**МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА**

**РЯЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ**

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**По курсу: «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ГЕОГРАФИЯ»**

**Тема: “Население и трудовые ресурсы России. Формирование рынка труда.”**

**Проверил: преподаватель**

**Майорова Е. С.**

**Рязань 2003 г.**

**План**

Введение 3

1. Сущность и структура рынка труда. 4

2. Саморегулирование рынка труда. 7

3. Трудовые ресурсы России 13

4. Особенности миграции трудовых ресурсов России 17

Заключение 21

Литература 22

# **Введение**

Рынок труда представляет собой систему общественных отношений в   
согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы.   
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. Современный этап развития связан с новым взглядом на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики.

В эпоху высокоразвитой рыночной цивилизации роль рынка труда в эволюции экономики непрерывно возрастает. Связано это с тем, что по мере расширения и углубления, особенно в последние два десятилетия, научно - технологической революции, освоения высоких технологий и распространения ЭВМ народное хозяйство уже не может обходиться без массовой творческой деятельности.

В новых, более эффективных организационных условиях происходит соединение рабочей силы и рабочих мест, включение в инновационно - производственный процесс творческого потенциала трудящихся, подготовка и переподготовка кадров, решение проблем социальной защиты трудящихся и т.п.

Интенсивная экономика, живущая в режиме периодического технологического и организационного обновления, постепенно превращается в экономику непрерывного развития, для которой характерно практически постоянное совершенствование методов производства, принципов управления, эксплуатационных характеристик товаров и форм обслуживания населения.

Рынок труда становится важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, осуществляющие повседневную эволюцию общества.

# **1. Сущность и структура рынка труда**

«Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок»[[1]](#footnote-1).

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.

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.

Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы – с другой. 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.

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 со 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 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.

При неудовлетворении спроса предпринимателя на работников на 100% за счет тех, кто уже работал по найму и в данный момент ищет работу, то, естественно, этот спрос адресуется также и тем, кто впервые предлагает свой труд. Та 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.

# **2. Саморегулирование 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.

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.

ЗП/Ц

ЗП/Ц2

ЗП/Ц1

0 Т2 Т1 T

рис.1 Кривая спроса на труд

В узком смысле понимается ставка заработной платы, т.е. цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени. Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальной заработной платой является сумма денег, которую получает наемный работник за свой труд в течении определенного периода времени. Реальная заработная плата – это те товары и услуги, которые можно приобрести на полученные деньги. Она находится в прямой зависимости от номинальной заработной платы и в обратной от уровня цен.

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. Эту зависимость отражает кривая спроса на труд, показанная на рис.1. Точки на оси абсцисс (Т) – величины требующегося труда, а на оси ординат (ЗП/Ц) – величины реальной заработной платы (3П/Ц). Точка с координатами (Т1; ЗП/Ц1) является примером того, что низкой заработной плате ЗП/Ц1 соответствует большой спрос на труд Т1, и наоборот (точка с координатами (Т2; ЗП/Ц2)).

ЗП/Ц

T

рис. 2 Кривая предложения труда

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. Из этого следует, что свободное время замещается тем набором товаров и услуг, которые работник может приобрести на возросшую заработную плату. Этот процесс называется эффектом замещения.

ЗП/Ц

ЗП/Ц1 Эффект

дохода

ПТ

Эффект

замещения

T

0 T1

рис.3 Эффект замещения и эффект дохода

На рис. 3 приведена кривая увеличения предложения труда при росте заработной платы; этот процесс проявляется до точки с координатами (Т1; ЗП/Ц1), т.е. точки, в которой предложение труда, достигнув максимального уровня, начинает сокращаться.

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 достижения рыночного равновесия. Очевидно, что оно достигается в точке Р, которой соответствует определенный уровень заработной платы ЗП/ЦР и заданное этим уровнем предложение труда ТР. Это означает, что все предприниматели, согласные платить зарплату ЗП/ЦР, находят на рынке необходимое количество работников. Точка Р определяет положение полной занятости.

ЗП/Ц

ПТ СТ

ЗП/Ц1

**P**

ЗП/ЦР

ЗП/Ц2

Т

ТР

рис.4 Формирование равновесия на рынке труда

В случае превышения зарплатой уровня равновесной цены (в точке с ординатой ЗП/Ц1) 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 (например, до уровня ЗП/Ц2) 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.

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».

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.

Цена труда также колеблется в зависимости от спроса и предложения труда на рынке, как это уже отмечалось. Но здесь нужно учитывать и то, что спрос на труд предприниматель предъявляет когда найм работников дает ему прирост доходов после продажи произведенной продукции на рынке. Если данный прирост сокращается с насыщением рынка, то предприниматель ощущает это через снижение прироста прибыли и ослабление конкурентоспособности фирмы. Поэтому он должен сокращать производство и персонал. 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.

**Национальный доход**

**100%**

**80%**

**60%**

**40%**

**20%**

**Население**

**0**

**20% 40% 60% 80% 100%**

рис. 5 Кривая Лоренца

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. Крупнейшие экономисты Запада признают неравенство в распределении доходов и богатства. Причем под богатством они понимают имеющееся движимое и недвижимое имущество, деньги, ценные бумаги, а под доходом – общую сумму денег, заработанную или полученную другим путем в течение какого-либо периода. Западные экономисты используют так называемую кривую Лоренца (см. рис. 5) для изучения распределения доходов между разными группами населения. Статистика разных стран показывает, что большая часть населения имеет минимальные доходы, а меньшая – очень высокие. Поэтому кривая Лоренца (если рассматривать ее с экономико-математической точки зрения) при продвижении от беднейших слоев населения к богатейшим получает все больший угловой коэффициент наклона касательной, т.е. поднимется все круче.

Существуют также различия в степени неравенства доходов между разными странами, например, в США, оно заметнее, чем в странах Западной Европы. Основной причиной этих различий является тот факт, что в европейских странах государство более широко использует перераспределение национального дохода в пользу беднейших слоев, используя систему налогообложения и другие механизмы для сокращения неравенства, формируемого рынком.

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 близок к теории социального дарвинизма, которая 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.

# **3. Трудовые ресурсы России**

В настоящее время уровень безработицы (по официальным данным) 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). До сих пор преобладает увольнение работников по собственному желанию, а не вследствие сокращения потребности предприятий в рабочей силе. В то же время процесс перемещения рабочей силы из «легального» сектора экономики в «теневой» (даже при тенденции к его замедлению) в   
целом имеет отрицательный характер, хотя и неоднозначен по последствиям.

С одной стороны, он 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, снижается собираемость налогов и т.д.

На сегодняшний день главной проблемой занятости остается не   
безработица, а неэффективное использование трудоустроенной рабочей   
силы, в первую очередь находящейся в вынужденном простое. В связи с этим значительную часть населения беспокоит угроза потери работы.  
В настоящее время ситуация на рынке труда приобретает новые черты.   
Во-первых, многолетняя скрытая безработица, которой сопутствует ею же   
обусловленный дефицит рабочей силы, продолжается. Падение   
производства, с одной стороны, и низкая эффективность организации   
производства и труда с другой, увеличивают масштабы недоиспользования работников.

Во-вторых возникли существенные сбои в воспроизводстве   
профессионально-квалификационной структуры занятых. Не восполняется   
естественное выбытие рабочих старших возрастов по многим   
профессионально-квалификационным группам. Тем самым ставится под   
угрозу развитие ведущих отраслей народного хозяйства прежде всего   
машиностроения. В целом масштабы и уровень профессиональной   
подготовки рабочих массовых профессий не соответствует перспективным   
требованиям. Перераспределение занятых по отраслям (прежде всего   
возрастание удельного веса непроизводственной сферы), в целом   
необходимое и прогрессивное, не только превышает нынешние возможности народного хозяйства, но и нередко осуществляется нерационально (непомерно высокая доля охранных структур, нехватка учителей и медицинских работников).

В целом основные характеристики занятости (ее структура, динамика и т.д.) в большей мере свидетельствуют о сохранении прежней неудовлетворительной ситуации с использованием рабочей силы, чем о ее рыночных преобразованиях.

Особый интерес представляет анализ положения молодежи на   
российском рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя   
важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, они – будущее страны.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.  
На молодежный возраст приходятся главные социальные и   
демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор и получение профессии, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения подразделяется на ряд групп, определяющих положение на рынке труда.

Подростковая группа (молодежь до 18 лет) представляет в основном   
учащихся средних школ и профессиональных училищ. В большинстве они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение   
жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги любым путем. Чаще всего это самозанятость, вроде мойки машин и торговли газетами или работа в «теневом» секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. Поэтому если не решать проблему государственного контроля за детской занятостью, возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.

Молодежь в возрасте 18-24 лет – это студенты и молодые люди,   
завершающие или завершившие профессиональную подготовку. Они   
являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не   
имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

В 25-29 лет молодые люди уже в основном имеют определенную   
квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они   
знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.  
Снижение общего уровня жизни населения привело к сверхзанятости   
среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы   
время. Возрастает также количество предложений за счет выпускников   
учебных заведений.

Несмотря на кризис, в экономике все больше ощущается рост   
потребности в повышении общеобразовательного уровня работников,   
увеличивается спрос на профессиональное образование. Если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста безработицы среди неквалифицированного населения, и прежде всего молодых людей, которые не продолжают дальнейшего образования, не имеющих профессии или должной квалификации.

К сожалению, то, чем Россия заслуженно гордилась, наши квалифицированные кадры, на грани исчезновения. Выборочный анализ по ряду передовых отраслей (авиационно-космической, ракетной и т.п.) показывает, что средний возраст квалифицированных рабочих и инженеров приближается к 60-ти (составляет 56-58 лет). В основном это люди, выбравшие свой путь на заре космической эры в конце 50-х - начале 60-х. Смены им почти нет - очень мало высококвалифицированных кадров моложе 40 лет. Фактически это означает, что через пять лет некому уже будет поднимать промышленность. Подготовка высококвалифицированного персонала (как рабочих, так и инженеров) занимает 10-15 лет. Минимальный срок - 5 лет (и не для всех специальностей это возможно).

Нехватку квалифицированных кадров ощущают в первую очередь руководители. Именно они первыми сталкиваются с невозможностью найти квалифицированного рабочего или инженера. Уже сейчас отсутствие специалистов сдерживает развитие ряда производств. Это стало заметным даже на фоне депрессии. Любые попытки развивать или даже просто поднимать промышленность приведут к тому, что дефицит кадров станет проблемой N1. Особенно важна эта проблема для Сибири, где много ресурсов, но мало людей. Квалифицированные специалисты мигрируют в западные регионы страны и за границу (в том числе - в Китай, который, несмотря на сравнительную бедность жизни, оплачивает работу специалистов из России намного выше, чем их Родина).

Также переходят специалисты в другие отрасли (например, инженер становится "челноком") и дисквалифицируются - для дисквалификации обычно достаточно 3-5 лет.

В этом году организаторы школьного образования неожиданно для себя обнаружили, что часть первых классов приходится закрывать из-за отсутствия набора. Между тем подсчет очень прост:

* в 1991 году начались радикальные реформы;
* в 1992 году не родилось почти 40% детей, которые могли бы родиться в нормальное время;
* в 1999 году этим не родившимся детям исполнилось бы 7 лет ...

Можно предсказать, что в 2009 году "неожиданно" для организаторов высшего образования резко упадет конкурс в вузы, а в 2010 - призыв в армию.

Сокращение численности населения в Сибири началось позже, чем в других регионах, - с 1992 года, что особенно заметно в Красноярском крае. При общей численности жителей края – 3 млн. человек, - уменьшение составило немногим более 2.5 %. По отдельным составляющим динамики населения край имел показатели лучше, чем по стране в целом. Так, в 1997 году на 1000 человек населения коэффициент рождаемости в крае составил 9.1 человека (по стране в среднем – 8.6), смертности - 12.7 (13.8), естественного прироста – минус 4.2 человека (5.2). При этом удельный вес городского населения в крае не просто увеличивался, но его рост происходил быстрее, чем в других сибирских регионах.

Однако, проводившиеся в Красноярском крае опросы молодежи показывают, что планируемый коэффициент воспроизводства (число детей на одного взрослого) составит около 1/2. Практически никто не хочет иметь более одного ребенка на семью. Критический анализ этих данных показывает, что реальный коэффициент воспроизводства будет заметно меньше. Это означает, что через 20-30 лет нас ожидает падение трудоспособного населения более, чем вдвое. Население Сибири сократится до 10-12 млн. чел. (против 23 млн. в настоящее время).

Ситуацию существенно улучшить уже нельзя. Демографическая катастрофа уже произошла. Мы просто еще не столкнулись со всеми ее последствиями. Можно только работать на дальнюю перспективу - более 20 лет.

Долг власти - осваивать работу на дальнюю перспективу, всемерно развивая проекты по поддержке и поощрению материнства и детства, по восстановлению общественной нравственности.

# **4. Особенности миграции трудовых ресурсов России**

Происходящие социально-экономические изменения повлекли за собой изменения в миграционных процессах в Российской Федерации. По данным официальной статистики за 10 лет в Россию прибыли 8 млн. человек из стран нового зарубежья и более 0,6 млн. из других государств. Одновременно выбыли из России соответственно 3,8 млн. и 1,2 млн. человек.

До 1994 года происходило постоянное увеличение въезда и одновременное сокращение оттока. 1994-й год стал “пиковым” по количеству иммигрантов из стран СНГ и Балтии и по размеру чистой миграции. Сказались такие факторы как наличие большого миграционного потенциала - относительно лучшая экономическая ситуация в России, а значит возможность получения работы или занятий приносящих доход.

Начиная с 1995 года, иммиграционный поток заметно снижается. Это об утрате Россией явных экономических преимуществ. Эта же тенденция сохранялась и в 1999 году.

Основной поток мигрантов в последние годы Россия приняла из Казахстана (его доля в общем потоке мигрантов выросла к 1998 году до 42%). Стабильно высока остается доля Украины - 20-25% от общего объема прибытий за последние годы.

С 1992 года, по мере возрастания естественной убыли населения России, миграция стала играть компенсирующую роль в динамике численности населения страны. За период с 1992-го по 1994-й годы миграция восполнила почти 80% сокращения численности населения. Затем миграционный прирост начал сокращаться и соответственно сокращалась его позитивная роль в росте численности населения (в 1995 г. - 60% от естественной убыли, в 1996-98 гг. - немногим более 40%). И уже в 1999 г. миграционному приросту удалось перекрыть естественную убыль населения лишь менее чем на 20%.

Иммиграция в Россию из стран СНГ и Балтии пополняется за счет въезда в поисках заработка трудящихся мигрантов, которые в последующем возвращаются к постоянному месту жительства. Эта форма миграции в условиях развивающихся рыночных отношений, когда цена труда определяется стоимостью рабочей силы и при неразвитом рынке жилья получила большое распространение. Особенно в сфере применения преимущественно физического труда.

В соответствии с официальными данными более половины иностранной рабочей силы (ИРС) используется в строительстве, каждый десятый в сельском и лесном хозяйстве, около 10% в промышленности, более 8% в торговле и общепите. (Здесь уместно заметить, что численность и доля занятых в строительстве российских граждан неуклонно снижалась).

**Численность иностранной рабочей силы (20001 г.)**

|  |  |
| --- | --- |
| Регион | Доля от зарегистрированных трудящихся мигрантов, в % |
| Москва и Московская область | 35 |
| Ханты-Мансийский АО | 10 |
| Ямало-Ненецкий АО | 5 |
| Приморский край | 4.3 |
| Амурская область | 2.4 |
| Белгородская область | 2 |
| Краснодарский край | 1.8 |
| Калужская область | 1.6 |
| Ростовская область | 0.9 |

Основными странами, поставляющими в Россию работников являются Украина (30 %), затем Турция, Китай, Югославия, Молдова, КНДР, Вьетнам.

Истинные масштабы трудовой миграции по оценкам специалистов по меньшей мере втрое выше “разрешенной”, т.е. имеющей официальное разрешение на занятие трудовой деятельностью. Значит нелегальными остаются минимум две трети трудящихся мигрантов. В существующем правовом поле такая форма миграции пожалуй имеет больше минусов, чем плюсов. Минусы, безусловно, вытекают главным образом из нелегального характера миграции, к ним в первую очередь относятся:

* возможность занижения цены труда для коренного населения, т.к. мигранты из стран с более низким уровнем жизни являются и более дешевой рабочей силой;
* уход от уплаты налогов;
* возможность развития криминального (поскольку нелегально) бизнеса;
* нелегальное проживание тормозит развитие цивилизованного рынка жилья;
* отток капитала в страну постоянного проживания мигрантов.

Общая миграционная активность населения за прошедшее десятилетие уменьшилась. За 1989-1998 годы число миграционных перемещений в России, составило 46,7 миллионов.

При общем снижении миграционной активности населения, сильно изменились региональные предпочтения как внутренних, так и внешних мигрантов. Особенно отчетливо изменилась география внутренних миграционных потоков. Очень различна степень влияния внешней и внутренней миграции на изменение численности населения отдельных регионов.

Положительное или отрицательное миграционное сальдо может складываться под воздействием различных составляющих - внутренней межрегиональной миграции и внешней миграции. За счет их различного сочетания регионы могут испытывать миграционный прирост или убыль населения. Отмечены пять вариантов сочетаний:

* 1. Миграционный прирост за счет положительного сальдо как внешней, так и внутренней миграции;
  2. Миграционный прирост за счет превышения положительного сальдо внешней миграции над отрицательным сальдо внутренней миграции;
  3. Миграционная убыль за счет превышения отрицательного баланса внутренней миграции над положительным балансом внешней миграции;
  4. Миграционная убыль за счет превышения отрицательного баланса внешней миграции над положительным балансом внутренней миграции;
  5. Общая миграционная убыль за счет внешней и внутренней миграции.

Анализ показал, что изменившиеся направления миграционных потоков четко разделили регионы на отдающие и принимающие население. Причем в последнее десятилетие роль каждого изменилась на противоположную. Приток мигрантов идет в центральные и южные регионы страны, а зона оттока расположена на севере и крайнем юге (национальные республики Кавказа и Калмыкия).

Принимающими мигрантов регионами являются самые густонаселенные территории, в которых сосредоточено 80% населения (120 млн.человек). Эта зона располагается от Калининградской области до Западной Сибири и от Карелии до Краснодарского края. В большинстве этих регионов на две трети миграционный прирост обеспечивается внешним положительным балансом и на треть (34%) за счет внутренней межрайонной миграции. Эта группа регионов поглощает все 1,6 млн.человек, которые выезжают из остальных регионов страны и 86% прироста за счет внешней миграции

Второй тип составляют регионы, имеющие положительный миграционный прирост за счет большого внешнего прироста, который перекрывает отрицательный баланс внутренней миграции.

Приобретает постоянное население за счет иммиграции даже сельская местность Российской Федерации. На этой ситуации сказалось то, что в первой половине 90-х годов иммиграция носила ярко выраженный вынужденный характер, а сельские регионы, с точки зрения получения занятия, дающего возможность существовать и наличия свободного жилья имели явные преимущества перед городами.

На территориальное распределение внешних потоков мигрантов большой отпечаток накладывает вынужденный характер миграции в 90-е годы. Фактически под влиянием “выталкивающих” факторов, т.е. по существу в качестве вынужденных мигрантов в Россию за этот период въехала большая часть и чисто “экономических” мигрантов. Это касается в первую очередь иммигрантов из Украины и Казахстана.

Второй тип регионов расположен некомпактно, к нему принадлежит большая часть областей Урала, а также Рязанская, Тамбовская области и республика Мордовия в самом центре России. Эти регионы теряют население в обмене с другими центральными областями, но приобретают за счет восточных территорий. Особенно существенно оттягивает население из этих регионов Москва и столичная область. (Данные официальной статистики по крупнейшим городам, из-за ограничений в прописке-регистрации, не вполне адекватно отражают реальную миграционную ситуацию для них).

Для огромной территории страны, где проживает 26 млн. человек (или 17%), в 1989-1998 гг. была характерна миграционная убыль. Северные регионы страны и крайние южные теряют население как в обмене с российскими территориями (на 85%), так и за счет внешней миграции. Для части территорий (юг Восточной Сибири и Дальнего Востока, а также Дагестан) положительный внешний миграционный баланс смог компенсировать убыль населения за счет внутреннего миграционного обмена (в среднем на 35%).

Ежегодные потери населения превышали 5% в Магаданской области (с Чукотским АО), на Камчатке (с Корякским АО) - по 2,2%. Конечно, сложившаяся в период экстенсивного экономического роста численность населения на Севере считается относительно избыточной, но отток населения ухудшает его демографическую структуру, т.к. особенно активно выезжают люди трудоспособных возрастов.

В пределах основной “принимающей” зоны выделяются сверхпритягивающие регионы. Таким является Центральный экономический район, получивший за последние 10 лет за счет других регионов страны 416 тыс.человек. Правда при этом 290 тыс. человек пришлось на Москву и столичную область. Также значительной миграционной привлекательностью отличаются Белгородская, Воронежская и Липецкая области, принявшие 134 тыс. человек только из других регионов страны. В Поволжье Волгоградская и Самарская области забирают более 70% положительного миграционного баланса всего экономического района.

Самый мощный миграционный поток пришелся за последнее десятилетие на Краснодарский, Ставропольский края и Ростовскую область. Они приняли 473 тыс. человек из других российских регионов, в т.ч. 177 тыс. человек из национальных республик Северного Кавказа.

# **Заключение**

Формирование рынка труда в России, его прогнозирование, является неотъемлемой частью становления рыночного механизма. Основными направлениями его регулирования должны стать: борьба против дальнейшего спада производства; недопущение массовой безработицы; принятие мер по повышению уровня жизни населения  и др.

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.

Основными задачами государства в области обеспечения занятости населения на данный момент являются;

* обеспечение правовых, экономических и организационных условий для создания и сохранения рабочих мест;
* развитие кадрового потенциала в различных отраслях экономики и регионах России;
* регулирование складывающегося национального рынка труда и повышение конкурентоспособности отечественной рабочей силы;
* формирование эффективной структуры занятости населения повышение качества создаваемых рабочих мест;
* развитие профессиональной и территориальной мобильной рабочей силы;
* создание благоприятных условий для повышения уровня жизни за счет стимулирования трудовой активности населения, усиления роли и ответственности участников социально-трудовых отношений в сфере занятости населения;
* предотвращение роста неполной занятости и массовой безработицы развитие системы общественных работ.

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.

# **Литература**

1. Курс экономической теории: Учебное пособие / Моск. гос. ин-т. междунар. отношений. Под общей ред. Чепурина М.Н., Киселевой Е. А. – Киров: Гос. пед. полигр. предприятие «Вятка», 1994.
2. Майбурд Е. М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. М.: Дело, Вита-Пресс, 1996.
3. Фишер С. и др. Экономика: Пер. с англ. / Общ. ред. Г. Г. Санова. – М.: Дело, 1998.
4. Сараев А. Формирование трудовых ресурсов и занятости. / «Экономист», №10, 2001, стр. 72-77.
5. Лапин А. Региональные особенности развития социально-трудовой сферы. / «Экономист», №9, 2001, стр. 78-82.
6. Спицын А. Влияние миграции на демографические процессы и социально-экономическую обстановку в стране. / «Экономист», №3, 2002, стр. 64-68.
7. Четвернина Т. Положение безработных и государственная политика на рынке труда. / «Вопросы экономики», №2, 1997г., стр.102-113.
8. Словарь экономических терминов http://dic.academic.ru
9. В.С.Соколов Стратегические проблемы России и ожидаемые локальные катастрофы http://thewalls.ru/index.html

1. «Словарь экономических терминов» http://dic.academic.ru [↑](#footnote-ref-1)