**Введение**

Социальный механизм как устойчивая структура типов экономического поведения, обеспечивающий взаимодействие работников и работодателей на рынке труда, функционирует эффективно, когда модели поведения в плане использования каналов трудоустройства и каналов найма сбалансированы. Экономическое поведение в самом общем виде – это поведение, связанное с перебором экономическим альтернатив с целью рационального выбора. Работодатели ищут работников, выбирая альтернативных кандидатов из альтернативных вариантов и альтернативных источников поиска персонала для своих предприятий (организаций); работники, в свою очередь, выбирают из альтернативных рабочих мест и альтернативных источников поиска вакантных рабочих мест. На современном белорусском рынке труда можно выделить три базовых механизма перераспределения трудовых ресурсов: 1) формальные механизмы найма работников, которые включают государственную службу занятости, кадровые агентства, объявления в СМИ и Интернете, прямой набор через отдел кадров; 2) формальный механизм распределения выпускников; 3) неформальные механизмы найма работников, которые включают в себя рекомендации родственников, знакомых, деловых партнеров.

**Государственное регулирование трудовых отношений**

«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.

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, но ликвидируется нестабильность, присущая системе совершенной конкуренции.

В России в системе отношений между работодателями и работниками постоянно присутствует государство, которое, в свою очередь, также является крупным работодателем. Особенности государственного регулирования трудовых отношений, несомненно, интересны для современной экономической социологии и социологии труда.

Теоретическое осмысление складывающихся тенденций в сфере государственного регулирования трудовых отношений осуществлено в работах Гавриленкова Е., Крикунова С. Различные аспекты регулирования трудовых отношений рассмотрены в работах И. Заславского, Е. Балацкого, Лебедевой Л.

Государственное регулирование трудовых отношений включает в себя такие аспекты, как взаимодействие государства с работодателями и работниками, регулирование минимальной оплаты труда, его нормативов, условий и продолжительности, помощь в трудоустройстве молодежи, защита прав женщин, лиц пенсионного возраста, представителей этнических меньшинств, государственное страхование на случай безработицы.

Государство как регулятор трудовых отношений является своеобразным «гарантом», который защищает человека от произвола работодателей, дает возможность отстаивать свое достоинство и интересы.

Хозяйственная власть частного собственника объективно способна творить произвол и приносить интересы людей в жертву прибыли. Экономически общество в этом заинтересовано, но еще более оно заинтересовано в том, чтобы учитывался человеческий фактор, забвение которого способно привести к крупным социальным потрясениям (трудовым конфликтам, массовому недовольству).

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.

Также необходимо помнить, что само по себе наличие должным образом подготовленного закона недостаточно, 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).

Возрастающее значение государственной политики в сфере труда обусловлено рядом факторов экономического, научно-технологического, социального характера. Среди них – замедление роста числа высокооплачиваемых рабочих мест с полным рабочим временем, распространение новых форм частичной, временной занятости, которые способствуют неустойчивости доходов и риску оказаться за чертой бедности и в период трудовой активности, и после выхода на пенсию.

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.

Немаловажным является и психология самих работников, обращающих все свои требования по привычке государству, считая, что именно им должны решаться все вопросы регулирования трудовых отношений.

Что касается, степени вмешательства государства в рыночную экономику, и конкретно в сферу трудовых отношений, применительно к нашей современной 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.

**Работодатели и наемные работники: анализ социальных механизмов найма и трудоустройства**

Государственная служба занятости. Данные опроса специалистов кадровых служб и наемных работников свидетельствуют о несоответствии взаимных ожиданий. Так, доля работников, которые обращались в службу занятости при поиске работы, в два раза превышает долю тех, для кого данный канал оказался эффективным при трудоустройстве. Несмотря на то, что только 1/10 респондентов обращались в государственную службу занятости, она является одним из основных каналов поиска персонала, особенно это касается рабочих, при поиске и найме которых служба занятости занимает первое место.

В кадровые агентства обращалось в 5 раз больше работников по сравнению с теми, для кого этот канал оказался результативным. Работодатели гораздо чаще прибегают к услугам кадровых агентств при поиске руководителей (9,8%) и специалистов (8,2%), чем служащих (1,6%) и рабочих (3,3%).

Использование объявлений в СМИ и Интернете. По данным опроса, объявления в СМИ при поиске вакансий использовали 7,7% наемных работников; результативным данный канал оказался для 4,2% респондентов. В качестве канала поиска работы Интернет использовали 5,2% опрошенных наемных работников; эффективным он оказался только для 2,9% респондентов. Вместе с тем, данные каналы являются одними из основных при поиске работников на вакантные должности, причем рекламу в СМИ гораздо чаще используют негосударственные предприятия при найме руководителей (52,5%) и служащих (57,6%), чем государственные. Что касается использования Интернета, то его гораздо чаще используют негосударственные предприятия по всем категориям работников.

Прямой набор через отдел кадров. Среди опрошенных работников данный канал занимает первое место по результативности: примерно половина респондентов устроились на нынешнюю работу посредством прямого обращения в отделы кадров, причем, наиболее эффективным данный канал оказался для рабочих. Прямой набор через отдел кадров является наиболее часто используемым каналом найма (после государственной службы занятости) для работодателей при поиске рабочих (4/5 опрошенных нанимателей).

По данному каналу трудоустройства первое место занимают выпускники, которые по окончании учебного заведения были распределены на должность руководителя – 23,3%; за ними следуют специалисты – 16,3%; далее – служащие (12,7%) и рабочие (11,1%). По результатам опроса работодателей, данный канал в первую очередь используется при заполнении вакансий для специалистов (54,1%) и рабочих (62,3%).

Согласно полученным данным, при поиске работы обращались за помощью в трудоустройстве к родственникам и знакомым 1/4 опрошенных работников; работа была предложена 1/6 части респондентов. Работодатели чаще обращаются к рекомендациям при поиске специалистов и рабочих, чем при поиске работников на должность руководителя и служащего. Это позволяет уменьшить случаи приема недостаточно квалифицированных специалистов, а также позволяет заполнить вакантные места квалифицированных и неквалифицированных рабочих, недостаток которых отметили большинство работодателей.

Анализ механизмов найма и трудоустройства позволяет выявить следующие тенденции. Во-первых, наиболее эффективный социальный механизм взаимного поиска сложился у специалистов кадровых служб с такими категориями работников, как руководители. Во-вторых, в то время как для поиска рабочих наниматели используют широкий диапазон всевозможных каналов, сами рабочие обращаются напрямую в отделы кадров, а также к родственникам и знакомым, т.е они предпочитают обходится без формальных посредников (в случае прямого обращения к работодателю), либо использовать неформальные механизмы найма (рекомендации родственников и знакомых). В третьих, в группе работников, претендующих на должность специалиста, диапазон типов поведения в меньшей степени соответствует «встречным» типам поведения работодателей. Такое несоответствие адекватно отражает реальную ситуацию, сложившуюся на рынке труда, при которой наиболее трудоизбыточными являются профессии таких специалистов, как экономист, бухгалтер, юрист и др.

Следует отметить, что наибольшее несоответствие каналов найма и трудоустройства наблюдается по таким формальным каналам найма, как государственная служба занятости и распределение выпускников после окончания учебного заведения; а наибольшее соответствие – по неформальным каналам (рекомендациям родственников и знакомых). С одной стороны, формальные каналы найма выступают в качестве социального стереотипа неизменных источников рабочей силы; а с другой стороны – неформальные механизмы найма и трудоустройства уже укоренились массовом сознании и получили широкое распространение в хозяйственной практике. В среднем каждый четвертый случай приема на работу среди опрошенных наемных работников – результат использования неформальных механизмов найма. Таким образом, неформальные механизмы найма и трудоустройства, наряду с формальными механизмами, находят свое практическое выражение в экономическом. Тезисы доклада основаны на материалах исследований, проведенных с коллективом кафедры социологии РГППУ в июне – октябре 2007 г. В качестве метода исследования выступало глубокое интервьюирование.

**Неформальная занятость в современной России**

Сфера труда и занятость – это одна из тех тем, интерес к которой со стороны научной общественности не ослабевает. И это вполне закономерно. Во-первых, труд многофункционален. Во-вторых, сфера труда и занятости охватывает все основные категории населения страны. В-третьих, сфера рынка труда является главным «полигоном», на котором развертываются российские реформы.

С началом рыночных реформ в России рынок труда становится предметом пристального научного внимания. В процессе перехода к рыночным условиям хозяйствования и с предоставлением гражданам права на добровольную, свободно избранную занятость численность и состав неформально занятых, содержание неформальных отношений в России претерпели серьезные изменения. В подобных условиях массовое развитие неформальной занятости можно рассматривать как проявления механизма саморегулирования экономики, вынужденную форму адаптации населения к сложившейся социально-экономической ситуации. В 1990-е годы занятость в неформальном секторе в значительной степени сдерживала резкое падение уровня жизни населения и рост безработицы. Кроме того, неформальный сектор сыграл положительную роль в расширении рынка товаров и услуг и в некоторой степени в создании базы для развития малого бизнеса и навыков предпринимательской деятельности у населения.

Хотя проблемы неформальной занятости стали в последние годы объектом пристального внимания специалистов, они до сих пор недостаточно научно проработаны. Это связано, во-первых, с характером самого объекта, скрытого от глаз исследователя. Во-вторых, с размытостью границ сферы неформальной занятости. В-третьих, со сложностью определения масштабов и оценки параметров явления из-за недостатка достоверной информации о нем и существенного расхождения результатов, получаемых различными оценочными методами. И, наконец – с отсутствием ясного и структурированного понятия, определяющего исследуемый объект, и четких критериев, позволяющих отнести к нему тот или иной вид трудовой деятельности, квалифицируемый как неформальная занятость населения.

Цель исследования заключается в оценке масштабов неформальной занятости в России и регионального аспекта на примере Тюменской области.

Согласно исследованию, проведенному среди жителей Тюменской области в июне-ноябре 2006 г., было опрошено 4000 человек. На основе опроса были получены следующие результаты: практически не работают без трудового договора 72,6%, работают иногда – 17,4%, часто – 4,8%, постоянно – 4,2%.

Для сравнения, по данным подобного рода исследования 2004 г.: не имели опыта неформальной занятости 56,4% опрошенных жителей Тюмени, соответственно, хотя бы изредка работали без официального оформления 43,6%. Постоянно работают без трудового договора 3% опрошенных, 7,5% также делают это довольно часто. Остальные имели опыт неформальной занятости лишь изредка.

Таким образом, в 2006 г. регулярно работали без оформления трудового договора 9% респондентов, в то время как по исследованию 2004 г. – 11%.

Данное исследование и исследования, проводимые другими учёными, отмечают рост масштабов неформальной занятости на российском рынке труда, хотя оценки доли неформально занятых в общей численности занятых колеблются в весьма широком диапазоне – от 15 до 45.

Одним из основных факторов столь значительных масштабов неформальной занятости является распространение «множественной» занятости, когда люди выполняют несколько работ одновременно, и, зачастую, на второй и других работах официально не трудоустраиваются. По полученным данным, масштабы вовлеченности жителей Тюмени во множественную занятость оцениваются на уровне 30%, что значительно выше данных Госкомстата – всего 1,7 %.

Кроме того, в Тюмени среди наемных работников с высшим образованием доля имеющих дополнительную занятость выше, чем среди работников не имеющих высшего образования.

Хотя исследования, проводимые в других регионах России отмечают обратную тенденцию. Оценивая распространение неформальной занятости, как стремление увеличить свой доход (т.е. люди нуждаются в деньгах, а сокрытие занятости позволяет уйти от налогов и тем самым увеличить заработок), можно отметить, что неформальная занятость объясняется не столько стремлением к более высоким заработкам, сколько более низкой значимостью в глазах респондентов будущих социальных гарантий (предпочтительнее использовать деньги сейчас, чем в будущем).

При определении социально-демографических характеристик неформально занятого населения были зафиксированы следующие закономерности:

- большая часть неформально занятых нашли своё дополнительное рабочее место в частном секторе;

- по возрасту наиболее вовлеченной в неформальную занятость является молодежь до 30 лет, также высоки показатели участия в неформальной занятости у лиц старше 60;

- мужчины имеют неформальную занятость несколько чаще, чем женщины.

Отмеченные тенденции характерны не только для Тюмени, но и для России в целом, что подтверждается выводами исследований в других регионах.

При сравнительном анализе данных, было выявлено, что распространена неформальная занятость в Тюмени примерно в тех же сферах, что и в других регионах, это: торговля, общественное питание, строительство, сфера услуг. Закономерность, отмеченная другими исследователями: чем выше уровень образования, тем ниже доля имеющих неформальную занятость, хотя и существует в Тюмени, но не принимает достаточно четких форм.

**Заключение**

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».

В целом неформальная занятость распространена практически среди всех социально-демографических и профессиональных групп. Причем выделенные выше тенденции могут изменяться в зависимости от занимаемой на рынке труда позиции: работодатель, наемный работник с высшим или без высшего образования, официально неработающий.

**Список литературы**

1. Тезисы доклада подготовлены по материалам НИР «Исследование современного состояния рынка труда в г. Минске и перспектив его развития» (МНИИСЭП, 2008 г)
2. Соколова Г.Н (2008) Рынок труда в Республике Беларусь // Общество и экономика. № 9–10.
3. Таранова Е.В.(2008) Социальное взаимодействие наемных работников и работодателей как компонент внешнего рынка труда // Рынок труда г. Минска: проблемы функционирования и развития / Под ред. Г.Н. Соколовой. Минск.: Право и экономика.
4. Давыденко В. А., Тарасова А.Н. Формальная и неформальная занятость / Социология неформальных отношений: экономика, политика, культура / Коллективная монография под ред. В.А. Давыденко – Тюмень: «Вектор-Бук». – 2008.
5. Давыденко В. А., Тарасова А.Н. Неформальная занятость в социокультурном портрете региона / Опыт апробации типовой методики «социологический портрет региона»: сборник материалов Всероссийской научно-методической конференции / Под ред. В.А. Давыденко – Ч. II. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ. – 2008.
6. Кубишин Е.С. Неформальная занятость населения России // «ЭКО». – 2007. - № 2.
7. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика // Экономическая социология. – 2008.