в возрасте 15–64 лет, и по данным ООН оно составляет около $\frac{3}{5}$ всего населения мира. К настоящему времени рассматривается вопрос об увеличении срока трудоспособности, но в современных условиях средняя продолжительность жизни такова: для мужчин — 64 года, а для женщин — 74 года¹.

Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят по большей части от возраста: в ранний период жизнедеятельности человека и в поздний, когда человек утрачивает свою способность к трудовой деятельности. Возраст выступает в так называемой критериальной форме, позволяющей выделить из всего населения трудовые ресурсы. В связи с этим важно отметить общее (прогнозируемое) состояние трудовых ресурсов в 2007–2008 гг. По уровню состояния трудовых ресурсов Россия занимает достаточно высокое место, что на наш взгляд обусловлено освоением наукоемких технологий и диверсификацией производства.

Предпосылкой развития общественного производства, главной производительной силой выступает население — та часть, которая обладает совокупностью физических и духовных способностей, позволяющих ему трудиться. Трудоспособное население выступает как часть населения, ограниченная определенными возрастными границами.

Таким образом, формирование возрастных групп трудоспособного населения определяется объективными условиями не только физиологического развития людей, но и, прежде всего, общественных отношений. Это в значительной степени отражается на формировании демографической структуры трудоспособного населения, его размещении по территории страны.

Пример. 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) нижняя граница трудоспособного возраста была установлена в 14 лет. К концу второй пятилетки (1933–1937) 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. Прослеживаются тенденции сокращения

¹ Средняя продолжительность жизни в мире составляет приблизительно 65 лет. В индустриализованных странах она составляет 76 лет, в то время как в развивающихся странах она составляет в среднем 62 года, а в наименее развитых районах земли — лишь 50 лет.

доли населения моложе трудоспособного и трудоспособного возрастов и увеличения доли населения старше трудоспособного возраста. Специалисты прогнозируют заметное сокращение общей численности населения и доли населения в дорабочем возрасте, стабилизации доли населения в пенсионном возрасте и возрастании доли населения в рабочем возрасте, старение населения, что в дальнейшей перспективе приведет к сокращению численности населения в трудоспособном возрасте.

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют:

- 1) активную (функционирующую), т.е. лица, непосредственно занятые в общественном производстве;
- 2) пассивную (потенциальную) — учащиеся с отрывом от производства и занятые в домашнем хозяйстве.

Численность трудовых ресурсов определяется на конкретную дату, но ее можно рассчитывать и как среднюю за какой-либо промежуток времени. В России она составляет приблизительно 50% общей численности населения. В западной экономической науке нет единого подхода к определению трудовых ресурсов, поэтому в национальных статистических изданиях стран с рыночной экономикой, а также в международной статистике встречаются различные понятия, имеющие отношение к характеристике данной категории.

Однако для некоторых видов деятельности предусмотрены так называемые льготы. Они касаются таких людей, которые заняты работой, связанной с высокой психофизиологической нагрузкой или неблагоприятными условиями труда (химическая отрасль, металлургическая отрасль, балет и т.д.). Льготные пенсионеры в реальности могут продолжать трудиться и поэтому их включают в состав трудовых ресурсов.

2.3. Воспроизводство трудовых ресурсов

Важнейшим условием развития экономики страны является воспроизводство трудовых ресурсов как части воспроизводства населения.

Население — это совокупность поколений людей, осуществляющих свою жизнедеятельность в конкретно-исторических и общественных условиях на определенной территории. Важнейшим признаком населения является его способность к воспроизводству.

При этом воспроизводство трудовых ресурсов определяется воспроизводством всего населения, однако эти процессы не совпадают, что объясняется, в частности следующим:

- изменение рождаемости отражается на численности трудовых ресурсов только после того, как дети достигнут трудоспособного возраста;
- выбытие людей из трудоспособного возраста (достижение пенсионного возраста) влияет только на численность трудовых ресурсов.

Изучение динамики показателей населения во взаимосвязи с особенностями социально-экономической организации общества позволяет проследить изменения в условиях и характере воспроизводства населения и определить требования к трудовым ресурсам.

Воспроизводство трудовых ресурсов осуществляется за счет населения трудоспособного возраста, а также работников моложе и старше этого возраста. Численность населения трудоспособного возраста зависит от естественной миграции этой части трудовых ресурсов, а работников моложе и старше трудоспособного возраста — от их численности и уровня занятости.

Различают три типа воспроизводства населения (расчет проводится на 1000 человек населения):

А. *Простое воспроизводство*, когда число рождений и смертей равно, а численность населения стабильна;

Б. *Расширенное воспроизводство*, характеризуемое превышением числа рождений над числом смертей;

В. *Суженное воспроизводство*, означающее сокращение численности населения вследствие превышения смертности над рождаемостью.

По нашему мнению, развитие воспроизводственного потенциала претерпевает циклическую последовательность воспроизводственных стадий (рис. 2.3).

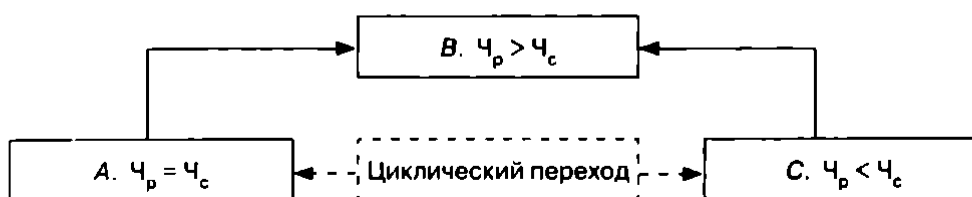


Рис. 2.3. Циклическая последовательность воспроизводственных стадий:
 $Ч_p, Ч_c$ – численность родившихся / умерших, тыс. чел.

Уделяя особое внимание процессу воспроизводства населения, как части воспроизводства трудовых ресурсов, государство целенаправленно инвестирует средства общества в общественное развитие. Со второй половины 1980-х гг. наблюдаются негативные демографические изменения: сокращение рождаемости, рост смертности населения, сокращение средней продолжительности жизни людей. Преодолению отрицательных тенденций в процессах воспроизводства населения призвана служить политика государства, направленная на стимулирование рождаемости, упрочение семьи, снижение заболеваемости и смертности населения. На протяжении многих десятилетий политика управления трудовыми ресурсами в СССР отталкивалась не от интересов человека, а от потребностей социалистической экономики, поэтому в СССР длительное время существовало такое явление, как нерациональная сверхзанятость: на предприятиях и в организациях был раздутый управленческий аппарат, количество вакантных рабочих мест в производственной сфере исчислялось миллионами и, как парадокс, одновременно существовала безработица.

Переход к рыночной экономике неизбежно привел к большим переменам в использовании трудовых ресурсов. Поэтому в частности Роструд совместно с Координационным советом объединений работодателей России, выступает за профессиональную подготовку молодежи как одного из стратегических потенциалов в развитии экономики страны.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это процесс возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения, включающий фазы формирования, распределения и использования. На рис. 2.4. приведена схема, иллюстрирующая основные этапы воспроизводства трудовых ресурсов.

Основным источником пополнения трудовых ресурсов является молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; ее численность зависит от режима воспроизводства населения, уровня рождаемости в стране, количества заключаемых браков, а также от величины детской смертности. При расширенном воспроизводстве населения и повышении уровня рождаемости будет расти число вступающих в трудоспособный возраст.

Существуют два типа воспроизводства населения и трудовых ресурсов:

- экстенсивный, который заключается в приближении структуры населения к суженному воспроизводству, высоким удельным весом смертности, низкой долей населения старших



Рис.2.4. Схема основных этапов воспроизводства трудовых ресурсов

возрастов, небольшими общими темпами роста населения страны. На практике экстенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов означает увеличение их численности без изменения их качественного состава в структуре экономически активного населения;

- **интенсивный** — в основном связан с реализацией социально-экономических программ по обеспечению и улучшению качества жизни населения, повышению реальных доходов на душу населения, увеличением удельного веса пожилого населения и продолжительности жизни. Чаще всего такой тип воспроизводства населения обусловлен продолжающимся ростом трудового потенциала общества на основе изменения

показателей образовательного уровня, профессионально-квалификационных характеристик трудоспособного населения, повышением эффективности использования рабочей силы и прогрессивных технологий.

Однако на состояние общей численности населения оказывает влияние неблагоприятное экологическое состояние окружающей среды и старение населения.

По сведениям Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), ежегодно во всем мире в результате загрязнения воздуха в среднем погибает 5–6%¹. Социологические исследования показывают, что практически во всех странах Европы, по меньшей мере, 20% населения — это те, кому за 60. Демографы предсказывают, что к 2050 г. каждому четвертому из десяти жителей некоторых европейских стран, например Австрии, Испании и Италии, будет больше 60 лет. Как отмечалось на Второй всемирной ассамблее по проблемам старения, состоявшейся в Мадриде (Испания), «старение населения» отразится как на социальном, так и на экономическом положении Европы. Станет труднее осуществлять выплату пенсий и медицинских страховок. Например, работодателям возможно придется нанимать пожилых на работу, организовывать для них свободный график или частичную занятость и тщательно планировать очередность отправления на пенсию своих служащих.

«Старение населения — глобальный процесс, который уже влияет или еще повлияет на всех мужчин, женщин и детей в мире... К 2050 г. впервые в истории человечества количество пожилых людей на земле превысит число молодых. Как отметил на ассамблее Генеральный секретарь ООН, менее чем через полвека число тех, кому за 60, увеличится с 600 млн почти до 2 млрд, превысив количество людей моложе 15 лет. Кроме того, по его словам, 80% этих пожилых людей будут приходиться на развивающиеся страны. Такое изменение состава населения связано со снижением уровня рождаемости и увеличением продолжительности жизни. На ассамблее говорилось о растущей потребности в работниках здравоохранения и социального обслуживания, которые могли бы заботиться о нуждах пожилых и обеспечить им «спокойную и достойную старость».

Удовлетворение потребностей людей и само существование человеческого общества невозможны без систематического возобновления процесса производства, в результате которого постоянно возобновляются не только материальные блага, но и условия их производства. Поэтому необходимо различать вовлечение дополнительных трудовых ресурсов, средств производства без изменения их технической основы (экстенсивное расширение производства) и

¹ Известно, что в канадской провинции Онтарио на лечение болезней, вызванных загрязнением воздуха, и на покрытие расходов, связанных с отсутствием людей на работе, тратится более млрд долл.

на основе технического совершенствования средств производства и рабочей силы (интенсивное расширение производства).

В настоящее время человечество поднимается на новую по своему значению волну научно-технического прогресса, которая может привести к радикальному изменению производительных сил современного общества в области микроэлектроники, информатики, биотехнологии, геновой инженерии, использовании новых видов энергии, нанотехнологий и т.д. Это создает предпосылки для социально-экономического развития страны, преодоления негативных последствий суженного воспроизводства населения. В промышленно развитых и новых индустриальных странах приоритетным направлением экономического развития становятся наукоемкие отрасли.

Поэтому в условиях влияния мировой экономической системы на факторы воспроизводства населения и трудовых ресурсов следует руководствоваться принципом соответствия решаемых задач и организационной структуры управления.

Принцип соответствия основан на формулировке требований, предъявляемых со стороны управляющей системы (государства, отдельного региона, местных органов власти) к индивидууму или группе (например, молодежи). В то же время группа составляет так называемый профиль (систему требований) к их возможностям в процессе решения проблем народонаселения. Обе стороны определяют ожидаемые результаты в процессе такого планирования, которое становится основой для оценки воспроизводственного потенциала общества.

Необходимость государственного вмешательства в воспроизводственный механизм трудовых ресурсов обусловлен резким отставанием потребностей регионов в рабочей силе и хозяйствующих субъектов рыночной экономики, включающим следующие моменты:

- а) наличие сбоя в механизме прироста численности населения;
- б) необходимость поиска более эффективных вариантов удовлетворения потребностей в общественных благах;
- в) необходимость преодоления демографических кризисов и социальных угроз.

Поэтому участие государственных структур в регулировании воспроизводственного потенциала составляет основу для дальнейшего роста населения и обеспеченности организаций трудовыми ресурсами.

2.4. Факторы, влияющие на формирование и использование трудовых ресурсов

Естественной основой трудовых ресурсов является население, выступающее как конкретно-историческая совокупность людей, проживающих в пределах определенной территории.

Если рассматривать проблему формирования трудовых ресурсов промышленных предприятий с точки зрения конкретной территориальной единицы, то эта проблема имеет, безусловно, самостоятельное значение. Это видно из того, что объектами управления выступают такие стороны производственно-хозяйственной деятельности, как определение рациональной структуры производственного персонала, расстановка работников в процессе производства, повышение эффективности использования живого труда, совершенствование качественного состава совокупной рабочей силы на предприятиях.

Влияние демографических процессов на формирование трудовых ресурсов осуществляется, прежде всего, через рост населения и изменение половозрастной структуры.

При этом возрастная структура населения оказывает воздействие на экономическую нагрузку трудоспособной части населения, мобильность населения, а также на уровень производительности труда и т.д. В целом изменения в составе населения и формирование потенциала трудовых ресурсов (рис. 2.5) взаимосвязаны и взаимообусловлены.



Рис.2.5. Схема формирования потенциала трудовых ресурсов

Можно констатировать, что демографические процессы находятся под влиянием ряда факторов:

- социально-экономических;
- политических;
- национальных;
- природных и др.

Демографическая политика охватывает обширный круг проблем воспроизводства населения, формирования состава и структуры трудовых ресурсов, их эффективного использования. Согласно прогнозам процесс демографического старения России получит дальнейшее развитие. Предполагается, что численность лиц моложе трудоспособного возраста сократится к 2011 г. (табл. 2.2).

Таблица 2.2

ЧИСЛЕННЫЙ СОСТАВ НАСЕЛЕНИЯ В ПЕРИОД 2007–2016 гг.
(по прогнозам Росстата РФ), %

Годы	Моложе трудоспособного возраста	Лица в трудоспособном возрасте	Старше трудоспособного возраста
2007	16,0	62,8	20,7
2011	15,5	61,8	22,7
2016	15,9	59,0	25,1

В узком смысле под демографической политикой следует понимать воздействие на воспроизводство населения посредством создания целого комплекса социально-экономических мероприятий, которые влияют на демографические процессы в обществе.

В широком смысле к демографической политике можно отнести следующие цели:

1. Сокращение ручного труда и замена информационно-техническими системами.
2. Решение социальных вопросов (улучшение жилищных проблем, формирование эффективных систем кредитования для молодых семей и др.).
3. Решение вопросов трудоустройства и достойного заработка.

На российском Дальнем Востоке дефицит трудовых ресурсов уже сейчас достаточно ощутим. Регион, территория которого составляет 36% всех российских земель, имеет выход к Тихому океану, богат природными ресурсами (добывается две трети золота, почти 100% олова, 40% вольфрама, запасы древесины составляют 21,3 млрд м³, морепродук-

тов — 26 млн т, энергоресурсов — 19,3 млрд т, в том числе разведанных запасов нефти — 320 млн т, природного газа — 1,6 млрд м³). В 1998 г. здесь проживало 7,5 млн человек — 5% населения страны, плотность расселения — 1,2 человека на 1 км² (в среднем по России — 8,7 человека на 1 км²). Быстрое старение населения, по прогнозам специалистов приведет в 2015 г. (по сравнению с 1998 г.) к сокращению занятых на 14%, численности несовершеннолетних — на 35%. Потери рабочей силы из-за ухудшения возрастной структуры увеличатся на 52%, что резко усилит демографическую нагрузку в этом регионе.

Трудовые ресурсы функционируют в особой среде — на рынке труда, а рынок труда функционирует, как и любой другой рынок по определенным законам и принципам, а это, в свою очередь, формирует целый ряд условий и факторов которые необходимо учитывать. Ведущая роль в этом взаимодействии принадлежит размещению производства, оно определяет в конечном счете размещение населения. В свою очередь размещение трудовых ресурсов и всего населения играет важную роль в размещении производства. Само наличие или отсутствие населения на той или иной территории является фактором, способствующим развитию производства или, наоборот, тормозящим его.

Регулирование распределения и перераспределения общественного труда между отраслями народного хозяйства, повышение трудоустроенности городов становится центральной задачей органов управления. Мобильность трудовых ресурсов, необходимость перераспределения их в пользу приоритетных отраслей — процесс закономерный, и он вызван главным образом ускорением научно-технического прогресса и интенсификацией производства. Нередко возникают диспропорции в отраслевой и территориальной трудовой обеспеченности. Одним из рычагов их размещения является проведение эффективной демографической и социальной политики, способствующей росту населения в городах с напряженным балансом трудовых ресурсов.

Очень важно при этом размещать трудоемкие производства в трудоизбыточных городах с одновременной подготовкой рабочих кадров из местной молодежи. Вот почему требуется постоянно уделять внимание совершенствованию размещения производительных сил, которое должно обеспечивать экономию общественного труда, комплексное и высокоэффективное развитие каждого малого и среднего города.

Уже в 1960–1970-е гг. в ведущих промышленно развитых странах были приняты законы, стимулирующие трудовую деятельность граждан, направленную на развитие интеллектуального потенциала рабочей силы, поощря-

ющие компании к инвестициям в трудовые ресурсы путем налоговых льгот, кредитов, общественного поощрения через прессу, телевидение и др.

В области использования трудовых ресурсов главной задачей является обеспечение эффективности занятости населения, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы. Это касается, прежде всего, тех мест, где сосредотачивается рабочая сила, а соответственно растет обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, что стимулирует их рациональное использование, высокий уровень производительности труда для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, повышение эффективности использования оборудования, машин, механизмов и как результат — рост объема производства продукции, снижение ее себестоимости, увеличение прибыли и улучшение ряда других экономических показателей.

Полноту использования трудовых ресурсов на микроуровне можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

2.5. Статистическое изучение трудовых ресурсов

Основанием для статистической отчетности по наличным трудовым ресурсам является баланс трудовых ресурсов. Он составляется ежегодно по стране в целом и по отдельным регионам.

Система показателей, отражающая наличие трудовых ресурсов и их распределение по сферам и видам деятельности, называется *балансом трудовых ресурсов*. Он состоит из двух частей — ресурсной и распределительной.

Ресурсная часть характеризует наличие трудовых ресурсов и их источники формирования. Этот раздел содержит данные о населении в трудоспособном возрасте и работающих лиц, находящихся за пределами этого возраста. Источниками информации являются текущие показатели демографической статистики о численности населения в указанном возрасте; сведения органов социальной защиты населения о численности неработающих инвалидов и лиц,

получающих пенсии на льготных условиях; данные обследования населения по проблемам занятости работающих пенсионеров и подростков.

Распределительная часть показывает соотношение экономически активного и экономически неактивного населения с выделением отдельных групп. Источниками информации о распределении трудовых ресурсов являются:

- сведения предприятий и организаций о численности занятых;
- материалы обследования населения по проблемам занятости;
- данные органов государственной службы занятости о численности официально зарегистрированных безработных;
- данные учебных заведений о численности обучающихся по дневной форме обучения.

Баланс трудовых ресурсов и их распределения могут строиться как для России в целом, так и для отдельных регионов. Различные группировки, используемые в балансе трудовых ресурсов, позволяют дать широкую социально-экономическую характеристику трудовых ресурсов с точки зрения как занятости в экономике, так и неиспользованного резерва ресурсов.

Для приведения в соответствие данных ресурсной и распределительной частей в численность трудовых ресурсов отдельной позицией включаются сведения об иностранной рабочей силе, привлекаемой для работы на территории страны. Очевидно, что составление баланса трудовых ресурсов того или иного региона требует весьма больших затрат времени. Тем не менее можно утверждать, что балансовый метод дает весьма надежную обобщенную информацию о трудовых ресурсах.

В то же время выделяется **баланс рабочих мест и трудовых ресурсов**, под которым понимается система показателей, характеризующая соотношение среднегодового количества рабочих мест и трудовых ресурсов по всем видам занятости, разрабатываемая в территориальном и отраслевом разрезах.

Академик С.Г. Струмилин, осуществивший широкую программу научных исследований в этой области и предложивший в качестве основной задачи планирования подготовку ежегодных проектов «общего перспективного баланса народного хозяйства по плановому использованию и распределению труда». В условиях плановой экономики, баланс трудовых ресурсов является одним из важнейших рычагов в решении проблем, связанных с рациональным размещением ресурсов труда. С переходом к рыночной экономике разработка баланса трудовых ресурсов не потеряла своей актуальности, однако используемая в настоящее время форма баланса трудовых ресурсов требует корректировки. В качестве основного

аргумента выдвигается необходимость учета новых форм и видов занятости, новых категорий работающих, показателей безработицы, новых форм миграции и т. д.

Баланс движения трудовых ресурсов отражает процесс поступления и выбытия трудовых ресурсов. Этот баланс может составляться как в целом по стране, так и по отдельным субъектам.

Система балансов трудовых ресурсов — это ряд взаимосвязанных таблиц, характеризующих процессы воспроизводства и использования трудовых ресурсов страны и ее отдельных территорий в конкретных условиях общественного развития.

Схема баланса должна позволить установить: соотношение в распределении трудовых ресурсов по отраслям народного хозяйства; перераспределение их между городом и селом, уровень и степень занятости в домашнем и личном подсобном хозяйстве; отвлечение трудоспособного населения на учебу с отрывом от производства; уровень занятости трудовых ресурсов в общественном хозяйстве и на учебе; участие в общественном производстве лиц в нетрудоспособном возрасте; социальный аспект занятости; дополнительные источники обеспечения потребности народного хозяйства в рабочей силе и их размеры.

Особый интерес представляет изучение источников (столбец 2, табл. 2.3) пополнения трудовых ресурсов различных сфер деятельности, основным из которых является система их подготовки в учебных заведениях. Выделяется также пополнение вследствие привлечения женщин, ранее не занятых в производстве, переход из других отраслей, а также пополнение вследствие миграции. В числе причин уменьшения трудовых ресурсов выделяется уход на учебу, в армию, естественная убыль (уход на инвалидность, на пенсию по возрасту, смерть).

Таблица 2.3

СХЕМА БАЛАНСА ДВИЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Сфера экономики по отраслям и формам собственности	Численность на начало года	Пополнение по источникам	Уменьшение по причинам	Численность на конец года
А	1	2	3	4

Различные категории, используемые при изучении населения, рынка труда и трудовых ресурсов, находятся в тесной взаимосвя-

зи, изучение которой способствует адекватной оценке процессов, происходящих на рынке труда, дает возможность изучить степень взаимодействия рынка труда с экономическими и социальными процессами как внутри страны, так и в мировом масштабе.

Движение трудовых ресурсов представляет собой сложный социально-экономический и демографический процесс изменения количественных и качественных характеристик той части населения, которая выступает носителем рабочей силы.

Общее движение трудовых ресурсов определяется объективными общественными условиями и включает:

- *естественное движение* — вступление в трудоспособный возраст новых поколений и утраты гражданами способности к труду;
- *социальное движение* — изменение социального положения граждан (переход работников от физического к интеллектуальному труду);
- *территориальное движение* — в отличие от миграции населения всегда связано не только с переменой места жительства, но и со сменой места трудовой деятельности, при этом часто меняется профессия, специальность и т.д.;
- *отраслевое движение* — перемещение между различными экономическими сферами или организациями, а иногда и между отделами, структурными подразделениями;
- *профессиональное движение* — изменение трудовых функций работников, включает переход к другой специальности или переквалификацию работника;
- *квалификационное движение* — представляет собой переход работника от одного уровня квалификации (разряда, уровня) к другому и характеризует качественное развитие рабочей силы.

Численность трудовых ресурсов страны можно определить по следующей формуле

$$TR = Ч_{\text{тр.в.}} - Ч_{\text{инв.льг}} + Ч_{\text{раб.пен.}} + Ч_{\text{мол}}$$

где $Ч_{\text{тр.в.}}$ — численность населения в трудоспособном возрасте; $Ч_{\text{инв.льг.}}$ — численность неработающего населения того же возраста, считающегося, согласно установленным государством правовым нормам нетрудоспособным; $Ч_{\text{раб.пен.}}$ — работающие лица пенсионного возраста; $Ч_{\text{мол}}$ — работающие подростки до 16 лет.

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста.

Абсолютный прирост трудовых ресурсов определяется на начало и конец рассматриваемого периода (обычно это один год или более длительный промежуток времени):

$$L = Ч_k - Ч_n,$$

где $Ч_k$ и $Ч_n$ – численность трудовых ресурсов на конец и начало календарного периода.

Темп роста исчисляется как отношение абсолютной численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода (чаще всего выражается в процентах). Если рассматриваются темпы за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая. По своей сути темп роста трудовых ресурсов – это отношение двух последовательных уровней ряда динамики численности (t) трудовых ресурсов и может быть представлен следующим образом: $(t_1/t_0) (t_2/t_1) \dots (t_n/t_{n-1})$.

Темпы роста национального дохода на душу населения и темпы роста чистой продукции по отраслям материального производства характеризуют в обобщенном виде эффективность общественного производства. Изменение количества затраченного живого труда в сфере материального производства оказывает непосредственное влияние на величину национального дохода. Этот показатель является одним из составляющих общего критерия эффективности производства, определяемого как отношение физического объема национального дохода к сумме затрат на его воспроизводство. Эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется совокупностью взаимосвязанных количественных и качественных показателей.

Темп прироста трудовых ресурсов – отношение абсолютной величины соответствующего прироста к численности трудовых ресурсов на начало периода, для которого исчисляется показатель:

$$L(z) = (Ч_k / Ч_n) - 1.$$

Количественные показатели, отражая степень вовлечения трудовых ресурсов в общественное производство, определяются динамикой оплаты труда, численностью занятых в народном хозяйстве и годовым фондом фактически отработанного времени.

Соотношение темпов роста национального дохода и численности, занятых по сферам и отраслям народного хозяйства, территории страны, изменение годового фонда оплаты труда и фактически отработанного времени показывает общее состояние использования трудовых ресурсов.

Для определения в плановом периоде эффективности использования вновь вовлекаемых в производство трудовых ресурсов разрабатывается показатель прироста национального дохода к приросту фонда оплаты труда работников сферы материального производства.

Качественные показатели эффективности использования трудовых ресурсов воздействуют на национальный доход опосредованно, через изменение производительности общественного труда. Показателем уровня производительности является производство национального дохода на одного среднесписочного работника отраслей материального производства. Чем меньше дополнительное количество живого труда вовлекается в производство национального дохода и выше его доля, полученная за счет роста производительности труда, тем эффективнее используются трудовые ресурсы в материальном производстве.

Существуют также другие показатели использования трудовых ресурсов, представляющие собой количественные характеристики общих или частных результатов трудовой деятельности работников. Эти показатели отражают уровень занятости трудового населения в общественном производстве, эффективность использования трудовых ресурсов. Например, показатели общественной, отраслевой и локальной (на отдельных предприятиях) производительности труда характеризуют уровень и темпы роста эффективного использования трудовых ресурсов.

Основным источником информации для определения численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте служат данные переписи населения. Однако интервалы между переписями населения бывают значительными. Поэтому на практике этот контингент дополнительно определяют как разность между общей численностью трудовых ресурсов и численностью занятых в общественном производстве.

Важнейшей экономической характеристикой трудовых ресурсов является *трудовой потенциал* – количество и качество труда, которым располагает субъект управления в течение известного периода времени (месяца, квартала, года).

Проф. Б.М. Генкин определяет следующие компоненты трудового потенциала в качестве неотъемлемой его характеристики: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность и асертивность (гармоничное объединение свойств личности), образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени.

Трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т.е. по отношению к индивиду трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных и социальных факторов.

Состав трудовых ресурсов страны или региона характеризуется многими количественными и качественными показателями. Первые отражают численность трудоспособного населения по полу, возрасту или регионам, вторые – по уровню профессионального образования, квалификационному составу, производственному опыту и т.д. Соотношение трудовых ресурсов по отдельным категориям определяет соответствующие характеристики или показатели по составу и структуре. В научных и практических целях могут быть установлены возрастные интервалы, к примеру, через 5 или 10 лет.

Основой для определения количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов служат такие исходные данные, как общая численность населения, средняя продолжительность жизни человека, установленный период рабочего возраста, доля трудоспособного населения, среднее количество отработанных часов, основные показатели трудовых затрат и уровня квалификации рабочей силы и т.д. Численность населения относится к наиболее общим показателям людских ресурсов и служит базой для расчета количества трудоспособных лиц. Из общей численности людей рабочего возраста вычитается число обучающихся и нетрудоспособных. Численность трудоспособного населения обычно устанавливается по данным периодически проводимой переписи с последующей корректировкой полученных результатов.

Изменение численности населения происходит под влиянием таких факторов, как естественный прирост и миграция. Естественный прирост населения определяется превышением рождаемости над смертностью. Миграция показывает механическое движение или перемещение трудовых ресурсов по экономическим регионам.

Количественной характеристикой трудового потенциала на *макроуровне* является экономически активное население, т.е. та его часть, которая формирует предложение рабочей силы на рынке труда.

Количественное измерение трудового потенциала на *микроуровне* осуществляется на основе показателя эффективного фонда времени, рассчитываемого для оптимальных условий функционирования персонала организации.

Количественный аспект характеризуется следующими параметрами:

- общей численностью трудоспособного населения;
- количеством рабочего времени, которое отрабатывает работающее население при сложившемся уровне производительности и интенсивности труда.

Качественный аспект трудового потенциала определяется следующими показателями:

- состоянием здоровья, физической дееспособностью трудоспособного населения;
- качеством трудоспособного населения с точки зрения уровня общеобразовательной и профессионально-квалификационной подготовки трудоспособного населения.

Важнейшей характеристикой качественного состава населения и его трудоспособной части являются образовательный уровень и профессиональное мастерство. Чем выше уровень развития личностного фактора, тем быстрее совершенствуется и производительней используется вещественный фактор. Более быстрое развитие человеческого фактора создает предпосылки для быстрой адаптации работников к изменяющимся условиям труда, стимулирует развитие творческого подхода к трудовому процессу. Профессиональные знания, которые впоследствии применяют люди в трудовом процессе в конечном счете влияют на уровень развития трудовых ресурсов как отдельного предприятия, так и страны.

На качество трудовых ресурсов влияет профессионально-квалификационная структура работников. Ее формирование происходит в органической связи с развитием научно-технического прогресса.

По данным Всемирного экономического форума, проводившего оценку конкурентоспособности по 59 странам в 1999 г. общий уровень трудовых ресурсов России оценивается как достаточно высокий. По этому показателю Россия занимает 25-е место из 59. Для оценки качества трудовых ресурсов может быть использован интегральный показатель качества рабочей силы. Он представляет собой средневзвешенную величину из четырех составляющих:

- 1) трудовое законодательство и тарифные соглашения;
- 2) соотношение между уровнями заработной платы и производительности труда;
- 3) трудовая дисциплина и отношение к труду;
- 4) уровень квалификации работников.

На основе экспертных оценок получают баллы, которые характеризуют степень благоприятствования для размещения про-

производства (страны, не подходящие для размещения производства оцениваются менее чем в 35 баллов).

Приведем некоторые характеристики трудовых ресурсов и показатели, которые могут использоваться при оценке инвестиций в человеческий капитал.

- общий уровень трудовых ресурсов;
- уровень квалификации и производительности трудовых ресурсов;
- производительность труда среднего рабочего;
- подготовка в системе начального и среднего образования;
- обучение на рабочем месте;
- средний уровень школьного образования, в годах;
- уровень математического и естественного образования;
- отношение к труду;
- общий уровень менеджмента;
- качество управления компаниями;
- профессиональное образование управляющих;
- подготовка персонала в компаниях;
- вовлечение персонала в работу компаний;
- развитие технологий;
- конкурентоспособность компаний.

В рамках этого подхода ведущее место занимает техническая (в общем случае инструментальная, т.е. направленная на овладение трудовыми приемами), а не управленческая подготовка людей на предприятии.

Как уже отмечалось, максимальный экономический эффект использования трудовых ресурсов возможен только при условии отраслевого и территориального сочетания при развитии производительных сил страны. Научно обоснованная территориальная организация общественного производства обеспечивает наибольший экономический эффект и наиболее полную занятость трудовых ресурсов.

Исторически сложилось так, что свыше $\frac{2}{3}$ населения России проживает на территории европейской части и на Урале и только около $\frac{1}{3}$ приходится на Сибирь и Дальний Восток. Такое размещение населения сказалось и на обеспеченности регионов трудовыми ресурсами.

В зависимости от обеспеченности трудовыми ресурсами согласно принятой классификации регионы делят на три категории:

1. *Трудоизбыточные*, характеризующиеся высоким уровнем естественного и механического прироста и недостатком наличия свободных рабочих мест.

2. *Трудодефицитные*, испытывающие недостаток в квалифицированной рабочей силе. Эти регионы отличаются сложными природно-климатическими условиями, недостаточно развитой социально-производственной сферой и инфраструктурой и слабой закрепляемостью рабочих кадров.

3. *Трудообеспеченные регионы*, располагающие балансом между наличием рабочих мест и рабочей силой.

Структура занятости экономически активного населения в значительной степени определяется уровнем и направлением специализации экономических районов. В структуре баланса занятости населения европейской части страны, исключая Северный и Уральский регионы, основная часть занятых трудовых ресурсов приходится на трудоемкие отрасли хозяйства — квалифицированные отрасли машиностроения, легкую промышленность, промышленность строительных материалов, строительство, сельское хозяйство и социальную сферу обслуживания. В то же время в Уральском, Западно-Сибирском, Восточно-Сибирском и Дальневосточном регионах большая доля экономически активной части населения занята в сфере тяжелой индустрии с высоким удельным весом в структуре хозяйства добывающих отраслей — топливно-энергетических и горнодобывающих. При этом доля занятых в других отраслях материального производства и непроизводственной сферы невелика. Для оценки эффективности использования трудовых ресурсов Ю. Цыпкин предлагает следующие показатели, которые составляют основу концепции использования трудовых ресурсов (табл. 2.4).

Таблица 2.4

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Показатели	Формула расчета	Обозначения
Уровень использования трудовых ресурсов	$k_y = TP / TP_{\text{нал}}$	k_y — коэффициент участия трудовых ресурсов в общественном производстве; TP — трудовые ресурсы, участвующие в производстве, чел.; $TP_{\text{нал}}$ — наличие трудовых ресурсов, чел.
Коэффициент использования рабочего времени в течение года	$k_p = PB_{\text{факт}} / P\Phi_{\text{возм}}$	k_p — коэффициент использования рабочего времени в течение года; $PB_{\text{факт}}$ — фактически отработанное время, ч; $P\Phi_{\text{возм}}$ — возможный годовой фонд рабочего времени, ч.

Показатели	Формула расчета	Обозначения
Коэффициент использования рабочего времени в течение дня	$k_d = V_{\text{факт}} / V_{\text{уст}}$	k_d — коэффициент использования рабочего времени в течение дня; $V_{\text{факт}}$ — фактически отработанное время в течение дня, ч; $V_{\text{уст}}$ — установленное время в течение рабочего дня, ч.
Коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов	$k_c = Z_m / Z_{\text{ср}}$	k_c — коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов; Z_m — максимальная или минимальная занятость работников в месяц, ч. $Z_{\text{ср}}$ — среднемесячная занятость работников, ч.

Данная концепция использования трудовых ресурсов формирует особую модель в системе управления трудовыми ресурсами. Качественная составляющая трудовых ресурсов всегда формируется на уровне конкретной организации. Сегодня мы не можем говорить об использовании трудовых ресурсов как о «твердом товаре». Проблемы, возникающие на уровне конкретной организации, предполагают пропорциональное изменение качественной составляющей на макроуровне. Это в свою очередь ведет к возникновению новых проблем для общества, ухудшению его социально-экономической составляющей, изменению демографической ситуации и т.п.

Нет ни одного общества, где бы ни сталкивались с проблемой бедности, ухудшением здоровья, отношением к окружающим. По нашему мнению интеграция усилий человеческого общества, направленных на решение социально-экономических проблем, хотя и будет адекватно влиять на отдельные страны или регионы, но в целом будет отражать общемировую тенденцию в экономике. По нашим прогнозам, Россия сможет интегрироваться в общемировую экономическую систему только посредством создания условий для развития трудовых ресурсов страны.

Наряду с количественной характеристикой, может быть дана и качественная характеристика трудового потенциала на микроуровне. Величина отклонения от идеального состояния, принимаемого за 100% (когда имеющиеся в наличии трудовые ресурсы точно соответствуют потребности в них), может быть определена по формуле:

$$D = (1 - t/p)100\% ,$$

где D – величина отклонения от идеального состояния, в % с соответствующим знаком: «+» означает дефицит работников требуемого качества, «-» свидетельствует об избытке. Если $D = 0$, то качество трудового потенциала является оптимальным; t – имеющиеся в наличии трудовые ресурсы, чел.; p – трудовые ресурсы, необходимые для решения необходимых задач, чел.

Однако при этом следует учитывать не только фактически имеющиеся трудовые ресурсы, но и необходимую потребность в них, поскольку от этого будет зависеть качественная составляющая, которая способствовала бы их правильному использованию в организации.

На макроуровне трудовой потенциал количественно равен совокупности занятых и безработных, или рабочей силе. При прочих равных условиях ВВП увеличивается пропорционально росту уровня занятости и снижается пропорционально росту уровня безработицы.

Рабочая сила – это термин, означающий способность человека к труду, его трудовые возможности.

Рабочая сила определяется также как совокупность физических, умственных и духовных сил, способности к труду, применяемых носителями этой силы в процессе производства. В современной экономической науке чаще применяется термин экономически активное или трудоспособное население. Как правило, это общее число лиц в трудоспособном возрасте от 16 лет и до принятого возраста выхода на пенсию, работающих или безработных, исключая недееспособных граждан.

Перечислим особенности рабочей силы как товара в рыночной экономике:

- Собственником и носителем (этого товара) является работник. Работодатель не может использовать товар «рабочая сила» таким образом, каким он считает для себя более предпочтительным.
- Рабочая сила – это личный фактор производства, при этом труд — это решающий фактор, а работник — главная производительная сила.
- Способность предлагать «рабочую силу» за определенную плату или доход. Если на рынке труда он не востребован или не продал свою способность к труду, то как собственнику рабочей силы ему нет никакой пользы от этого.
- В отличие от всех других видов товара «рабочая сила» проявляется в полезности товара после его купли, когда он начинает использоваться работодателем.

Экономически активное население (ЭАН) – это часть населения страны, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Это население, занятое общественно полезной деятельностью, приносящей ему доход. Его численность измеряется по отношению к определенному периоду и включает занятых и безработных.

Численность экономически активного населения оценивают по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости. В международных стандартах рекомендуется указывать минимальный возраст, принятый при измерении экономически активного населения. Он может быть принят на уровне 6 лет (Египет), 10 лет (Бразилия) и повышаться до 16 лет (США, Швеция). В большинстве стран он составляет 14–15 лет. В некоторых странах предусмотрены два минимальных предела: более низкий – для получения информации об экономической деятельности и более высокий – для группировки экономически активного населения.

Помимо минимального в ряде стран установлен максимальный возраст. Это означает, что лица старше его исключаются из расчета численности экономически активного населения. Например, в Дании, Швеции, Норвегии, Финляндии установлен верхний предел в 74 года. В России при проведении обследований населения по проблемам занятости ограничиваются возрастом в 72 года. Вместе с тем при группировке населения на занятых и безработных в большинстве стран максимальный возраст не устанавливается.

В западной экономической литературе понятие «экономически активное население» отождествляется с понятием «рабочая сила» (это характерно и для России). Очевидно, что все они отражают по большей части процесс вовлечения трудовых ресурсов в общественный процесс жизнедеятельности граждан.

Экономически неактивное население (ЭНАН) – это часть населения, которая не входит в состав рабочей силы среди населения в трудоспособном возрасте:

- учащиеся и студенты, обучающиеся в дневных учебных заведениях и не занятые никакой деятельностью, кроме учебы;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными, родственниками и т.п.;
- лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
- лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода.

По методологии МОТ экономически неактивное население включает еще две категории лиц, не входящие в состав трудовых ресурсов среди населения: лица, получающие пенсии (по старости, на льготных условиях, по потере кормильца) и не занятые никакой деятельностью; инвалиды, получающие пенсии и не занятые никакой деятельностью.

Поскольку численность экономически активного населения, а также занятых и безработных связаны аддитивно, динамика этих показателей характеризуется следующим образом:

$$k_3 = k_3 Y_3 + k_6 Y_6^0$$

где k_3 – коэффициент роста численности экономически активного населения; $k_3 Y_3$ – коэффициенты роста численности занятых и безработных; $k_6 Y_6^0$ – уровни занятости и безработицы в базисном периоде.

Сравнение категорий «трудовые ресурсы» и «экономически активное население» показывает, что они не совпадают. Переход нашей страны от командно-административной экономики к экономике рыночной, к свободному труду и запрету принудительного труда, провозглашенных Конституцией, делает бессмысленным использование понятия «трудовые ресурсы» в его прежнем содержании.

Контрольные вопросы

1. Чем отличается понятие «труд» от понятия «трудовые ресурсы»?
2. Какие виды ресурсов вы знаете?
3. За счет каких факторов численность трудовых ресурсов постоянно изменяется?
4. Кто впервые применил в отечественной научной литературе понятие «трудовые ресурсы»?
5. Что является источником формирования трудовых ресурсов?
6. Из каких частей состоит структура трудовых ресурсов?
7. Дайте определение трудоспособного возраста.
8. Назовите границы трудоспособного возраста в Российской Федерации.
9. От каких факторов зависят границы трудоспособного возраста?
10. Считаете ли вы необходимым увеличить верхнюю границу трудоспособного возраста исходя из средней продолжительности жизни в РФ?
11. Кого можно отнести к трудоспособному населению?
12. С каких позиций можно рассматривать процесс управления трудовыми ресурсами?
13. Какие типы воспроизводства населения вы знаете?
14. Какова циклическая последовательность воспроизводственных стадий?
15. За счет чего происходит формирование потенциала трудовых ресурсов?

16. В чем сущность демографической политики?
17. Какие требования предъявляются к трудовым ресурсам?
18. Какова государственная политика в области управления трудовыми ресурсами?
19. Как можно рассчитать количество трудовых ресурсов?
20. Какие показатели используются для характеристики трудовых ресурсов?
21. Можно ли назвать трудовой потенциал движущей силой экономики?
22. Как можно оценить качество трудовых ресурсов, какие показатели могут при этом использоваться?
23. Перечислите основные показатели использования трудовых ресурсов?
24. Чем отличается экономически активное население от экономически неактивного населения?

Глава 3

ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА НАСЕЛЕНИЯ

3.1. Социально-экономическая сущность занятости и безработицы

Изучение занятости населения приобретает особо важное значение при анализе уровня жизни населения и развития человеческого потенциала. Продуктивная, приносящая доход занятость создает необходимые для общественного развития товары и услуги, обеспечивает населению достаточный уровень доходов, формируя тем самым предпосылки для достойной жизни, всестороннего развития личности. Занятость в конечном счете является основой любого дохода и потребления.

Занятость – это участие населения страны в общественно полезном труде, характеризующееся уровнем занятости, т.е. долей трудоспособного населения, используемой в народнохозяйственном комплексе страны (табл.3.1).

Таблица 3.1

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ

№	Определение понятия «занятость»	Источник
1	Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход	Федеральный закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» ст. 1 п. 1 (от 19 апреля 1991 г. № 1032-1)
2	Занятость – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих местах и личных потребностей и интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода	Рынок труда: Учебник / Под ред. В.С.Буланова и Н.А.Волгина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2003. С. 74

Окончание табл. 3.1

№	Определение понятия «занятость»	Источник
3	Занятость населения, представляет собой социально-экономическое отношение по поводу приложения труда работников в различных сферах общественного хозяйства	Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие. М.: Высшая школа, 1989. С. 96
4	Занятость – это активное, творческое отношение субъекта занятости к своей жизнедеятельности. Занятость это не деятельность, а общественные отношения между людьми по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте	Рынок труда: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2004. С. 111
5	Занятость – категория, выражающая одну из сторон производственных отношений, связанных с включением работника в конкретную кооперацию на определенном рабочем месте. Занятость показывает, как трудоспособное население обеспечено рабочими местами	Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2003. С. 86

Полная занятость предполагает создание таких условий жизни, при которых каждому трудоспособному человеку предоставляется возможность при его желании быть занятым или незанятым. Полная занятость не означает, что все трудоспособное население в трудоспособном возрасте должно быть обязательно занятым. В силу ряда обстоятельств отдельные трудоспособные лица могут и не участвовать в процессе труда (женщины, ухаживающие за детьми; люди, не работающие, потому что желают сменить профессию, и др.). Полная занятость достигается, когда спрос на рабочую силу совпадает с ее предложением, что случается довольно редко в условиях рыночной экономики.

Частичная занятость предполагает заранее обусловленную работу в течение неполного рабочего дня, неполной рабочей недели. Она наблюдается в странах с высоким уровнем экономического развития, где развитие производительных сил создает экономические условия для частичной занятости. В настоящее время удельный вес частично занятых в экономически активном населении составляет: в Норвегии — 25,6%, Великобритании — 24,7, Швеции — 24,7, Австралии — 20,2, США — 17,3, в Японии — 12%. Рост категории «частично занятос население» предполагает достаточно высокий уровень оплаты труда. Неполный рабочий день (неделя) может более широко использоваться и в нашей стране, особенно

среди женщин, не как вынужденная, а как сознательно выбранная форма организации труда.

Особого внимания заслуживает *скрытая занятость* (потенциальная безработица), при которой работники трудятся не по своей воле в режиме неполной занятости, пользуются отпусками по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы. Такая неполная видимая занятость преуменьшает реальное число безработных. По данным Росстата, к концу 1994 г. 4,8 млн человек вынужденно трудились в режиме неполной рабочей недели и находились в неоплачиваемых или частично оплачиваемых отпусках. Поэтому с учетом данной категории работников общий потенциал безработицы составлял 10,1 млн человек, или 13,5% экономически активного населения.

В соответствии с методологией, рекомендуемой ООН, к занятым относятся лица трудоспособного возраста, которые в данный момент работают по найму или являются работающими на себя. Поэтому «занятость» необходимо рассматривать как социально-экономическую категорию, имеющую разную социальную направленность. С одной стороны, она связана с договорными правоотношениями с наймом, которые предлагают работодатели, с другой — она отличается независимостью и самостоятельностью, присущими наиболее социально-адаптивному слою общества.

Третью фазу воспроизводства трудовых ресурсов составляет процесс их использования, под которым понимается:

- уровень занятости трудоспособного населения общественно полезным трудом;
- его распределение между отраслями, сферами хозяйства и по территории страны;
- эффективность использования рабочей силы непосредственно на производстве.

С понятием использования трудовых ресурсов тесно связано понятие занятости, характеризующее различные формы участия трудоспособной части населения в общественно полезной деятельности с получением соответствующих доходов. При этом занятость включает в себя не только работу по найму на предприятиях, в организациях и учреждениях различных форм собственности, но и предпринимательство, самозанятость, индивидуальную трудовую и творческую деятельность, работу в личном подсобном хозяйстве, занятость домашним хозяйством и воспитанием детей, исполнение государственных и общественных обязанностей, обучение в средних специальных и высших учебных заведениях.

Статус в занятости определяется для той части трудовых ресурсов, которая участвует в общественно полезной деятельности. К ней относятся лица, предлагающие свою рабочую силу для производства товаров и услуг с целью получения дохода (граждане, занятые в государственном секторе экономики, кооперативах, частном секторе), с одной стороны, а также участвующие в общественно полезной деятельности (учащиеся с отрывом от производства, служащие в РА и др.), не приносящей прямого денежного дохода, – с другой.

Статус в занятости для отдельного лица определяется степенью экономического риска, элементом которого является характер взаимоотношения лица, наделенного определенными полномочиями (в пределах установленных обязанностей), с другими работниками или предприятиями.

Изменения в структуре экономики не могут не повлечь изменений в составе занятых. Так, появляются операции с недвижимым имуществом, общая коммерческая деятельность по обеспечению рынка. В ближайшем будущем классификация отраслей народного хозяйства по рекомендации Статистической комиссии ООН будет заменена классификацией видов экономической деятельности: продукции и услуг. Соответственно будет изучаться и состав занятых по видам экономической деятельности:

- сельское хозяйство, охота, лесоводство;
- рыболовство;
- горнодобывающая промышленность и разработка карьеров;
- обрабатывающая промышленность;
- электроэнергия, газ и водоснабжение;
- строительство;
- оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, бытовых приборов и предметов личного пользования;
- транспорт, складское хозяйство и связь;
- гостиницы и рестораны;
- финансовое посредничество (кроме обязательного социального страхования);
- деятельность по операциям с недвижимым имуществом и арендой, исследовательская и коммерческая;
- государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование;
- образование;
- здравоохранение и социальные услуги;

- деятельность по предоставлению коммунальных, социальных и персональных услуг;
- деятельность по ведению частных домашних хозяйств с наемным обслуживанием.

Основное содержание рыночных подходов в системе занятости населения в социально-ориентированной экономике выражено через добровольность труда, мотивацию населения и т.д.

Сбалансированное сочетание полной и эффективной занятости.

Добровольность труда, равная ответственность гражданина и государства за возможность иметь работу, обеспечивающую достойный образ жизни.

Свободный перелив рабочей силы между сферами предложения труда, отраслями, профессиями и территориями.

Новая трудовая мотивация, предприимчивость и высокая заинтересованность работников в результатах труда.

Социальная защищенность в сфере занятости.

Формирование занятости обеспечивается государственной политикой.

Можно выделить состав занятого населения по двум интегрированным группам:

1. На условиях найма посредством купли-продажи рабочей силы. В настоящее время в России около 90% — наемные работники, т.е. лица наемного труда, заключившие трудовой договор, контракт с руководителем предприятия или устное соглашение с отдельным лицом об условиях трудовой деятельности и размере оплаты труда.

2. На условиях самонайма. К лицам, работающим на индивидуальной основе, относятся граждане, осуществляющие самостоятельно деятельность, приносящую доход, не используя при этом наемный труд (за исключением случайных или сезонных работ).

К работодателям относятся лица, управляющие собственным частным (семейным) предприятием, фермой или работающие самостоятельно, но постоянно использующие труд наемных работников. Неоплачиваемые работники семейных предприятий — это лица, работающие без оплаты на частном семейном предприятии, которым владеет родственник. Члены коллективных предприятий — лица, работающие на данном предприятии и являющиеся собственниками, совладельцами его. Они принимают непосредственное участие в решении всех вопросов, связанных с деятельностью предприятия, распределением его доходов среди членов

коллектива. Не поддаются классификации по статусу в занятости лица, информации о которых недостаточно и (или) которые не могут быть отнесены ни к одной из перечисленных категорий.

В ряде регионов России разрабатываются методики планирования по внедрению программ самозанятости и предпринимательства (в частности, Ивановская область). Основной научной проблемой регионального характера является формирование и развитие новых форм и видов занятости, в том числе самозанятости, а также интеграции региональных центров поддержки малого и среднего бизнеса на базе действующих структур и расширения экономической самостоятельности граждан.

Технико-технологические и организационно-экономические диспропорции, вызванные реализацией нерациональных социально-экономических реформ в России, привели к неэффективному использованию трудового ресурса страны и росту безработицы.

С одной стороны, работодатели не имеют возможности удовлетворять свои потребности в работниках определенных профессий, специальностей и квалификаций. Это приводит к возникновению вакансий, недоиспользованию производственного потенциала, сдерживанию темпов роста объемов производства и производительности труда и в конечном счете – конкурентоспособности организаций и экономики России в целом.

С другой стороны, на рынке труда появляются невостребованные работники, формируются устойчивые группы населения, испытывающие трудности в поиске работы, снижается уровень жизни значительной части населения, не участвующей в общественном производстве.

Рынок труда органически включен в систему рыночных взаимосвязей, а безработица проявляется через этот рынок труда, отражая функционирование всей системы общественных отношений, включая экономические, социальные, политические, культурные, этнические и многие другие.

В процессе управления самозанятостью, в частности в регионах, можно выделить некоторые положения, отражающие основные проблемы и пути их решения (на примере Ивановского региона).

1. Крайне перспективным, на наш взгляд, является формирование новых источников занятости местного населения и создание дополнительных рабочих мест, которые бы отвечали хозяйственным и социальным потребностям локального социума. Мы выделим лишь некоторые из широкого многообразия: открытие физическим лицом фирмы, семейный бизнес, повседневные быто-

вые услуги, туризм и рекреации, фермерское хозяйство, развитие несельскохозяйственного бизнеса в сельской местности, услуги, способствующие улучшению условий жизни, защита окружающей среды; франчайзинг и т.д.

2. В настоящее время нет единой региональной политики в сфере управления самостоятельной занятостью населения и интеграции предпринимательских структур и служб занятости в данном направлении.

3. Отсутствует система вспомогательных и консультационных служб при организации самозанятости населения, которые обязательно наличествуют во многих развитых странах мира.

4. Промышленная направленность Ивановской области обусловила формирование отраслей производства с преобладающим количеством женщин. В результате кризиса градообразующих предприятий региона высвобождается рабочая сила, большая часть которых составляют женщины. Традиционно не хватает инвестиций в формирование и создание новых рабочих мест и повышения весьма низкого уровня жизни населения.

5. По нашему мнению, целесообразно предусмотреть разработку комплексной и долгосрочной программы приоритетного экономического развития на основе создания новых рабочих мест за счет развития малого бизнеса и системы регулирования самозанятости граждан.

Изложенные выше конкретные меры содействия трудоустройству граждан области отвечают общим стратегическим задачам оптимизации в условиях ограниченных экономических возможностей улучшения положения граждан на рынке труда. К их числу мы относим:

- существенное повышение конкурентоспособности на рынке труда;
- эффективная и быстрая система создания новых рабочих мест для каждого из индивидов;
- развитие малого и среднего бизнеса;
- совершенствование отраслевой и профессиональной структур путем сокращения неквалифицированных или малоквалифицированных работ, связанных с устаревшей технологией и нерыночными формами организации и функционирования экономики.

Другое направление мер связано с содействием занятости молодежи в организации собственного дела, малого бизнеса. Для нашей страны такое направление имеет первоочередное значение.

Поэтому было бы целесообразно активнее содействовать молодежи, стремящейся к предпринимательской деятельности или работе в малом бизнесе в рамках регистрируемой занятости. На первых порах, чтобы не допустить дальнейшего расширения неформального сектора экономики, следовало бы предусмотреть, помимо эффективного организационно-информационного содействия, льготы в налогообложении в целях выравнивания уровня доходов индивидуальных и работников малого бизнеса в регистрируемой и неформальной экономике.

Как показывает ряд социологических исследований, наиболее важными являются следующие мотивы к предпринимательству: а) достижения в индивидуальном развитии и бизнесе; б) мотивы зарабатывания денег, материального обогащения и экономической обеспеченности на будущее заняли четвертое место; в) мотивы участия в предпринимательстве, связанные с прошлым негативным опытом работы по найму в компаниях (увольнение, плохой руководитель на прежней работе), в целом — наименее важны для американских и российских предпринимателей.

Малое предпринимательство является наиболее быстрым и сравнительно эффективным средством смягчения безработицы, его рост до настоящего времени не корреспондировался с масштабами проблемы занятости в регионах (уровнями безработицы в них). В основе благоприятных условий для развития малого предпринимательства лежат скорее объективные условия, нежели государственная поддержка малых предприятий. В числе этих условий можно выделить:

- статус территории как агломерации во главе с крупным промышленно-административным центром или в зоне его притяжения (здесь наиболее развиты торговая сеть, инновационные и вспомогательные промышленные малые предприятия, бытовые услуги населению);
- наличие на территории диверсифицированного машиностроения, промышленности стройматериалов и т.п., на базе которых возникают и успешно функционируют малые предприятия производственного типа;
- наличие в регионе малоиспользуемого или неиспользуемого сырья, неэкономичного для крупной промышленности.

Таким образом, развитие системы регулирования самостоятельной занятости граждан требует совершенствования всего комплекса организационно-управленческой деятельности в отношении самозанятости на основе развития методологической базы с целью

формирования подхода к процессам регулирования самозанятости в регионах.

Обеспечению занятости населения и преодолению негативных последствий безработицы служит государственная политика в этой области, которая определена Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Занятость может проявляться в нескольких формах, и ее можно рассматривать относительно трех позиций (рис. 3.1).

Основные направления политики занятости:

- предоставление равных возможностей всем гражданам России в реализации права на труд и свободный выбор вида занятости;
- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному и творческому труду;
- соблюдение принципа добровольности труда, в соответствии с которым обеспечивается свободное волеизъявление граждан в выборе профессий;
- социальная защита в области занятости;
- сочетание самостоятельности местных органов власти с согласованностью действий при проведении централизованных мероприятий в решении проблем занятости населения;
- координация деятельности в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;

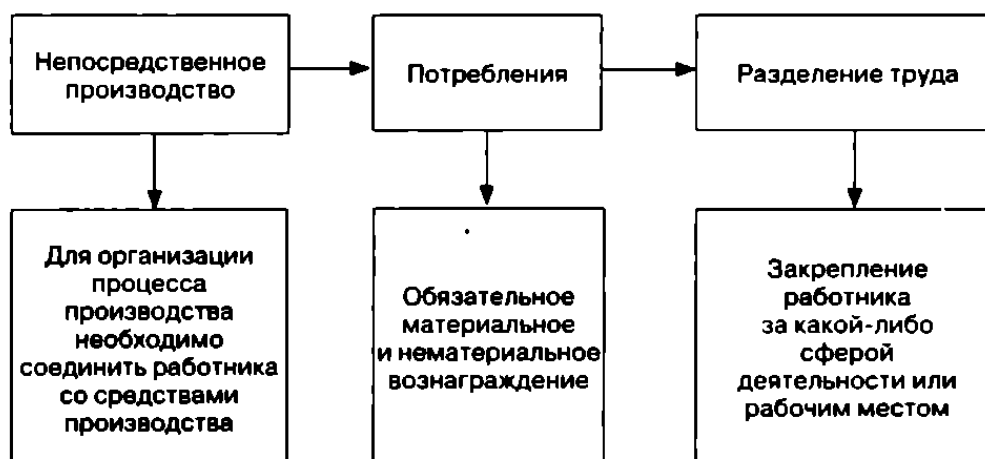


Рис. 3.1. Формы проявления занятости

- поощрение работодателей в создании новых рабочих мест;
- международное сотрудничество в решении проблемы занятости и некоторые другие направления.

Одна из причин, породивших массовую безработицу в период перестройки и распада СССР, — развал межхозяйственных связей и свертывание по этой причине производства на крупных и сверхкрупных предприятиях, сопровождающееся сокращением числа рабочих мест. Перестройка системы управления и политического устройства общества, повлекла большое сокращение числа занятых на руководящих должностях в аппаратах государственного управления, армии. Сразу же возник специфический вид безработицы среди лиц высокой квалификации, профессионально непригодных к использованию в низовых хозяйственных звеньях производственной и непроизводственной сфер.

3.2. Связь занятости и безработицы

Занятость — одна из важнейших социально-экономических проблем рыночной экономики. Ее статистическое отражение неоднократно обсуждалось на международных конференциях статистиков труда (1949, 1957, 1982, 1993 гг.), проводимых Международным бюро труда (г. Женева) — основным рабочим органом Международной организации труда.

В соответствии с концепцией рабочей силы, отвечающей международным стандартам, занятость и безработица рассматриваются как две взаимодополняющие характеристики. Равновесию экономической системы соответствует определенный уровень занятости. При этом обычно спрос на труд превышает существующий объем занятости, что обуславливает наличие безработицы. Вместе с тем, это превышение не беспредельно для обеспечения экономической и социальной стабильности общества. Поэтому в странах с рыночной экономикой занятость и безработица изучаются систематически. Статистические данные необходимы при регулировании рынка труда, обеспечении социальной защиты населения, организации своевременной профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Перед статистикой занятости и безработицы стоят следующие задачи:

- сбор данных о численности занятых и безработных как составных частях рабочей силы;
- измерение уровня занятости и безработицы с целью изучения состояния, тенденций на рынке труда;

- изучение трудоустройства населения для оценки ситуации на рынке труда и ее прогнозирования;
- изучение состава занятых и безработных для разработки программы занятости;
- измерение взаимосвязи между занятостью, доходом, содержанием и другими мотивациями труда с целью разработки программы занятости.

Выполнение этих задач создает условия для измерения предложения рабочей силы и ее фактического использования. При этом используются различные источники информации.

Выборочные обследования в сочетании с данными текущей отчетности для определения численности безработных рекомендуются МОТ и практикуются в ряде стран. Например, американское Бюро статистики труда информацию о безработице собирает через текущие обследования населения, проводя выборочные обследования 60 тыс. семей, опрашиваемых ежемесячно.

Определенную помощь в сборе данных о занятости могут оказать и материалы выборочных обследований предприятий. С 1991 г. в России ежемесячно проводится мониторинг предприятий и банков организацией «Российский экономический барометр» (РЭБ). В настоящее время РЭБ является единственной организацией, осуществляющей анализ экономической ситуации в России на основе конвенциональных методов опросной статистики. Сеть респондентов РЭБ насчитывает свыше 1000 хозяйственных единиц из всех отраслей и регионов России.

Уровень занятости и уровень безработицы, исчисленные в процентах от численности рабочей силы, соответственно имеющей и не имеющей работу, количественно связаны соотношениями:

$$У_з + У_б = 100\% \text{ или } У_з = 100\% - У_б,$$

где $У_з$ – уровень занятости; $У_б$ – уровень безработицы;

Уровень занятости можно рассчитывать как в целом, так и по отдельным группам (например, полу, образованию и т.д.):

$$У_з = (\text{Численность занятых} / \text{численность ЭАН}) 100\%.$$

Из представленных формул следует, что уровень занятости снижается при росте уровня безработицы. А поскольку безработица может вызываться различными причинами, то и меры, направленные на реализацию трудового потенциала общества, вырабатываются не абстрактно, а с учетом конкретных источников возникновения безработицы.

Наиболее общим показателем, характеризующим безработицу, является уровень безработицы:

$$U_{\text{б}} = (\text{Численность безработных} / \text{численность ЭАН}) 100\%.$$

Основная цель систем управления занятостью состоит в стимулировании спроса на рабочую силу и в приближении структуры предложения труда к структуре спроса на труд.

Действительно, в мультипликативной модели факторной системы изменение ВВП можно рассматривать как результат влияния двух факторов: трудового потенциала и производительности труда, что позволяет рассчитывать для экономики каждой страны присущие ей «коэффициенты пропорциональности».

Непосредственное управление занятостью осуществляют органы службы занятости населения. Опыт развитых стран показывает, что в центральном аппарате службы занятости должно работать около 5% общей численности службы. Основной объем работы по управлению занятостью выполняют региональные и местные (городские и районные) службы занятости.

В настоящее время одним из актуальных вопросов при изучении занятости является изучение нестандартных форм занятости.

Под **нестандартными формами занятости** понимаются формы, которые непосредственно связаны с гибкостью рынка труда и применяемых технологий, отражающих динамику развития этого рынка. Поскольку количество высвобождаемых работников в большей степени приходится на женщин (рис. 3.2), более предпочтительным является применение альтернативных форм занятости в случае структурной безработицы.

К гибким формам занятости можно отнести: самозанятость, неполную занятость, совместительство, надомную работу и т.п. При этом следует отметить, что стабильное, устойчивое развитие регионов невозможно без применения гибких форм занятости.

Реализация мер содействия занятости должна проводиться с учетом социально-экономического развития региона, создания и сохранения рабочих мест. Носителем трудовых отношений в обществе является работающая часть населения. Эта категория людей, а также те, кто хотел бы работать, но по различным обстоятельствам не работает, представляют собой объект исследования экономикой и социологией труда. 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.

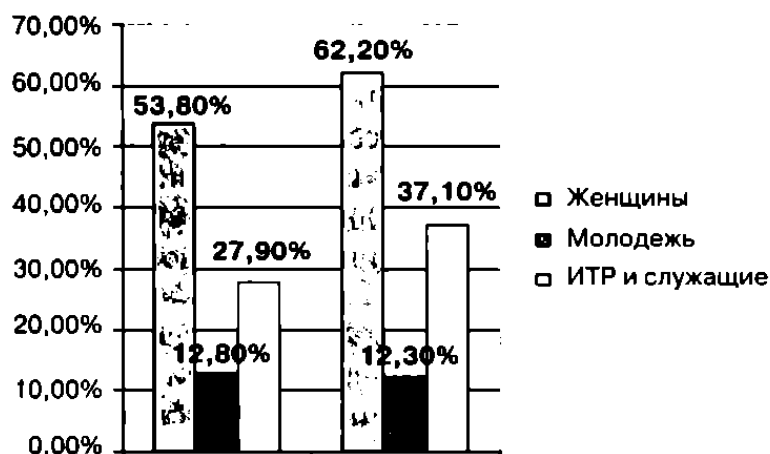


Рис.3.2. Структура высвобождаемых работников за период 2003–2004 гг. по Ивановской области

К занятым лицам (в составе экономически активного населения) относятся лица мужского и женского пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

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

3.3. Особенности проявления безработицы

Безработица усугубляет социальную напряженность в обществе, что, в свою очередь, вызывает ослабление экономической безопасности страны. Современная ситуация в России обостряется тем, что оба эти фактора имеют устойчивую тенденцию к росту. Неуклонное увеличение численности безработного населения характеризует безработицу как массовое и застойное явление. Безработица в России обладает собственными особенностями. Она не обусловлена демографическими факторами, как в развивающихся

странах, ибо нарастает депопуляция. Она не вызвана циклическими волнами спроса и предложения товаров и услуг, характерными для стран развитого капитализма. Трудно объяснить безработицу в России переходом к рынку, поскольку монополизация экономики по сути дела сохраняется, конкуренции практически нет, производительность труда не только не растет, а даже падает, и следовательно, отсутствуют причины для высвобождения занятого населения.

Немаловажным фактором, вызывающим увеличение безработицы, является инвестиционный кризис. Если спад производства ведет к недогрузке производственных мощностей, то сокращение капитальных вложений вызывает сокращение ввода новых и дополнительных рабочих мест.

К регионам с высоким уровнем безработицы относят: Ивановскую, Псковскую, Владимирскую, Костромскую и Архангельскую (хотя в последнее время наметились тенденции к сокращению) области, Ингушетию, Удмуртскую Республику, Республику Калмыкию, Ямало-Ненецкий автономный округ, т.е. те регионы, в которых значительную роль в экономическом развитии играют машиностроение, легкая промышленность, предприятия военно-промышленного комплекса.

В определенной мере потенциалом увеличения безработицы является неполная занятость. Она представлена лицами, вынужденно работающими в режиме неполной рабочей недели и находящимися в отпусках без сохранения заработной платы.

К безработным относятся (по методологии МОТ) лица от 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском работы (обращались в службу занятости, к администрации предприятия, помещали объявления в печати) или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе.

При этом обязательно наличие всех перечисленных критериев. Помимо этого по методологии МОТ к безработным относят тех, кто проходит обучение или переподготовку по направлению службы занятости. Этот показатель в системе российского учета часто называют показателем общей безработицы.

Данные регистрируемой (официальной) безработицы формируются на основе обобщения сведений служб занятости. Этот по-

казатель включает трудоспособных граждан, не имеющих работы и заработка, зарегистрированных в службе занятости населения в качестве ищущих работу и готовых приступить к ней.

Скрытая безработица характерна в основном для стран с глубокими деформациями рыночных механизмов. Например, отсутствие стимулов к труду ведет к низкой производительности, когда работу одного человека выполняют двое. Это свидетельствует о том, что одно рабочее место лишнее, а уровень скрытой безработицы достигает 50%. Скрытую безработицу пополняют люди, которые трудятся неполный рабочий день или неделю, а также те, кто отчаялись найти рабочие места и, утратив права на получение пособий, отказались регистрироваться на биржах труда. Феномен скрытой безработицы заключается в промежуточном состоянии между занятостью и безработицей: с одной стороны, ее нельзя отнести ни к полной занятости, ни к явной безработице, с другой — скрытая безработица — это и занятость и безработица одновременно.

Рассмотрим рис. 3.3, где представлена схема основных видов безработицы по причинам возникновения и характеру проявления.

1. **Фрикционная безработица** — временное отсутствие занятости в период перехода работника из одной организации в другую. В данном случае состояние безработицы обусловлено лишь поиском лучшего рабочего места по добровольной инициативе самих работников.

2. **Структурная безработица** — такое состояние рынка труда, где отсутствует достаточный спрос на труд в данной сфере хозяйствования. Этот вид безработицы обусловлен изменениями в структуре потребительского спроса, т.е. на конкретные разновидности рабочей силы. При этом необходимо учитывать, что на рынке труда могут возникать новые, более эффективные рабочие места и при этом «старые», малоэффективные рабочие места становятся не востребованными рынком.

3. **Циклическая безработица** — отсутствие достаточного спроса на труд вообще; она обусловлена чрезмерным спадом производства товаров и оказания услуг. Это очевидно при наступлении соответствующей фазы экономического цикла, когда зачастую сокращается спрос на товары и уменьшаются совокупные расходы.

В табл. 3.2 приведена общая характеристика основных форм безработицы.

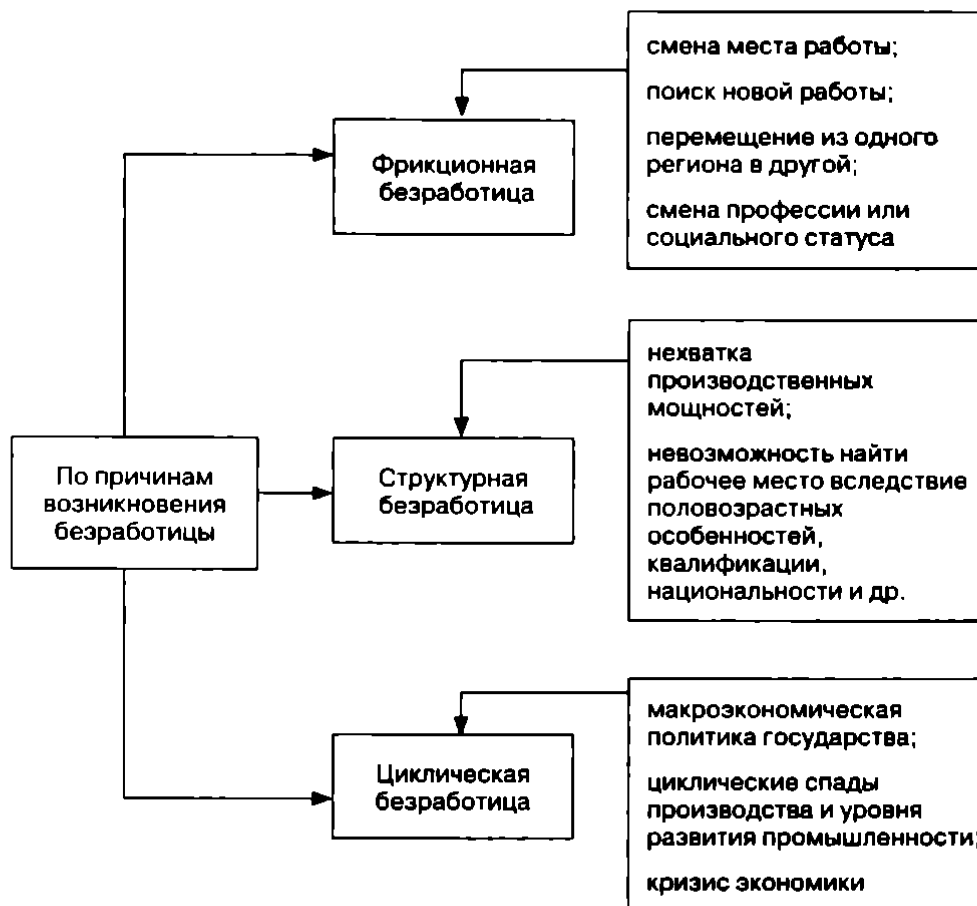


Рис. 3.3. Виды безработицы по причинам возникновения и характеру проявления

По Оукену применительно к условиям США, чтобы стабилизировать существующую норму безработицы, необходимо обеспечить ежегодный прирост ВВП на 2,5–3%. Это необходимо только для того, чтобы не дать увеличиться норме безработицы, потому что численность рабочей силы за счет прироста населения каждый год возрастает, и ее использование становится более производительным. Поэтому прирост ВВП ежегодно должен составлять так называемую определенную норму для создания новых рабочих мест, способных удержать безработицу на прежнем уровне.

В широком смысле слова, безработица представляет собой сдвиг в балансе спроса-предложения рабочей силы в сторону ее предложения.

В зависимости от продолжительности безработица может быть продолжительной — в течение 4–8 месяцев. За этот период по-

Таблица 3.2

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЯВЛЕНИЯ ОСНОВНЫХ ФОРМ БЕЗРАБОТИЦЫ

Наименование вида (формы)	Общая характеристика
Добровольная безработица	Определяется нежеланием применять свой труд или профессиональные способности; среди трудоспособного населения всегда находятся люди, которые по тем или иным причинам просто не хотят работать
Институциональная безработица	Порождается институтом социальной защиты безработных (при этом, чем выше пособие, тем продолжительнее время поиска нового рабочего места), повышением гарантированного минимума заработной платы, несовершенством налоговой системы
Фрикционная безработица	Обусловлена частными особенностями и интересами людей и связана со сменой места жительства, профессии, места работы, этапов жизни — учебой, переходом на пенсию, рождением и уходом за ребенком (для женщин)
Вынужденная безработица	Относятся циклическая, технологическая, структурная, конверсионная, экономическая, молодежная, маргинальная
Технологическая безработица	Обусловлена изменением спроса на некоторые виды профессий в связи с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда
Циклическая безработица	Возникает при общем резком сокращении спроса на рабочую силу в период спада деловой активности, вызываемого экономическим кризисом
Структурная безработица	Связана с крупными структурными преобразованиями экономики, закрытием устаревших предприятий, сокращением численности управленческого персонала
Маргинальная безработица	Безработица слабо защищенных слоев населения, к которым относятся как молодежь, так и в особенности женщины, ищущие работу после перерыва по уходу за малолетними детьми
Экономическая безработица	Вызвана конъюнктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе

является неуверенность в себе, снижается желание искать работу самостоятельно. Для длительной безработицы (8–18 месяцев) характерна общая дисквалификация безработного, потеря трудовых навыков. Застойная безработица — более 18 месяцев — приводит к полной деградации безработного с точки зрения его трудового потенциала.

Безработица может быть явной или открытой и скрытой, создавая тем самым открытый и скрытый рынок труда. Если предложение рабочей силы превышает спрос на нее, то имеет место явная безработица, а при превышении спроса над предложением и реальной потребностью в рабочей силе — скрытая безработица.

В качестве показателей безработицы можно назвать:

- естественную норму безработицы;
- уровень безработицы;
- продолжительность пребывания в состоянии безработицы.

Естественная норма безработицы характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способной достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных ими потребностей производства.

Уровень безработицы может быть определен как выраженное в процентах частное от деления числа незанятых, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу, на численность экономически активного населения.

Критерием оценки уровня безработицы является его отнесение к одной из трех зон. Первая зона — естественный уровень безработицы; принадлежность к этой зоне характеризует нормальное состояние рынка труда. Вторая зона — допустимый уровень безработицы, характеризуется наличием инфляционных процессов на рынке труда, т.е. снижением цены на рабочую силу по мере увеличения разрыва между предложением рабочей силы и платежеспособным спросом на нее, но в пределах сохранения общей экономической ситуации путем институционального регулирования. Третья зона — социально опасный уровень безработицы, который приобретает характер неуправляемой гиперинфляции рабочей силы, ее обесценения, обвальной безработицы.

Значительные различия в уровне и условиях социально-экономического развития регионов вызывают необходимость дифференцированного подхода к установлению допустимого уровня безработицы в зависимости от следующих факторов: удельного веса населения в трудоспособном возрасте, занятости населения в сельском хозяйстве, доли трудоспособного населения, занятого в домашнем хозяйстве, уровня производительности труда, определяемого отношением ВВП к численности занятых, уровня душевого дохода, уровня располагаемых средств фонда занятости.

Несмотря на то, что современная безработица в России, безусловно, — явление специфическое и уникальное, порожденное переход-

ной экономикой страны, к ней могут быть применены основные положения теории безработицы в рыночной экономике: концепция естественного уровня безработицы, анализ типов безработицы, ее экономических и социальных последствий, определение показателей безработицы, исследование факторов, влияющих на динамику безработицы, включая взаимосвязь безработицы и инфляции.

3.4. Занятость как элемент социально-экономической политики

Источниками информации о занятости населения являются:

- годовая и текущая отчетность, представляемая предприятиями, учреждениями и организациями;
- данные обследования крестьянских (фермерских хозяйств);
- обследования населения по проблемам занятости;
- данные налоговых органов.

В нашей стране долгое время для расчета общей по регионам численности занятых в течение года служат данные текущей отчетности по труду: форма № 1-Т «Отчет по труду» (месячная, квартальная, годовая). По этой форме отчитываются не все предприятия. Для малых предприятий численность занятых может быть получена из единовременного отчета № 1-МП «Об основных показателях деятельности малого предприятия» за год. Изучение состава занятых по отраслям народного хозяйства, секторам экономики производится по балансам трудовых ресурсов, составляемым на середину (1 июля), конец (начало — 1 января) года и в среднем за год. В них обобщается не только информация предприятий, получаемая в порядке текущей отчетности по труду, но и данные налоговой инспекции о численности занятых индивидуальным трудом, работающих по найму у отдельных граждан, а также численности работников, учитываемых в централизованном порядке.

Важным источником информации о численности безработных являются данные служб занятости, объединивших в 1991 г. ранее действовавшие центры и бюро по трудоустройству граждан. Работники служб занятости ведут первичную учетную документацию по трудоустройству и занятости населения, в которую входят карточка персонального учета гражданина, ищущего работу, и карточка обратившегося в службу занятости за консультацией, а также ежемесячно представляют в органы государственной статистики «Отчет о трудоустройстве и занятости населения». Однако не все нуждающиеся в работе обращаются к услугам служб занятости.

В них фиксируется лишь численность официально зарегистрированных безработных (на конец периода: месяца, квартала, года).

Наряду с данными текущей отчетности, для оценки общей численности безработных начиная с 1992 г. используются материалы выборочных обследований населения по проблемам занятости. Обследованию в течение недели подлежат граждане в возрасте 15-72 лет. Высокая верхняя возрастная граница позволяет уточнить возможное участие на рынке труда пенсионеров, а низкая — подростков. Результаты обследований позволяют оценить численность безработных, их распределение по обстоятельствам незанятости, способам поиска работы. Последнее особенно важно, так как рынок труда может функционировать как в организованной, так и в неорганизованной форме.

По сравнению со странами Запада России пока что не грозит технологическая безработица, которая особенно заметна в странах, где научно-технический прогресс сочетается с высоким уровнем доходов. Такая комбинация делает сокращение рабочих мест экономически эффективным, превращает его в постоянное явление.

Роботизация автомобильной промышленности США создала реальную угрозу массовой технологической безработицы. Технологические нововведения делают ненадежными даже рабочие места, сосредоточенные в новейших отраслях экономики. Например, в развитых странах ожидается безработица среди специалистов вычислительных центров, где эксплуатируются устаревшие компьютеры, которые вытесняются персональными компьютерами, объединенными в интегрированные системы связи. Компьютерные технологии радикально меняют само понятие рабочего места. Например, распространение персональных компьютеров, включенных в интегрированные коммуникационные системы, ведет к увеличению домашней занятости.

Очевидно, что в этом случае заметно снижаются издержки, связанные с созданием одного рабочего места, повышается эффективность программ борьбы с вынужденной безработицей. Не исключено, что информатизация будет способствовать технологической трансформации экономики, поможет уравнять количество высвобождаемых и вновь образуемых рабочих мест. Региональная безработица формируется в России под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-психологических факторов, которые непреодолимы с помощью одних только средств экономической политики.

Сейчас с определенной долей уверенности можно утверждать, что в России состоялся переход от полной безусловной занятости в общественном производстве, соответствующий всеобщности

и обязанности труда при социализме, к системе экономической активности, отвечающей критериям рыночного хозяйства.

Более половины экономически активного населения работают не на государственные структуры, а на себя, трудятся на предприятиях и в организациях частнокорпоративного типа. При этом 15% заняты в малом бизнесе, около 9% классифицируются по методике МОТ как безработные, причем уровень официально зарегистрированной безработицы достиг 3,6%. Выборочные обследования по проблемам занятости населения приобретают все большее значение. Целью проведения таких обследований является получение информации о численности и составе ЭАН, занятых и безработных, уровне экономической активности и безработицы и их динамике.

С понятием использования трудовых ресурсов тесно связано понятие занятости, характеризующее различные формы участия трудоспособной части населения в общественно полезной деятельности с получением соответствующих доходов.

В зависимости от уровня использования трудоспособного населения имеется несколько трактовок занятости: полная, рациональная, эффективная, потенциальная занятость (рис. 3.4).

Полная занятость характеризует такое состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

Рациональная занятость — это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения по территории страны.

Эффективная занятость предполагает отбор из множества вариантов организационных процессов воспроизводства рабочей силы наилучшего, выбранного по совокупности критериев оценки экономической и социальной эффективности.

Потенциальная занятость характеризует верхний предел занятости, который при определенных условиях может быть достигнут в том или ином регионе.

С точки зрения распределения рабочей силы и условий трудоустройства выделяют виды и формы занятости населения.

Виды занятости — распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства. *Формы занятости* — организационно-правовые способы, условия трудоустройства.

По форме занятости выделяют, прежде всего, занятость с режимом полного рабочего дня и занятость с режимом неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

К *специальным формам* занятости относятся также такие, как: надомничество, вахтово-экспедиционный метод занятости, совместительство, занятость в трудовых семестрах учащихся дневной формы обучения, занятость с условиями гибкого рабочего времени и др.

Принято выделять два типа политики занятости:

Активная политика занятости характеризуется тем, что основную роль в формировании процесса занятости играет сам человек, который чувствует ответственность за материальное благополучие своей семьи и активно стремится к сохранению занятости, а при ее потере — к активному поиску работы.

Основными элементами (направлениями) активной политики занятости являются:

- помощь в трудоустройстве;
- содействие профессиональной подготовке и переподготовки;
- содействие samozанятости и предпринимательству;
- организация общественных работ;
- помощь людям, испытывающим особые объективные трудности в трудоустройстве: инвалидам, молодежи, пожилым и др.

Пассивная политика занятости характеризуется тем, что при такой политике занятости основную роль играет государство, которое стремится обеспечить: работникам — сохранение рабочих мест; работодателям — поддержание спроса на продукцию; безработным — выплату пособий и помощь в трудоустройстве.

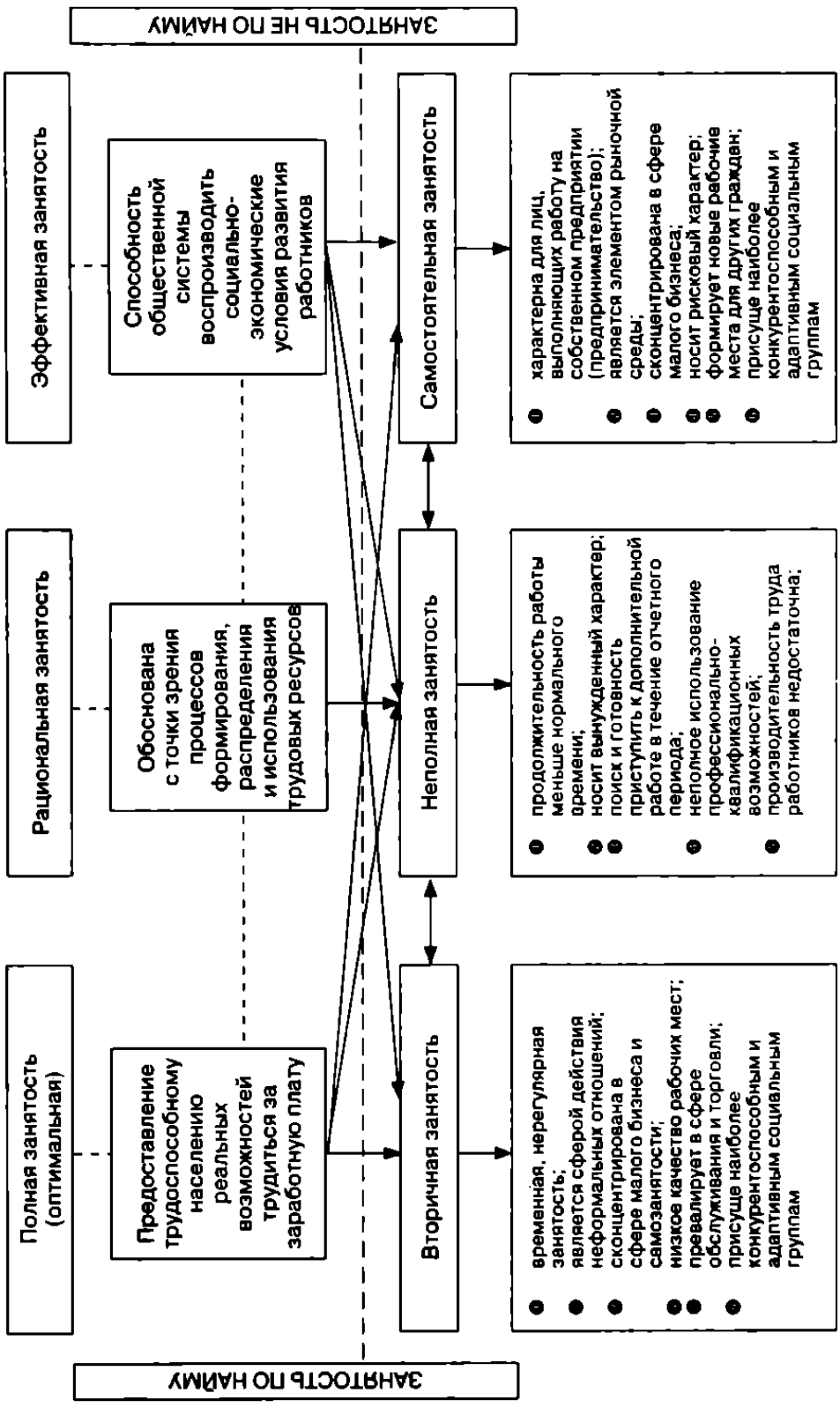
Как мы отмечали выше, различают три основных вида занятости: полную, рациональную и эффективную.

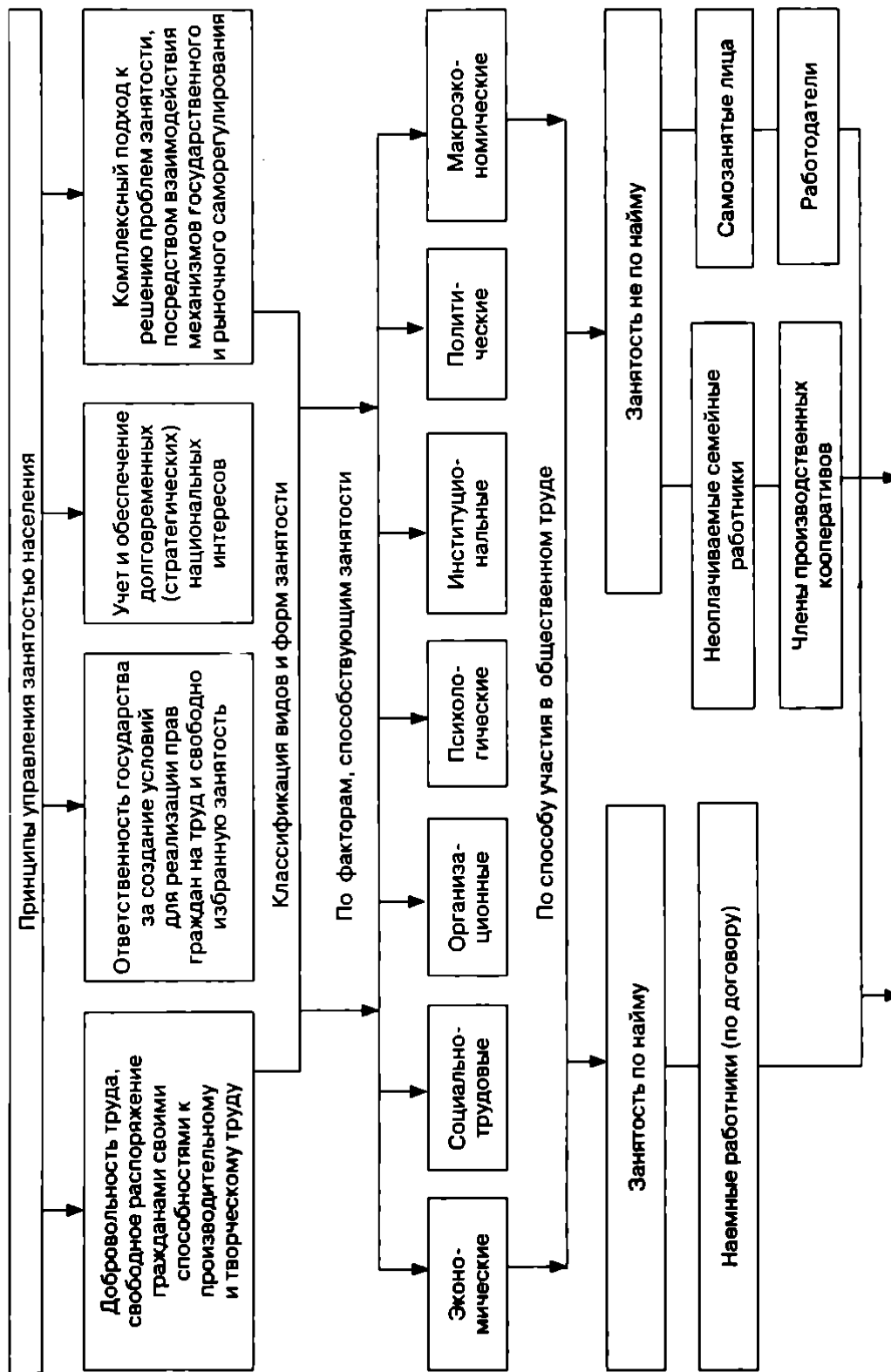
Однако некоторые специалисты предлагают иную классификацию видов занятости:

продуктивная — 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.;

полная занятость — это такое состояние общества, когда все желающие трудиться имеют оплачиваемую работу.

Основные принципы управления занятостью и классификация форм, видов представлены на рис. 3.5.





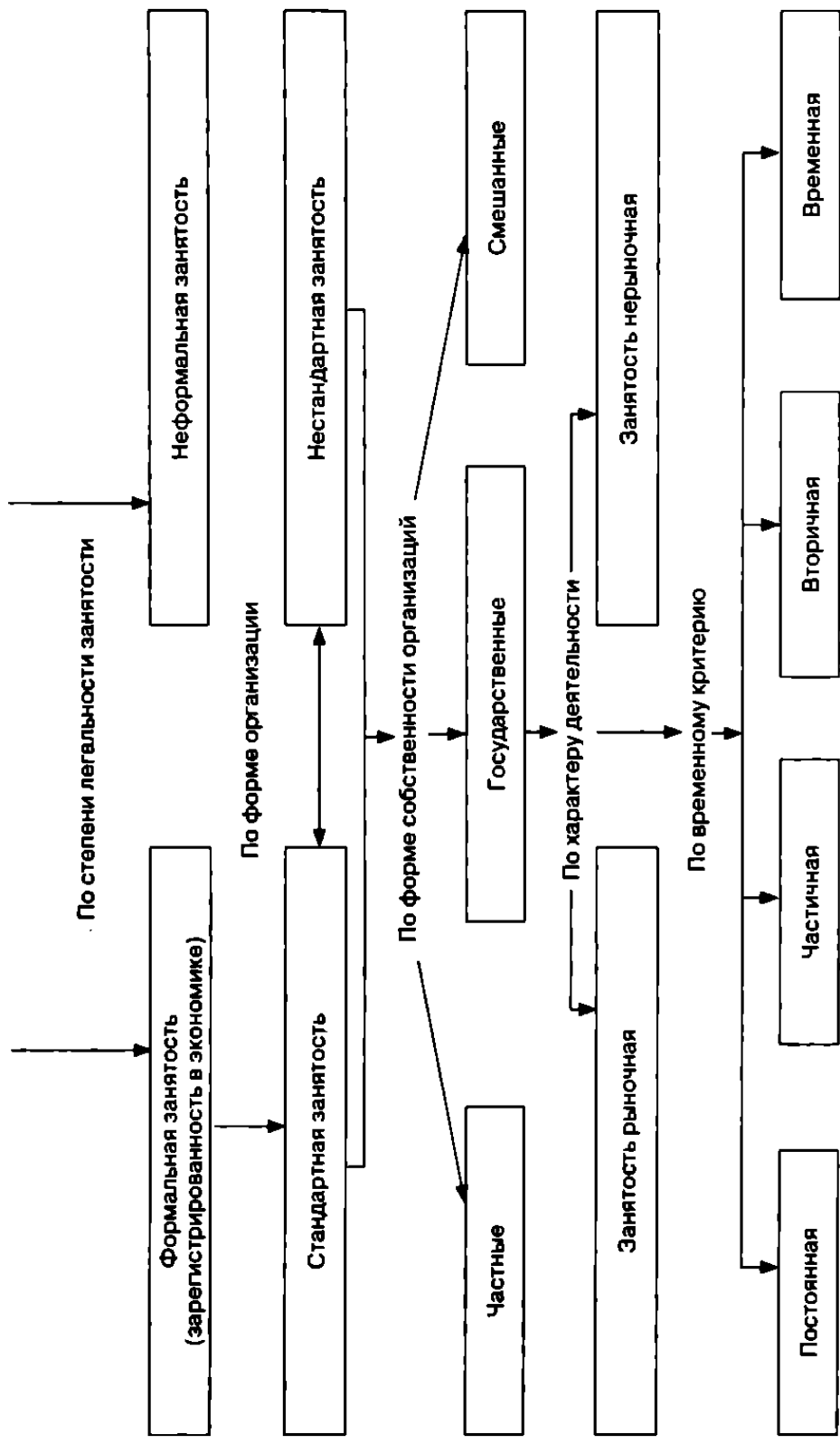


Рис. 3.5. Основные принципы, виды и формы занятости населения

Одним из критериев социально-ориентированной занятости в экономике является отношение к занятости, а именно ей должна принадлежать одна из приоритетных ролей, а сама занятость должна рассматриваться как неотъемлемая часть социально-экономических программ. В то же время разработка таких программ должна базироваться не только на принципах занятости, но и характера проявления общественного трудоустройства (рис. 3.6). При этом следует учитывать следующие аспекты.

1) связь занятости с важнейшим конституционным правом человека на труд;

2) определяющая роль занятости в формировании уровня жизни и необходимых условий существования;

3) воздействие занятости на процесс труда и трудовых возможностей, развитие профессиональных возможностей людей, роста общественного благосостояния;

4) формирование качественно новой системы трудовой деятельности на базе появления новых форм и видов занятости, а в целом — эффективных рабочих мест.

В настоящее время управление занятостью осуществляется с помощью целенаправленных воздействий на рыночную конъюнктуру, прежде всего такими рычагами, которые обеспечивают желаемое изменение спроса на товары и услуги. Например, увеличение спроса вызывает наращивание объема производства продукции, что неизбежно ведет к увеличению количества рабочих мест и, следовательно, к росту занятости.

Антикризисное управление и регулирование процессов занятости и безработицы должны в достаточной степени поддерживаться (на финансово-экономическом уровне) местными органами власти. С этой целью разрабатывается соответствующая концепция антикризисной политики занятости, интегрированная в антикризисные программы развития того или иного региона.

Контрольные вопросы

1. В чем заключается социально-экономическая сущность занятости и безработицы?
2. Исходя, из каких факторов определяется статус в занятости?
3. Каковы основные направления политики занятости?
4. Покажите, какая существует связь между уровнем занятости и безработицы.
5. В чем заключается основная цель систем управления занятостью?
6. Кого можно отнести к занятым и безработным?

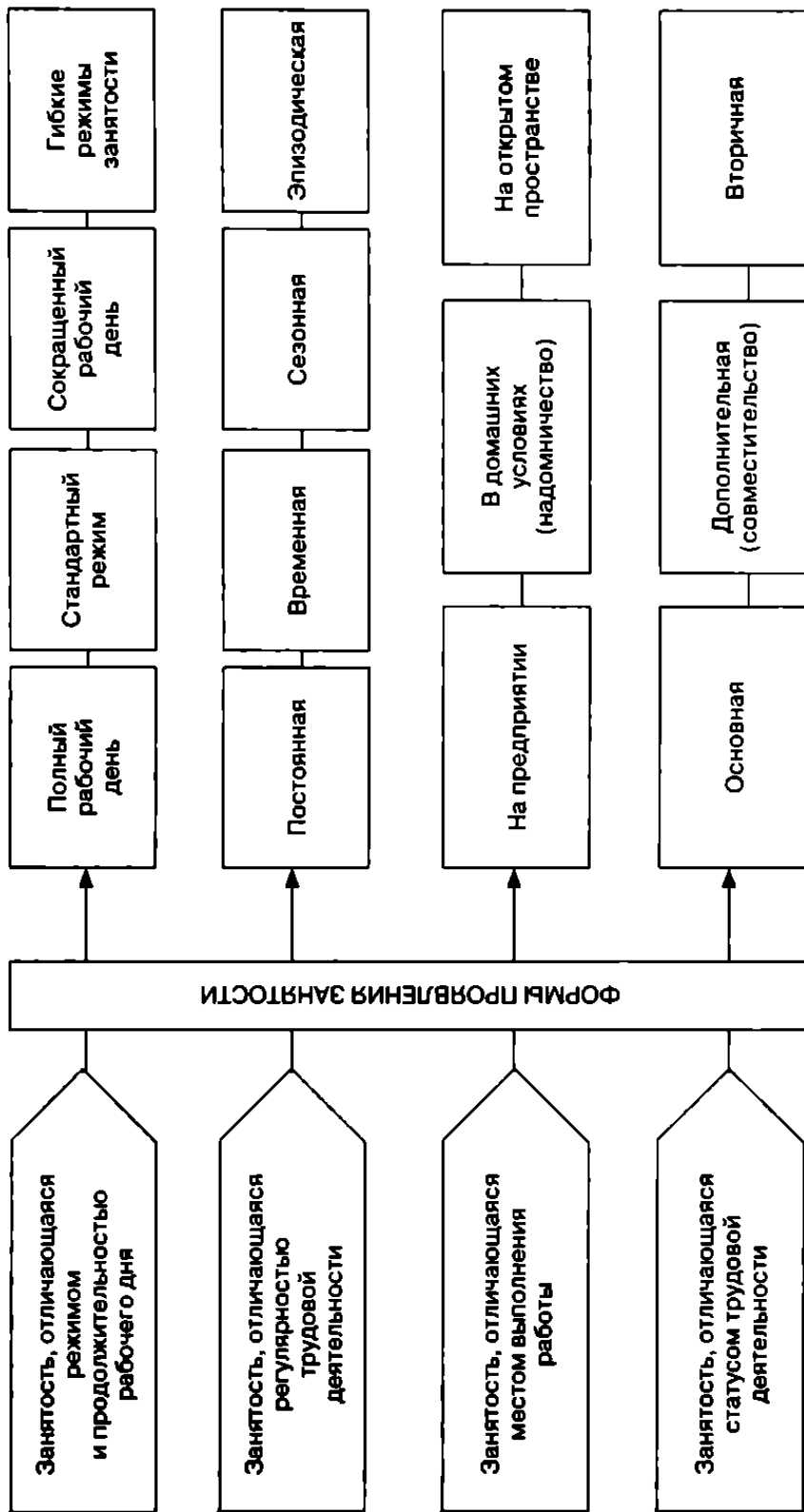


Рис. 3.6. Формы общественного трудоустройства рабочей силы

7. Какие бывают виды безработицы?
8. Что является источником информации о занятости?
9. Какие существуют два типа политики занятости?
10. Какие виды занятости вы знаете?
11. Перечислите нестандартные формы занятости.

Глава 4

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ

4.1. Виды миграции трудовых ресурсов

Миграция (от лат. *migratio* – переселение) – перемещение населения из одних населенных пунктов в другие, как правило, с переменной проживания, а для трудовых ресурсов – места предложения рабочей силы.

Интернационализация экономики, развитие транспортных и коммуникационных технологий способствовали повышению мобильности капитала, товаров, технологий, информации и людей. В то же время развиваются и приемы манипулирования людьми, которое превратилось в прибыльный бизнес. Симптоматично, что последним крупным документом, принятым на рубеже веков (в 2000 г.) ООН, была Конвенция против транснациональной организованной преступности, причем два из трех дополняющих ее протоколов непосредственно относятся к проблемам миграции: «Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее» и «Протокол против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху». Россия ратифицировала Конвенцию и оба протокола в 2004 г.

Устойчивая трудовая миграция за несколько последних десятилетий вызвала заметные структурные сдвиги в экономике индустриально развитых стран, существенно изменив сегментирование рынков труда. Обозначившееся разделение труда, в котором мигрантам, как правило, отводятся определенные виды работ, постепенно стало неотъемлемой частью мирового экономического порядка. В большинстве принимающих стран доля иностранных работников с начала 1980-х гг. постоянно возрастала и к 1999 г. составила в Германии 9% общей численности занятых, в Австрии – 10, в Швейцарии – 18, в Люксембурге – 57%. В России

этот показатель еще очень низок: менее 0,5%. Впрочем, это данные официальной статистики. На самом деле мигранты играют в экономике многих регионов России гораздо большую роль. Согласно неофициальным оценкам, их доля составляет 5–7% занятых, т.е. достигает примерно такого же уровня, как в Бельгии, Франции, Швеции.

Выделяют несколько видов миграции:

1. **Постоянная миграция** – переселение населения со сменой жительства.

2. **Циклическая (периодическая) миграция** – перемещение населения на определенный срок (сезон, неделю, месяц) с возвращением к прежнему месту жительства.

3. **Маятниковая (челночная) миграция** – регулярные ежедневные передвижения из одного населенного пункта в другой (например, на работу или учебу).

4. **Эпизодическая миграция** – случайные кратковременные перемещения населения по каким-либо причинам.

Кроме того, по характеру перемещения следует различать внешнюю и внутреннюю миграцию.

Внешняя миграция – переселение населения, связанное с выездом из страны (эмиграция) или въездом в страну (иммиграция). Понятие терминов «эмиграция» и «иммиграция» несколько различны, это не одно и то же. Под эмиграцией имеется в виду переселение части населения за пределы своей страны происхождения или проживания. Иммиграция же подразумевает въезд иностранцев или переселенцев из другого региона с последующим получением ПМЖ.

Внутренняя миграция – переселение на территории внутри страны (межобластная, межгородская, межрайонная). Данный вид миграции является доминирующим компонентом миграционной ситуации в регионах страны. Внутренняя миграция подразделяется на межрегиональную, или межобластную (из одного региона в другой), внутрирегиональную, или внутриобластную (из одного района в другой), и внутрирайонную (из одной местности района в другую этого же района).

В общем миграционном обороте внутрироссийские передвижения за период с 1995 по 1998 г. составили в среднем 75%. Основным фактором, повлиявшим на межрегиональную и внутрирегиональную миграцию, стал возрастающий разрыв в экономическом развитии регионов. Характер перераспределения рабочей силы в значительной степени формируется в зависимости от ряда при-

знаков. По методике ООН мигрантами признаются лица, проживающие на новом месте более 6 месяцев (табл.4.1).

Таблица 4.1

КЛАССИФИКАЦИЯ ВИДОВ МИГРАЦИИ ПО ГРУППАМ ПРИЗНАКОВ

Классификационный признак	Виды миграции населения
По характеру проявления	Добровольные Принудительные
по продолжительности	Постоянные Временные Сезонные
по территориальному охвату	Межконтинентальные Внутриконтинентальные

В 1990-х гг. благодаря свободе передвижения через государственные границы и рыночным свободам очень быстро получила развитие временная трудовая миграция. Это самый динамичный и, возможно, самый большой миграционный поток в России. Большая часть трудовых поездок либо не регистрируется (что характерно для миграций в пределах СНГ), либо совершается под маской туризма (в основном между Россией и странами вне СНГ), причем это касается как въезда иностранцев на заработки в Россию, так и выезда россиян с этими же целями за границу. В пределах СНГ поток трудовых мигрантов, как и миграция на постоянное жительство, направлен в Россию. Россияне же выезжают преимущественно за пределы СНГ. Основные сферы деятельности трудовых мигрантов — торговля, строительство, транспорт, ремонт, сервисные услуги.

Мигранты в России заняты главным образом в теневых секторах экономики и подвергаются жестокой эксплуатации.

В России масштабы теневой экономики оцениваются в 22,4% ВВП; по оценкам Росстата, в 2001 г. в неформальном секторе было занято не менее 10 млн человек (15% занятых в экономике). Трудовые мигранты составляют около 8% по отношению к регистрируемой занятости в экономике, при этом, по меньшей мере, $\frac{2}{3}$ из них работают неофициально.

Миграционное движение (механическое прибытие и выбытие населения) вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни. Одной из главных причин миграции и перераспределения

трудовых ресурсов по территории страны является ухудшающееся экономическое положение.

При этом принято различать два вида миграций, имеющих экономические причины:

- переселенческие, связанные с освоением новых земель и территорий;
- трудовые, связанные с заключением трудовых соглашений.

В настоящее время в развитых странах работают по трудовому договору более 25 млн трудящихся-мигрантов.

Большинство трудовых мигрантов обеспечили материальный достаток своим семьям: в среднем $\frac{3}{4}$ мигрантов, опрошенных в разных городах России в 2002 г., ответили, что их семьи живут «хорошо» или «очень хорошо», тогда как в опросах ВЦИОМ (проведенных не только и не столько среди мигрантов) таких респондентов меньше 5%. И наоборот, «бедных» и тех, кто живет «за чертой бедности», оказалось только 7% среди мигрантов против половины среди всего населения России

Проблема внешней миграции является достаточно новой для России. Сальдо миграции (миграционный прирост) только за период 1991–1995 гг. составило приблизительно 2,5 млн человек, что было больше чем за предыдущие 30 лет. В настоящее время численность эмигрантов сократилась: если в 1990–1992 гг. 97% эмигрантов выезжали в Германию, Израиль, США или Грецию, то в 1999 г. уже 7% эмигрантов выезжали в другие страны.

В отношении международной миграции населения проводится более жесткая, чем для внутренней миграции, и строго регламентированная миграционная политика. Принимающие и передающие страны стремятся регулировать потоки мигрантов по объему, национальному и профессиональному составу. Разрешая эмиграцию, страны выезда рассчитывают на снижение перенаселения, безработицы, поступления от эмигрантов валютных средств. Миграционная политика может иметь ограничительный (с 1974 г. в Западной Европе) и поощрительный (в Канаде) характер, подразделяться на эмиграционные и иммиграционные составляющие (например, в США – в иммиграционной политике, в Турции – в эмиграционной). Ряд стран Западной Европы заключили соглашение о единой системе компьютерного учета внешних мигрантов и единого информационно-миграционного пространства.

Перемещения населения имеют сложный характер и структуру. В качестве примера приведем миграцию населения России с зарубежными странами в период 2005-2006 гг. (рис. 4.1).

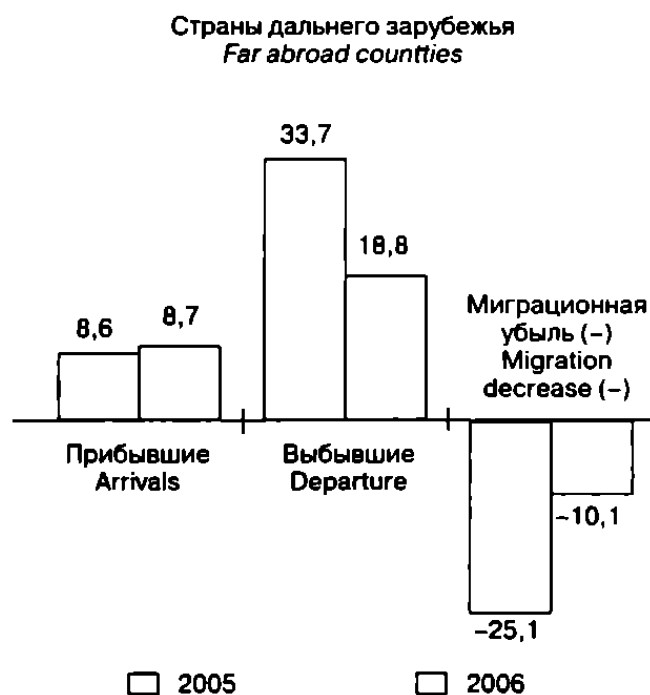
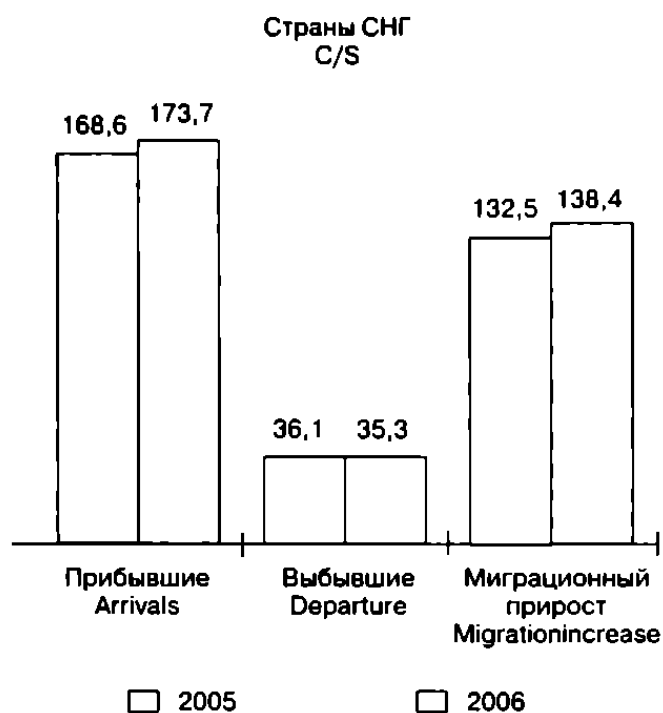


Рис. 4.1. Миграция населения России с зарубежными странами (тыс. чел.)¹

¹ Источник: http://www.gks.ru/free_doc/2007/b07_06/1/01-05.htm

В общественно-политических дискуссиях миграция все чаще обсуждается с точки зрения прав человека. Однако неспособность (или неготовность) большинства принимающих государств принять на себя ответственность за соблюдение на своей территории прав мигрантов очевидна. Показательно, что Конвенция ООН 1990 г. «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» за 12 лет с трудом набрала необходимые 20 ратификаций и вступила в силу только 1 июля 2003 г. Большинство развитых стран так и не ратифицировало эту Конвенцию, что говорит об их неготовности к расширению легитимного пространства трудовой миграции.

Определенное представление о возможных масштабах иммиграции можно получить, если рассчитать, какое демографическое вливание необходимо, чтобы население страны, по крайней мере, не сократилось. Такой расчет вполне правомерен, так как в мире пока нет прецедентов, когда бы успешное экономическое развитие страны сочеталось с быстро убывающим населением. Так вот, чтобы Россия могла прийти к середине века с той же численностью населения, какую она имеет сейчас, ей необходимо привлечь в течение 50 лет от 35 до 70 млн иммигрантов — в зависимости от сценариев рождаемости и смертности. Медианные среднегодовые значения постепенно нарастают от 700 тыс. человек в текущем пятилетии до 1 200 тыс. человек к 2025 г., в последующем оставаясь примерно на этом уровне. С июля 1992 г. органы ФМС (Федеральной миграционной службы) начали проводить регистрацию вынужденных беженцев и переселенцев.

Приведенные параметры иммиграции значительно превосходят достигнутые в прошлом. Даже в 1990-е гг., когда Россия получила беспрецедентно высокий миграционный прирост, он не полностью возместил естественные потери населения. Согласно последней переписи населения, за 14 лет, с 1989 по 2002 г., население России за счет миграции увеличилось на 5 560 тыс. человек, т. е. годовая прибавка составила всего около 400 тыс.. На фоне прогнозных величин это выглядит скромно, несмотря на то, что в 2 раза превосходит уровень 1980-х гг.

Тем не менее, итоги переписи убедительно демонстрируют жизненно важную роль миграции. Не будь в Россию притока извне, ее население уже сократилось бы по сравнению с 1989 г. на 7,4 млн человек, или на 5%. Именно такова была его естественная убыль за межпереписной период. Миграция компенсировала $\frac{3}{4}$ естественных потерь, так что фактически население страны стало меньше только на 1,8 млн человек, или на 1,25%.

Даже в условиях глубокого кризиса Россия смогла абсорбировать 5,5 млн иммигрантов, не обнаружив признаков заметного их влияния на уровень безработицы в стране. Более того, фактический миграционный прирост в России превзошел данные переписи, которые, в свою очередь, на 2 млн человек превзошли текущий учет.

Средняя продолжительность пребывания в России мигрантов, попавших в выборку, составила почти 25 месяцев, т.е. чуть более двух лет, причем около 20 % мигрантов живут здесь уже почти 5 лет. Прожили в России все 12 месяцев в 2000 г. 18% мигрантов, 25% — в 2001 г., 35% — в 2002 г. и почти 70% — все 6 месяцев до момента опроса. Более 40% опрошенных хотели бы получить российское гражданство и остаться в стране навсегда. Многие уже длительное время живут в стране, перевезли сюда свои семьи, в большинстве своем имеют регистрацию по месту жительства и фактически рассматривают Россию как страну постоянного проживания. По существу они уже не являются трудовыми мигрантами, поскольку их цель — стать гражданами страны приема. Еще 20% мигрантов настроены на длительное проживание в стране с последующим возвратом. И только около 30% мигрантов предпочитают быстрый заработок и возврат домой.

Так, согласно исследованиям, в России одновременно находится 3–3,5 млн трудовых мигрантов из стран СНГ (так называемых гастарбайтеров) плюс около полумиллиона китайцев и вьетнамцев. В итоге получим около 4 млн внешних трудовых мигрантов. Примерно половина мигрантов из СНГ имеет временную регистрацию по месту жительства. Многие живут в России в течение нескольких лет, непрерывно продляя регистрацию. (К примеру, из опрошенных в Москве трудовых мигрантов с Украины каждый второй проживал в столице более трех лет.) Кроме того, в нашу страну приезжает на длительное время и значительное количество «настоящих иностранцев». Так, за 1992–1997 гг. число прибывших в Россию на срок более одного года граждан западных стран по данным ОВИРа превысило 1,1 млн человек. Все эти группы мигрантов не попадают в текущий учет.

Надо полагать, что зарегистрированные трудовые мигранты из СНГ и иностранцы из других стран, проживающие в России на законных основаниях, в своем большинстве не проигнорировали перепись населения. Они и обеспечили двухмиллионную прибавку общей численности населения страны, количества прибывших и величины миграционного прироста по переписным данным в сравнении с учетными. Все логично. Если общие данные переписи и могут вызвать сомнение, то скорее это будет подзвучивание в занижении названных показателей, так как незарегистрированные мигранты, ясно, уклонились от переписи.

Коммерческие мигранты, начавшие работать на выезде раньше всех, первые свои поездки совершали в Польшу, Турцию, Китай

и др. страны. С середины 1990-х гг. число поездок в дальнее зарубежье снижается, а после 1998 г. сходит почти на нет, так как августовский финансовый кризис 1998 г., вызвавший резкое падение курса рубля и удорожание транспортных расходов, сделал поездки коммерческих мигрантов за рубеж нерентабельными. Произошла переориентация на отечественные оптовые рынки, расположенные в ближайших крупных городах: Смоленске, Владимире, Нижнем Новгороде, Омске, Новосибирске, Санкт-Петербурге. Кроме того, коммерческие мигранты из всех малых городов Центральной России очень активно используют оптовые рынки Москвы. Особенностью же коммерческой миграции в Исилькуле (Омская обл.) является использование преимуществ приграничного положения: часть товаров скупается в ближнем зарубежье — Казахстане, Киргизии, а затем продается как в самом Исилькуле, так и соседних сибирских областях.

Приток мигрантов тесно коррелирует с уровнем развития частного сектора экономики. То, что этот сектор быстрее развивается именно в центральных и юго-западных районах, имеющих более разветвленную экономику, лучше оснащенных коммуникациями, тесно связанных с Украиной, Белоруссией, географически и экономически близких к странам Восточной и Западной Европы, закономерно. Резко усилившееся тяготение населения к наиболее обжитым и комфортным районам — не столько конъюнктурное явление, реакция на экономическую депрессию, сколько долгосрочная тенденция — запоздалое проявление перехода от экстенсивного способа освоения пространства к интенсивному, к сжатию (уплотнению) заселенной территории, более эффективному ее использованию, делающему те возможности, которыми располагает общество, доступными для всего населения.

4.2. Основные показатели миграции трудовых ресурсов

В зависимости от административно-правового регулирования миграция трудовых ресурсов может быть добровольной или вынужденной, регулируемой или нерегулируемой.

По способу реализации миграция трудовых ресурсов делится на индивидуальную (самостоятельную), осуществляемую силами и средствами самих мигрантов, и организованную, осуществляемую с помощью государственных или общественных органов, предприятий.

Миграцию трудовых ресурсов характеризуют следующие показатели:

- число прибытий и выбытий в данной административно-территориальной единице;
- сальдо миграции (чистая миграция) — разность между числом прибытий и выбытий;
- валовая миграция (брутто-миграция) — сумма числа прибытий и выбытий;
- миграционный поток — совокупность мигрантов, имеющих общие территории выбытия и прибытия;
- миграционная когорта — совокупность мигрантов, объединяемых общим периодом миграции.

Для анализа миграции трудовых ресурсов рассчитывают также относительные показатели (в промилле на тысячу человек населения):

- коэффициенты прибытия и выбытия;
- коэффициент чистой миграции (разность между коэффициентами прибытия и выбытия);
- коэффициент валовой миграции (сумма коэффициентов выбытия и прибытия).

Миграция трудовых ресурсов выполняет разнообразные функции:

- социальную, обусловленную стремлением путем изменения места проживания более полно удовлетворить потребности мигранта в получении образования, росте профессиональной подготовки, повышении доходов, улучшении жилищных условий;
- экономическую, связанную с обеспечением определенного уровня подвижности трудовых ресурсов, их территориальным перераспределением и обеспечением количественного и качественного соответствия между спросом и предложением рабочей силы различного профиля и квалификации в разных районах и населенных пунктах.

Эффективной можно считать такую миграцию, в результате которой избыток рабочей силы, образующийся на одних территориях, перемещается в те районы, в которых существует недостаток рабочей силы. Тем самым миграция способствует более полному использованию рабочей силы, структурным сдвигам в экономике, росту производительности. Так, экспорт рабочей силы позволяет частично снять напряженную ситуацию с занятостью на внутреннем рынке рабочей силы в стране. Его можно рассматривать и как

фактор повышения квалификации, особенно в случае коммерческого командирования за рубеж специалистов, ученых и т.д.

Миграция трудовых ресурсов как сложный социально-экономический процесс определяется различными объективными и субъективными причинами, которые можно объединить в несколько укрупненных групп:

- *природно-климатические*, связанные с влиянием окружающей среды и включающие климат, ландшафт, изменения в экологической системе;
- *демографические*, обусловленные территориальными различиями в структуре населения по полу, возрасту, брачно-семейному положению и т.д.;
- *этнические*, связанные с влиянием национальных традиций, обычаев, специфики материальной и духовной культуры различных народов на уровень подвижности, структуру и направления перемещений;
- *социально-экономические*, связанные с различными аспектами развития производства (размещением производства по территории, соотношением экстенсивного и интенсивного типов экономического роста, различиями в уровнях экономического развития районов, инвестициями и др.) и обусловленными ими различиями в условиях жизни, возможностью трудоустройства, содержанием и характером труда, размером заработной платы, перспективами получения образования, жилья, создания семьи и т.д.

Сложность и противоречивость миграции трудовых ресурсов вызывает необходимость регулирования этого процесса, проведения миграционной политики, под которой понимаются специальные меры, ограничивающие или, наоборот, стимулирующие миграцию.

Если на западных рынках труда мигрантские сегменты сформировались несколько десятилетий назад, то в России такое разделение труда только формируется. Это происходит буквально на глазах, причем по-разному в различных регионах — в зависимости от структуры местной экономики или социальных особенностей региона. Так, в Москве и других крупных городах складывается новый сектор рынка труда — сектор домашних услуг, ориентированный на спрос богатых людей, включая верхушку нарождающегося среднего класса. Новые модели ведения домашнего хозяйства, воспитания детей, ухода за стариками, характерные для этого слоя населения, предполагают услуги домработниц, нянь, сиделок и т.п. В регионах с более низким уровнем жизни такие модели рыночного поведения пока не сформировались. Если отнести к среднему классу насе-

ние со среднедушевым доходом от 300 до 1000 долл. США, то в Москве он составляет более трети населения, в то время как в большинстве других городов России не превышает 15–20%, поэтому там этот сектор пока находится в зачаточном состоянии. На домашнем труде из-за его «приватности», непрестижности, незащищенности, низкой оплаты традиционно лежит печать второсортности — именно поэтому соответствующий сектор быстро превращается в нишу мигрантской занятости, привлекая большое число женщин-мигрантов из Украины, Белоруссии, Молдавии.

Миграция трудовых ресурсов подразделяется:

а) по **функциональному содержанию**

- экономически обусловленная миграция;
- специальная миграция (переезды в связи с учебой, необходимостью переквалификации или лечения);

б) по **экономическому значению**

- рациональная миграция (связанная с потребностью решаемых локальных задач);
- нерациональная миграция (связанная с трудонизбытком в районах).

Показатели, характеризующие миграцию населения, делятся на две группы: абсолютные и относительные показатели.

1. **Абсолютные показатели:** число прибывших человек; число выбывших человек; миграционный прирост (сальдо миграции); объем миграции (тыс.чел).

2. **Относительные показатели миграции** характеризуют частоту случаев перемены места жительства населения в совокупности за определенный период:

а) **общий коэффициент интенсивности миграции:**

$$k_{\text{общ}} = (M / C_{\text{чис}}) \times 1000,$$

где $k_{\text{общ}}$ — общий коэффициент интенсивности миграции; M — миграционный прирост (тыс.чел.); $C_{\text{чис}}$ — средняя численность населения данной области (тыс.чел.);

б) **коэффициент интенсивности миграционного оборота:**

$$k_{\text{инт}} = (Q / C_{\text{чис}}) \times 1000,$$

где Q — объем миграции (число прибывших+число выбывших);

в) **коэффициент эффективности миграции**

$$k_{\text{эф}} = (M / Q) \times 100.$$

Анализ основных сфер занятости мигрантов в России свидетельствует о том, что российский рынок мигрантского труда струк-

турируется так же, как рынки других принимающих стран. В России идет процесс формирования характерного для таких стран разделения труда между местными и приезжими работниками. Основой такого разделения труда является процесс национальной сегрегации работников. Довольно четко выражена и гендерная специфика, т.е. «мужские» и «женские» сферы занятости. К первым относятся в первую очередь строительство, тяжелый труд в промышленности, на транспорте, в коммунальном и сельском хозяйстве.

Существуют различные методы изучения миграции: статистические, социологические и др. Основными из них являются статистические, которые включают прямые, косвенные и расчетные методы.

Прямые методы расчета заключаются в непосредственной регистрации каждого отдельного случая передвижения, как в месте выбытия мигрантов, так и в месте их прибытия за определенный период, с характеристикой состава миграции и направлений миграции.

Косвенные и расчетные методы базируются на общих показателях движения населения и специальных приемах обработки. Например, сальдо миграции по территориальным единицам рассчитывается путем вычитания естественного прироста из общего прироста населения.

Контрольные вопросы

1. Что такое миграция населения?
2. Какие виды миграции вы знаете?
3. Какие тенденции прослеживаются при рассмотрении процесса миграции?
4. Что включает в себя миграция по функциональному назначению?
5. Что включает в себя миграция по экономическому назначению?
6. Какие показатели характеризуют миграцию населения?
7. Какие методы изучения миграции вы знаете?

Глава 5

УПРАВЛЕНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

5.1. Модели формирования рынка труда

Труд как экономический ресурс есть совокупность используемых при осуществлении общественно полезной деятельности физических и умственных способностей людей. Рынок труда – это экономическая категория, охватывающая оплачиваемую занятость, к которой относятся претендующие на рабочее место и все занятые, кроме учащихся и самостоятельных (домашних) работников, ведущих натуральное хозяйство. Занятость последних реализуется вне рынка труда.

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

Рынок труда – это особая сфера труда, где происходит адекватная оценка рабочей силы, определяются условия найма, величина заработной платы, возможность профессионального роста, гарантий занятости.

Рынок труда – это такая сфера рыночной экономики, в которой формируются: со стороны наемных работников – предложение труда в расчете на его оплату; со стороны работодателей – спрос на труд; цена труда или ставка заработной платы (уровень оплаты).

В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей. Ценой рабочей силы является заработная плата. На рынке труда одна сторона (продавцы) представлена лицами, ищущими подходящую работу, другая

(покупатели) — работодателями-предпринимателями или их представителями.

На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической), т.е. в общественном разделении труда, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Рынок труда представляет собой механизм осуществления контактов между покупателями рабочей силы (нанимателями) и продавцами рабочей силы (нанимаемыми). Этот рынок включает не только специально организованные учреждения — биржи труда, но и все индивидуальные сделки по найму рабочей силы. Рынок труда тесно связан с остальными подсистемами рынка. Например, для того чтобы пользоваться спросом, рабочая сила должна обладать определенной совокупностью физических, умственных и профессиональных способностей. Реализуя эти способности в процессе производства, она должна постоянно воспроизводиться. Это зависит, в частности, от состояния рынка потребительских товаров. На рынке рабочей силы должна присутствовать конкуренция как основная движущая сила совершенствования способностей работника к труду.

Рынок рабочей силы — это многоплановая сфера товарно-денежных отношений, возникающая между продавцами рабочей силы и покупателями этого товара. Сходство рынка рабочей силы с рынком обычных товаров обнаруживается в тождественности таких категорий, как цена, спрос, предложение, конкуренция участников рынка. Однако это совсем иного рода рынок: рабочий, обладатель и продавец рабочей силы не может ожидать неограниченное время момента наиболее выгодной сделки, так как его позиции в конкуренции с покупателями его товара далеко не равны. Ежедневная необходимость в средствах существования снижает его конкурентоспособность. Конкуренция среди самих продавцов рабочей силы подвержена воздействию многих факторов, в том числе и таких, действию которых они не могут самостоятельно препятствовать. Речь идет прежде всего о росте интенсификации производства, которое неизбежно в той или иной мере приводит к образованию избыточного рабочего населения, армии безработных.

Потребности производства в рабочей силе предприниматели выражают как спрос на нее, а потребность работников в рабочих

местах выступает для работодателей как предложение рабочей силы. Колебания и изменения в соотношениях между спросом и предложением рабочей силы вызывают аналогичные последствия, как и на рынке обычных товаров. При этом механизм установления ставок заработной платы на различных типах рынков труда неодинаков.

Конкурентный рынок (рынок свободной конкуренции) характеризуется отсутствием какого-либо влияния на ставку заработной платы равно как со стороны многочисленных наемных работников, так и работодателей.

Олигополистический рынок – небольшое число наемных работников (или профессиональные союзы) диктуют большинству работодателей условия найма. Они проводят политику в отношении тред-юнионизма (ограничения приема в профсоюзы и получения рабочих мест), лицензирования профессий, повышения спроса на труд.

Монополистический рынок – на рынке труда все работодатели имеют дело только с одним продавцом. При этом монополистический рынок предоставляет возможность беспрепятственно осуществлять политику занятости и заработной платы.

Олигопсония – господство нескольких работодателей (которые выступают покупателями рабочей силы) при наличии многочисленных желающих получить работу.

Монопсония – это рынок труда, на котором господствует единственный работодатель, диктующий ставку заработной платы. Монопсонист, как правило, снижает численность занятых (при наличии многочисленных работополучателей), что обеспечивает получение ему дополнительной прибыли.

В условиях рыночных отношений и свободного труда реальное значение для экономики имеет численность экономически активного населения – рабочей силы как фактора, образующего рынок труда.

Рынок труда реализуется через государственную, коммерческую службы занятости (биржи труда), а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или напрямую между работником и работодателем. Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт. Рынок труда находится в непрерывном движении. Происходящие на рынке труда процессы неразрывно связаны с демографической ситуацией в стране, динамикой различных половозрастных групп, уровнями рожда-

емости и смертности, количеством заключаемых браков и совершаемых разводов, составом семей, средним числом детей в семье и другими показателями.

Рынок труда отражает основные тенденции:

- в динамике занятости;
- в основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической);
- в общественном разделении труда;
- в масштабах и динамике безработицы.

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

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

Рынок труда призван выполнять две основные функции: социальную и экономическую. Первая связана с обеспечением нормального (реального) уровня доходов и благосостояния людей и оптимального уровня воспроизводства производительных способностей работников. Вторая связана с рациональным вовлечением рабочей силы в процесс труда. Необходимо отметить, что рынок труда выполняет ряд стимулирующих функций, способствующих формированию конкурентной среды между экономическими субъектами, повышению как заинтересованности в высокоэффективном и производительном труде, так и уровня профессиональной компетентности.

Рынок труда с точки зрения действующего механизма взаимоотношений между работодателями и наемными работниками по поводу купли-продажи труда приведен на рис. 5.1.

Данная модель опирается на связующий критерий «трудовой процесс», т.е. когда начинается процесс использования рабочей силы, рынок труда прекращает свое существование.

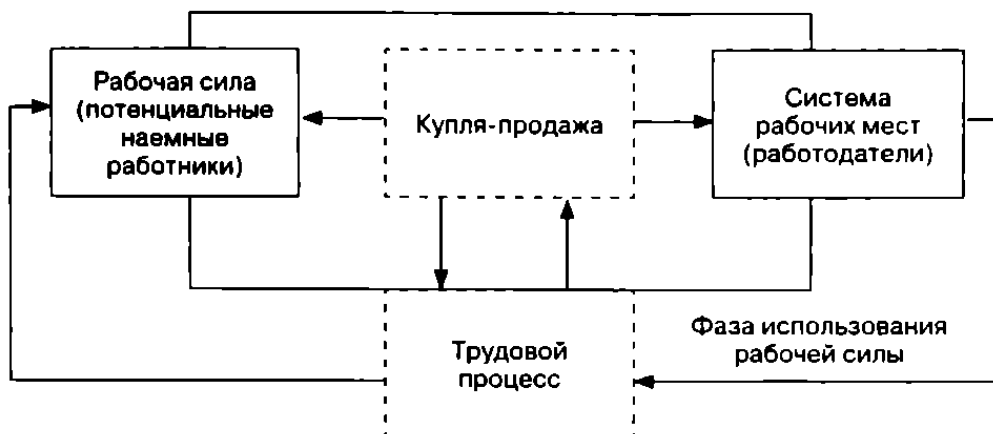


Рис. 5.1. Модель рынка труда «купля-продажа» рабочей силы

В противоположность первой модели многие западные экономисты (С. Фишер, Р. Дорнбуш и др.) рассматривают рынок труда как совокупное общественное отношение «работник–работодатель», которое охватывает взаимодействие между ними на всех стадиях совместного функционирования, во всех ситуациях, возникающих в экономической системе (рис. 5.2).

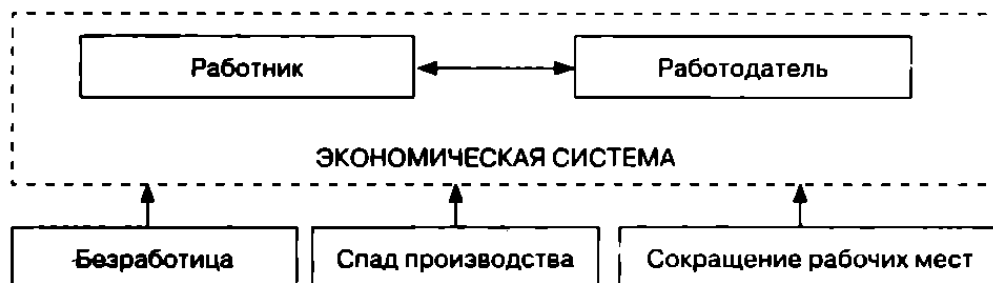


Рис. 5.2. Модель рынка труда «работник–работодатель»

В зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышленности или сфере экономики, складывается так называемый *сегментированный рынок труда*. Роль его заключается в том, что, сосредоточиваясь в определенных отраслях и профессиях, работники с ограниченной трудоспособностью или с ограниченными возможностями участия в общественном производстве группируются в определенных отраслях и профессиях и не выходят за рамки сегментированного рынка труда.

В зависимости от политики занятости, проводимой в различных странах, можно говорить о двух основных моделях рынка труда — внешнем и внутреннем. Слагаемыми формирования модели рынка труда являются системы профподготовки, методы повышения профессионального и квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования кадровой политики предприятий на основе коллективных договоров. Каждой модели рынка труда соответствуют и свои системы производственных отношений.

Важное значение для характеристики трудовых ресурсов имеют демографические факторы. Экономико-демографическая научная информация позволяет прогнозировать численность, состав и динамику трудовых ресурсов, их потенциальные возможности как элемента производительных сил общества. На основе демографических данных государство разрабатывает и проводит в жизнь политику в области роста народонаселения, намечает перспективы изменения соотношения численности сельского и городского населения, его миграции и закрепления в малонаселенных регионах; осуществляет программы, обеспечивающие экологическое благополучие, финансирование образования, подготовку кадров, медицинское обслуживание населения и т.д.

Для формирования сегментов трудовыми ресурсами необходимо определиться, каковы должны быть их размеры, численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, обеспечивающих обслуживание данного сегмента, количество сегментов, в которых потенциально возможно использование рабочей силы необходимого качества и количества.

С этой позиции можно рассматривать каждый из сегментов по совокупности получаемого дохода за определенный период времени (месяц, квартал, год), что немаловажно при построении стратегии развития трудовых ресурсов.

Например, при реализации целенаправленной социально-экономической политики государства выделяются приоритетные направления в медицине, здравоохранении, промышленности, при освоении наукоемких технологий и т.д., которые закладывают основу формирования новых микросегментов трудовых ресурсов по видам и сферам деятельности, а, следовательно, и наполняемости рабочей силой в них. Так, создание медицинских центров инновационного типа на территории страны, специализирующихся по своим направлениям, вызовет процесс объединения микросегментов в сегменты, что называется процессом кластеризации. Клас-

теризацию можно провести на основе предварительной оценки с помощью критерия приоритетности фактора спроса на рабочую силу (ФСР), который оказывает первостепенное значение на принятие решения о формировании трудовых ресурсов в данном сегменте (табл. 5.1).

Таблица 5.1

ПРИМЕР ФОРМИРОВАНИЯ СЕГМЕНТОВ И ИХ НАПОЛНЯЕМОСТЬ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Критерий ФСР	Экспертные оценки ФСР (в %)			Квадрат модуля A – B × A – B
	Сегмент A	Сегмент B	Модуль разности A – B	
1. Высокий уровень квалификации	40	50	10	100
2. Время обеспеченности (покрытия потребности) сегмента в рабочей силе	30	25	5	25
3. Структура заработной платы	20	15	5	25
4. Система рабочих мест	5	5	0	
5. Приоритетность для региона	5	5	0	
Всего:	100	100		150

После разложения всех критериев сегментации на отдельные составляющие и анализ по отдельности, на следующем этапе проводится анализ составляющих для объединения отдельных микросегментов в сегменты (например, в зависимости от трудоспособного возраста или квалификации). Следовательно, такой анализ позволяет определить основные характеристики формирования сегментов трудовыми ресурсами в необходимом количестве и качестве.

Каждой модели рынка труда соответствуют и свои системы производственных отношений.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями. Для этого у работников должны быть такие профессии, которые могут быть использованы разными фирмами.

Внутренний рынок труда основывается на движении рабочей силы внутри предприятия. Профессии работников, замкнутые внутренним рынком труда, сложнее использовать в других фирмах, так как они носят специфический, присущий данной фирме характер. Кроме того, система производственных отношений на внутреннем рынке труда, где и гарантии занятости, и материальное положение работника (уровень заработной платы, объем социальных выплат и льгот) зависят от стажа работы на данном предприятии, препятствуют переходу работника в другие организации.

В развитой рыночной экономике рынок труда представляет собой трудовые отношения, основанные на спросе и предложении рабочей силы. Таким образом, характеристиками рынка труда выступают предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу или неукомплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности народного хозяйства в кадрах.

В зависимости от степени развития рыночных отношений рынок труда может быть фрагментарным (частичным), теневым (нерегулируемым), регулируемым и организованным.

Частичный рынок труда предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.).

Регулируемый рынок труда создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широкоразвитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

Организованный рынок труда — высшая степень развитости рынка труда — предполагает:

- развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы (бюро по занятости, трудоустройству, банки данных о рабочих местах, фонды пособий по безработице, статистическая информация и др.);
- взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики (научно-техническая, структурных изменений в экономике, в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика и пр.).

Теневой (нерегулируемый) рынок труда, так же как и нерегулируемые формы занятости, связан с понятием «подпольной»

(теневой) экономики и проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п. Исходя из указанных критериев в «подпольную» экономику включаются самые разнообразные виды трудовой деятельности: нелегальный труд на предприятиях, работа по совместительству, подряды, надомничество, кооперативы и т.д., но только в том случае, когда они не контролируются государственными органами и профсоюзами.

В зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышленности или сфере экономики, складывается так называемый сегментированный рынок труда. Роль его заключается в том, что, сосредоточиваясь в определенных отраслях и профессиях, работники с ограниченной трудоспособностью или с ограниченными возможностями участия в общественном производстве группируются в определенных отраслях и профессиях и не выходят за рамки сегментированного рынка труда.

В условиях многообразия форм собственности, разных уровней развития отдельных регионов, особых условий занятости в мегаполисах и монопромышленных городах возможно существование в рамках общенационального рынка труда различных региональных моделей. Так, рынок труда в крупных индустриальных центрах с развитой инфраструктурой может успешно функционировать в открытом режиме: работники, уволенные с одного предприятия, имеют широкий выбор трудоустройства; период безработицы у этих лиц, как правило, непродолжителен. Иное дело на территориях, где функционирует одно крупное предприятие, на котором работает подавляющее большинство трудоспособного населения этой территории. Спад производства или его остановка в этом случае имеют тяжелые последствия для жителей данного региона. В сельских районах с перерабатывающей сельскохозяйственную продукцию промышленностью, в регионах с сезонными отраслями промышленности рынки труда также имеют свои особенности.

В связи с этим можно сказать, что региональная структуризация рынка труда является важнейшим компонентом политики занятости.

Так, можно выделить сегменты по источникам формирования трудовых ресурсов в зависимости от профессионально-квалификационного параметра, так называемого экономического критерия сегментации: врачей, педагогов, инженеров, или в зависимости от трудового стажа работы т.д. В то же время наполняемость дан-

ного сегмента (емкость) будет в основном зависеть от количества организаций, готовых предложить рабочие места, реализуемых стратегических планов, стоимости (цены) использования рабочей силы, т.е. заработной платой, и т.д.

Например, сегментация может быть проведена по отношению части населения к новым рабочим местам, которые сформированы местными муниципалитетами; к новым профессиям и специальностям; к новым видам и формам занятости. Поскольку факторов, учитываемых при формировании трудовых ресурсов в отдельных сегментах, достаточно много, то можно воспользоваться табл. 5.2.

Таблица 5.2

МЕТОДИКА УЧЕТА ФАКТОРОВ СЕГМЕНТИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Социальный состав трудовых ресурсов		Факторы сегментирования	Основные составляющие
Экономически активное население	Экономически неактивное население	1. Категория	<i>Основные критерии сегментации:</i> демографические; экономические; социальные; психологические; культурные; географические
а) наемная рабочая сила; б) работодатели; в) самозанятые г) находящиеся в поисках работы и безработные	а) неработающие пенсионеры и инвалиды; б) учащиеся, студенты, дневных учебных заведений; в) прекратившие поиск работы и не ищущие ее	2. Группа	<i>Уточнение параметров по каждому критерию (например, экономическому):</i> уровень образования; уровень доходов; занятость по возрасту; по отраслевой структуре; профессиональной принадлежности
		3. Описательная характеристика	<i>Характеристика сегмента:</i> лица старше трудоспособного возраста; лица младше трудоспособного возраста; лица в трудоспособном возрасте; уровень среднемесячного дохода; непосредственная сфера занятости; тип домашнего хозяйства: простое, расширенное, сложное.

Другим важным видом структуризации рынка труда является структуризация по демографическим и профессиональным признакам отдельных категорий и групп трудоспособного населения.

По демографическим признакам различаются:

- рынок труда молодежи, для которого характерны высокая мобильность, низкая квалификация кадров, частые периоды безработицы с возрастающими ее средними сроками;
- рынок труда женщин, для которых после стартовых периодов занятости характерны длительные периоды неработы, связанные с рождением и воспитанием детей, а затем возвращение после перерыва на рынок труда;
- рынок труда пожилых трудящихся (предпенсионного и пенсионного возраста), для которых характерны снижающиеся возможности к активной трудовой деятельности, устаревание профессий;
- рынок труда инвалидов, для которых характерны пониженная трудоспособность, ограниченные возможности к трудовой деятельности.

К профессиональным рынкам труда можно отнести: рынки труда инженеров, ученых, учителей, врачей и т.д. На профессиональных рынках труда работников объединяют профессиональные интересы, выходящие за рамки предприятий, где они заняты.

За рубежом для специалистов высшей и средней квалификации нередки случаи объединения в профессиональные организации, общества или ассоциации инженеров, врачей и т.п.

Структуризация рынка труда по различным признакам позволяет проводить дифференцированную политику на рынке труда.

Различный уровень гарантий занятости у разных категорий работников привел к образованию так называемого дуального рынка труда, который предполагает деление работников на тех, у кого сильные гарантии занятости, высокая заработная плата, социальные льготы, иначе говоря, высокое качество трудовой жизни, и на тех, у кого слабые гарантии занятости. Дуальный рынок труда может существовать как в экономике в целом, так и в отдельных отраслях и на предприятиях, разделяя всех занятых на кадровое ядро и периферийную рабочую силу.

Важное значение в условиях перехода к рынку приобретают гибкие формы занятости или гибкий рынок труда — комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности предприятий к изменяющимся условиям хозяйствования.

Гибкость рынка труда включает в себя несколько основных аспектов: территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы; гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы); гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (найм, ротация, редукция, увольнение); гибкость регулирования рабочего времени.

Для организации работы по обеспечению занятости населения используется прогноз рынка труда, который с определенной достоверностью позволяет оценить складывающуюся ситуацию в соотношении спроса и предложения рабочей силы; возможную численность незанятого населения, которое может обратиться за содействием в трудоустройстве в службу занятости; распределение рабочей силы, оказавшейся на рынке труда; возможные объемы переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения; потенциальную численность безработных; объем средств, необходимых для выполнения программы действий службы занятости и обеспечения социальных гарантий граждан в сфере их занятости.

Прогноз рынка труда по структуре состоит из четырех блоков:

- I — предложение рабочей силы;
- II — спрос на рабочую силу;
- III — соотношение спроса и предложения, отражающее напряженность на рынке труда;
- IV — распределение рабочей силы.

Предложение рабочей силы прогнозируется по следующим категориям трудовых ресурсов:

- высвобождаемые работники;
- неработающая и неучащая молодежь;
- работники, уволенные по причинам текучести; демобилизованные из рядов Вооруженных Сил;
- женщины, выходящие на работу после ухода за детьми;
- лица, высвобожденные из мест лишения свободы;
- механический прирост трудоспособного населения;
- временно или частично незанятые в народном хозяйстве.

Спрос на рабочую силу формируется из потребности на создаваемых новых рабочих местах (в государственном и иных секторах); потребности в работниках на замену выбывающих по причинам, предусмотренным законодательством (уход на пенсию и т.п.); потребности в работниках на замену выбывающих по причинам текучести. Одновременно определяется спрос на рабочую силу на временных и общественных работах.

Сопоставление полученных данных о предложении и спросе на рабочую силу в определенной мере характеризует степень напряженности рынка труда.

Показатели распределения рабочей силы, составляющей рынок труда, делятся на две группы граждан:

- трудоустраивающихся самостоятельно, т.е. минуя службу занятости (в том числе через негосударственные посреднические организации);
- обращающихся за содействием по трудоустройству в службу занятости.

Большинство исследователей приходят к выводу о двойственности современного рынка труда, где функционируют, по крайней мере, два не конкурирующих друг с другом рынка рабочей силы, или два сегмента единого рынка рабочей силы. Наиболее упрощенная формула этой сегментации — наличие рынков:

- первичных (независимых и подчиненных);
- вторичных рабочих мест и групп рабочей силы.

Первичные независимые рабочие места занимают специалисты с высшим и средним специальным образованием, управляющие и администраторы всех звеньев и высококвалифицированные работники. Это высокооплачиваемые группы рабочей силы, имеющие высокий уровень квалификации, надежные гарантии занятости. Первичные подчиненные рабочие места занимают техники, административно-вспомогательный персонал и рабочие средней квалификации. Здесь также относительно высоки уровень заработной платы и гарантии занятости. Вторичные рабочие места, как правило, не требуют специальной подготовки и значительной квалификации. Их занимают работники обслуживания, неквалифицированные рабочие, низшие категории служащих. Они концентрируются преимущественно в небольших фирмах и на второстепенных предприятиях.

Однако можно констатировать появление в наиболее развитых странах нового типа сегментации рынка труда:

- рынок, охватывающий быстрорастущие наукоемкие производства и отрасли сферы услуг с гораздо меньшим средним уровнем концентрации и смешанной в квалификационном отношении рабочей силой;
- рынок в старых, традиционных секторах экономики, бывших в недавнем прошлом главными.

Определенным компромиссом выглядит точка зрения, согласно которой рынок труда представляется в широком смысле. Он рас-

считается как система общественных отношений (юридически свободных работодателей и работников), социальных (включая правовые) норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен (куплю-продажу по цене, обусловленной соотношением спроса и предложения) и использования труда (рис.5.3).

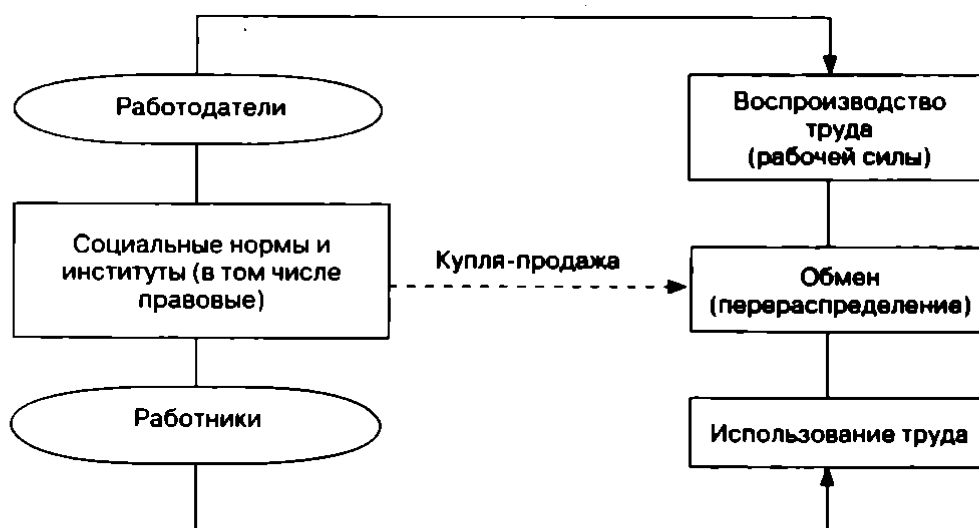


Рис. 5.3. Модель рынка труда «социального взаимодействия»

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

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

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

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

При характеристике внутренней структуры территориального рынка труда выделяют такие его подвиды, как первичный и вторичный, субъектами которого являются лица, впервые вступающие в трудовую жизнь, имея соответствующую специальную (профессиональную) подготовку.

Между первичным и вторичным рынками труда стоит переподготовка кадров (в соответствии с рекомендациями службы занятости, а также по собственной инициативе работника), уже имеющих профессиональную подготовку, но испытывающих трудности с трудоустройством по первоначально избранной профессии.

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

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

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

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

Наем работника отнюдь не свидетельствует о выходе его из системы рынка труда, поскольку на предприятии существует свой собственный рынок труда. Известно, что наличие рабочих мест, различающихся условиями труда (причем эти различия, касающиеся престижности, условий оплаты, санитарно-гигиенических условий труда, содержательности труда, возможностей роста квалификации и т.д., могут быть весьма существенными), существование работников, отличающихся друг от друга уровнем подготовки, отношением к труду, личными качествами и т.д., предполагают определенную конкуренцию за право занять то или иное рабочее место. В этой конкуренции могут участвовать как лица со стороны (участники территориального рынка труда), так и работники предприятия. Последнее обстоятельство и является основанием для выделения внутривозвездского (внутрифирменного) рынка труда.

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

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

Трудообеспеченность предприятия рабочей силой во многом зависит от демографической ситуации, половозрастной структуры населения и численности трудовых ресурсов, системы подготовки кадров и других условий в значительной степени регионального характера.

Современная рыночная экономика предъявляет требования к трудовым ресурсам (рабочей силе) (рис. 5.4) среди которых: участие в развитии производства на рабочем месте; обеспечение высокого качества технологий, товаров и услуг; сдерживание роста себестоимости путем совершенствования способов производства. Все это требует выравнивания общей образовательной подготовки трудовых ресурсов и повышения образования, по крайней мере, до уровня незаконченного высшего, что является весьма важным направлением интеллектуализации общественного труда.

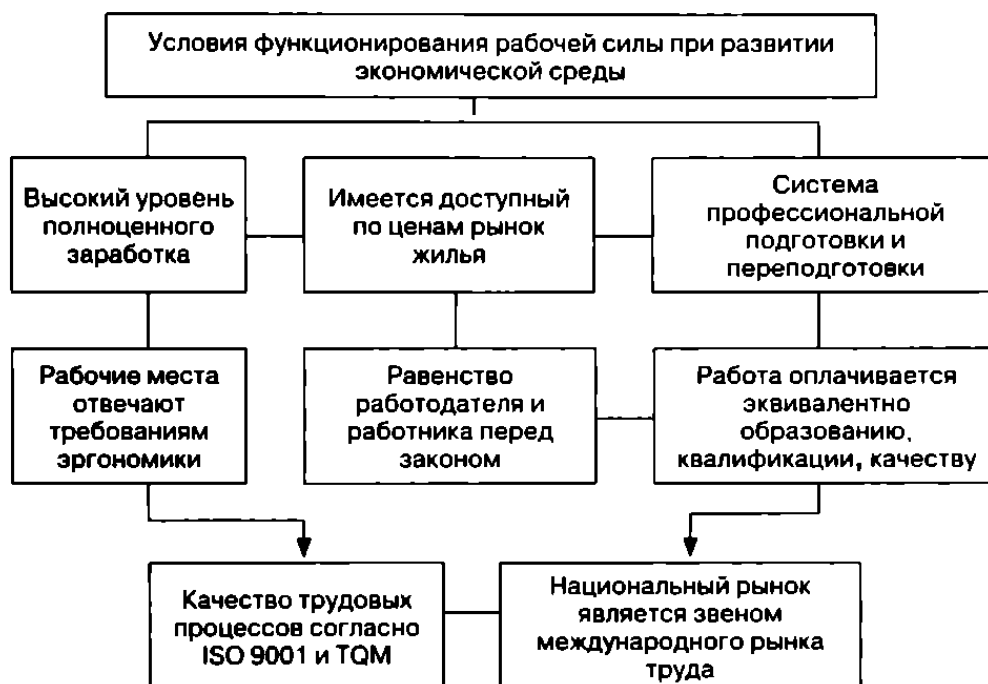


Рис.5.4. Условия функционирования рабочей силы

Внутренний рынок труда на предприятии более управляем, он не подвержен спонтанным колебаниям. Регулирование соотношения спроса и предложения рабочей силы здесь осуществляется чаще всего целенаправленно, а отнюдь не с помощью свободной конкуренции. Управлению подвергаются как спрос, так и предложение труда со стороны собственной рабочей силы. На расширение предложения оказывают влияние такие действия администрации, как:

- заполнение вакантных рабочих мест путем перемещения собственных работников;

- поощрение освоения работниками других профессий;
- учет личных интересов работников (смена рабочих мест и структурных подразделений предприятия по инициативе самих работников).

На предприятии может быть задействован плановый механизм движения кадров. Например, старшие по должности вакансии могут заполняться собственными работниками путем должностного продвижения в порядке планирования карьеры.

Поскольку подбор соответствующей рабочей силы осуществляется применительно к складывающейся структуре рабочих мест, предприятие вынуждено следить, прежде всего, за изменением спроса на нее со стороны собственных структурных подразделений (цехов, отделов) в связи с изменением объема производства или реорганизацией структуры управления предприятием, изменением ассортимента выпускаемой продукции, внедрением новой техники и технологии, организации производства и труда.

Особенно сильно меняется конъюнктура спроса на собственную рабочую силу предприятия в условиях коренных преобразований, когда одно производство закрывается, а вместо него начинает развиваться другое, или при реализации трудосберегающей политики, когда предпочтение отдается фактическому или же относительному высвобождению рабочей силы и когда благодаря росту производительности труда выпуск продукции увеличивается при той же численности (либо при сокращении численности объем продукции не меняется). В качестве средств, используемых для регулирования факторов, влияющих на спрос и предложение, выступают правила, разработанные администрацией в отношении системы оплаты труда, подготовки кадров, степени ориентированности ее на особенности рабочих мест, свои правила продвижения и квалификационного роста.

Рыночная система представляет собой совокупность рынков, одним из которых является рынок труда, взаимодействующий с рынком товаров и услуг, рынком капиталов и др. В классическом варианте функционирование рынка труда выглядит следующим образом. Появление дополнительного спроса на определенный вид товара меняет ситуацию, сложившуюся на рынке капиталов (на фондовых биржах). В результате возрастает стоимость акций предприятий, способных изготовить дефицитный товар (удовлетворить возросший спрос на него). Начинается перелив капиталов в перспективное производство. Открытие нового или расширение действующего производства требует дополнительных ресурсов,

в том числе и рабочей силы, что и обуславливает рост спроса на нее.

Таким образом, внутренний рынок труда на предприятии представляет собой поле столкновения стратегий работодателей (администрации) и работников предприятия, отстаивающих свои интересы. Для рынка труда этого вида характерны и спрос на рабочую силу, и предложение, исходящее от собственных работников. Здесь складывается свой уровень заработной платы для различных категорий работников в зависимости от их необходимости и полезности для предприятия, происходит регулирование соотношения спроса и предложения. При снижении спроса может иметь место вариант неполной занятости работника по инициативе администрации, что с позиций общества (или федерального рынка труда) рассматривается как скрытая безработица. Западные экономисты на основании применяемой фирмами стратегии гибкой занятости выделяют во внутривзаводском (внутрифирменном) рынке труда две составные части: первичный и вторичный рынок

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

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

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

Наличие на рынке труда избытка рабочей силы по той или иной профессии создает условия для ужесточения требований со стороны работодателей к нанятой рабочей силе в отношении качества продукции, производительности труда и трудовой дисциплины, уровня профессиональной компетенции и других качеств, принятия решений об увольнении одних и найме на их место других работников.

Реакция работодателей на рыночную ситуацию сказывается и на уровне оплаты труда, вызывая порой существенные изменения в дифференциации уровня заработной платы по профессиям и категориям персонала. Рыночный уровень заработной платы складывается под воздействием интересов работодателя (спрос) и работника (предложение труда).

Каждый трудоспособный гражданин делает выбор, определяя свое место на рынке труда и отношение к занятости: работать или не работать, если не работать, то как долго (кратковременно или в течение длительного времени), если делается выбор в пользу занятости, то это может быть и оплачиваемая работа, и занятость вне рынка труда — учеба, домашнее самообеспечение и т.д. Под влиянием всех этих обстоятельств постоянно меняется и соотношение между экономически активным и экономически неактивным населением. Вот почему важно знать, как формируется у работника решение продавать свою рабочую силу, т.е. предложение труда.

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

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

Выбор человека зависит также от экономических, социальных и психологических установок, наличия у него информации, времени на принятие решения и др. Естественно, прежде всего учитывается экономическая сторона: трудиться или иметь больше свободного времени, величина возможной оплаты труда и необходимых для этого трудовых усилий, величина возможной оплаты труда и величина пособия по безработице и других социальных выплат, максимизация собственных доходов или минимизация

риска потерять работу и т.д. Кроме того, выбор работника зависит от поставленных им жизненных целей, мотивации, интересов, критической оценки своих личностных качеств и способностей, советов родителей и многих других факторов и обстоятельств. На предложение труда влияют государственное регулирование занятости и проводимая социальная политика.

Участниками предложения собственной рабочей силы на территориальном рынке труда являются:

- лица, вступающие в трудоспособный возраст и не занятые учебой;
- высвобождаемые с производства работники;
- лица, уволившиеся по причинам текучести;
- молодежь, не продолжающая учебу;
- лица, демобилизованные из вооруженных сил;
- незанятое население, желающее приступить к трудовой деятельности;
- мигранты трудоспособного возраста, прибывшие из других территорий (включая беженцев), и др.

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

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

С качественной стороны спрос характеризуется теми требованиями, которые предъявляются работодателями к кандидату на рабочее место в отношении образования, специальной профессиональной подготовки, стажа работы и наличия практических навыков, личных качеств и т.д. Факторы, определяющие выбор работодателя, могут лежать за пределами чисто экономических соображений (расчет на максимальную производительность труда), касаться социальных моментов, психологических и др.

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

фессии в соответствии с их желаниями и способностями. Следовательно, рынок труда — это механизм осуществления контактов между покупателями рабочей силы и ее продавцами.

5.2. Регулирование рынка труда

Сфера труда — важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное использование в общественном производстве. Рынок рабочей силы, или, как его еще называют, рынок труда, имеет принципиальные особенности. Его составляющими являются непосредственно живые люди, которые не только выступают носителями рабочей силы, но и наделены отличительными свойствами: психофизиологическими, социальными, культурными, религиозными, политическими и др. Эти свойства оказывают существенное влияние на мотивацию и степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка рабочей силы в целом.

Таким образом, по отношению к рынку труда население подразделяется не только на экономически активное и экономически неактивное, как отмечалось выше, но и на более частные подгруппы.

Так, для анализа занятости населения выделяют:

- вступивших в состав рабочей силы (вошедших в трудоспособный возраст);
- выбывших из состава рабочей силы (вышедших из трудоспособного возраста, досрочно вышедших на пенсию);
- получивших работу, в том числе получивших работу впервые;
- потерпевших неудачу в поисках работы (как официально зарегистрированные безработные, так и не имеющие данного статуса, но продолжающие поиск работы);
- отказавшихся от поиска работы (в том числе отчаявшиеся найти работу);
- лиц, у которых отпала необходимость в работе, и др.

Различают несколько концептуальных подходов к анализу современного рынка труда:

1. Рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия, т.е. основным рыночным регулятором служит цена рабочей силы (уровень заработной платы).

2. Рынок труда действует на основе инвестиций в человеческий капитал, т.е. образование и квалификацию.

3. Рынок труда действует за счет инвестиций в квалификацию до тех пор, пока не понижается норма прибыли на эти вложения.

4. Цена рабочей силы гибко реагирует на потребности рынка, либо увеличиваясь, либо уменьшаясь, в зависимости от спроса и предложения. При этом безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие.

Испытывая потребность к постоянному воспроизводству, причем каждый раз на новом, более высоком уровне, носитель рабочей силы ищет только такого работодателя, которому он мог бы предложить ее на наиболее выгодных условиях. Поэтому в спросе на рабочую силу также должна быть конкуренция. При таких условиях будет происходить социальное и экономическое развитие общества, основанное на рыночной активности работников, предлагающих свою рабочую силу, с одной стороны, и нанимателей — с другой.

В реальности на динамику рынка труда могут оказывать влияние целый ряд факторов (демографические, политические, экономические). Главным недостатком российского рынка труда является наличие административных, правовых, экономических ограничений, факторов, препятствующих свободной продаже рабочей силы.

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

Цель может быть достигнута при направленном воздействии на рыночный механизм, осуществляемом через совокупность взаимосвязанных мер экономического, правового, организационного характера, призванных изменить ситуацию на рынке труда, обеспечить нормальное его функционирование, снять или предупредить возникновение социального напряжения. Чисто конкурентные (основанные на свободной конкуренции) и чисто регулируемые рынки труда существуют лишь в теоретических моделях. В различных странах реально существующие рынки на-

ходятся между этими двумя крайностями, сдвигаясь в ту или иную сторону в зависимости от действующей экономической системы, а на разных предприятиях — в зависимости от стиля руководства (демократического или авторитарного).

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

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

Есть два типа регулирования рынка труда:

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

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

Регулирующая функция государства осуществляется через: пересмотр важнейших норм государственного, трудового и административного права, регулирующих наем и увольнение, рабочее время, охрану и условия труда, формы трудоустройства и т.п.; установление минимума заработной платы; социальную защиту малоимущих слоев населения, высвобождаемых работников; контроль за уровнем безработицы; организацию системы подготовки и переподготовки населения; федеральную программу занятости и т.д.

Различают федеральный (на уровне страны) рынок труда, региональные (на уровне автономной республики, области, района области, города), а также рынок труда на уровне организации (корпоративный или, иначе, внутривзаводской, внутрифирменный).

Федеральный рынок может интегрироваться в международный в соответствии со сложившимся международным разделением труда.

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

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

Федеральный рынок труда характеризует ситуацию с занятостью населения России в целом. Он является объектом детального рассмотрения и анализа в увязке с другими макроэкономическими процессами, происходящими в масштабе страны. До недавнего времени федеральный рынок труда носил замкнутый характер: его участником было население страны, а сбалансирование спроса и предложения рабочей силы решалось только применительно ко всему народному хозяйству. В последние годы более тесными стали взаимосвязи федерального и международного рынков труда. Степень этой взаимосвязи регулируется во многом эмиграционной политикой страны.

В настоящий момент развития экономики мы наблюдаем неравномерный спрос на отдельные категории работников. Работодатели намеренно пытаются снизить уровень заработной платы своих сотрудников, чтобы уменьшить прямые затраты.

Важную роль в обеспечении стабильных трудовых отношений, занятости и материального обеспечения играют профессиональные союзы, в задачи которых входит: улучшение условий труда и обеспечение безопасности труда; повышение уровня заработной платы за счет создания условий для увеличения спроса на труд и ограничения предложения труда.

Российский рынок труда постепенно освобождается от неквалифицированной низкооплачиваемой рабочей силы. Для российской экономики, имеющей как минимум от 20 до 25% рабочих мест самой низкой квалификации, методика освобождения от неквалифицированной рабочей силы имеет особое значение. (Следует отметить, что в США неквалифицированные несельскохозяйственные рабочие в 1997 г. составляли 2,5% занятых вне сельского хозяйства. Во многих отраслях промышленности их доля снизилась до 1–2%.)

Механизм действия рынка труда может осуществляться по следующим моделям:

1. *Классическая модель*, предполагающая, что рыночный механизм обеспечивает саморегуляцию системы, при этом цена рабочей силы может опускаться до тех пор, пока работодатели не смогут обеспечить работой всех желающих, создав полную занятость.

2. *Отрицание рыночного механизма*, который не может обеспечить полную занятость. При этом государство увеличивает свои расходы в целях обеспечения платежеспособного спроса и повышения уровня занятости.

3. *Монетаристская модель*, предполагающая минимизацию роли государства, но при косвенном регулировании в виде денежного обращения.

В реальной экономической жизни на динамику рынка труда оказывает влияние целый ряд факторов. Так, предложение рабочей силы определяется, в первую очередь демографическими факторами: уровнем рождаемости, темпами роста численности трудоспособного населения, его половозрастной структурой. В США, например, среднегодовые темпы прироста населения в период 1950–1990 гг. сократились с 1,8 до 1%. Это заметно повлияло на динамику предложения на рынке труда. В России среднегодовые темпы прироста численности населения также резко сократились с уровня примерно 1% в 1970–1980-е гг. до минусовых значений в 1990-е гг.

Помимо демографического важным фактором динамики рынка труда является степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения, рассчитываемая как отношение численности занятых и безработных к общей численности трудоспособного населения в данной группе. Например, доля экономического участия женщин в рабочей силе США возросла с 34% в 1950 г. до почти 60% в 1994 г. В России, напротив, за период реформ 1993–1995 гг. уровень экономической активности женщин снизился во всех возрастных группах (следует иметь в виду, что он был практически максимально возможным), в том числе в группе 25–49 лет с 90 до 84%.

Серьезное влияние на динамику рабочей силы оказывают процессы иммиграции. В США она составляет в среднем 20% прироста населения страны. Растет влияние иммиграции и на рынок труда России: только за 1990–1994 гг. из бывших советских республик в Россию въехало 4,5 млн человек.

Со стороны спроса главным фактором, оказывающим влияние на динамику занятости, является состояние экономической конъюнктуры.

юнктуры, фаза экономического цикла. Помимо этого серьезное влияние на потребность в рабочей силе оказывает научно-технический прогресс.

До недавнего времени рабочая сила в нашей стране не рассматривалась в качестве товара. Несомненно, однако, что в реальной жизни, не очень сопряженной с политэкономическими представлениями, миллионы людей вступали и вступают в отношения найма. Но несомненно и то, что существовавший (да во многом существующий и поныне) рынок труда был в нашей стране своего рода квазирынком, порождением административной экономики, отягощенным многочисленными диспропорциями.

Главное, что отличает отечественный рынок труда от реального, это наличие административных, правовых и экономических ограничений, все еще препятствующих свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для большинства работников. Рынок труда в России несбалансирован. Большинство регионов страны за 1990-е гг. стали трудоизбыточными. Так, в целом ряде областей и республик за последние годы предложение рабочей силы в десятки, а то и в сотни, раз превышало спрос на нее.

В то же время в районах Крайнего Севера ощущается нехватка рабочей силы, особенно квалифицированной. Существует также неудовлетворенный спрос на отдельные категории специалистов при растущей безработице в большинстве профессиональных категорий рабочей силы.

Несмотря на все эти трудности, можно надеяться, что с нынешним квазирынком достаточно скоро будет покончено. В обстановке конкуренции предприятия будут стремиться к оптимизации состава и численности работников; в свою очередь, работники получат возможность поиска работы на наиболее выгодных условиях. Все это, однако, может быть реализовано только при создании подлинно конкурентной среды на основе приватизации, при отмене регистрации, препятствующей свободному передвижению рабочей силы, при развитии рынка жилья и действенной системы содействия найму.

В 2001 г. в стране было зарегистрировано 879,3 тыс. малых предприятий (МП), из которых около $\frac{9}{10}$ официально относились к частной форме собственности. На МП трудились 7,6 млн человек, из них на постоянной основе — 6,6 млн человек (среднесписочная численность). Развитие малого бизнеса положительно сказывается на состоянии рынка труда, повышая спрос на рабочую силу и уменьшая безработицу.

В большинстве стран МП не замещают, а дополняют крупные и средние предприятия, выполняя их заказы, предоставляя разнообразные товары и услуги их работникам и т.д. Поэтому никакие формальные льготы или программы поддержки отечественного малого предпринимательства радикально не изменят положения в этом секторе, пока не преодолеют кризис крупные и средние предприятия.

В концептуальном плане долгосрочная государственная политика регулирования рынка труда должна базироваться на стимулировании гармоничного развития всех типов предприятий и расширения системы рабочих мест. В то же время необходимо иметь в виду, что малые предприятия менее фондоемки, цена рабочего места здесь ниже, а сроки создания дополнительных рабочих мест меньше, чем на крупных и средних предприятиях. Демографический фактор существенно влияет на экономическое развитие и рынки труда многих, особенно развивающихся стран. В России высокие темпы роста населения, предопределяющие давление на рынок труда незанятой молодежи, характерны только для отдельных регионов. В целом по РФ численность населения, достигавшая в 1992 г. 148,3 млн человек, сократилась к началу 2002 г. до 144 млн (уменьшившись на 4,3 млн человек, или на 2,9%). Помимо геополитических и социальных последствий, это означает сокращение числа потребителей товаров и услуг на внутреннем рынке, а в конечном счете — спроса на труд. В то же время существенно то, что снижение численности населения происходит лишь в незначительной степени за счет естественного демографического перехода, свойственного развитым странам. Общие, возрастные и структурные (по причинам) показатели смертности в России намного хуже, чем в развитых странах (например, общий коэффициент за 2001 г. в РФ составил 15,6%, за 1999 г. в США — 8,6%, в Германии — 10,3%). Коэффициенты рождаемости (общие, специальные, половозрастные и т.д.) в РФ также существенно ниже, чем в США и подавляющем большинстве стран Западной Европы. Причем, если отставание России от развитых стран по средней продолжительности жизни и неблагоприятие со смертностью наметилось еще в 1960-х гг., а рождаемость снижалась постепенно, как и на Западе, то в начале 1990-х гг. в РФ произошло ее обвальное падение и увеличение смертности, которые можно трактовать только как демографический кризис, тесно связанный с общим социально-экономическим кризисом. Демографические процессы, оказав определенное влияние на российский рынок

труда, чреватые еще более серьезными последствиями в средне- и долгосрочном периодах.

Основой анализа рынка труда является установление спроса на рабочую силу и ее предложения. Согласно классической теории точка пересечения кривых спроса и предложения («крест Маршалла») определяет цену товара (уровень заработной платы) и количество занятых.

Спрос на рабочую силу зависит от экономической конъюнктуры, степени механизации труда, соотношения затрат на оплату труда и оборудование (рис. 5.5).

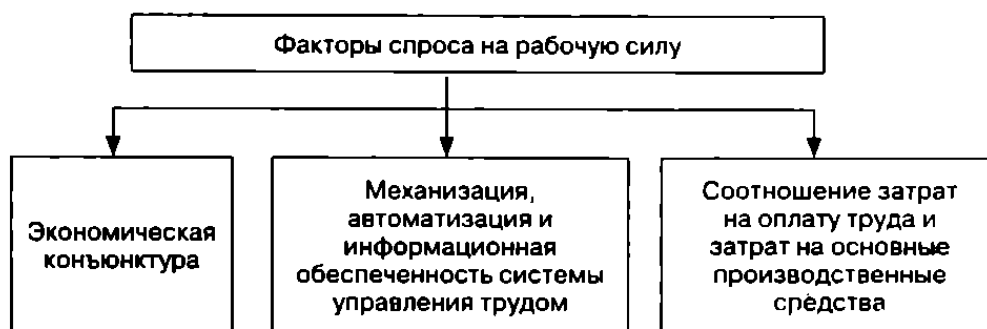


Рис.5.5. Формирование структуры спроса на рабочую силу

Соотношение спроса на труд в масштабе отрасли определяется путем суммирования спроса на труд отдельных предприятий, входящих в данную отрасль.

Предложение труда (рабочей силы) – определяется трудовым потенциалом (численностью трудоспособного населения, уровнем образования, квалификацией, мобильностью). В отличие от спроса на труд, предложение труда формируется на отраслевом уровне прежде всего в зависимости от уровня его оплаты: при прочих равных условиях более высокому уровню оплаты труда в той или иной отрасли соответствует и более высокое предложение труда.

Рабочая сила из промышленности постепенно перетекает в сферу услуг, что в принципе отражает общемировую тенденцию. Только за последние годы численность персонала промышленных предприятий уменьшилась на 1,4%, в том числе:

- в черной металлургии — на 10%;
- химической и нефтехимической отраслях — на 2,6%;
- машиностроении — на 4,2%.

Одновременно вовлеченность населения в коммерческую деятельность возросла на 17,6%, занятость в торговле и общественном питании — на 7,1%, в информационно-вычислительном сервисе — на 3,2%. Это официальная статистика, реальная картина более впечатляющая: приведенные показатели не учитывают влияния на рынок труда теневого сектора экономики.

Как правило, спрос на труд со стороны предприятия, является функцией спроса на выпускаемую продукцию и зависит от многих факторов, важнейшим из которых являются максимизация прибыли и минимизация издержек.

Повышению спроса на рабочую силу способствуют такие меры, как развитие производительных сил, инвестиции в развитие региона; развитие новых форм хозяйствования; разрешение нестандартных форм занятости; организация общественных работ; стимулирование развития производства как следствие мер по повышению покупательной способности населения; субсидирование занятости (особенно слабозащищенных групп населения: молодежи, инвалидов, матерей-одиночек и т.п. в связи с их низкой конкурентоспособностью на рынке труда); льготное кредитование и финансирование создания новых рабочих мест на предприятиях, а также предприятий, активно включившихся в выполнение территориальной программы занятости; снижение бюджетных выплат и взносов на социальное страхование за временных и частично занятых работников и др.

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

Увеличению предложения рабочей силы содействуют такие мероприятия, как изменения в трудовом законодательстве, расширяющие возможности трудоустройства; расширение масштабов профессионального обучения, переобучения кадров и повышения квалификации; миграционная политика по привлечению рабочей силы в регион; информирование населения о наличии вакантных рабочих мест и организация соответствующей рекламы; разработка специальных программ, повышающих конкурентоспособность отдельных групп населения.

А к мероприятиям, нацеленным на *снижение предложения рабочей силы*, относятся: миграционная политика в регионе; сокращение рабочего времени, разрешение неполной занятости; увеличе-

ние срока обучения с отрывом от производства и рост численности обучаемых по данной форме; увеличение пособий и сроков отпуска женщин по уходу за детьми; повышение пенсий, поощрение досрочного выхода на пенсию; интеграция в международный рынок труда и содействие выезду рабочей силы на работу за рубеж и др.

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

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

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

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

Прежде всего, необходимы такие данные, как численность непосредственных участников рынка труда на определенную дату и средней за период, количество лиц, побывавших среди участников рынка труда за период, время пребывания в категории безработных и распределении последних по срокам и т.п.

В условиях совершенной конкуренции спрос на труд со стороны отдельного предприятия будет существовать до тех пор, пока предельные затраты на оплату труда вновь принятых работников

не превысят величину предельного продукта труда в денежном выражении, создаваемого этими же работниками. Причем, когда на рынке труда взаимодействуют неограниченное количество работодателей и не объединенных в профсоюзы наемных работников, равновесные количества занятых и ставки заработной платы формируются под воздействием спроса на труд и предложения труда.

В структуре спроса на российском рынке труда фармацевтического сектора провизоры занимают второе место (11% общего числа вакантных рабочих мест в фармацевтике) после наиболее востребованных менеджеров по продажам (33%). При этом, если до кризиса 1998 г. размер предлагаемой работодателем месячной заработной платы для провизора составлял в среднем 300 долл., то в последующий за ним год – 100–150 долл. (в бюджетных организациях и того меньше – 1200 руб. в месяц). Таким образом, размер оплаты труда провизоров снизился до уровня 1995 г.: по данным «Агентства Контакт», в 1995 г. зарплата фармацевтов составляла 70–180 долл., а провизоров – 100–700 долл. в зависимости от знания иностранных языков и опыта работы по специальности. По мнению представителей фармацевтических компаний, размер зарплаты в ближайшем будущем (до 2008–2010 гг.) увеличится до 1500–2000 долл. в связи с тем, что численность специалистов будет сосредоточена на локальных рынках труда с ограниченным количеством.

М. Вебер считал, что увеличение ставок оплаты труда далеко не всегда приводит к росту занятости и интенсивности труда. Однако, как утверждает проф. В.С. Буланов, «в реальной действительности постоянно существует возможность увеличения спроса на рабочую силу при повышающемся уровне заработной платы. Это убедительно подтверждает полувековой опыт послевоенного экономического развития западных стран, где заработная плата, как номинальная, так и реальная, растет, и одновременно повышается уровень занятости трудоспособного населения, а безработица, как правило, удерживается в пределах социально приемлемой нормы».

Рыночные условия формирования наемного персонала усиливают стремление работников к повышению квалификации, укрепляют дисциплину, способствуют и принуждают к повышению интенсивности труда. Вместе с тем этому сопутствует страх и неуверенность за будущее в связи с возможной безработицей. Это обстоятельство поставило перед государством проблему регулирования занятости через стимулирование спроса и предложения на рынке труда.

Контрольные вопросы

1. Что такое рынок труда и как он связан с процессом труда?
2. Какие основные элементы рынка труда вы знаете?
3. Раскройте концептуальные основы анализа рынка труда.
4. Каков механизм действия рынка труда?
5. Что определяет «крест Маршалла»?
6. Исходя из чего формируется структура спроса на рабочую силу?
7. Что определяет предложение и спрос на рабочую силу?
8. Какие типы рынка труда вы знаете?
9. Из каких двух сегментов состоит рынок труда России?

Глава 6

РЕГУЛИРОВАНИЕ СФЕРЫ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

6.1. Роль государственных служб в системе занятости населения

Занятость представляет собой важный сектор социально-экономического развития общества, соединяющий в себе экономические и социальные результаты функционирования всей экономической системы.

В настоящее время Роструд решает совместно с Министерством здравоохранения и социального развития РФ основные функции по обеспечению занятости населения:

- анализ занятости на федеральном и территориальном уровнях, по отдельным категориям населения, разработка прогнозных состояний рынка труда;
- разработка и реализация основных направлений государственной социально-демографической политики;
- предоставление ежегодных докладов в Правительство РФ о состоянии и мерах по улучшению демографического положения в стране;
- определение общей потребности в рабочих местах;
- разработка целевых программ по созданию новых рабочих мест и др.

В службах занятости среди граждан, обратившихся с просьбой о трудоустройстве, выделяются три группы:

- работающие, но желающие поменять место работы или трудиться по совместительству в свободное от основной работы время;
- студенты, учащиеся общеобразовательных школ и других учебных заведений, желающие работать в свободное от учебы время;

- не занятые на момент обращения с просьбой о трудоустройстве.

В настоящее время задачи посредничества в подыскании места работы решают государственные центры (службы) занятости. Эти службы имеют свои функции и технологию работы, предлагают свой комплекс услуг. На рынке труда многих стран государственная служба занятости занимает особое монопольное положение, которое имеет две разновидности. Первая заключается в том, что служба централизует все операции по найму. Вторая означает менее жесткий вариант. В РФ государственная служба занятости занимает монопольное место на рынке труда и в то же время не подходит под каноны ни первой, ни второй разновидности этой монополии.

Противостояние государственных и частных агентств по найму обусловлено прежде всего несовершенством законодательства, согласно которому практика частного найма во многих странах запрещена. В ряде стран (США, Канада, Италия) деятельность частных агентств легитимна. Отношения между государственными и частными органами по трудоустройству традиционно строятся на трех принципах: контроле, конкуренции и сотрудничестве.

Функции службы занятости многообразны:

1. Анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда.

2. Учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства.

Мировой опыт говорит о том, что через государственные органы занятости находят работу лишь $\frac{1}{3}$ ищущих работу. Большинство людей, прежде чем обратиться в государственную службу занятости, проходят через сито частных агентств, альтернативных служб занятости, специальных посреднических контор. Поскольку подобного спектра организаций на российском рынке труда еще нет, процент обратившихся в государственные органы настораживает. В настоящее время можно выделить, по крайней мере, следующие причины нежелания людей, потерявших работу, обращаться в Центр занятости населения (ЦЗН):

- психологическое неприятие безработицы и самих безработных, это в равной степени относится как к тем, кто потерял работу и пытается трудоустроиться самостоятельно, так и к тем, кто нанимает рабочую силу через центр занятости;
- население плохо информировано о расположении данных служб, об их предназначении и деятельности;

- возможности трудоустройства центра занятости ограничены, так как подавляющее большинство руководителей предприятий не прибегают к услугам ЦЗН при поиске и найме рабочей силы.

Говоря о финансовой стороне вопроса можно отметить следующие причины: предполагается, что предприятия, высвобождающие работников, должны информировать их о необходимости регистрации в ЦЗН. Однако у предприятий нет ни стимулов, ни обязанностей выполнять эту функцию. Более того, предприятия, сокращающие занятых, скорее всего находятся в трудном материальном положении и для них выгоднее не информировать работников, поскольку в таком случае они не будут выплачивать им пособие за третий месяц; Закон о занятости включает положение о том, что граждане России, получающие выходное пособие от предприятий, не могут претендовать на пособие по безработице. Это означает, что многие из числа потерявших работу и получивших выходное пособие не видят смысла обращаться в ЦЗН. Из опроса клиентов службы занятости выяснилось, что среди других, наиболее часто встречающихся причин нежелания обращаться в ЦЗН, назывались такие как «через государственные СЗ можно трудоустроиться лишь в государственном секторе», «в СЗ обращаются только уволенные за нарушение трудовой дисциплины».

Как бы ни были субъективны оценки людей, неоспоримым является то, что большинство не имеющих работы не пользуется услугами органов службы занятости. Эта субъективная информация ценна и ее изучение позволит оказывать влияние на мотивационный механизм человека, желающего трудоустроиться.

Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости на основе:

- соблюдения условий договоров, регламентирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством;
- реализации мер, предусмотренных в договорах по защите работников в случае безработицы или приостановки производства; оказания содействия в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет собственных средств;
- создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- трудоустройства определенного числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите;

- своевременного предоставления информации о возможных массовых увольнениях работников;
- возмещения затрат, связанных с трудоустройством работников, получивших профзаболевание или инвалидность на данном производстве, а также в случае отказа от приема на работу ранее заявленных выпускников учебных заведений.

Работодатели содействуют реализации мер, направленных на обеспечение занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы, на основе квотирования рабочих мест.

В соответствии с законом РФ «О занятости населения в РФ» государство осуществляет регулирование занятости через:

- разработку мер финансово-кредитной 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 федеральной и территориальных программ содействия занятости населения;
- создание федеральной государственной службы занятости населения.

Целью государственной политики на рынке труда в условиях радикальных структурных изменений в сфере экономики является формирование эффективной, рациональной структуры распределения всего трудоспособного населения по видам деятельности (занятость в экономике, военная служба, «домашнее хозяйство»), которая бы устраивала как отдельных граждан по уровню их дохода и социальной роли, так и общество в целом, способствуя устойчивому экономическому росту.

В целях предотвращения резкого роста безработицы и перехода ее в застойное состояние политика занятости должна одновременно развиваться по двум основным направлениям.

Первое направление политики занятости — развитие занятости в экономике — должно осуществляться прежде всего путем повышения ее эффективности и доходности, а также ориентации на создание прогрессивной отраслевой структуры.

В числе приоритетных мер данного блока в современных условиях следует назвать:

1. Субсидирование занятости на перспективных предприятиях с целью сохранения у них трудового потенциала в рамках политики их «точечной» поддержки, в основе которой лежит временное изменение общеэкономических условий их функционирования через дотации, налоги, таможенные тарифы, кредиты, госзаказы и т.д. Субсидирование занятости при этом осуществляется путем:

- временного частичного или полного возмещения работодателям затрат на заработную плату прежде всего высококвалифицированных категорий работников;
- выплаты компенсаций работникам, вынужденно недозанятым в период санации производства, до уровня индивидуальной заработной платы;
- бесплатного для предприятий и работников переобучения кадров в государственных образовательных структурах, организации и проведения опережающей переподготовки работников, находящихся под риском увольнения.

2. Создание на базе неперспективных предприятий, подлежащих ликвидации, мини-цехов другого профиля, микропроизводств и других малых форм, по профилю своей деятельности определяющих структурное совершенствование экономики.

3. Создание новых рабочих мест в сфере малого и среднего частного предпринимательства, развитие самозанятости.

4. Организация оплачиваемых общественных работ, означающих предоставление безработным временной работы, связанной со строительством, ремонтом, уборкой, обслуживанием на объектах, находящихся в ведении местных органов управления. Организация общественных работ особенно актуальна в депрессивных районах, где сворачиваются производства и закрываются нерентабельные предприятия, поскольку позволяет путем ориентации работ на создание производственной и социальной инфраструктуры оживить регионы, сделать их привлекательными для частного капитала и развития предпринимательства.

5. Стимулирование и методическое обеспечение создания на предприятиях режимов добровольной занятости на условиях неполного рабочего времени для отдельных социально-демографических групп населения (женщин, воспитывающих детей; учащейся молодежи; лиц с пониженной трудоспособностью и т.д.), сочетающих работу с выполнением других социальных обязанностей.

Второй блок регулирующих мер политики занятости касается развития социально обоснованных видов «незанятости» — обучения, ухода за престарелыми и инвалидами, пребывания на пенсии, и основной путь здесь — поэтапное расширение границ социального обеспечения (критериев, сроков, размеров выплат и т.д.).

Среди наиболее актуальных мер данного блока можно выделить следующие.

1. Формирование установки для распространения практики досрочного выхода на пенсию для работников предприятий (организаций, учреждений) по достижении ими определенного возраста или стажа работы. В частности, такую возможность досрочного выхода на пенсию следует предоставить кругу высвобождаемых работников при санации перспективных и реорганизации неперспективных предприятий.

2. Выработка стратегии дальнейшего стимулирования занятости женщин по уходу за малолетними и несовершеннолетними детьми. Возможное решение проблемы — постепенное увеличение продолжительности общественно признанного периода ухода и размера его оплаты.

3. Восстановление обязательного полного среднего общего образования при усилении профориентированности в сочетании работы с учебой в старших классах общеобразовательных школ. Эта мера даст возможность решить проблему подростков, которые ныне «выпадают» из сферы общеобразовательной школы прежде всего потому, что не хотят учиться без возможности заработать.

4. Регулирование рынка профессий на основе более полного учета при подготовке специалистов потребности предприятий и организаций в соответствующих профессиях, предполагающее такие методы, как временный возврат к трехгодичному распределению получивших бесплатное государственное образование выпускников; взимание с них полностью или частично платы за обучение в случае непрофильного трудоустройства, а также применение определенных санкций к учебным заведениям, не содействующим трудоустройству своих выпускников в соответствии с профилем полученного ими образования.

5. Установление минимального стандарта первичного профессионального образования, что «освободит» рынок труда от наплыва лиц, впервые ищущих работу и не имеющих профессии, однако претендующих на полноценную социальную защиту от безработицы.

Механизм реализации мер государственной политики должен строиться с учетом их адресности, необходимости смещения центра тяжести в их проведении на региональный (местный) уровень и уровень предприятия, на примате регуляторов экономического воздействия поощрительного характера над административными (запретительными) методами, при согласовании действий в области регулирования занятости с интересами работодателей и профсоюзов.

Государственная политика в сфере занятости населения не является прерогативой какого-либо ведомства. Поскольку она не может реализовываться иначе как через весь спектр направлений социально-экономической политики государства (структурной, инвестиционной, в области труда, социальной защиты, демографии и миграции, в сфере профессионального образования, пенсионного обеспечения и т.д.), обеспечение политики занятости может осуществляться только на основе взаимодействия практически всех органов исполнительной власти.

Руководство по обеспечению государственной политики занятости населения РФ осуществляет федеральная государственная служба занятости, основными обязанностями которой являются исследование и прогнозирование рынка труда и занятости; информационно-консультационное обслуживание населения и работодателей; разработка программ занятости; профориентация и профессиональная подготовка, переподготовка и переобучение населения; оказание помощи в трудоустройстве; регистрация и учет безработных; социальная защита; организация общественных работ; подготовка кадров для служб занятости.

Мероприятия, связанные с реализацией государственной политики занятости населения, финансируются за счет средств государственного фонда занятости населения РФ, который является государственным внебюджетным фондом и образуется за счет обязательных страховых взносов работодателей; обязательных страховых взносов с заработка работающих; ассигнований из республиканского бюджета РФ, бюджетов национально-государственных и административно-территориальных образований РФ. Дополнительными источниками поступлений могут явиться добровольные взносы предприятий, учреждений, организаций, общественных организаций и граждан, а также другие поступления.

Для регулирования уровня безработицы наибольший интерес представляет третья группа граждан, обратившихся с просьбой о трудоустройстве. Большая часть из них учитывается как официально признанные законодательным путем безработные.

Уровень занятости, т.е. вовлеченности в трудовой процесс, зависит от соотношения между количеством трудоспособного населения и рабочих мест, а также соответствия рабочих мест возможностям работников использовать их, ограниченным профессией, специализацией, опытом работы, знаниями и умением.

Возможность иметь рабочее место, получать достойную заработную плату, развивать творческий потенциал напрямую связана с общей экономической динамикой производства и рационально реализуемых функций и задач.

Рынок трудовых ресурсов обеспечивает рабочей силой предприятия и организации, которые формируют спрос на производственный и интеллектуальный труд. Государственные органы управления определяют госзаказ на продукцию предприятий и услуг организаций, осуществляют нормативное регулирование производства (законы, инструкции, требования) и получают от производственной сферы налоги и взносы (долю прибавочного продукта).

Предприятия и организации взаимодействуют с рынком товаров и услуг, формируя совокупное предложение (потребительские стоимости), и взамен получают выручку от реализации товаров и услуг.

Государственные органы реализуют себя на рынке путем предоставления земли и государственных ресурсов, установления цен и тарифов на услуги естественных монополий (например, РЖД, РАО ЕЭС, ГАЗПРОМ) и правового регулирования (ГК РФ, федеральные законы) общественного производства. Воздействие на рынок труда со стороны государства осуществляется путем установления минимальной заработной платы и пенсии, регулирования занятости и т.п.

В поисках работы в органы службы занятости обращаются как занятые, так и не занятые трудовой деятельностью граждане. С позиции оценки ситуации на рынке труда прежде всего определяется численность зарегистрированных службой занятости граждан, не занятых трудовой деятельностью. Вместе с тем при прогнозировании состояния рынка труда важна информация и о численности граждан, занятых трудовой деятельностью, но желающих сменить место работы, опасаящихся возможного сокращения на своих предприятиях, а потому и обратившихся за помощью в трудоустройстве.

Квотирование рабочих мест — это определение минимальной численности лиц, подлежащих трудоустройству на данном предприятии в процентах к среднесписочной численности работников.

Право на квотирование для предприятий муниципальной собственности имеют местные органы управления, а для предприятий других форм собственности квоты устанавливаются на основе договоров.

Рабочие места создаются как за счет средств работодателей, так и за счет средств местного бюджета с привлечением средств фонда занятости и фонда социальной поддержки населения.

В случае, если работодатели выделяют или создают рабочие места за счет собственных средств, им устанавливаются льготы по налогообложению; по тарифам на оплату коммунальных, транспортных и других услуг; по платежам в пределах доли налога на прибыль.

Работодателям оказывается и финансовая помощь по организации рабочих мест в виде прямого финансирования для частичного возмещения затрат, в виде возвратного финансирования — с установлением льготной ставки за кредит.

Целью политики занятости предприятий в период перехода к рынку является улучшение занятости работников и преодоление скрытой безработицы для обеспечения эффективного использования трудового потенциала и предотвращения безработицы сверх допустимого уровня в целом по региону. Достижение этой цели возможно лишь на основе анализа и регулирования внутренних рынков труда предприятий во взаимодействии с региональными органами управления.

Анализ состояния внутреннего рынка труда на каждом предприятии имеет целью выявление имеющегося дисбаланса между платежеспособным спросом и предложением рабочей силы (в целом и по сегментарным группам), выявление скрытых безработных, т.е. числящихся в штате работников, которые, по причинам от них независящим, заняты работой частично или вовсе не заняты. В процессе анализа определяются реальные возможности и направления обеспечения эффективной занятости указанной категории работников и одновременно выявляются работники, подлежащие сокращению, а также дополнительно требующиеся предприятию.

На основе результатов анализа разрабатывается программа (план мероприятий) улучшения занятости и преодоления скрытой безработицы. Программа включает две группы мер. К первой относятся меры, направленные на увеличение платежеспособного спроса на рабочую силу: сохранение и создание рабочих мест (в том числе за счет развития внутреннего предпринимательства),

организация оплачиваемых общественных работ; создание специальных рабочих мест для инвалидов и других лиц с ограниченной возможностью использования трудового потенциала. Ко второй группе относятся меры, направленные на ограничение предложения рабочей силы и ее качественную адаптацию к изменившимся условиям: обучение и переобучение работников, развитие самозанятости и регулирование продолжительности рабочего времени.

Все эти направления могут быть реализованы при условии поддержки предприятий путем создания и целенаправленного использования специальных фондов, формируемых из средств фондов занятости, развития предпринимательства, образования и социального обеспечения, а также регулирования налогообложения и предоставления льготных кредитов.

Статистика учитывает не только численность, но и анализирует структуру обратившихся в службы занятости за помощью в трудоустройстве по категориям граждан:

- занятые трудовой деятельностью;
- учащиеся;
- не занятые трудовой деятельностью;
- пенсионеры.

С ростом экономической нестабильности в обществе может возрастать доля лиц, занятых трудовой деятельностью, но желающих сменить место работы. Соответственно может возрастать и доля пенсионеров, желающих улучшить свое материальное положение.

В настоящее время среди обращающихся в центры занятости чаще всего преобладают граждане, работавшие ранее в государственном секторе экономики, что обусловлено доминированием государственных предприятий в национальной экономике. Абсолютное большинство из работавших ранее в государственном секторе трудоустраивается через службы занятости также в государственный сектор. Иными словами, структура трудоустроенных по секторам экономики мало дифференцирована по местам прежней трудовой деятельности граждан.

Основная задача проводимой высшими органами власти России социальной политики — максимальное поддержание уровня жизни населения и усиление мер по социальной защите граждан, остающихся без работы. Для ее выполнения разработана Государственная программа занятости населения, в которой предусмотрены организационные и экономические меры по управлению трудовыми ресурсами, отражена политика на рынке труда за очередной

год, намечены совместные действия структур государственного управления разного территориального подчинения в решении конкретных задач.

Необходимо отметить, что причин современного состояния занятости несколько:

1. Реформирование социально-трудовых отношений в обществе значительно сложнее, чем макроэкономических условий развития.

2. Все проблемы, связанные с занятостью, в основном сводятся к регулированию безработицы: ее масштабам, формам проявления, региональным особенностям и др.

Политика занятости в основном сводится к согласованию механизма спроса и предложения рабочей силы, т.е. рынка труда. Однако недостаточное внимание уделялось проблемам использования трудового потенциала на макроуровне: трудовой мотивации; отраслевой и профессиональной структуры; перераспределение рабочей силы между отраслями и видами деятельности. Через рынок труда регулируются все составляющие занятости, включая воспроизводство, использование и распределение людских ресурсов.

Основная задача проводимой высшими органами власти России социальной политики — максимальное поддержание уровня жизни населения и усиление мер по социальной защите граждан, остающихся без работы. Для ее выполнения разработана Государственная программа занятости населения, в которой предусмотрены организационные и экономические меры по управлению трудовыми ресурсами, отражена политика на рынке труда за очередной год, намечены совместные действия структур государственного управления разного территориального подчинения в решении конкретных задач. В рамках этой программы в 1991 г. и была создана Государственная служба занятости населения.

1. Правительство и местные исполнительные органы с участием представителей работников и работодателей на основе индикативных планов социально-экономического развития разрабатывают и утверждают программы занятости населения, предусматривающие:

- меры, стимулирующие рост уровня занятости населения;
- меры по сбалансированию спроса и предложения рабочей силы;
- организацию занятости целевых групп населения, нуждающихся в социальной поддержке;
- поддержку и развитие малого и среднего предпринимательства, создающего дополнительные рабочие места;

- организацию гибкой системы профессиональной подготовки и переподготовки, безработных с учетом потребности на рынке труда;
- организацию и совершенствование общественных работ;
- меры по повышению роли местных исполнительных органов в решении региональных проблем занятости;
- интеграцию деятельности уполномоченного органа с работодателями, общественными объединениями, частными агентствами занятости, занимающимися трудовым посредничеством в вопросах регулирования занятости и рынка труда;
- совершенствование информационной базы данных по вопросам занятости;
- создание дополнительных рабочих мест с учетом ситуации на рынке труда при разработке инвестиционных программ.

2. Финансирование программ занятости населения осуществляется за счет средств местных бюджетов и иных источников в соответствии с законодательством.

Острота проблемы занятости во многом зависит от структурных изменений в экономике. Высвобождение работников зачастую связано и с техническим прогрессом, и с падением объемов производства, и с его реорганизацией, и с конверсией военно-промышленного комплекса. Разные причины сокращения рабочих мест обуславливают соответствующую систему мер социальной защиты безработных. Вместе с тем неодинаковые реальные возможности помощи в трудоустройстве при существенных различиях ситуации на рынке труда приводят к резкой дифференциации регионов по уровню официально зарегистрированной безработицы.

Пополнение кадров за счет преимущественно внутриотраслевого притока характерно в основном для промышленности. Межотраслевое движение кадров, трудоустроенных через центры занятости, зачастую имеет место в жилищно-коммунальном хозяйстве, бытовом обслуживании населения и в управлении.

Связанные с развитием рыночных отношений структурные преобразования в экономике приводят к изменению спроса и предложения на рабочую силу не только в отраслевом разрезе, но и по секторам экономики. Различные организационно-правовые формы предприятий (государственные, частные, акционерные и др.) предоставляют неодинаковые возможности решения проблемы занятости: они дифференцированы по уровню эффективности производства, резервам его роста, доходам работающих, а соответственно и по перспективам развития.

В отчете центров занятости о трудоустройстве граждан фиксируется численность направленных на профессиональное обучение из числа не занятых трудовой деятельностью и еще не трудоустроенных, а также численность лиц, получивших консультации: по выбору профессии, профессиональному обучению, перемене места работы, законодательству о труде и занятости и другим вопросам.

Статистика изучает продолжительность поиска работы. С этой целью по карточкам персонального учета обратившихся за помощью в трудоустройстве может быть определена общая продолжительность трудоустройства граждан (человеко-дней). Продолжительность трудоустройства рассчитывается по всем гражданам, трудоустроенным в отчетном году, исходя из сведений о дате снятия с учета по причине трудоустройства и дне регистрации обратившегося за трудоустройством. На основании данного показателя можно определить среднюю продолжительность трудоустройства граждан за год.

Аналогично по всем безработным, трудоустроенным в отчетном году, рассчитывается общая продолжительность трудоустройства безработных (человеко-дней). При этом продолжительность поиска работы каждого считается со дня регистрации человека как безработный до снятия с учета по причине его трудоустройства. Далее этот показатель может использоваться для расчета средней продолжительности трудоустройства безработных в днях (путем деления его на общее число безработных, трудоустроенных в отчетном году). Для прогнозных расчетов численности безработных анализируется уровень обращаемости населения в органы службы занятости. Интенсивность спроса на рабочую силу может быть оценена через число обращений по вопросам трудоустройства на 1000 человек трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Общие меры экономической политики подразделяются на долгосрочные и краткосрочные цели, нацеленные на обеспечение полной, эффективной занятости.

Стратегическую цель реформы трудовых отношений в России, можно определить как увеличение занятости населения на основе более эффективного размещения и использования трудовых ресурсов в экономике, усиление реальной защиты трудовых и социальных прав работника при учете интересов работодателя, повышение уровня оплаты труда и ее удельного веса в национальном доходе.

Долгосрочные цели содействуют непрерывному росту экономики.

Краткосрочные цели предусматриваются для предупреждения безработицы, неполной занятости, а также для нейтрализации инфляционного давления, связанного с отсутствием равновесия на рынке занятости.

Специальные меры политики в области занятости — по устранению сезонных колебаний занятости, по приспособлению к структурным изменениям, а также меры в депрессивных районах.

В настоящее время действует утвержденная Правительством РФ Федеральная целевая программа содействия занятости населения, целью которой является:

- развитие системы обучения кадров, сдерживание роста численности безработных за счет переподготовки персонала, финансовой поддержки работодателей, создающих рабочие места;
- реализация федеральных и региональных мероприятий по поддержке занятости в регионах с напряженной ситуацией на рынке труда;
- расширение масштабов и усиление финансовой поддержки развития малого и среднего бизнеса, частного предпринимательства;
- совершенствование деятельности УФГСЗН, увеличение масштабов общественных и временных работ.

Типовая программа занятости населения должна включать как минимум четыре раздела (табл. 6.1).

Таблица 6.1

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТИПОВОЙ ПРОГРАММЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

№ п/п	Наименование раздела	Основная характеристика раздела по его содержанию
1	Аналитическая часть	Показатели занятости Миграционные и демографические процессы Ситуация на рынке труда Прогнозная оценка рынка труда Оплата труда Подготовка/переподготовка Высвобождение работников Создание новых и ликвидация действующих рабочих мест
2	Целевая часть	Определяется на основе аналитического раздела: концепция политики занятости и перечень поставленных целей; качественные и количественные параметры конечного ожидаемого результата, а также эффективность деятельности службы занятости

№ п/п	Наименование раздела	Основная характеристика раздела по его содержанию
3	Ресурсная часть	Рассматриваются вопросы: кадровых и финансовых ресурсов, необходимых для реализации той или иной программы занятости, источники их получения; юридическое обеспечение той или иной программы
4	Организационная часть	Раскрывается общая схема: разработки и реализации программы занятости; содействие занятости помимо ФГСЗН и сторонних организаций; устанавливаются сроки реализации программы; контроль над выполнением программы и всего комплекса мероприятий

6.2. Взаимодействие структур занятости населения с работодателями и социальные гарантии

С момента вступления народного хозяйства в эпоху рыночных отношений появляются новые формы взаимодействия службы занятости с работодателями, кроме того, это взаимодействие интенсифицировалось. В значительной степени это было связано с пиком регистрируемой безработицы и появлением проблем с формированием и распределением средств государственного фонда занятости. Чтобы сократить расходы на выплату пособий и уменьшить численность регистрируемых безработных, участвующих в активных программах, финансируемых из фонда, государственная служба занятости стала использовать нетрадиционные формы привлечения работодателей к сотрудничеству:

- помогать предприятиям малого и среднего бизнеса при подборе кадров;
- оказывать консультационные услуги работодателям, в том числе юридические;
- устанавливать и регулярно поддерживать прямые личные контакты с кадровыми службами предприятий всех форм собственности;
- проводить семинары для кадровых служб предприятий и работников, намечаемых к сокращению, и т.д.

Эти меры, не закрепленные в нормативных документах, были вынужденной, но естественной реакцией службы занятости на

рост безработицы и сокращение расходов на активные программы. Именно благодаря таким мерам удалось не только привлечь внимание работодателей к службе занятости как к институту, способному оказывать разнообразные услуги по подбору необходимой рабочей силы, но и извлечь из этого пользу, трудоустраивая все большую часть своих клиентов.

В результате:

- увеличилась доля вакансий, предоставляемых работодателями в органы службы занятости (СЗ), а также регулярность получения этой информации;
- возросла доля работников, нанимаемых при посредничестве СЗ;
- активизировалось взаимодействие органов СЗ с предприятиями различных форм собственности, в частности, с успешно функционирующими и предъявляющими спрос на рабочую силу.

Во второй половине 1990-х гг. улучшилась структура расходов средств на активные программы сообразно реальным потребностям рынка труда. Если в предшествующий период ГСЗ значительную часть средств тратила на меры, имеющие отдаленное отношение к поддержке безработных (покупку ценных бумаг, неэффективные программы поддержания рабочих мест, прочие расходы), то дефицит заставил перераспределить средства, сосредоточивая их на наиболее эффективных программах содействия занятости. Все это в совокупности положительно сказалось не только на безработных, но и на ГСЗ, которая проявила способность к саморазвитию даже в самые трудные в финансовом отношении годы. В середине 1990-х гг., как уже отмечалось, в деятельности службы занятости начался период стагнации. На наш взгляд, определенную роль в этом сыграло отсутствие поддержки со стороны государства.

Государство гарантирует гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий, учреждений и организаций, а также гражданам, впервые ищущим работу или желающим возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва:

- предоставление компенсаций работникам, высвобожденным с предприятий, из организаций и учреждений;
- выплату пособий по безработице;
- выплату стипендий в период профессиональной подготовки и переподготовки или повышения квалификации по направлению службы занятости;

- оплату периода временной нетрудоспособности в размере причитающегося пособия по безработице (стипендии);
- компенсацию затрат в связи с добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости.

Работникам, высвобождаемым из организаций при расторжении трудового договора, выплачиваются выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, сохраняется на период до 3 месяцев средняя заработная плата с учетом выплаты выходного пособия. При этом обязательным условием является регистрация этих работников в службе занятости в течение 10 календарных дней после увольнения в качестве лиц, ищущих работу.

Классическим пассивным направлением государственной политики занятости на рынке труда является выплата пособий по безработице.

Очевидно, что это самый дешевый путь решения проблемы безработицы: не сопоставимы по своей величине затраты на пособия по безработице и, например, инвестиции, необходимые для создания нового рабочего места для того же безработного.

Право на получение пособий по безработице имеют лица, официально признанные безработными.

Размеры пособия дифференцируются в зависимости от категории граждан:

- уволенным из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня или с пересчетом на полный рабочий день, пособие выплачивается исходя из среднемесячного заработка, исчисленного за 3 месяца по последнему месту работы, в размере: 75% — в первые три месяца; 60 % — в следующие четыре месяца; 45% — в дальнейшем;
- уволенным с предприятия по любым основаниям, но не имеющим 26 недель оплачиваемой работы в течение 12 месяцев, а также гражданам, впервые ищущим работу или стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, пособие по безработице выплачивается в размере установленного законодательством РФ минимального размера месячной оплаты труда.

При этом продолжительность периода выплаты пособия по безработице не может превышать 12 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Продолжительность периода выплаты пособия по безработице для безработных граждан, общий трудовой стаж которых дает право на пенсию по старости, увеличивается на две календарные недели сверх установленных 12 месяцев за каждый год работы, превышающий требуемый стаж, но не может быть больше 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

При наличии лиц, находящихся на содержании безработного, пособие увеличивается на половину минимального размера оплаты труда за каждого иждивенца, но не выше полуторократной величины минимальной заработной платы.

Выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости в установленном законодательством порядке.

На период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости гражданам выплачивается стипендия:

- уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных месяцев на условиях полного рабочего дня — в размере 75% их среднемесячного заработка, исчисленного за 3 месяца по последнему месту работы;
- уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 недель, а также стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва или впервые ищущим работу — в размере стипендии, предусмотренной государством для учебных заведений соответствующего профиля;
- утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания — в размере 100% среднего заработка по последнему месту работы.

Размер стипендии за каждого иждивенца корректируется аналогично пособию по безработице.

Размеры пособий по безработице и стипендий не могут быть ниже установленного законодательно минимального уровня оплаты труда.

В системе государственной службы занятости функционирует более 2,5 тыс. центров занятости, за которыми закреплены более

40 тыс. человек. В состав государственной службы занятости входят территориальные органы по вопросам занятости, в структуру которых входят на правах филиалов городские и районные отделения занятости населения (рис. 6.1).



Рис. 6.1. Элементы организационной структуры государственного управления системой занятости населения

Служба занятости России в своей деятельности руководствуется: Конституцией РФ, Федеральными законами, Указами Президента РФ, Постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, нормативно-правовыми актами.

Государственная служба занятости призвана осуществлять разработку и реализацию государственной политики занятости населения, регулирования регионального рынка труда. В соответствии с «Порядком регистрации безработных граждан» службы занятости осуществляют: регистрацию безработных граждан; сокращение сроков поиска гражданами работы.

К приоритетным задачам служб занятости относят: профессиональное консультирование ищущих работу; профессиональное обучение и психологическую поддержку безработных граждан; квотирование рабочих мест для слаботзащищенных на рынке труда граждан; территориальное перераспределение рабочей силы; содействие предпринимательству и самозанятости безработных;

осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице или стипендий и т.д.

В сфере регулирования занятости населения основная задача службы занятости состоит в достижении полной занятости, т.е. предоставление возможности оплачиваемого участия в общественных работах любому человеку, не имеющему рабочего места, но желающего работать и получать заработную плату.

Государственная служба занятости призвана осуществлять разработку и реализацию государственной политики занятости населения, регулирование рынка труда. Указанные цели определяют и основной круг задач, а также направления деятельности служб занятости. В соответствии с «Порядком регистрации безработных граждан» службы занятости осуществляют регистрацию безработных граждан, обеспечивают сокращение сроков поиска гражданами работы, а предпринимателями работников. Согласно Постановлению Правительства РФ «Об утверждении положения о федеральной службе по труду и занятости» федеральная служба обязана содействовать самозанятости населения, социальной адаптации безработных граждан на рынке труда, организации временного трудоустройства граждан и т.п.

Государственные гарантии в отношении граждан РФ, временно лишившихся работы, могут быть представлены в двух основных формах:

1. Гарантия стабильного источника существования на определенный законом и социально-экономической необходимостью период времени.

2. Гарантия свободы выбора способа своего существования в период временной незанятости, в том числе и зарегистрированной. Государство не должно навязывать безработному виды его занятости или незанятости, переводя его тем самым в разряд иждивенца, полагающегося только на помощь государства.

Развитие рыночных отношений способствует созданию негосударственных служб занятости (частного характера), которые условно можно разделить на:

- коммерческие агентства по подбору персонала, имеющие цель получения прибыли;
- учреждения, которые не преследуют коммерческой цели (при учебных заведениях, ассоциациях работодателей и т.д.).

Данные формирования на рынке труда способствуют удовлетворению потребностей предприятий в тех или иных специалистах, кроме того, они помогают гражданам подобрать подходящую ра-

боту. В процессе своей деятельности негосударственные структуры оказывают большой спектр услуг консультационного характера, проводят работу, связанную с выявлением потребностей и возможностей конкретного человека или работодателя (табл. 6.2).

Таблица 6.2

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ

Название	Профессиональный признак	Квалификационный признак	По виду занятости
Агентство по трудоустройству Кадровое агентство Рекрутинговые агентства Консалтинговые фирмы Агентство по подбору персонала и т.д.	Подбор для работодателей специалистов узкого/широкого профиля	Специализация только на подборе высокооплачиваемых менеджеров высшего уровня; для среднего и нижнего звена управления; рабочие кадры	Подбор специалистов для работодателя в соответствии со сроками, на которые предполагается заключить трудовой договор с будущим работником

Деятельность частных служб занятости в определенной степени регламентируется законодательством о занятости, поскольку оказание услуг в содействии трудоустройству, профессиональной ориентации и психологической поддержке осуществляется на основании лицензий (разрешения), выдаваемых органами исполнительной власти субъектов РФ при наличии специального заключения государственных органов службы занятости.

6.3. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников

Под сокращением числа занятых (или высвобождением работников) понимается увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшить количество занятых, либо изменить их состав.

Особым случаем сокращения числа занятых является массовое высвобождение, основными критериями которого служат показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Работодатели обязаны своевременно, не менее, чем за 3 месяца, представить в органы государственной службы занятости и соответствующие профсоюзные органы информацию о возможных массовых увольнениях; кроме того, работодатели не позднее, чем за 2 месяца должны сообщать в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника.

Органы местной исполнительной власти по предложению службы занятости и профсоюзных органов могут приостановить на срок до 6 месяцев решение о массовом высвобождении. Конкретные сроки приостановки массового высвобождения могут устанавливаться в зависимости от уровня безработицы в регионе.

Практика показала, что при возникновении избыточной рабочей силы на предприятии в ряде случаев возможно обойтись без увольнения работников, значительно ограничить размеры таких увольнений или же произвести сокращение числа занятых иначе, чем с помощью увольнения на неопределенный срок.

В мировой практике используются два подхода к проблеме сокращения числа занятых. Один исходит из стремления поддержать уровень занятых на предприятии, которое столкнулось с временными трудностями, в частности через систему различных соглашений и компромиссов, таких как раздел работы на всех имеющихся сотрудников путем сокращения рабочего времени. Второй подход направлен на сокращение числа занятых, однако не через принудительные увольнения, а больше с помощью договоренностей, включающих замораживание найма новых работников на вакансии, освобождающиеся на предприятии в результате выходов на пенсию, увольнений по собственному желанию или смерти работников, и перемещение на эти вакансии «лишних» работников предприятия с организацией пересобучения в необходимых случаях. На практике второй подход используется несколько чаще, чем первый, хотя нередко применяется и комбинация из двух.

Когда нельзя избежать высвобождения работников, решается проблема максимально возможного смягчения последствий такого высвобождения. Некоторые права работников в данной связи особо важны. Эти права могут устанавливаться в отношении отбора подлежащих высвобождению; заблаговременного уведомления о высвобождении, чтобы работник мог подыскать себе новое занятие; предоставления свободного времени для этой цели в период до высвобождения; выплаты компенсации или пособия высвобожденным работникам; права на прием обратно, если работодатель будет нанимать работников той же квалификации; организации

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора (опережающие переподготовка и пересобучение); гарантий по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых граждан; обязательств по заключению с органами государственного страхования и страховыми фирмами договоров коллективного страхования рабочих и служащих на случай потери работы и др.

Высвобождение персонала – вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержки со стороны администрации при увольнении сотрудников.

Если рассматривать опыт зарубежных фирм, то процесс высвобождения в значительной степени подкреплен отработанным организационным механизмом. Процесс высвобождения персонала широко распространен в США, меньше в европейских странах. Однако, данный процесс в современных организациях необходимо рассматривать как неотъемлемый механизм реализации.

Высвобождение персонала — это процесс, связанный с определенными издержками, которые образуются в процессе увольнения или сокращения сотрудников. Сюда относят:

- затраты, определяемые законодательными нормами или предусмотрены договором;
- расходы, связанные с улаживанием правовых разногласий между сторонами;
- потеря производительности труда;
- затраты, связанные с перестройкой рабочего процесса, перегруппировкой сотрудников.

Следует отметить, что одной из причин высвобождения может быть окончание срока действия контракта. Увольнение сотрудника по этой причине может рассматриваться по-разному с точки зрения исходной классификации по видам увольнений, используемой в управлении высвобождением персонала. Так, если инициатива по прекращению действия контракта исходила от работодателя, то данное событие следует отнести к категории «увольнение по инициативе администрации». Увольнение из организации – выход на пенсию — характеризуется рядом особенностей: выход на пенсию может быть заранее предусмотрен и спланирован с достаточной долей точности во времени; изменения индивидуально-личностной составляющей; неадекватность предпенсионного поведения.

Контрольные вопросы

1. Перечислите основные функции, возложенные на Министерство здравоохранения и социального развития в области труда и занятости.
2. Охарактеризуйте общую программу занятости населения.
3. В чем заключается стратегическая цель реформы трудовых отношений?
4. Перечислите основные критерии типовой программы занятости населения.
5. Каким образом осуществляется взаимодействие работодателей и службы занятости?
6. Какие элементы входят в структуру Министерства здравоохранения и социального развития?
7. Перечислите государственные гарантии.
8. Чем отличается высвобождение рабочей силы от увольнения?

Глава 7

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ ЗАНЯТОСТИ

В ходе государственного регулирования должна реализовываться политика в сфере занятости. Она все в большей степени должна быть ориентирована на предотвращение безработицы и ослабление напряженности на рынке труда, что позволит элиминировать в той или иной мере негативные последствия безработицы.

Важно отметить, что рассмотрение активной политики занятости под таким углом заставляет акцентировать внимание многих ученых-экономистов на преобладающую структуру сформировавшегося хозяйства, наличие тех или иных элементов, численности функционирующих и эффективных предприятий и организаций, производственной инфраструктуры, что, в общем, накладывает свой отпечаток на состояние региональной экономической системы.

В то же время на региональном уровне должны преследоваться такие же стратегические и тактические цели, что и на федеральном, более полно использоваться имеющиеся возможности и целенаправленно искать пути решения проблем занятости. Такой аспект рассмотрения базируется на общих направлениях экономического и социального развития страны и, прежде всего, через формирование рациональной структуры занятости населения, на основе которой возможно было бы придавать импульс для скорейшего развития рыночной экономики, снятия социальной напряженности через формирование эффективных рабочих мест и т.п.

Вместе с тем, трудно понять основные черты и особенности «предприимательства» и «самозанятости», не прибегая к дисперсии этих понятий. По методологии МОТ, самостоятельно занятые это «занятые на собственном предприятии» — производственном, сельскохозяйственном, в сфере обслуживания и т.п.; лица, которые выполняли любую работу для получения прибыли или для блага

семьи в натуральном или денежном выражении... к ним относятся те лица, кто трудится, не применяя наемный труд». Самозанятость в условиях рыночной экономики является одним из направлений трудовой деятельности, которая способствует уменьшению безработицы и не связана с применением наемного труда.

Международные нормы ориентируют на создание системы предпринимательства, которая содействовала бы созданию полной, продуктивной и свободно избранной занятости и одновременно имела бы такой характер, который позволял бы предпринимателям быть заинтересованными предлагать трудящимся продуктивную занятость, а трудящимся — искать такую занятость.

В то же время МОТ закрепляет в своих положениях и рекомендациях доступность достойной работы как противовес социальному неравенству и нарушению прав человека. Особенно это актуально на современном этапе развития — в условиях глобализации экономики. Центральный проект МОТ в сфере развития малого бизнеса — программа *SEED (Small Enterprise Development)*. *SEED* изыскивает возможности для увеличения занятости на микро- и малых предприятиях, среди самозанятых и надомников. Это направление регулирования рынка труда было определено как главное Международной конференцией 1998 г. и закреплено в Рекомендации № 189. *SEED* базируется на 30-летнем опыте в области поддержки малых предприятий и призвана усилить понимание того, что развитие малого бизнеса может служить эффективным средством увеличения самозанятости.

Принципиальные положения, непосредственно касающиеся политики государств в области занятости и развития предпринимательства, получили отражение в декларациях, конвенциях, рекомендациях и резолюциях, принятых Международной организацией труда на протяжении более чем 80 лет. Международные стандарты политики в области занятости определили Конвенция № 122 и Рекомендация № 122 1964 г. о политике в области занятости, Декларация о принципах и Программа действий, принятые в 1976 г. Всемирной трехсторонней конференцией по вопросам занятости, распределения доходов, социального прогресса, и международного разделения труда. Резолюция о мерах по выполнению решений Всемирной конференции по вопросам занятости, принятая МОТ в 1979 г., Рекомендация № 169 о политике в области занятости, принятая в 1984 г. (дополнительные положения). МОТ приняты также Рекомендация № 189 (1998 г.) «Об общих условиях для стимулирования создания рабочих мест на малых и средних

предприятиях», Резолюция 1986 г. «О содействии малым и средним предприятиям», Резолюция 1996 г. «О политике в области занятости в условиях глобализации экономики», программы «Начни свой бизнес», «Улучшай свой бизнес» и др.

По результатам международного обследования положение с безработицей в мире характеризуется следующими данными. В промышленно развитых странах примерно 35 млн человек не имеют работы, показатель уровня безработицы выражается двузначными цифрами. Размах безработицы настолько велик, что положение признается кризисным.

Почти во всех странах с переходной экономикой безработица быстро выросла, однако по сравнению с величиной падения производства рост зарегистрированного уровня безработицы оказался небольшим, что объясняется в основном сохранением избыточной рабочей силы, а следовательно, и наличием высокого уровня скрытой безработицы, которая рано или поздно проявится. Поэтому можно предположить, что даже при значительном подъеме экономики безработица, по-видимому, не снизится.

В мировой практике средствами реализации мер содействия занятости являются законодательные акты, специальный финансовый фонд занятости, государственные службы занятости.

Законоположения о содействии занятости приняты во многих странах сравнительно недавно (в отличие от Законов о безработице и ее предупреждению, которые существуют десятки лет), и их появление связано с тем, что в последние годы в политике занятости этих стран стали преобладать тенденции расширения роли и сферы действия социальной защиты. Главная цель данных преобразований — поддержать здоровый экономический климат в обществе, при этом имеет место отход от прежнего понимания безработицы как главного регулятора рынка труда, на смену ему выдвигаются принципы сохранения полной занятости и исключения массовой безработицы.

Опыт промышленно развитых стран показывает, что центральным звеном системы регулирования процессов на рынке труда является государственная служба занятости. Она представляет собой структуру специальных органов, создаваемых для постоянного целенаправленного регулирования профессиональной подготовки и использования рабочей силы. В зависимости от особенностей рыночных отношений во многих странах определяются функции и степень активности государственной службы. Например, в Швеции, Канаде, ФРГ, Японии и ряде других стран этой службе

отводится роль основного инструмента разработки и воплощения в жизнь политики в области занятости, регулятора между спросом и предложением рабочей силы. В то же время в Великобритании, Австралии и США роль государственной службы занятости менее активна: здесь допускается наличие частных платных бюро по трудоустройству, ответственность же за поиск работы ложится непосредственно на самих безработных.

В различных странах службы занятости имеют различный юридический статус: управления в Министерстве труда или автономного учреждения (ведомства). В большинстве стран служба занятости и ее агентства выступают в качестве представителей государственной администрации со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Финансирование мероприятий по регулированию процессов занятости и трудоустройству граждан, включая и содержание службы занятости, во многих странах осуществляется по-разному. В ФРГ эти мероприятия финансируются за счет налогов с предпринимателей и трудящихся; в Финляндии, Швеции, Франции — из государственного бюджета; в Бельгии, Канаде, США — за счет комбинированных источников (бюджет и фонды страхования на случай потери работы).

Основными функциями службы занятости, закрепленными законодательно во многих странах, являются: оказание посреднических услуг в трудоустройстве, ориентация в выборе профессии, подготовка и переподготовка с целью трудоустройства, консультации по проблемам размещения производства, международный обмен стажерами, информационная служба, специализированное обслуживание лиц с ограниченной трудоспособностью.

Особое внимание в мероприятиях по содействию занятости уделяется вопросам обеспечения занятости молодежи, так как она — одна из самых уязвимых категорий населения на рынке труда.

Безработица среди молодежи — явление само по себе не новое. Однако по мнению западных специалистов, в течение последующих 20 лет перед странами с развитой рыночной экономикой будут стоять беспрецедентные, трудноразрешимые проблемы, связанные с наличием значительного числа молодых людей, лишенных возможности найти работу.

Чтобы каким-то образом снизить уровень социальной напряженности и разрядить взрывоопасную ситуацию, правительства большинства западных стран разрабатывают специальные социальные программы, ориентированные на молодежь.

Программа занятости для молодежи неразрывно связана с программами профессионального обучения. Во многих промышленно развитых странах действуют меры, направленные на то, чтобы облегчить переход молодых людей от школы к трудовой жизни, в частности: субсидии предпринимателям в промышленности и торговле, которые предоставляют молодым людям возможность по окончании школы проходить полугодовую стажировку, получая одновременно минимальную заработную плату (Австралия); льготы в налогообложении по социальному страхованию предприятиям, предлагающим контракты для производственного обучения, договоры на неполное рабочее время с ограниченной продолжительностью и параллельно — курс профессиональной подготовки непосредственно на предприятии без заключения трудового договора (Италия); программа охвата профессиональной подготовкой всех молодых людей до 18-летнего возраста, которые в 16 и 17 лет закончили школу и не имеют работы (Великобритания) и др.

Программы занятости молодежи, в которых достигнута наиболее высокая степень эффективности, разработаны и действуют во Франции.

Их можно условно подразделить на две основные группы: программы обучения, предоставляющие специальные виды трудовых контрактов для молодых людей, и программы, обеспечивающие им профессиональную стажировку и обучение, но не дающие статуса работы по найму.

В рамках второй группы программ занятости для молодежи можно выделить следующие: мероприятия чередующегося профессионального обучения (от 2 до 8 месяцев), стажировки приобщения к профессиональной жизни (3—6 месяцев), квалифицирующие мероприятия.

Существуют и некоторые другие программы в рамках политики занятости, которые в значительной степени касаются молодых людей.

Это и программа стимулирования предпринимательской деятельности (существенные субсидии и льготы безработным, решившим открыть собственное дело), и освобождение от социальных взносов тех пожилых людей или инвалидов, которые принимают к себе для работы на дому помощника или сиделку (чаще всего они рекрутируются из числа молодых безработных).

Так, например, во Франции, как и в других европейских странах, существует статус ремесленника (менее 10 занятых). Ремесленник — человек, который организует за свой счет предприятие,

обладает профессиональной квалификацией, сам обеспечивает управление своим предприятием и принимает личное непосредственное участие в его работе. Особенность ремесленного производства состоит в том, что, имея в своей частной собственности предприятие, ремесленник сам работает в нем в качестве одного рабочего, т.е. еще не произошло отделение собственности от труда. Мотивация его деятельности – обеспечение достатка, независимость и самостоятельность. По своей сути ремесленник является и собственником, и работником, и управляющим в одном лице. И наоборот, мелкий предприниматель сам управляет своей фирмой и имеет прямой контакт со своим персоналом, при этом главным отличием является то, что он лично не участвует в процессе труда при осуществлении коммерческо-предпринимательских функций, а его главным мотивом остается получение прибыли.

Разработка рекомендаций по эффективному использованию рабочей силы возложена на Международную организацию труда (появилась вместе с Лигой Наций на основании Версальского договора в 1919 г.). Она была учреждена для выражения растущей озабоченности по поводу социальной реформы после Первой мировой войны и уверенности в том, что любая реформа должна проводиться на международном уровне.

МОТ создана в целях установления и сохранения социального мира и регулирования социально-трудовых отношений, защиты прав человека. СССР вступил в МОТ в 1934 г. и приостановил свое членство в ней в 1939 г. в связи с началом войны в Европе. Вновь наша страна вошла в МОТ в 1954 г. После Второй мировой войны основные цели и принципы МОТ получили активное подтверждение и расширение в Филадельфийской декларации. В этой декларации предвосхищался послевоенный рост национальной независимости и предсказывалось зарождение крупномасштабного технического сотрудничества со странами.

Минимальные международные трудовые нормы и широкий круг мер МОТ принимаются на Международной конференции труда, которая проводится ежегодно. Каждые два года Конференция принимает двухгодичную программу деятельности и бюджет МОТ, который финансируется государствами-членами.

Конференция является также международным форумом, на котором обсуждаются трудовые и социальные проблемы, имеющие значение для всего мира. Каждое государство-член МОТ имеет право направить на Конференцию четырех делегатов, два

от правительства и по одному от трудящихся и работодателей. Эти делегаты вправе независимо высказываться и голосовать.

В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением в системе вновь созданной Организации Объединенных Наций. Стержневым элементом правового механизма такой защиты в нашей стране являются положения Закона «О занятости населения в Российской Федерации».

Например, основываясь на резолюциях и конвенциях, МОТ устанавливает конкретные сроки и размеры выплаты пособий по безработице в разных европейских странах и США (в Германии — 68% от заработной платы в течение 1-го года и затем 58% в течение неопределенного срока, в Италии 800 лир в день, а вот в Дании аж 90% в течение 2,5 лет — действительно, проще вообще не работать), указаны конкретные размеры отчислений в фонды занятости в разных странах (США — 6,2%, Франция — 5,51, Италия — 1,6, Швеция — 2,18, для сравнения в России — 1,5%), рассказано об организации работы служб занятости в разных странах, о порядке разрешения возникающих в процессе трудоустройства конфликтов (отказ от регистрации в качестве безработного, приостановление выплаты пособия и т.д.), о том, какие конкретно органы разрешают эти конфликты, приведено очень много иной, конкретной информации. Борьба с безработицей и деятельность, способствующая обеспечению полной занятости, — важнейшие цели МОТ, закрепленные в ее уставе. За время своего существования организация приняла несколько десятков конвенций и рекомендаций по вопросам учета и организации рабочих мест, организации бирж труда и других служб трудоустройства, страхования по безработице, содействия развитию профессионального обучения, увеличения возможностей занятости отдельных групп трудящихся, установления юридических гарантий против необоснованных увольнений. МОТ имеет четыре главные стратегические цели: а) развитие и реализация норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда; б) создание более широких возможностей для женщин и мужчин по обеспечению достойной занятости; в) расширение охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех; г) укрепление трехсторонней структуры и поддержание социального диалога. Данные цели достигаются следующими путями:

- разработка международных мер и программ по содействию осуществлению основных прав человека, улучшению условий труда и жизни и расширению возможностей для занятости;

- разработка международных трудовых норм (подкрепляющаяся уникальной системой контроля над их применением), которые служат в качестве руководящих принципов для национальных органов власти при реализации этих мер;
- всесторонняя программа международного технического сотрудничества, разрабатываемая и осуществляемая при активном партнерстве с учредителями в помощь странам при проведении в жизнь этих мер;
- подготовительная, учебная и издательская деятельность, способствующая реализации всех этих усилий.

Контрольные вопросы

1. Каковы основные направления политики занятости в странах с рыночной экономикой?
2. Приведите пример зарубежного опыта управления занятостью: государственные программы занятости.
3. Когда появилась МОТ?
4. Как международные Конвенции защищают права граждан за рубежом?
5. Каковы важнейшие цели МОТ?
6. Перечислите стратегические задачи Международной организации труда и пути их реализации.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999.
2. *Баткаева И.А., Митрофанова Е.А.* Управление занятостью населения: Учеб. пособие. — М.: ГАУ, 1995.
3. *Баткаева И.А., Митрофанова Е.А.* Особенности управления занятостью в условиях кризиса рынка труда: Учеб. пособие. — М.: ГАУ, 1996.
4. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: Норма — ИНФРА-М, 1998.
5. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: Норма, 2003.
6. *Горелов Н.А.* Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие для вузов. — М.: Высш.школа, 1989.
7. *Кязимов К.Г.* Рынок труда и занятость населения: Учеб. пособие. — М.: Перспектива, 2005.
8. О безработице и трудоустройстве: Сб. законодательных и нормативных документов. — М.: БУКВИЦА, 1998.
9. *Остапенко Ю.М.* Экономика труда: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2005.
10. *Павленков В.А.* Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. — М.: МГУ, 2004.
11. *Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие. — М.: МИК, 1998.
12. Рынок труда: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. — М.: Вузовский учебник, 2004.
13. Рынок труда и доходы населения: Учеб. пособие / Под ред. Н.А. Волгина. — М.: ФИЛИН, 1999.
14. Рынок труда: Учебник. / Под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. — М.: Экзамен, 2003.
15. *Рофе А.И.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / Под. ред. проф. А.И. Рофе. — М.: МИК, 1998.
16. *Слезингер Г.Э.* Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 1996.
17. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2006.
18. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой — М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
ГЛАВА 1 ПРЕДМЕТ, СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДОЛОГИЯ КУРСА	6
<i>Контрольные вопросы</i>	<i>11</i>
ГЛАВА 2 ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ И ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ	12
2.1. Труд как фундаментальная основа управления трудовыми ресурсами	12
2.2. Формирование трудовых ресурсов	21
2.3. Воспроизводство трудовых ресурсов	27
2.4. Факторы, влияющие на формирование и использование трудовых ресурсов	33
2.5. Статистическое изучение трудовых ресурсов	36
<i>Контрольные вопросы</i>	<i>49</i>
ГЛАВА 3 ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА НАСЕЛЕНИЯ	51
3.1. Социально-экономическая сущность занятости и безработицы	51
3.2. Связь занятости и безработицы	60
3.3. Особенности проявления безработицы	63
3.4. Занятость как элемент социально- экономической политики	69
<i>Контрольные вопросы</i>	<i>76</i>
ГЛАВА 4 ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ	79
4.1. Виды миграции трудовых ресурсов	79
4.2. Основные показатели миграции трудовых ресурсов	86
<i>Контрольные вопросы</i>	<i>90</i>

ГЛАВА 5	УПРАВЛЕНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА	91
5.1.	Модели формирования рынка труда	91
5.2.	Регулирование рынка труда	112
	<i>Контрольные вопросы</i>	123
ГЛАВА 6	РЕГУЛИРОВАНИЕ СФЕРЫ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ	124
6.1.	Роль государственных служб в системе занятости населения	124
6.2.	Взаимодействие структур занятости населения с работодателями и социальные гарантии	138
6.3.	Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.	144
	<i>Контрольные вопросы</i>	147
ГЛАВА 7	ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ ЗАНЯТОСТИ	148
	<i>Контрольные вопросы</i>	155
	БИБЛИОГРАФИЯ	156

По вопросам приобретения книг обращайтесь:

Отдел продаж «ИНФРА-М» (оптовая продажа):
127282, Москва, ул. Полярная, д. 31в, тел.: (495) 380-4260; факс: (495) 363-9212
E-mail: books@infra-m.ru

Магазин «Библиосфера» (розничная продажа):
109147, Москва, ул. Марксистская, д. 9, тел. (495) 670-5218, 670-5219

Отдел «Книга–почтой»:
тел. (495) 363-4260 (доб. 232, 246)

Центр комплектования библиотек:
119019, Москва, ул. Моховая, д. 16 (Российская государственная библиотека, кор. К)
тел. (495) 202-9315

Учебное издание

*Красноженова Галина Федоровна
Симонин Павел Владимирович*

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Учебное пособие

Редактор *Л.Б. Герцвольф*

Оригинал-макет подготовлен в Издательском Доме «ИНФРА-М»

ЛР № 070824 от 21.01.93 г.

Сдано в набор 23.08.2007. Подписано в печать 20.10.2007.

Формат 60x88/16. Бумага офсетная. Гарнитура Newton.

Усл. печ. л. 9,8. Уч.-изд. л. 9,77.

Тираж 2500 экз. Заказ № 1646.

Издательский Дом «ИНФРА-М»
127282, Москва, ул. Полярная, д. 31в
Тел.: (495) 380-05-40, 380-05-43. Факс: (495) 363-92-12
E-mail: books@infra-m.ru <http://www.infra-m.ru>

Отпечатано в ОАО «Домодедовская типография».
г. Домодедово, Каширское ш., д. 4, корп. 1.



«КАДРОВОЕ ДЕЛО» – ВАШ ПЕРСОНАЛЬНЫЙ КОНСУЛЬТАНТ!



Журнал «Кадровое дело» + ежемесячные тематические приложения!

Журнал «Кадровое дело» – ежемесячно читают свыше 30 000 ваших коллег – руководителей и специалистов кадровых служб и отделов персонала, корпоративных юристов и консультантов. В каждом номере – все необходимое для решения ваших ежедневных рабочих задач.

www.kdelo.ru

Публикуем

правила ведения кадровой документации – все образцы форм, подробные инструкции по их заполнению и разбор типичных ошибок, образцы должностных инструкций, обзоры зарплат

Консультируем читателей

по вопросам применения законодательства в работе, предлагаем пути разрешения спорных ситуаций и советы по решению трудовых споров (в том числе через суд)

Вооружаем специалиста

кадровой службы техниками и методиками, которые действительно работают

Оперативно предоставляем

читателям всю информацию об изменениях трудового законодательства с подробными разъяснениями и комментариями первых лиц

Даем информацию

об успешном реальном опыте HR-служб российских и зарубежных компаний. А также публикуем опыт внедрения различных систем и моделей управления персоналом

Общаемся

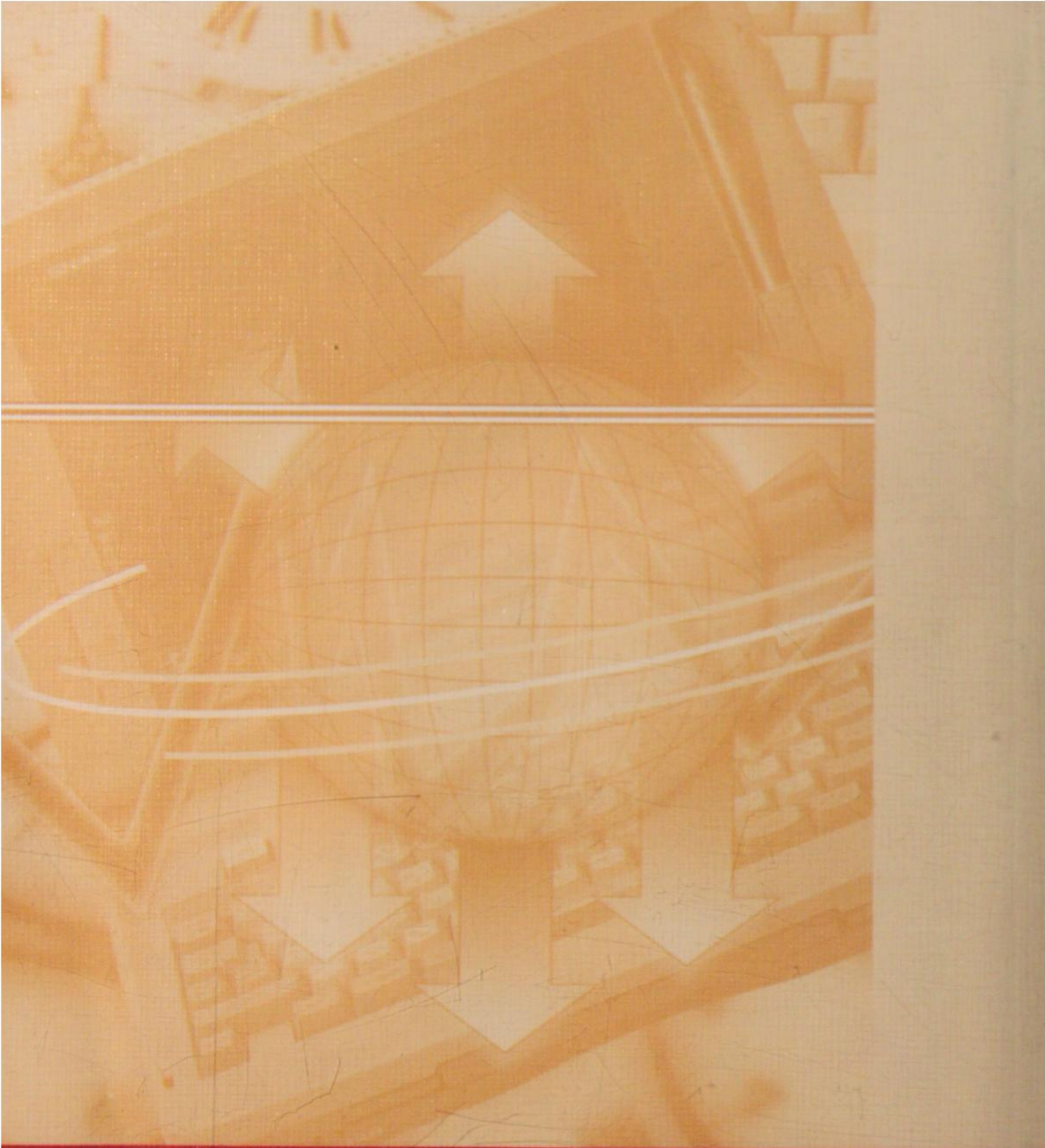
на профессиональные темы и обмениваемся опытом на www.kdelo.ru

Теперь с каждым номером вы будете получать в подарок эксклюзивное тематическое приложение!



ЭКСКЛЮЗИВНАЯ
НОВИНКА

Подписка по телефонам:
(495) 775-77-65, 785-01-13



ДОМ КНИГИ
"МОЛОДАЯ ГВАРДИЯ"
Красножёнкова Г.Ф. Управ
ISBN978-5-16-003271-9
2000 N
3266081
Цена: 122 р