Российский Государственный Университет

нефти и газа им. И.М. Губкина

Кафедра управления трудом и персоналом

КУРСОВАЯ РАБОТА

На тему:

**«Рынок труда и особенности его функционирования в России»**

Научный руководитель

доц. Смирнова Е.А.

Выполнил студент гр. ЭН-99-5

Гарипов Э.Н.

Москва 2001

План работы:

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc530054771)

[1. Сущность рынка труда, его типология и структура. 4](#_Toc530054772)

[1.1 Определение рынка труда. 4](#_Toc530054773)

[1.2. Типология и структура рынка труда. 5](#_Toc530054774)

[1.3 Рынок труда и заработная плата. 9](#_Toc530054775)

[1.4 Особенности товара «труд». 12](#_Toc530054776)

[2. Необходимость и возможность регулирования рынка труда на современном этапе развития рыночной экономики в России. 13](#_Toc530054777)

[2.1. Механизм саморегулирования рынка труда. 13](#_Toc530054778)

[2.2. Государственное регулирование рынка труда и его необходимость в России. 16](#_Toc530054779)

[2.3. Правовое регулирование рынка труда. 18](#_Toc530054780)

[2.4. Деятельность профсоюзов. 20](#_Toc530054781)

[3. Проблемы функционирования рынка труда в переходной экономике современной России 21](#_Toc530054782)

[3.1.Рынок труда в неформальном секторе. 21](#_Toc530054783)

[3.2. Динамика безработицы 23](#_Toc530054784)

[3.3. Несбалансированность рынков труда 27](#_Toc530054785)

[3.4.Состояние рынка рабочей силы на селе 29](#_Toc530054786)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 31](#_Toc530054787)

[Библиография 32](#_Toc530054788)

##### ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда как экономическая категория долгое время рассматривался как явление, присущее лишь капиталистическим странам, а безработица – как следствие господствующих отношений на рынке труда, возникающих в результате многочисленных противоречий между трудом и капиталом.

Долгое время считалось, что поступательное развитие советской экономики дает неограниченные возможности для полной занятости в общественном производстве, и задача состоит лишь в том, чтобы вовлечь в него все трудоспособное население по принципу «кто не работает, тот не ест». Всеобщая обязательность труда и приоритет общественного над личным определяли социальный климат советского общества в течение десятилетий. Но реальность показывала другое: существовали огромные по масштабам диспропорции в занятости между различными регионами, которые официальная статистика, разумеется скрывала.

Переход к рынку России в 1990-х гг. заострил проблемы занятости и добавил к ним новые. Рыночные реформы означали отмену большей части административных ограничений, действовавших в сфере занятости при прежнем экономическом режиме. Были законодательно определены права и обязанности работников, работодателей и государства применительно к новым условиям. Централизованное планирование как метод регулирования спроса и предложения рабочей силы отошло в прошлое. Государство лишилось статуса работодателя-монополиста, наряду с государственным возник и начал бурно развиваться новый частный сектор. Трудовая деятельность утратила обязательный характер, который она имела в плановой экономике, исключительное право распоряжаться своими способностями к труду было признано за самими работниками. Признание контрактной природы трудовых отношений потребовало углубленной разработки законодательства об индивидуальных и коллективных договорах и усиления роли судебной системы в контроле их исполнением. Искусственные барьеры на пути перемещения рабочей силы (такие как институт прописки и т. п.) были ликвидированы или значительно ослаблены. Широкое распространение получили самозанятость и вторичная занятость. Предприятия получили свободу в определении численности и состава занятого персонала, а также в установлении уровня и степени дифференциации заработной платы. Ужесточение бюджетных ограничений, ставшее следствием рыночных реформ, ослабило стимулы к накоплению излишков рабочей силы. Произошел отход от принципа гарантированной занятости, была признана неизбежность существования такого экономического явления как безработица. Как следствие, возникла и начала функционировать система страхования по безработице (была создана Федеральная служба занятости, учрежден Фонд занятости, определен порядок отчисления страховых взносов и т. д.).

На эволюцию российского рынка труда не мог не наложить серьезного отпечатка трансформационный кризис, в условиях которого она протекала. С одной стороны, России, как и странам ЦВЕ, не удалось избежать резкого сжатия совокупного спроса, последовавшего за либерализацией цен и сокращением государственного субсидирования предприятий, что имело крайне негативные последствия с точки зрения спроса на труд и общего уровня занятости. С другой стороны, под влиянием таких факторов как разрыв устоявшихся хозяйственных связей, новая структура относительных цен на товары и факторы производства, резкое обострение конкуренции и т. п. она столкнулась с необходимостью крупномасштабного перераспределения ресурсов, включая рабочую силу.

Целью данной курсовой работы автор ставит– показать сущность рынка труда и проблемы его формирования и стабильного функционирования в сегодняшних условиях. С учетом специфики данной темы и круга затронутых вопросов структура работы позволяет последовательно осветить в первой части на теоретические вопросы формирования рынка труда, во второй – проблемы регулирования его деятельности, а в третьей – практический аспект функционирования рынка труда в современных российских условиях.

1. Сущность рынка труда, его типология и структура.

Определение рынка труда.

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

Исследуя механизм функционирования рыночной экономики, Карл Маркс исходил из того, что рабочая сила как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека», является товаром, а производственные отношения базируются на свободной купле-продаже рабочей силы, где ее ценой является заработная плата.

В тот период домонополистического капитализма удовлетворение спроса на рабочую силу со стороны предпринимателей и спроса на условия труда со стороны работников осуществлялось стихийно, через одномоментные действия не несущих обязательства сторон, условием обмена было материальное вознаграждение работника за труд определенного количества и качества. Поэтому понятие «рынок труда» Маркс относил к сфере обращения.

С развитием капитализма, переходом его в монополистическую стадию усложнились экономические связи и экономические отношения, претерпел существенные изменения и рынок рабочей силы. Рабочее движение привело к расширению понятия «условия найма». Они стали включать в себя не только зарплату и рабочее время, но и гарантии занятости, оплаченное, но не отработанное рабочее время (т.е. отпуск), различные социальные выплаты и т.п.

Изменилось отношение к рабочей силе и у предпринимателей. Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу. Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации.

Сейчас рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством. Другими словами, рынок труда – это механизм или институт, сводящий вместе покупателей (работодателей) и продавцов (работников) труда.

Просто говоря, на рынке труда существуют три основных агента предприниматели, профсоюзы и государство. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

Механизм регулирования рынка труда охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирования рынка труда. Оно осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятому, но желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятии политики стабилизации кадров и т.п. Все эти составные части рыночного механизма регулирования занятости в разных отраслях находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития данной отрасли.

1.2. Типология и структура рынка труда.

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

При всей схожести развития экономик и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к 2-м основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

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

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

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

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

Сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это *потенциальный рынок труда*, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд.

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

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

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

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

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

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

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

Наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталов все большую силу приобретает теперь и *международный рынок рабочей силы*, который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала образует верхний международный уровень рынка рабочей силы. Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложение рабочей силы.

Образование международного рынка труда осуществляется двояко:

через миграцию труда и капитала;

путем постепенного слияния национальных рынков труда, когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные преграды между ними.

Таким образом рынок труда как социально-экономическая категория – это сложное и динамичное явление, связанное как с макроэкономическим развитием страны, так и с мотивацией действий самого работника. Это понятие выходит за рамки понятий «занятость» и «незанятость», которые характеризуют лишь состояние элементов рынка труда на данный период.

Разумеется рынок труда имеет свою специфику, особенности:

Специфика товара (будет рассмотрена ниже).

Спрос на труд является производным от спроса на товары.

Рынок труда несовершенен по степени симметрии информации, работники пытаются завысить рентную ставку (их самооценка).

1.3 Рынок труда и заработная плата.

Заработная плата определяется и в широком, и в узком смысле этого слова, что связано с неоднозначной трактовкой понятия «труд». В широком смысле заработная плата – это оплата труда работников самых различных профессий, будь то неквалифицированные рабочие, или люди профессий, труд которых требует больших затрат на образование (врачи, юристы, преподаватели), или работники сферы услуг. При таком подходе к определению заработной платы в нее включаются и доходы в виде гонораров, премий и иных вознаграждений.

В узком смысле понимается ставка заработной платы, т.е. цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени. Это позволяет отделить общий доход от заработной платы.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальной заработной платой является сумма денег, которую получает наемный работник за свой труд в течение определенного периода времени. Реальная заработная плата – это те товары и услуги, которые можно приобрести на полученные деньги.

WP=WH/P

Wр- реальная з/п

Wн - номинальная з/п.

P - уровень цен на товары.

Цены на факторы производства, в том числе на труд, определяются на основе закона спроса и предложения. Классическая теория занятости предполагает построение функции совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда в условиях совершенной конкуренции. Субъектами спроса на рынке выступают предприниматели и государство, а субъектами предложения – работники с их навыками и умениями.

Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает. (см.. рис1)

Wр

D

L

Рис.1

L – количество требуемых работников

Предложение труда также зависит от величины заработной платы, но уже в прямой пропорции. Кривая предложения труда показывает, что при повышении реальной заработной платы возрастает предложение труда, а при ее снижении уменьшается (см. рис.2).

При увеличении заработной платы каждый момент отработанного времени лучше оплачивается, следовательно, каждый момент свободного времени является для работника упущенной выгодой, поэтому появляется стремление заместить свободное время дополнительной работой.

Wр SL

L

Рис.2

L – количество работников, предлагающих свой труд

В короткосрочном периоде имеет место *эффект масштаба*. Это когда увеличение заработной платы увеличивает издержки производства, в результате уменьшается объем производимой продукции, следовательно уменьшается спрос на труд.

Помимо эффекта масштаба, при увеличении заработной платы падает цена на капитал, что ведет к увеличению спроса на капитал и снижению спроса на труд. Этот процесс называется *эффектом замещения*

Сокращение предложения труда при увеличении заработной платы происходит из-за действия *эффекта дохода* (противоположного эффекту замещения). Во-первых, человек располагает лишь 24 часами в сутки, пять или шесть, из которых ему к тому же просто необходимо отдыхать; во-вторых, когда работник достигает определенного уровня благосостояния, меняется его отношение к свободному времени, увеличить количество которое в данном случае можно лишь при сокращении дополнительной работы. Данная зависимость предложения рабочей силы от уровня заработной платы в форме проявления в определенный момент эффекта дохода характеризует индивидуальное предложение труда отдельных лиц или групп лиц. Для экономики в целом функция совокупного предложения труда всегда будет возрастающей из-за циркуляции рабочей силы.

Особую важность представляет исследование взаимодействия совокупного спроса и совокупного предложения для достижении рыночного равновесия. Очевидно, что оно достигается в точке Е, которой соответствует определенный уровень заработной платы WE и заданное этим уровнем предложение труда LE. Это означает, что все предприниматели, согласные платить зарплату WE, находят на рынке необходимое количество работников. Точка E определяет положение полной занятости. (см. рис. 3)

В случае превышения зарплатой уровня равновесной цены предложение на рынке труда превышает рыночный спрос. В этой ситуации происходит отклонение от положения полной занятости, возникает избыток предложения труда.

В случае снижения уровня заработной платы по сравнению с ее равновесным уровнем, спрос на рынке труда будет превышать предложение. В результате образуются незаполненные рабочие места из-за нехватки работников, согласных на более низкую заработную плату.

Wр SL

E

WЕ

D

LE L

Рис.3

Как в первом, так и во втором случаях равновесие на рынке труда восстанавливается, и этот рынок приходит в состояние полной занятости. Но размер заработной платы зависит не только от колебаний спроса на труд и предложения труда, но и от качества труда, квалификации и профессионализма работников. Различные виды работ могут быть в разной мере привлекательными для человека, требовать разных затрат на профессиональное образование, поэтому заработная плата должна стимулировать, например, выполнение менее престижных видов работ или компенсировать материальные затраты на образование. Такая дифференциация в заработной плате называется «уравнивающими различиями».

1.4 Особенности товара «труд».

Продажа труда может иметь место лишь при условии, если работник юридически свободен и может по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду. С другой стороны, юридическая свобода не вынуждает его продавать свой труд; эта необходимость появляется лишь тогда, когда он не имеет всего необходимого для ведения своего собственного хозяйства как источника получения всех нужных для жизни благ.

Появление на рынке продавца, в свою очередь, еще не гарантирует продажи его товара – для этого нужен покупатель. Таким покупателем становится предприниматель, располагающий всем необходимым для ведения своего хозяйства, кроме наемных работников. Здесь надо иметь в виду одно важное обстоятельство: предприниматель, покупая рабочую силу, вместе с этим предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь и работник, продавая свой труд, предъявляет спрос на определенное рабочее место. Таким образа существует 2 покупателя (работник покупает место, а работодатель труд) и 2 продавца (работник продает труд, а работодатель место).

После купли-продажи обычного товара продавец и покупатель в большинстве случаев прекращают свои взаимоотношения. Отношения же купли-продажи труда непрерывны с момента найма работников до их увольнения. Поэтому не правы те, кто считает, что рынок труда существует лишь за пределами предприятия, а те работники, которые заняты на фирме, уже не состоят в отношениях купли-продажи своего труда с предпринимателем. Предъявляя спрос, предприниматель адресует его не только тем, кто ищет работу, но занятым на других предприятиях, предлагая им более выгодные условия найма. В то же время и среди занятых работников немало тех, кто ищет работу на других предприятиях с более выгодными условиями найма.

Исходя из всего вышесказанного, можно выделить следующие основные особенности товара «труд»:

собственник и носитель этого товара – человек со всеми его правами и обязанностями, охраняемыми законом. Предприниматель не может произвольно использовать работника, он должен соблюдать общественные и правовые нормы, регулирующие рынок труда.

труд – это товар производственного назначения, но, в отличие от вещественных факторов производства, он несет на себе личностную нагрузку и поэтому является решающим.

Особенность товара «труд» заключается также в том, что его невозможно хранить, как другие товары. Более того, если работник не продал свои способности и навыки, он не будет иметь дохода, а, следовательно, и средств к существованию, которые нужны ему постоянно. А количество этих жизненных средств и их цена на рынке не зависят от того, продал работник свой труд или нет. Эта особенность имеет огромное значение для рыночной экономики в целом.

Существенная особенность товара труд заключается также в его полезности после начала использования. Он не уничтожается при использовании, а, напротив, создает или участвует в создании благ.

2. Необходимость и возможность регулирования рынка труда на современном этапе развития рыночной экономики в России.

2.1. Механизм саморегулирования рынка труда.

К основным рычагам саморегулирования рынка труда относятся цена труда, соотношение платежеспособного спроса на него и его предложение и конкуренция.

На рынке труда ценой труда является заработная плата. Она привлекает на рынок труда ту часть населения, которая не имеет других источников к существованию. Высокий уровень заработной платы увеличивает предложение труда во всех сегментах рынка труда: расширяет потенциальный и циркулирующий, а на внутрифирменном повышается оплата труда за рост его продолжительности и эффективности. Повышение общего уровня реальной заработной платы повышает общий уровень жизни работоспособных наемных работников. Увеличиваются налоговые поступления от заработной платы, страховые взносы и отчисления в различные фонды, что расширяет возможности социальной защищенности населения. Опыт развитых стран показывает, что в значительной степени благосостояние их населения связано с высоким уровнем заработной платы на рынке труда.

Колебания цены труда в сторону ее снижения приводят к обратным результатам: ограничивается приток рабочей силы на рынок труда, уменьшается его предложение, снижаются налоговые поступления и т.д.

Резкие диспропорции в оплате труда по отношению к производительности в России сложились не сегодня. Еще в советские годы уровень заработной платы был крайне низок не вообще, а по отношению к низкой производительности труда. Мы всегда отставали, да и сейчас отстаем по уровню производительности труда от передовых стран Запада. Но то, что происходит с заработной платой в России в настоящее время, никакими ссылками на более низкую производительность труда оправдать нельзя.

Мировое сообщество в лице соответствующих организаций ООН давно признало, что часовая заработная плата ниже 3$ выталкивает работника за пороговую черту его жизнедеятельности, за которым начинается разрушение трудового потенциала, исчезают мотивации к производительному труду и достижению позитивных результатов. Средняя заработная плата в России в 3 раза ниже этого порогового значения, а внутренние цены на продукцию и услуги близки или уже сравнялись с мировыми. Такой чудовищной эксплуатации труда и прежде всего интеллектуального не знала ни одна цивилизованная страна мира. Что бы это понять, следует только знать, что в России законодательно установленная з/п равна 108 руб. (не формально 300 руб) При этом средний прожиточный бюджет одного человека 6000 руб. Минимальный прожиточный бюджет составляет 1240 руб. в среднем по стране.

За годы реформ ничего не было сделано для того, чтобы приблизиться к странам Запада по доле заработной платы в приросте производительности труда. Вне рамок этого вообще неправомерно говорить о заработной плате как экономической категории. Рост заработной платы в российских условиях является не подлежащим обсуждению непременным исходным принципом экономической политики государства.

В процессе саморегулирования рынка труда не менее важна роль прибыли предпринимателя, который является покупателем на рынке труда. Вполне естественно его стремление извлечь из наемного труда максимальную выгоду при минимальных затратах. Эта выгода воплощается в размерах нормы прибыли, которая показывает размеры дохода по отношению к затратам предпринимателей. Предприниматель будет стремиться туда, где норма прибыли выше, и покидать сферы, где она ниже. Однако в любом случае, создавая новую или расширяя старую фирму, предприниматель вовлекает в рынок труда новых работников, увеличивая его масштабы. Вместе с тем, стремясь уменьшить затраты на найм рабочей силы, он модернизирует производство, совершенствует организацию труда, следовательно с учетом повышенных требований усложняется система образования (т.е. потенциальный рынок труда). Доход фирмы является экономической основой ее инвестиционной активности.

По размерам дохода можно смело судить о степени успеха предпринимателя. Падение доходности фирмы (если не приняты экстренные меры) заканчивается ее банкротством и выбрасыванием персонала фирмы на улицу. Практика рыночной экономики дает немало тому примеров. Колебания нормы прибыли в зависимости от цикла деловой конъюнктуры то сжимают, то расширяют рынок труда, регулируя его количественно-качественный состав. Специалисты отмечают, что при благоприятной деловой конъюнктуре оживляется процесс капитальных вложений в народное хозяйство. При этом спрос на труд резко возрастает, повышается заработная плата, которая привлекает наемных работников в динамичные отрасли до тех пор, пока они не насыщаются рабочей силой.

Из этого следует, что регулирующей силой, повышающей или снижающей цену труда и определяющей динамику рынка труда, является прибыль предпринимателя. Именно поэтому она становится объектом конкуренции между предпринимателями. Это тот самый экономический механизм, который регулирует движение нормы прибыли, определяющей цену труда. Последняя побуждает наемных работников переходить с одних фирм на другие, менять профессии и т.п.

Глубинные причины движения спроса и предложения труда на рынке труда – в стремлении предпринимателя выжить, увольняя часть работников и увеличивая тем самым предложение труда и резервируя одновременно некоторое число вакантных рабочих мест. В этом случае предложение рабочих рук на рынке труда возрастает при сохранении потенциального спроса на них со стороны зарезервированных рабочих мест.

Таким образом механизм саморегулирования рынка труда приводит его к такому состоянию, когда рост общего уровня безработицы сочетается с ростом удельного веса резерва производственных мощностей. При экономическом подъеме резервные рабочие места поглощают значительную часть безработных, но это порождает инфляцию, съедает рост доходов наемных работников за счет быстрой потери деньгами покупательной способности. Все меры по сдерживанию инфляции в конечном итоге ведут к росту безработицы. Цена труда, норма прибыли, спрос и предложение труда, конкуренция – все эти факторы саморегулирования рынка труда формируют доход населения и распределяют общественное богатство.

В этой связи сторонники рыночного саморегулирования (неоконсерватизма) считают недопустимым глубокое вмешательство государства в экономику. Помощь государства бедным глушит их трудовую активность, порождает социальное иждивенчество и замедляет экономический рост. Налоговый пресс на доходы предпринимателей ограничивает средства на внедрение новых технологий и новшеств, снижает прибыльность производства и способствует оттоку капитала в другие страны. Поэтому вполне естественно углубление неравенства доходов, рост инфляции и безработицы, резервирование рабочих мест.

Фактически такой подход к регулированию рынка труда какой-либо страны с рыночной экономикой распространяет на общество принцип естественного отбора и выживания сильнейшего. Это привлекательная сторона рыночного саморегулирования, т.к. она ярко и образно отражает те свойства рынка, которые генерируют экономический прогресс. Однако такой принцип жизни растительного и животного мира обществом применительно к своей жизни полностью не может быть принят. Поэтому устранение нищеты, бедности и роста неравенства является объективно необходимым фактором для достижения необходимого баланса интересов и социальной стабильности в обществе.

2.2. Государственное регулирование рынка труда и его необходимость в России.

«Чем меньше государство занимается экономикой, тем лучше для экономики» - так говорил Адам Смит. Согласно его трактовке, рыночная система способна к саморегулированию, в основе которого лежит «невидимая рука» – личный интерес, связанный со стремлением к прибыли.

Но в работах Дж.М. Кейнса эта теория подверглась критике и значительной модификации. Он оспаривал факт существования в условиях совершенной конкуренции применительно к рынку труда внутренних механизмов приспособления, приводящих к его равновесию в условиях полной занятости. Кейнс, выступая за активное вмешательство государства в трудовые отношения, считал, что только жесткая негибкая заработная плата обеспечивает состояние равновесия национального дохода. Хотя при этом и сохраняется вынужденная безработица, объясняемая недостаточностью совокупного спроса на труд, но ликвидируется нестабильность, присущая системе совершенной конкуренции.

Применительно к сегодняшним российским условиям политика государства на рынке труда не должна замыкаться на поиске оптимальной глубины вмешательства в трудовые отношения. Регулирующее влияние государства не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые предполагают мобильность рабочей силы, высвобождение лишних работников. Достаточно высокая степень занятости населения должна обеспечиваться не сохранением излишней численности работников, а созданием новых рабочих мест, снижением потребности населения в рабочих местах и т.п.

В долгосрочном плане при реализации экономической стратегии Россия может столкнуться с рядом объективных ограничений и проблем. Некоторые из них обусловлены демографическими процессами, в частности, старением населения. Начавшееся в начале 90-х годов сокращение общей численности населения продолжится. В то же время до 2005-2006 гг. продолжится рост численности населения в трудоспособном возрасте, что усилит давление на рынок труда, обостряя проблему безработицы, при том, что экономика не будет испытывать нехватки трудовых ресурсов. Вместе с тем появление кадров нового поколения, менталитет и образование которых уже ориентированы на рыночные условия, обострит конкуренцию на рынке труда, что положительно скажется на качестве трудовых ресурсов, занятых в производстве. Это особенно важно с учетом миграционного оттока квалифицированных кадров.

Достижение оптимально высокой, структурно-рациональной, экономически эффективной и социально-обоснованной занятости – неотъемлемая составная часть процесса восстановления российской экономики. Стимулами этого процесса должны являться рыночные отношения и целенаправленные меры хозяйственной политики на всех уровнях. Если в развитых странах проблемы занятости могут зачастую решатся обособленно, без кардинальных изменений экономической стратегии, то в России для этого требуется коренное преобразование экономики. Это может быть реализовано лишь при финансовой стабилизации, возобновлении экономического роста, увеличении ресурсов для инвестиционной активности и решении социальных проблем. Необходимо эффективное взаимодействие работников, работодателей и государственных органов для согласования путей решения проблем занятости.

Преодолением негативных тенденций в экономике можно существенно содействовать улучшению демографической ситуации, повышению рождаемости. Если же скорейшие меры по нормализации экономического роста не будут приняты, возникнет угроза не только социальной стабильности, но и самому существованию России как государства.

Для решения всех этих задач государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать, либо формировать «точки роста» в экономике, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда. Следует также учитывать, что возможности государства в области создания новых рабочих мест меньше возможностей частного капитала. Это, однако, не снижает роли государства как гаранта занятости, оно должно стимулировать активность предпринимателей. В то же время государству необходимо ограничивать определенными рамками их поведение на рынке труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулируя в сложных ситуациях высвобождение рабочей силы.

Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости требуется:

появление рыночно ориентированного, защищенного государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности;

привлечение внутренних и иностранных инвестиций;

обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, развития их потребностей, расширения инфраструктуры для их удовлетворения, а также соответствия профессионального уровня трудящихся уровню материально-технической базы.

Таким образом, необходима реформа трудовых отношений, призванная ликвидировать разрыв между реалиями рынка труда и иллюзиями сохраняющегося и поныне трудового законодательства как яркого проявления виртуальности нашего “социального государства”. Цель реформирования этой сферы – повысить гибкость рынка труда и мобильность рабочей силы, одновременно обеспечив реальную защиту прав наемных работников и расширение свободы маневра для работодателей и сократив латентные процессы на рынке труда. Для этого целесообразно провести следующие меры:

повысить роль индивидуальных трудовых договоров (законодательно и на практике), упростить процедуры их расторжения по инициативе работодателя при условии необходимой защиты прав и интересов работника;

на уровне предприятий и организаций изменить содержание и роль коллективных трудовых соглашений с участием профсоюзов;

реформа трудовых отношений должна проводиться поэтапно с учетом радикального характера и многообразия требующихся изменений в трудовом законодательстве;

принять более реалистичные процедуры массовых увольнений.

Условием решения этих задач является не только увеличение ресурсного обеспечения на основе экономического роста, но и развитие законодательства, и соответственное изменение общественного отношения к данным проблемам.

2.3. Правовое регулирование рынка труда.

Изменение экономической ситуации в РФ, широкое развитие негосударственного сектора экономики, утрата государством функции основного работодателя, признание многообразия форм собственности – всё это потребовало изменения действующего законодательства о труде. В России правовой каркас рынка труда, где основным регулятором выступал бы конкурентный механизм, а не прямой административный контроль, сформировался в поздние перестроечные и первые пореформенные годы, когда была принята серия основополагающих законодательных актов (таких как Закон о занятости (1991), Закон о коллективных договорах (1992) и др.) и внесен ряд принципиальных изменений в Кодекс законов о труде, которые установили новые "правила игры" в трудовых отношениях. Определенные новации в трудовом законодательстве уже были закреплены федеральными законами о порядке разрешения коллективных трудовых споров и о внесении изменений и дополнений в КЗоТ от 23.11.1995г. Однако это не снимает вопроса о том, что необходимо всеобъемлющее реформирование всего законодательства о труде. Оно должно быть глубоко продуманным, опирающимся на положения Конституции РФ, отечественный опыт в данном вопросе и максимально учитывать реалии сегодняшней экономической ситуации.

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

Формирующееся в условиях экономической свободы и конкуренции трудовое право РФ не может игнорировать опыт регулирования трудовых отношений других стран, прежде всего с развитой рыночной экономикой. Такое изучение крайне полезно, т.к. сущность взаимоотношений наемных работников и работодателей в принципе везде одинакова. Освоение этого опыта позволит избежать повторения тех ошибок, которые допускались ранее другими странами и разработать специфические концепции защиты труда, пригодные в российских условиях.

Скорее всего для России наиболее приемлемой будет европейская модель трудового законодательства, отличающаяся гораздо большей степенью вмешательства государства в трудовые отношения, поскольку слабость частных предпринимательских структур в правовом плане не позволяет передать регулирование большинства вопросов, связанных с трудовыми отношениями, на уровень фирмы. Немаловажным является и психология самих работников, обращающих все свои требования по привычке государству, считая, что именно им должны решаться все вопросы регулирования трудовых отношений.

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

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

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

учет интересов работников и работодателей, государственная защита их интересов;

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

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

установление действенных мер ответственности за нарушение трудового законодательства.

В заключение следует отметить, что само по себе наличие должным образом подготовленного закона не достаточно, чтобы заметно повлиять на общественное сознание. Хороший закон может просто не применяться, и не действовать эффективно (в современных условиях массовые нарушения прав работников связаны часто не с отсутствием законодательных актов, а с простым неисполнением закона). Условия реального исполнения законов о труде, их действенности требуют особого рассмотрения, однако в целом необходимо отметить, что гарантированные государством права работников должны защищаться прежде всего путем обеспечения для гражданина доступа к подлинному правосудию без многомесячных и унизительных ожиданий.

2.4. Деятельность профсоюзов.

Профессиональный союз (сокращенно профсоюз) представляет собой массовую общественную организацию, которая объединяет на добровольных началах рабочих и служащих по профессиональному признаку. Они обладают широкими полномочиями: осуществляют контроль за исполнением трудового законодательства, за состоянием техники безопасности на предприятиях, заключают с администрацией предприятия коллективные договоры, разрешают трудовые споры.

Но основная задача деятельности профсоюза – повышение заработной платы. В связи с этим видный американский экономист П. Самуэльсон выделяет 3 основных метода, которыми пользуются профсоюзы для достижения этой цели.

Профсоюзы могут ограничивать предложение труда. Это достигается, например, введением высоких иммиграционных барьеров, содействием принятию законов о максимальном рабочем дне, увеличением срока учёбы при подготовке к той или иной профессии.

Профсоюзы могут добиваться повышения ставок заработной платы, содействуя установлению ее выше точки равновесия.

Профсоюзы могут вызвать сдвиг вверх по кривой спроса на труд. При этом могут использоваться любые средства, повышающие спрос на труд, например, содействие установлению высоких протекционистских таможенных тарифов. Эти меры вызовут увеличение спроса на труд внутри данной страны, в результате чего увеличится количество используемого труда и возрастет заработная плата.

В некоторых случаях профсоюз и работодатель могут прийти к такому соглашению, в котором реальная заработная плата возрастает в обмен на согласие профсоюза вносить определенные изменения в производственный процесс, которые могут привести к увеличению производительности труда.

Существует 2 типа контрактов, заключающиеся между руководствами предприятий и профсоюзами:

Контракт на оплату.

Контракт на количество.

Рассмотрим их на микроуровне, чтобы легче понять их сущность.

При подписании контракта на оплату профсоюз, как правило, требует повышения з/п, в результате з/п будет выше равновесной и предложение на рынке труда выше спроса на труд, значит часть работников окажется не востребованной.

При подписании контракта на количество (нанятых) профсоюз, обычно, для повышения ставки оплаты труда требует установить количество нанятых меньше равновесного уровня. Таким образом з/п также искусственно повышается, но также часть работников остается за бортом. Теперь они уже должны предъявлять претензии профсоюзу, а не предприятию.

В посткоммунистический период монолитность профсоюзов, универсальность форм их организации и содержания деятельности исчезли. Однако до сих пор большинство профсоюзов являются частью системы менеджмента, выполняющей жизненно важные для работников социальные функции. Но как показал предыдущий пример, чрезмерное вмешательство в рыночные отношения и нарушение механизмов саморегулирования, иногда, могут навредить.

3. Проблемы функционирования рынка труда в переходной экономике современной России

3.1.Рынок труда в неформальном секторе.

В настоящее время уровень безработицы (по официальным данным численность безработных в середине 1999г. превысила 12,4% к числу экономически активного населения) достаточно низкий, хотя он и постепенно повышается. Оценить действительные масштабы безработицы довольно трудно. Наряду с зарегистрированной существует скрытая безработица (вынужденные отпуска и неполная рабочая неделя). В то же время велика скрытая, официально не фиксируемая «теневая» занятость по найму и индивидуальная трудовая деятельность. Невозможность ее учета создает искаженное представление об уменьшении занятости. Значительная часть работников, не имеющих официального трудового дохода, либо имеет «теневой доход», либо за ним сохраняется временно не функционирующее рабочее место. Безработица реально не стала острой социальной проблемой в общественном масштабе (хотя в различных регионах страны ситуация существенно различается).

Безработица и рост занятости в неформальном секторе экономики является основными проблемами и главными характеристиками, определяющими сегодня состояние российского рынка труда. Вначале обратимся к официальной статистике занятости и безработицы в последние годы.

Динамика численности и изменения в структуре занятости по полу являются наиболее общей характеристикой рынка труда. Общая численность занятого населения с 1990 по 1998 г. уменьшилась более, чем на 11,68 млн. человек. Процесс этот имеет ярко выраженную гендерную асимметрию, поскольку сокращение занятых женщин шло в 2 раза быстрее, чем занятых мужчин (женщин – на 7,85 млн., мужчин – на 3,83 млн.). В 1991-1992 гг. на фоне обвального вытеснения женщин из сферы занятости происходило даже некоторое увеличение занятости мужчин, для которых конъюнктура на рынке труда в то время была относительно благоприятной.

Российская статистика безработицы, собираемая и рассчитываемая в соответствии со стандартами МОТ, имеет иной гендерный подтекст, чем приведенная выше статистика занятости. Из данных о динамике по безработице следует, что на протяжении последнего десятилетия безработица среди мужчин была на 5-9 процентных пунктов выше, чем среди женщин. Однако при сопоставлении статистики занятости и безработицы возникают вопросы. Почему мужчины составляют большинство среди безработных, а в результате процессов, происходящих на рынке труда, работу теряют в основном женщины? Этот парадокс нельзя объяснить, если рассматривать только количественную сторону процесса. Однако при сущностном подходе к происходящему можно сделать ряд выводов.

Первый. Между мужской и женской безработицей в России имеются качественных различия: большинство безработных мужчин достаточно быстро находят новую работу, в то время как основная масса женщин, вытесненных из общественного производства, теряют ее практически навсегда.

Второй вывод касается дискриминационного характера государственной политики занятости по отношению к женщинам: государством не только не принимаются никакие меры по выравниванию прав и возможностей женщин на рынке труда, а, напротив, маскируются и замалчиваются проблемы женской занятости и безработицы.

Третий вывод свидетельствует о нереальности для большинства безработных россиянок стать «счастливыми домашними хозяйками». Так как в условиях глубокого экономического кризиса и падения жизненного уровня большинства населения российские семьи не могут выжить без заработка женщины.

В итоге при отсутствии эффективной государственной политики формируются механизмы саморегуляции, направленные на выживание семей, включая занятость в неформальном, в том числе и теневом секторе. Само по себе наличие неформальной занятости лишь подтверждает потребность и право граждан на труд. С одной стороны, она позволяет сохранить или даже увеличить доход работника, смягчить социальные последствия кризисных явлений в официальной экономике и обеспечить удовлетворение тех потребностей общества, которые она по тем или иным причинам не может удовлетворить. С другой стороны, истощаются трудовые ресурсы страны в целом, усиливаются диспропорции в экономике, и цена, которую платят за нее женщины, вынужденно оказавшиеся в сфере полукриминальной неформальной экономики, непомерно высоки.

Наиболее типичными формами неформальной деятельности являются уличная и рыночная торговля, услуги населению по строительству, ремонту, пошиву, частный извоз, репетиторство и частные уроки, а также уборка квартир и офисов, приготовление пищи, присмотр за детьми, больными и престарелыми. При этом на таких работах, как ремонт квартир и автомобилей или частный извоз, то есть высокооплачиваемых, преобладают мужчины. Если же речь идет о работе за гроши по найму на хозяина, то здесь практически всегда используется женский труд.

Выходом из сложившейся ситуации не может быть запрещение труда или усиление гонений на занятых в неформальном секторе. Для России наиболее целесообразно направление политики в области занятости в неформальном секторе может быть попытка локализовать масштабы данного явление и направление его в цивилизованное русло. Для этого прежде всего надо пересмотреть налоговую политику в отношении малого бизнеса и микробизнеса (самозанятых) и попытаться реанимировать хотя бы те идеи и программы помощи им, которые действовали в середине 90-х годов. Кроме того, при разработке политики занятости для неформального сектора надо учитывать гендерные особенности и специфические (возраст, образование) характеристики занятых работников. Можно с уверенностью сказать, что от того, как будут (и будут ли) решаться в нашем обществе и государстве проблемы неформальной экономики, во многом зависят перспективы занятости в России.

3.2. Динамика безработицы

Старт российских реформ сопровождался ожиданиями "обвального" роста открытой безработицы. Катастрофические предсказания делались как экспертами правительства, так и его критиками, которые исходили из неизбежности резкого сокращения занятости и появления гигантской армии "лишних людей", причем нередко предстоящая безработица прогнозировалась на уровне 25--50%. Однако реальное развитие российского рынка труда опровергло эти мрачные прогнозы. Уровень открытой безработицы, установившийся в российской экономике, оказался весьма умеренным -- намного ниже, чем в большинстве стран ЦВЕ.

В российской статистике, как и в статистике многих других стран, используются два способа измерения безработицы. Первый -- по регистрациям в службах занятости, второй -- по результатам регулярных обследований рабочей силы, в которых статус безработного определяется по критериям Международной организации труда (МОТ). Соответственно рассчитываются и публикуются два показателя -- регистрируемой и общей (или "мотовской") безработицы. Возможные расхождения между ними объясняются тем, что, во-первых, часть безработных предпочитает вести поиск работы, не вставая на учет в государственных службах занятости, и что, во-вторых, лица, имеющие работу или же представляющие экономически неактивное население, нередко регистрируются в качестве безработных ради получения пособий. В межстрановых сопоставлениях принято использовать показатели безработицы, базирующиеся на результатах обследований рабочей силы, поскольку они проводятся по единой методологии и свободны от искажающего влияния административной практики регистрации безработных, складывающейся в различных странах. [В дореформенный период статистика безработицы находилась в России в зачаточном состоянии. Учет безработных службами занятости ведется с середины 1991 г. Позже, с конца 1992 г., стали проводиться выборочные обследования рабочей силы, позволяющие оценивать общую, или "мотовскую", безработицу. Из-за недостаточности финансовых средств они осуществлялись один-два раза в год (с 1999 г. планируется переход на ежеквартальные обследования). В промежутках между ними общий уровень безработицы корректируется исходя из динамики регистрируемой безработицы.]

Рост как общей, так и регистрируемой безработицы в России был умеренным и плавным (таблица1). Уровень первой увеличился с 4,7% в 1992 г. до 12,3% в 1998 г., уровень второй -- с 0,8% до 2,7%. Повышательная тенденция в динамике обоих показателей наблюдалась до 1996-1997 гг., когда траектории их изменения стали расходиться. Достигнув пика в апреле 1996 г. (3,8%), регистрируемая безработица начала уменьшаться. Ее снижение было на короткое время прервано в начале 1997 г., но затем почти монотонно продолжалось до середины следующего года. Рост регистрируемой безработицы возобновился только после августовского кризиса 1998 г.: ее уровень повысился с докризисных 2,5% до 2,7% в декабре 1998 г. Большинство исследователей связывают возникшее расхождение в трендах "мотовской" и регистрируемой безработицы с изменениями в методике определения численности официальных безработных, ужесточением условий регистрации и нарастанием задолженности по выплатам пособий.

Динамика безработицы в России была достаточно нетипичной. В странах ЦВЕ начало рыночных реформ ознаменовалось резким скачком открытой безработицы -- как общей, так и регистрируемой (таблица 3). Практически везде ее уровень сразу же перевалил за десятипроцентную отметку, а в ряде стран (Болгария, Польша, Словакия) поднимался до 15--20%. (Единственным исключением была Чехия, где безработица устойчиво удерживалась на уровне 3--4%.) Приблизительно к 1995 г. показатели безработицы в большинстве стран ЦВЕ стабилизировались, а затем по мере ускорения темпов экономического роста начали постепенно снижаться.

В отличие от этого в России не отмечалось каких-либо резких скачков в динамике общей безработицы: ее рост был медленным и постепенным и лишь к седьмому году рыночных реформ она превысила десятипроцентную отметку, достигнув того уровня, который установился в большинстве стран ЦВЕ уже после того, как там начался экономический подъем.

Напомним, что по масштабам экономического спада Россия превосходила другие пост-социалистические страны, так что естественно было бы ожидать, что и по масштабам незанятости она также окажется в числе "лидеров". Скажем, в Болгарии, где сокращение производства было сопоставимо с российским, общая безработица "зашкаливала" в наиболее кризисные годы за 20%. Поведение российского рынка труда было в этом смысле нестандартным: несмотря на бoльшую глубину кризиса рост безработицы был выражен слабее и носил менее "взрывной" характер, чем в странах ЦВЕ, растянувшись на достаточно длительный период. Отметим, что в зрелых рыночных экономиках для повышения безработицы до уровня 10--15% бывает достаточно падения ВВП на 1--5 проц. пунктов. В России же для этого потребовалось падение ВВП порядка 40%.

Во всех реформируемых экономиках переход к рынку сопровождался увеличением численности не только безработных, но и лиц, принадлежащих к экономически неактивному населению. Так, в России коэффициент участия взрослого населения в рабочей силе снизился с 68,7% в 1992 г. до 62,3% в 1997 г., в том числе у мужчин -- с 77,2% до 69,4%, у женщин с 61,6% до 55,9% .Ослабление трудовой активности вызывалось сократившимися возможностями трудоустройства для пенсионеров, возросшими сложностями сочетать трудовую деятельность с воспитанием детей для женщин (из-за закрытия детских дошкольных учреждений и т. п.), появлением на рынке труда новой категории "отчаявшихся" найти работу. В 1997 г. доля отчаявшихся найти работу составляла 1,6% от численности экономически активного населения Аналогичный показатель по странам ЦВЕ варьировал от 0,2% в Чехии до 5,9% в Болгарии. Вместе с тем оно означало приближение к более рациональной модели распределения трудового потенциала общества по сферам деятельности, характерной для зрелых рыночных экономик. В бывших социалистических странах, как было отмечено, трудовая активность населения искусственно поддерживалась на сверхвысоком уровне, и даже после ощутимого падения в переходный период продолжает оставаться более высокой, чем во многих странах с аналогичным уровнем развития (особенно -- среди женщин).

Следует отметить снижение коэффициента занятости за счет:

а) роста безработицы;   
б) сокращения уровня экономической активности;   
в) падения численности трудоспособного населения.

В таблице 2 приведены оценки влияния каждого из названных факторов. Из нее видно, что в России снижение коэффициента занятости примерно на три пятых было вызвано ростом безработицы и примерно на две пятых -- оттоком из рядов экономически активного населения. Что касается демографических сдвигов, то они оказывали на занятость слабое повышательное воздействие.

**Продолжительность безработицы.** Хотя тенденция к постепенному увеличению сроков безработицы прослеживается как по "мотовским", так и по официальным данным, до сих пор российской экономике удавалось избегать одной из самых серьезных и плохо поддающихся лечению болезней -- формирования устойчивого контингента хронических безработных, имеющих минимальные шансы на трудоустройство. Средняя продолжительность общей безработицы выросла с 4,4 мес. в 1992 г. до 8,8 мес. в 1997 г. В большинстве стран ЦВЕ безработица является более затяжной. Так, в Польше ее средняя продолжительность достигает 12 мес., в Румынии -- 18 мес.

3.3. Несбалансированность рынков труда

Сложившаяся в эпоху централизованного планирования структура размещения производительных сил отличалась исключительно высокой степенью специализации, так что последствия трансформационного кризиса для региональных рынков труда оказались далеко неодинаковыми. Его негативное воздействие на занятость сильнее всего сказалось на регионах с высокой долей концентрации предприятий легкой промышленности и машиностроения (прежде всего -- ВПК), где сброс объемов производства был максимальным. Особую остроту приобрела проблема безработицы в экономически наименее развитых частях страны, где возможности обеспечения занятости были ограничены. Наконец, ситуация на рынке труда заметно осложнялась территориальной изолированностью ряда регионов. Соответственно в относительно лучшем положении находились регионы, богатые природными ресурсами, с диверсифицированной структурой производства и благоприятными условиями для развития третичного сектора (торговли, финансовых услуг и т. д.).

Выделяются три основных группы территорий, где уровень общей безработицы существенно превышает среднероссийский. Во-первых, это район Северного Кавказа (Дагестан, Ингушетия, Карачаево-Черкессия, Кабардино-Балкария, Северная Осетия); во-вторых, так называемые старопромышленные регионы европейской части страны (Мурманская, Ивановская, Псковская области и др.); в-третьих, южная часть Сибири и Дальнего Востока (республика Алтай, Тыва, Бурятия, Амурская, Сахалинская и Еврейская автономная области). Как и в других странах с переходной экономикой, наиболее благоприятно на этом фоне выглядят крупнейшие мегаполисы (Москва, Санкт-Петербург), обладающие более широким и разнообразным набором рабочих мест. Распределение регионов по уровню регистрируемой безработицы заметно отличается от их распределения по уровню общей безработицы, что свидетельствует об относительно слабой корреляции между этими показателями.

По мере развития переходного кризиса различия в состоянии региональных рынков труда углублялись и приобретали устойчивый характер, чему способствовала низкая территориальная мобильность рабочей силы. Ее важнейшими ограничителями выступали сохраняющиеся административные барьеры, отсутствие надежной информации о возможностях трудоустройства в других регионах, неразвитость рынка жилья, недостаточная плотность транспортной сети, высокие издержки, сопровождающие перемену места жительства.

Следует, однако, подчеркнуть, что с аналогичными проблемами сталкивались все переходные экономики и во всех них безработица распределяется по регионам крайне неравномерно. Во всяком случае представление о том, что соотношение между спросом и предложением на российском рынке труда отличается какой-то сверхвысокой степенью территориальной несбалансированности, не находит достаточного подтверждения в фактических данных. Обратимся к таблице 4, где приведены некоторые интегральные показатели территориальных диспропорций на российском рынке труда и рынках труда стран ЦВЕ.

\*     -- Коэффициент вариации региональных уровней безработицы, взвешенный по численности экономически активного населения.  
\*\*\* -- Расчет индекса рассогласованности, ***m***, производился по формуле:  
m = 1/2E |ui/u - vi/v|, где ui и vi - количество безработных и вакансий в i-том регионе, а u и v -- общее количество безработных и вакансий во всей экономике.  
\*\*   -- Отношение между средними уровнями безработицы в двух группах регионов -- первой, включающей регионы с самыми высокими показателями безработицы и охватывающей четверть всей рабочей силы, и второй, включающей регионы с самыми низкими показателями безработицы и также охватывающей четверть всей рабочей силы.

В России коэффициент вариации региональных уровней общей безработицы находился в пределах 24-36%, что ниже оценок по странам ЦВЕ -- 30--60%. При этом во всех переходных экономиках дифференциация региональных уровней безработицы, обозначившаяся в первые годы реформ, со временем не только не сглаживалась, но, напротив, становилась все глубже. Другими словами, действие рыночных сил, способных обеспечить более равномерное распределение спроса и предложения рабочей силы по регионам, было явно недостаточным.

Так называемый индекс территориальной рассогласованности (mismatch index), ***m***, был рассчитан нами в двух вариантах. В первом использовались данные Госкомстата о численности "мотовских" безработных и о количестве свободных вакансий по отчетности предприятий, во втором -- данные Федеральной службы занятости о численности состоящих на учете лиц, незанятых трудовой деятельностью, и о заявленной предприятиями потребности в работниках. Оценки индекса рассогласованности по первому методу составили в 1992--1997 гг. 0,23--0,34, по второму -- 0,36--0,44. Из них следует, что наблюдавшаяся безработица не менее чем на 30--40% объяснялась диспропорциями в территориальной структуре спроса и предложения рабочей силы, преодолеть которые возможно лишь за счет перемещения или работников, или предприятий из одних регионов в другие. В странах ЦВЕ значение структурной составляющей было примерно таким же -- 0,25--0,40 .

В наибольшей мере от искажающего влияния административного фактора свободен индекс квинтильного разрыва, оценки которого также приведены в таблице 4. Он представляет собой отношение между средними уровнями безработицы в двух группах регионов -- первой, включающей регионы с самыми высокими показателями безработицы и охватывающей четверть всей рабочей силы, и второй, включающей регионы с самыми низкими показателями безработицы и также охватывающей четверть всей рабочей силы. В России в 1992--1997 гг. значение индекса квинтильного разрыва равнялось 1,7--2,1. В странах ЦВЕ разрыв в уровнях безработицы между группами наименее и наиболее благополучных регионов был значительно глубже -- 2,5--7,0.

3.4.Состояние рынка рабочей силы на селе

Село, с началом курса на построение рыночной экономики, тоже вступило в период реформ, нуждаясь в дополнительной рабочей силе. Ныне здесь опережающими темпами по сравнению с городом растет безработица. Безработица на селе приобрела застойный характер. Даже среди зарегистрированных безработных удельный вес лиц, не работающих свыше восьми месяцев, достигает 45%. В составе сельских безработных преобладают женщины (64%), из них 27% имеют высшее и среднее специальное образование. Треть сельских безработных – молодые люди в возрасте до 30 лет, из них 13% - выпускники профессионально-технических училищ, средних специальных и высших учебных заведений, что свидетельствует о несоответствии качества профессиональной подготовки потребностям рынка труда.

Ограниченность сфер занятости на селе, отсутствие развитого рынка жилья, низкая территориальная и социально-профессиональная мобильность сельского населения, слабая социальная защита безработных сдерживают процесс оптимизации уровня и структуры занятости в крупном сельскохозяйственном производстве. В результате растет латентная безработица.

Коллективный договор еще не стал важным инструментом регулирования трудовых отношений на сельскохозяйственном предприятии. Трудовые отношения между фермерами и наемными работниками во многих случаях находятся вне правового поля.

В последние годы на селе значительно расширился социальный состав малообеспеченного населения. Основная причина широкого распространения бедности на селе – низкая оплата сельскохозяйственного труда. С 1994 г. сельское хозяйство по этому показателю прочно занимает последнее место среди отраслей отечественной экономики. В 1999 г. среднемесячная оплата труда здесь была ниже, чем в промышленности, в 3,1 раза, а в расчете на 1 час труда – в 3,5 раза. Отношение начисленной заработной платы к прожиточному минимуму трудоспособного человека в промышленности составляло 1,92, а в сельском хозяйстве – лишь 0,61.

Итак, российская деревня вступила в XXI век, находясь в глубоком социально-экономическом кризисе. Преодоление сложившейся критической ситуации возможно только при коренном изменении проводимой по отношению к ней политики. Стратегия развития села должна предусматривать подход к нему как к социально-территориальной подсистеме общества, выполняющей широкий спектр народнохозяйственных функций (в том числе и трудоресурсную). Сочетая методы государственного регулирования и рыночной самонастройки, финансирование развития села следует осуществлять по многоканальному принципу: за счет федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных фондов, средств юридических и физических лиц, привлекаемых для реализации социальных программ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении как вывод хочу сказать, что рынок труда это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Так как рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающее интересы как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

Также нельзя замыкаться на каком-либо отдельном сегменте рынка труда, считая ситуацию на нем общей для рынка труда в целом. Ведь политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется дифференцированно для каждого из его сегментов. Примером может быть необходимость коренного преобразования существующей системы подготовки и переподготовки кадров, которая, по сути, входит в состав потенциального рынка труда. Целенаправленное государственное регулирование в этой области в совокупности с другими мерами на остальных сегментах может быть по-настоящему эффективной.

Что касается, степени вмешательства государства в рыночную экономику, и конкретно в сферу трудовых отношений. Применительно к странам с развитой рыночной социально ориентированной экономикой этот вопрос актуален только в тот момент, когда начинается отток капитала за границу, обусловленный чрезмерным налоговым прессом на предпринимателей (основной источник финансирования социальных программ и т.п.). И тут уже ставится вопрос о предоставлении свободы рыночным саморегулирующимся процессам для стимулирования экономического роста.

В нашей же экономике с присущим ей крупным государственным сектором и активным вмешательством в рыночные процессы говорить о построении эффективной социальной экономики рано. Этому способствует и несовершенство правовой базы, и налогового законодательства, и коррупция в руководящем составе, и сильный «теневой» сектор. Словом, чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

Библиография

С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. Экономика. М.: Дело, 1999г.

Павленков В.А. Рынок труда. М., 1992г;

Е.М. Майбурд. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. М., 1996г.

Основы экономической теории. под ред проф. А.К. Шуркалина Москва 1998г

Гавриленков Е. Российская экономика: перспектива макроэкономической политики // Вопросы экономики, 2000, №4, с.21-35.

Заславский И. К характеристике труда современной России. Очерк социально-трудовой политики. // Вопросы экономики, 1996, №2, с.76-91.

Д.Львов. Экономика России свободная от стереотипов монетаризма. // Вопросы экономики, 2000, №2, с.90-106

Лещинская Г. Молодежный рынок труда. // Экономист, 1996, №8, с. 62-70.

Микульский К. Формирование новой модели занятости. // Экономист, 1997, №3, с.47-52.

Чернина Н. О новой модели занятости. // Российский экономический журнал, 1996, №11-12, с.50-59.

Четвернина Т. Положение безработных и государственная политика на рынке труда. // Вопросы экономики, 1997, №2, с.102-113.

Хоткина З. Женская безработица и неформальная занятость в России. // Вопросы экономики, 2000, №3, с.85-93.

Л. Бондаренко. Состояние социально-трудовой сферы села. // Вопросы экономики, 2000, №6, с.67-75.

Четвертина Т., Лакунина Л., Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления // Вопросы экономики, 1998, №2 с. 122-126.

Российский статистический ежегодник. М., Госкомстат, 1998, с.16, 47, 173, 216, 238.

[www.libertarium.ru](http://www.libertarium.ru)

[www.gks.ru](http://www.gks.ru)