

РЫНОК ТРУДА

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Под редакцией проф. П. Э. Шлендера

Рекомендовано Учебно-методическим объединением
по образованию в области национальной экономики
и экономики труда в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по специальности

060200 «Экономика труда»

ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ
И ЭКОНОМИКИ

Москва
ВУЗОВСКИЙ УЧЕБНИК · ВЗФЭИ
2004

ТОЛЬКО В ЧИТ. ЗАЛЕ

3745

УДК 331(075.8)

ББК 65.24я73

Р93

ВСЕРОССИЙСКИЙ ЗАОЧНЫЙ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Ректор — акад. *А. Н. Романов*

Учебное пособие «Рынок труда» одобрено

Научно-методическим советом ВЗФЭИ

Председатель Научно-методического совета —

проф. *Д. М. Дайитбегов*

Авторский коллектив

Шлендер П. Э., канд. экон. наук, профессор

Воротникова В. В., канд. экон. наук, доцент

Довгая Е. Г.

Дубае О. Б.

Кадильникова Л. В.

Маслова В. М., канд. экон. наук, доцент

Петроченко Н. П., канд. экон. наук, доцент

Пуляшкин В. В., канд. экон. наук, доцент

Сорокина М. Е., канд. экон. наук, доцент

Сухова Л. С., канд. экон. наук, доцент

Федюкова В. А.

Р93

Рынок труда: Учеб. пособие /Под ред. проф. П. Э. Шлендера. — М.: Вузовский учебник, 2004. — 208 с.

ISBN 5-9558-0013-1

В учебном пособии излагаются основы формирования трудовых ресурсов и функционирования рабочей силы, раскрывается механизм функционирования рынка труда, показано взаимодействие спроса и предложения труда, рассматривается занятость населения и ее взаимодействие с рынком труда, проблемы безработицы и ее социально-экономические последствия, дается представление о мобильности рабочей силы и особенностях регулирования рынка труда.

Для студентов, аспирантов и преподавателей высших учебных заведений экономических специальностей.

ББК65.24я73

ISBN 5-9558-0013-1

© ВЗФЭИ, 2004

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда в системе экономики свободного предпринимательства играет совершенно особую роль, что обусловлено спецификой товара, представленного на данном рынке. Рабочая сила, носителем которой является человек и которая служит опорой и стержнем формирования личности, выступает на рынке труда в качестве товара. Особенности индивидуальной рабочей силы должны учитываться государством и работодателем при построении отношений занятости в рамках рынка труда любого уровня.

Происходящая в настоящее время в России трансформация социально-трудовых отношений связана с формированием рынка труда в экономической системе страны. Механизм формирования и функционирования рынка труда в различных странах имеет как ряд общих черт, так и множество отличий, обусловленных спецификой развития. Формирование рынка труда в России имеет определенные преимущества и недостатки по сравнению с эволюционным ходом развития рынка труда, характерного для большинства развитых стран. На параметры российского рынка труда существенное влияние оказывает то, что он формируется в условиях выхода из глубокого социально-экономического кризиса, охватившего все стороны жизни общества в 1990-е годы. В целом формирование рынка труда протекает под влиянием различных факторов: одни являются предпосылками успешного решения проблем занятости в стране, другие, наоборот, будут провоцировать обострение этих проблем.

Несмотря на то что формирование российского рынка труда еще не завершено, уже сложились определенные закономерности его функционирования. Поэтому учебное пособие «Рынок труда» предназначено сформировать у студентов, специалистов в системе социально-трудовых отношений профессиональные знания в области теории и практики функционирования и регулирования рынка труда, определения спроса и предложения на труд, занятости населения, влияния человеческих и трудовых ресурсов на рынок труда, регулирования безработицы и трудоустройства населения.

Учебное пособие по структуре и содержанию соответствует Государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования по специальности 060200 «Экономика труда», утвержденному Министерством образования РФ, Программе дисциплины «Рынок труда», одобренной Научно-методическим советом ВЗФЭИ. При написании данного учебного пособия авторы поставили перед собой целью решение следующих задач:

- сформировать представления о сущности рынка труда, его роли для экономики страны;
- дать представление о формировании трудового потенциала и трудовых ресурсов как основе рынка труда;
- показать структуру и функционирование рынка труда;
- рассмотреть теорию спроса и предложения труда;
- отразить занятость населения и ее взаимодействие с рынком труда;
- раскрыть особенности безработицы и ее социально-экономические последствия, специфику мобильности трудовых ресурсов и регулирования рынка труда.

Учебное пособие дает целостное представление о рынке труда как динамичной системе, в основе которой выступают отношения спроса и предложения труда, взаимосвязи между занятостью и безработицей, факторы формирования и функционирования рабочей силы, ее конкурентоспособность и мобильность.

Учебное пособие предназначено для студентов, аспирантов, преподавателей высших учебных заведений экономических специальностей, экономистов по труду, специалистов в сфере социально-трудовых отношений. Учебное пособие написано авторским коллективом кафедры «Экономика и социология труда» Всероссийского заочного финансово-экономического института в следующем составе:

П. Э. Шяендер, канд. экон. наук, профессор — введение, тема 1 (разделы 1.1 и 1.3), тема 2 (разделы 2.1 и 2.3), тема 4; *О. Б. Дубае* — тема 1 (раздел 1.2); *Е. Г. Довгая* — тема 2 (раздел 2.2); *Н. П. Петроченко*, канд. экон. наук, доцент — тема 3; *В. М. Маслова*, канд. экон. наук, доцент — тема 5; *В. В. Воротникова*, канд. экон. наук, доцент, *В. В. Пуляшкин*, канд. экон. наук, доцент, *В. А. Федюкова* — тема 6; *Л. В. Кадильникова* — тема 7 (разделы 7.1 и 7.2); *М. Е. Сорокина*, канд. экон. наук, доцент — тема 7 (разделы 7.3, 7.4 и 7.5); *Л. С. Сухова*, канд. экон. наук, доцент — тема 8.

Тема 1 ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КАК ОСНОВА РЫНКА ТРУДА

План занятия:

1. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества.
2. Воспроизводство и использование рабочей силы.
3. Движение рабочих мест и рабочей силы.

1.1. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества

Одной из характеристик населения как производителя материальных благ является трудовой потенциал. Термин «потенциал» был введен в научный оборот в 1980-е годы. Трактовка данного термина означает наличие у отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива или общества в целом скрытых, еще не проявившихся возможностей или способностей в соответствующих сферах жизнедеятельности. Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что *потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени.*

Трудовой потенциал общества. Обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности является *трудовой потенциал общества*. Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы людей, общества в конкретной обстановке.

Общепризнано, что главной производительной силой является человек. Каждый работник, отдельные группы людей и общество в целом располагают возможностями и способностями осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышать ее эффективность. Возможности людей по осуществлению в процессе общественно полезной деятельности широкого комплекса функций (производственных, организационно-управленческих, общественно-политических и др.) определяются качествами человека как:

- специфического (трудового) ресурса и основы производства (качества индивида как части населения);

- главной производительной силы и субъекта производственных отношений (качества индивида как работника — носителя способности к труду, создателя материальных и духовных благ);
- члена общества (качества индивида как социально формируемой личности, члена ассоциации трудящихся, участника управления государственными делами).

В силу этого совокупная способность к труду, определяющая меру возможного участия любого человека в общественно полезной деятельности, может быть охарактеризована не только со стороны психофизиологической пригодности и профессиональной подготовленности к выполнению конкретных трудовых функций, но и по времени и затратам труда, а также по степени гражданской и духовной зрелости личности. Потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений:

1) отражающий прошлое, т. е. представляющий собой совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обуславливающих ее возможность функционирования и развития;

2) характеризующий настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей;

3) ориентированный на развитие — в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои способности, но и приобретает новые навыки.

Трудовой потенциал работника. Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является *трудовой потенциал работника (личности)*, составляющий основу формирования трудового потенциала более высокого структурного уровня. Трудовой потенциал личности формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др. Кроме того, следует учитывать два важных обстоятельства. Во-первых, до момента занятости человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно как о физической и духовной трудоспособности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результат использования индивидуальной рабочей силы — это реальный трудовой вклад работника, он выражается в конкретном продукте, а также в определенном уровне эффективности труда, достигнутом работником.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно меняется. Трудоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные

способности работника возрастают по мере развития и совершенствования знаний и навыков, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим труда и т. п. Трудовой потенциал работника включает:

- психофизиологический потенциал — способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т. п.;
- квалификационный потенциал — объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;
- личностный потенциал — уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов.

Трудовой потенциал предприятия. *Трудовой потенциал предприятия* как система всегда больше суммы составляющих ее частей — индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Применительно к предприятию трудовой потенциал представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллективного труда, который превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально. Структура трудового потенциала предприятия представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними.

В трудовом потенциале предприятия можно выделить следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный. Кадровая составляющая включает квалификационный (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности). Профессиональная структура коллектива связана с изменениями в содержании труда под влиянием научно-технического прогресса, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций. Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний и навыков) и отражает прежде

всего изменения в его личностной составляющей. Организационная составляющая трудового потенциала предприятия включает организацию и культуру труда, находя свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и степени удовлетворенности работников своим трудом.

Показатели трудового потенциала. Общественный трудовой потенциал, аккумулирующий и синтезирующий совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения, представляет собой конкретную форму материализации человеческого фактора, показатель уровня развития и границы созидательной активности трудящихся. В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, дорабочего и послерабочего возраста). В качественном отношении трудовой потенциал общества — это его реальные возможности по реализации (через участие в общественно полезном труде) всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

Потенциал общества зависит от качественных характеристик совокупной рабочей силы, определяющих уровень развития способностей к труду (профессионального мастерства, интеллекта, творческой активности, мобильности) и специфики важнейших социально формирующих черт членов общества (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, инициативности, организаторских способностей и др.). В качестве основного показателя величины объема потенциала применяется численность, а показателя использования — человекогод. При оценке трудового потенциала по данным измерителям возникает Достаточно высокая погрешность. Поэтому отечественными экономистами, в том числе и кафедры экономики и социологии труда ВЗФЭИ, доказано, что в качестве основного объемного показателя трудового потенциала может выступать только человекочас. Он обладает стабильностью и допустим к применению во всех экономических расчетах на любом уровне.

Величина совокупного потенциального фонда рабочего времени производственного коллектива представляет собой разность между календарным фондом (Φ_k) и суммарными резервообразующими неявками и перерывами ($T_{н.п}$), т. е. объемную величину времени выполнения производственного задания данным коллективом работников. К нерезервообразующим относятся регламен-

тированные затраты, которые по своей правовой и экономической сущности являются необходимыми и не могут служить резервом увеличения времени непосредственной работы (выходные и праздничные дни, основные и дополнительные отпуска и другие законодательно установленные неявки и перерывы). В этом фонде отражается весь объем потенциальных возможностей работающих за любой (плановый, отчетный) период. Применительно к предприятию величина трудового потенциала определяется по формуле

$$\Phi_{*п} = \Phi_k - T_{н.п}$$

или

$$\Phi_a = \mathcal{C} * D * T_a$$

где $\Phi_{п}$ — совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, часов; \mathcal{C} — численность работающих, человек; D — число дней работы в периоде; $T_{ш}$ — продолжительность рабочего дня (смены), часов.

В общем виде величину трудового потенциала общества (региона) можно выразить формулой

$$\Phi_{п.общ} = \sum_{i=1}^m \mathcal{C}_i * T_p$$

где $\Phi_{п.общ}$ — потенциальный фонд рабочего времени общества, часов; \mathcal{C}_i — численность населения (по группам), способного участвовать в общественном производстве ($i = 1, 2, \dots, m$); m — число групп населения; T_p — законодательно установленная величина времени работы по группам в течение календарного периода (год, квартал, месяц), которая исчисляется как произведение числа рабочих дней в периоде на установленную продолжительность рабочего дня в часах.

Так как трудовой потенциал включает всех граждан, способных участвовать в общественном производстве в силу своих физических возможностей, имеющих знания и профессионально-квалификационные навыки при нормальном уровне интенсификации труда, в расчет должны быть включены все группы работников с учетом их характерных особенностей. Поскольку структура этих групп неоднородна по возможностям участия в общественном производстве, для правильного определения величины трудового потенциала общества необходимо каждую отдельную группу лиц привести к базовой величине. В этом случае трудовой потенциал общества, рассчитанный по работникам, прора-

ботавшим полный календарный год ($/7_{\text{общ}}$), можно определить по формуле

$$P_{\text{общ}} = \Phi_{\text{п. общ}} / t_{\text{расч}}$$

где $t_{\text{расч}}$ — расчетное время работы одного трудящегося в течение года, часов.

Таким образом, трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. Трудовой потенциал характеризует качество и потенциальные возможности труда. Вместе с тем эта качественная сторона находится в определенном единстве с трудовыми ресурсами.

Трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сфере общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. В их состав включаются также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.

Трудовые ресурсы — это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги. В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части: активную (функционирующую) и пассивную (потенциальную). Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников. Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста: в ранний период жизни человека и в пору зрелости они формируются и преумножаются, а к старости — утрачиваются. Возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы.

К трудовым ресурсам в России относятся: а) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсию по старости на льготных условиях; б) население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве. Величина трудовых ресурсов зависит от официально установленных возрастных границ — верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли трудоспособных

среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста. Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством. В России трудоспособным возрастом считается возраст у мужчин 16—59 лет (включительно), у женщин 16—54 года (включительно). В России законодательная власть неоднократно рассматривала вопрос о необходимости увеличения возрастного порога: для мужчин — с 60 до 65 лет, для женщин — с 55 до 60 лет. Однако низкая продолжительность жизни, высокая смертность в трудоспособном возрасте вынуждают государство откладывать решение этого вопроса до более благоприятного времени.

Трудоспособное население. Ведущую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное население в трудоспособном возрасте. *Трудоспособное население* — это совокупность лиц, преимущественно в трудоспособном возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности. На практике различают общую и профессиональную трудоспособность. *Общая трудоспособность* предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки. *Профессиональная трудоспособность* — это способность к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

Численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет естественного прироста населения в трудоспособном возрасте, сокращения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности. В современных условиях источниками пополнения трудовых ресурсов являются: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; военнослужащие, высвобождаемые из Вооруженных сил в связи с сокращением численности армии; переселенцы из стран Балтии, Закавказья и Средней Азии.

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста. *Абсолютный прирост* определяется на начало и конец рассматриваемого периода (обычно это один год или более длительный отрезок времени). *Темп роста* исчисляется как отношение абсолютной численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматриваются темпы за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как среднее геометрическое.

Демографические аспекты трудовых ресурсов. На трудовые ресурсы существенное влияние оказывает своевременное выявление тенденций демографического развития общества. Без учета демографической ситуации могут возникнуть деформации при формировании государственных планов экономического и социального развития страны. От демографических характеристик трудоспособного населения (половозрастной структуры, здоровья, уровня занятости) и показателей демографического развития (динамики рождаемости и смертности населения) зависит величина совокупного национального дохода. Изменение численности и структуры населения по полу и возрасту влияет на использование национального дохода, на соотношение спроса и предложения рабочей силы. Вместе с тем от численности и темпов роста населения и размещения его по территории страны зависят возможности и сроки освоения перспективных экономических районов.

Управление демографическими процессами является объективно необходимым и возможным. Учет особенностей демографической ситуации в стране, основных тенденций воспроизводства населения становится важнейшим условием социально-экономического планирования. Так, изменение численности, половозрастного состава населения, его профессионального и образовательного уровня, размеров семьи определяют возможный прирост (снижение) трудовых ресурсов, объем и структуру потребительского спроса. Необходимость воздействия в современных условиях на демографические процессы обуславливается еще и тем, что существует определенная инерционность демографических процессов по отношению к условиям жизнедеятельности людей и их изменению. Демографическая политика страны должна быть направлена на достижение в долгосрочной перспективе воспроизводства населения с учетом региональных особенностей развития. В демографической политике выделяют определенные методы и направления: социально-экономические, правовые, воспитательные, психологические, стимулирование рождаемости, упрочение семьи, снижение заболеваемости и смертности.

Образовательный и квалификационный уровень трудовых ресурсов. Важнейшими характеристиками качественного состава населения, и особенно его трудоспособной части, являются образовательный уровень и профессиональное мастерство. Чем выше уровень развития личностного фактора, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор. В процессе воспроизводства рабочей силы существенная роль принадлежит системе подготовки квалифицированных кадров для всех отраслей народного хозяйства. Подготовка рабочей

силы должна быть направлена на некоторое опережение ее развития по сравнению с изменяющимся в данный момент техническим уровнем производства. Более быстрое развитие человеческого фактора по сравнению с вещественным создает предпосылки для быстрой адаптации работников к изменяющимся условиям труда, стимулирует развитие творческого подхода к трудовому процессу. Знания, полученные в процессе обучения, поднимают средний уровень развития трудовых ресурсов на более высокую ступень.

Уровень образования определяется средним числом лет обучения, численностью учащихся и студентов, долей специалистов с высшим образованием. На качество трудовых ресурсов влияет профессионально-квалификационная структура работников. Особенность формирования профессионально-квалификационной специализации работников заключается в том, что оно происходит в органической связи с развитием научно-технического прогресса. Материально-вещественные факторы производства формируют профессионально-квалификационную структуру работников с точки зрения специализации труда, его содержания, сложности. Процесс взаимодействия вещественного и личностного факторов [с точки зрения формирования их качественного уровня является двусторонним.

Численность и состав населения. Развитие страны в значительной степени определяется численностью и составом населения. Население старше определенного минимального возраста, установленного для учета экономически активного населения (в России — 16 лет), подразделяется на три категории: занятые, безработные и лица вне рабочей силы. *Занятые и безработные* составляют рабочую силу, или население, активное в данный период. *Лица вне рабочей силы* включают остаточные группы, которые не имеют работы, не ищут ее и не готовы работать, в том числе лица моложе трудоспособного возраста. Эта группа представляет население, которое в данный момент экономически неактивно.

Экономически активное население (ЭАН) — это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Уровень экономической активности населения рассчитывается по формуле

$$y_{\text{эан}} = d_{\text{эан}} / q_n$$

где $y_{\text{эан}}$ — уровень экономической активности населения; $d_{\text{эан}}$ — доля в общей численности экономически активного населения; q_n — общая численность населения.

Экономически неактивное население — это население, которое не входит в состав экономически активного населения, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения численности. Численность экономически неактивного населения определяется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории:

а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневную аспирантуру и докторантуру);

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

в) лица, получающие пенсии по инвалидности (I, II, III группы);

г) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, большими родственниками и т. п.;

д) лица, отчаявшиеся найти работу, т. е. прекратившие поиск работы, исчерпавшие возможности поиска, но которые могут и готовы работать;

е) другие лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода.

1.2. Воспроизводство и использование рабочей силы

Понятие рабочей силы. *Под рабочей силой* обычно понимают *физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных благ и услуг.* Однако в современных научных источниках термин «рабочая сила» может использоваться и в других значениях. Например, как синоним экономически активного населения, т. е. часть трудоспособного населения, занятая или ищущая работу; или как работники конкретного предприятия. Поэтому при использовании термина «рабочая сила» необходимо пояснять, что именно имеется в виду.

Так как рабочая сила является решающим фактором, обеспечивающим социально-экономическое развитие страны, то необходимо остановиться на проблеме ее воспроизводства. Основой для формирования рабочей силы является общая численность населения. Поэтому динамика движения численности населения и его структура определяют динамику численности и возрастного состава рабочей силы. Следовательно, исходным при рас-

смотрении воспроизводства рабочей силы является воспроизводство населения.

ф **Под воспроизводством населения** понимается процесс непрерывного возобновления поколений людей. Виды воспроизводства населения определяются особенностями движения численности и состава населения в стране и ее регионах. Это движение может быть естественным, миграционным (механическим) и социальным. *Естественное движение населения* есть следствие рождаемости и смертности людей. Разница между числом родившихся и умерших образует естественный прирост или естественную убыль.

Типы воспроизводства населения. В естественном движении населения выделяют *типы его воспроизводства*, среди которых наиболее известными являются два — традиционный (экстенсивный) и современный (интенсивный). Для *традиционного типа воспроизводства* населения, преобладающего на ранних стадиях развития человеческого общества, были характерны высокая смертность из-за низкого уровня медицины, эпидемий, голода и высокая рождаемость, которая по религиозным и медицинским условиям не регулировалась в обществе в целом и в семье. Высокий уровень рождаемости нейтрализовал высокий уровень смертности, в результате чего общие темпы роста населения были невелики, преобладала молодая часть населения при низком удельном весе людей старших возрастов и пожилых.

Современный тип воспроизводства населения обусловлен: повышением уровня жизни людей; достижениями медицины и здравоохранения; эмансипацией женщин и вовлечением их в общественное производство, следствием чего стало падение рождаемости; увеличением средней продолжительности жизни за счет профилактики ранее губительных для людей заболеваний, снижения детской смертности. При данном типе воспроизводства общий рост численности населения происходит не столько за счет снижения уровня рождаемости (темпы здесь как раз умеренные), сколько за счет снижения уровня смертности. В современных условиях возрастает доля пожилого населения, растет средняя продолжительность жизни. В рамках естественного движения различают *режимы воспроизводства населения* — расширенный, простой и суженный.

Численность и состав населения меняется также в силу *миграции* — механического прибытия и выбытия населения. Подобное движение населения вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами. Регулируемая миграция может способствовать равномерному распределе-

нию трудовых ресурсов по регионам — из трудоизбыточных в труднедостающие.

Социальное движение населения проявляется в изменениях его различных социальных характеристик: образовательной, профессиональной, национальной и др. В процессе воспроизводства происходит не только замещение поколений, но и формирование новой социально-демографической структуры населения, так как каждое поколение людей отличается уровнем образования и культуры, профессионально-квалификационным, половозрастным составом и другими характеристиками.

Факторы воспроизводства рабочей силы. Состояние воспроизводства населения в стране в значительной степени определяют процессы воспроизводства рабочей силы, под которыми понимаются процессы возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения. При рассмотрении воспроизводства рабочей силы необходимо учитывать влияние нижеследующих факторов.

1. *Демографическая ситуация.* В России данная ситуация ухудшается высокими темпами. Об этом свидетельствуют сокращение рождаемости и рост смертности. Увеличивается смертность и среди лиц трудоспособного возраста (причем среди причин смерти на первом месте — заболевания системы кровообращения, несчастные случаи, отравления, травмы, новообразования). Современная демографическая политика направлена на сокращение общего уровня смертности, увеличение продолжительности жизни (средняя продолжительность жизни в России у мужчин составляет в настоящее время 59,8 года, у женщин — 72 года). Несомненно, все это требует конкретных мер социально-экономического характера.

2. *Система медицинского обслуживания.* Медицинское обслуживание населения находится не в лучшем состоянии. Особую опасность вызывает здоровье детей и подростков. Здоровыми рождаются лишь 30% детей, но к 8-му классу здоровыми остаются 6%. Ухудшение экологической обстановки также отрицательно сказывается на здоровье людей.

3. *Социально-экономическая ситуация.* Глубокий экономический кризис в России повлек за собой сокращение промышленного производства, инвестиций, износ основных фондов, высокие темпы инфляции, вследствие чего выросла численность безработных, лиц, проживающих за чертой бедности, беженцев и вынужденных переселенцев.

4. *Миграционное движение.* Убыль населения частично нейтрализуется миграцией в Россию из бывших республик СССР, для

некоторых регионов России миграционный прирост может стать единственным источником пополнения рабочей силы. В состав Иммигрантов входит, как правило, трудоспособное население (что, конечно, положительно), но с низким уровнем квалификации (как правило, лица рабочих специально). Характерной чертой эмиграционных потоков является «Утечка умов», которая может быть внешней (предполагающей выезд научных кадров из России) и внутренней (характеризующейся Перемещением ученых и специалистов из научных учреждений в коммерческие структуры).

Фазы и стадии воспроизводства рабочей силы. Процессы воспроизводства рабочей силы подразделяются на фазы, или стадии. Среди них — фаза формирования рабочей силы, фаза ее распределения и перераспределения, фаза использования и фаза возмещения. Фаза формирования рабочей силы включает:

- естественное воспроизводство населения, т. е. появление новых ресурсов труда с рождением людей и достижением ими трудоспособного возраста;
- приобретение способности к труду в системе общего и специального образования, профессиональной подготовки, а также в системе повышения квалификации или переподготовки.

Фаза распределения рабочей силы охватывает такие основные составляющие, как:

- первичное распределение совокупной рабочей силы по сферам, отраслям народного хозяйства и по территории страны; эту фазу в системе рыночной экономики обеспечивает функционирование рынка труда;
- перераспределение рабочей силы, которое осуществляется в форме ее движения в соответствии со спросом и предложением на рынке труда;
- государственные меры экономического стимулирования, установление повышающих коэффициентов к заработной плате, дополнительных льгот работодателям, создающим рабочие места.

Фаза использования рабочей силы включает следующие главные элементы:

- трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется рабочая сила как способность к труду;
- обеспечение занятости трудоспособного населения;
- правовое обеспечение сферы социально-трудовых отношений, разработку законодательных норм, регулирующих эту сферу;

- создание институтов контроля за соблюдением правовых норм в сфере труда;
- эффективное использование работников в организациях в соответствии с уровнем квалификации.

Фаза возмещения рабочей силы распространяется на такие важные процессы, как:

- организация оплаты труда, гарантия минимального дохода, определение прожиточного минимума, порядок и условия индексации заработной платы;
- предоставление бесплатных услуг образования и здравоохранения;
- насыщение рынков потребительских товаров и услуг;
- развитие сферы досуга, физической культуры и спорта, обеспечение их доступности каждому.

В процессе воспроизводства трудовых ресурсов фаза их использования является главной. Это объясняется следующим:

1) фаза использования предполагает реализацию накопленных в период формирования знаний и умений;

2) это фаза самосовершенствования ресурсов труда, накопления практического опыта, повышения уровня образования и квалификации;

3) эта фаза является самой продолжительной на протяжении всего периода жизнедеятельности человека.

Отмеченные фазы (стадии) воспроизводства рабочей силы органически взаимосвязаны.

Особенность воспроизводства рабочей силы состоит в том, что оно охватывает не только процессы, протекающие в сфере экономики, но и политические, правовые, моральные, этические и ряд других надстроечных отношений. Воспроизводство рабочей силы в современном обществе должно обеспечить всестороннее развитие человека. При этом не следует сводить человека к рабочей силе. Человек выступает в качестве носителя рабочей силы и наряду со способностью к труду обладает и другими способностями, используемыми им в разных сферах жизнедеятельности. Вместе с тем рабочая сила выступает одним из главных качеств трудоспособности человека, и ее воспроизводство должно быть направлено на всестороннее развитие личности.

Эффективность использования рабочей силы. Эффективность использования рабочей силы определяется рядом факторов и условий. Понятием «*фактор*» обычно дается общее определение той движущей силы, которая воздействует на эффективность использования рабочей силы. Условия же обеспечивают действие тех

и других факторов. К числу основных факторов, повышающих эффективность использования рабочей силы, относят:

- научно-технические факторы, связанные с использованием средств производства;
- социально-экономические факторы.

В числе *условий*, способствующих росту эффективности использования рабочей силы, можно выделить:

- природно-климатические условия (определяют особенности занятости трудоспособного населения);
- исторические условия, традиции и навыки населения (определяют его размещение, мобильность и занятость);
- демографические условия (определяют возможности пополнения трудовых ресурсов регионов).

Все условия и факторы тесно взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом, образуя единую систему.

1.3. Движение рабочих мест и рабочей силы

Движение рабочих мест. Оборот рабочей силы и рабочих мест — важнейшие составляющие функционирования рынка труда. Оценка динамичности потенциала рынка труда имеет важное значение, так как позволяет определить: как реагируют экономические агенты на новые условия трудовой активности, в каких формах и какими темпами осуществляется реструктуризация занятости, какие группы работников активнее включены в процесс адаптации. Это лишь часть проблем, относящихся к динамике рынка труда. Появление новых рынков или упадок старых, техническое перевооружение предприятий и отраслей, усиление или ослабление внутренней и международной конкуренции, различия в местных условиях ведения бизнеса приводят к изменению общего числа рабочих мест, их перераспределению между отдельными предприятиями и в конечном счете — к переливу рабочей силы.

Движение рабочих мест специфично в нескольких отношениях. В нашем случае термин «рабочее место» употребляется в значении, не совпадающем с принятым в организации труда. Под *рабочим местом для рынка труда* понимается занятое работником место. Незаполненные вакансии в счет рабочих мест не включаются. Оценка движения рабочих мест зависит от продолжительности временных интервалов, к которым осуществляется их привязка.

Число вакантных рабочих мест выражается численностью работников, требующихся предприятию, при условии обеспечения их полной занятости. Отдельно выделяются вакансии, намечен-

ные к сокращению и предполагаемые к введению в течение ближайшего квартала. Следовательно, в российской статистике в качестве вакансий рассматриваются любые незаполненные позиции в штатном расписании предприятий независимо от того, ведут ли они поиск на рынке труда и нужны ли им вообще дополнительные работники. Соответственно предприятия имеют возможность увеличивать или сокращать число вакансий, а значит, и число рабочих мест.

Показатели движения рабочих мест. Рассматривая показатели движения рабочих мест, будем исходить из реально занятых работниками мест без учета вакансий. Это позволит избежать неопределенности, связанной с оценкой числа вакансий. В абсолютном выражении *валовой оборот рабочих мест* измеряется суммой общего числа созданных рабочих мест на открывающихся и расширяющихся предприятиях и общего числа ликвидированных рабочих мест на закрываемых и сокращающих свою деятельность предприятиях. Относительные показатели движения рабочих мест могут быть выражены как доли среднегодовой численности занятых. Интенсивность притока рабочих мест измеряется *коэффициентом создания рабочих мест*:

$$K_{с.р.м} = \frac{Q_{к} - Q_{н}}{Q_{с.г.э}}$$

где в числителе — разность между численностью занятых на конец и начало года по предприятиям, создававшим рабочие места; $Q_{с.г.э}$ — среднегодовая численность занятых в экономике в целом. Интенсивность оттока рабочих мест измеряется *коэффициентом ликвидации*:

$$K_{л.р.м} = \frac{Q_{к} - Q_{н}}{Q_{с.г.э}}$$

где в числителе — разность между числом рабочих мест на конец и начало года, ликвидированных предприятиями. *Коэффициент валового оборота рабочих мест* определяется по формуле

$$^{\circ}об = (^{\circ}с.р.м + ^{\circ}л.р.м) / ^{\circ}с.г.э$$

Показатели движения рабочей силы. Движение рабочей силы характеризуется показателем трудовой мобильности — *валовым оборотом рабочей силы*, который представляет собой сумму случаев найма и выбытия работников за определенный период (квартал или год). Валовой оборот рабочей силы отражает перемещения работников на рабочие места независимо от того, какие это рабочие места — вновь созданные, существующие в течение всего рассматриваемого периода или подвергшиеся ликвидации.

Разность между наймом и выбытием представляет собой чистое изменение занятости, которое может быть как положительным, так и отрицательным. Найм и выбытие связаны с перемещением работников между тремя основными состояниями на рынке труда — экономической неактивностью, безработицей и занятостью. Относительные показатели движения рабочей силы рассчитываются в процентах от среднегодовой численности занятых. Интенсивность движения рабочей силы измеряется коэффициентом найма и коэффициентом выбытия. *Коэффициент найма рабочей силы* рассчитывается по формуле

$$K_{н} = Q_{н} / Q_{с.г.э}$$

где $Q_{н}$ — число случаев найма работников в течение года; $Q_{с.г.э}$ — среднегодовая численность занятых. *Коэффициент выбытия рабочей силы* определяется по формуле

$$K_{в} = Q_{в} / Q_{с.г.э}$$

где $Q_{в}$ — численность работников, выбывших в течение года. *Коэффициент валового оборота рабочей силы* определяется по формуле

$$K_{об.р.с} = (K_{н} + K_{в}) / Q_{с.г.э}$$

Оборот рабочей силы и рабочих мест. Валовой оборот рабочей силы можно разделить на две части: первую составляет *чистое изменение занятости*, вторую — так называемый *дополнительный оборот*. Дополнительный оборот рабочей силы возникает при прямых перемещениях работников с одного места на другое; при замене работников, выбывающих из состава экономически активного населения; при наличии качественных несоответствий между спросом и предложением труда и т. д. Дополнительные перемещения сверх чистого изменения занятости называют *избыточным оборотом рабочей силы*. Как высокие, так и низкие темпы движения рабочей силы имеют свои плюсы и минусы. Высокая мобильность свидетельствует об отсутствии серьезных барьеров на пути перераспределения трудовых ресурсов, о способности предприятий и самих работников быстро реагировать на изменения в условиях спроса и предложения на рынке труда. Низкая мобильность свидетельствует о сильной мотивации работников, их преданности целям организации и может быть результатом значительных инвестиций в специальную подготовку.

Движение рабочих мест является частью движения рабочей силы. Оборот рабочих мест не может быть больше оборота рабочей силы, но вполне может быть меньше. Это объясняется не-

сколькими причинами: заполнение вновь созданного рабочего места далеко не всегда удается с первой попытки; наем и выбытие могут повторяться на рабочих местах, которые не вовлечены в движение; появление нового рабочего места на каком-либо предприятии может порождать цепочку перемещений работников между целой группой организаций. Разность между валовым оборотом рабочей силы и валовым оборотом рабочих мест позволяет выйти на важный показатель, характеризующий направленность перераспределительных процессов, — *холостой оборот рабочей силы*. Он показывает, какая часть перемещений работников не была продиктована перераспределением рабочих мест между предприятиями и осуществлялась независимо от него.

Коэффициент избыточного перераспределения рабочих мест является одним из важнейших индикаторов реструктуризации занятости: чем активнее она осуществляется, тем выше оказывается доля дополнительного оборота в валовом обороте рабочих мест. Высокое значение этого показателя означает, что структурная перестройка не встречает серьезных ограничений на рынке труда и потери рабочих мест компенсируются их наращиванием в растущих секторах. Холостой оборот рабочей силы выполняет важную экономическую функцию, обеспечивая более точное соответствие между качественными характеристиками рабочей силы и рабочих мест. Это один из ключевых факторов повышения производительности труда.

Информация о движении рабочих мест и рабочей силы. Два типа данных являются источниками информации о движении рабочих мест и рабочей силы в российской экономике: отчеты или опросы предприятий и обследования домохозяйств. Сведения, представляемые предприятиями, позволяют оценить показатели найма и выбытия напрямую. Такие оценки охватывают не все сектора экономики и не все категории занятых (мелкие предприятия, самозанятые и др.). В ходе обследования рабочей силы полученная информация свободна от искажений, возникающих при слиянии, поглощении и разъединении предприятий, способных создать ошибочное представление о перемещениях работников. При использовании данной информации число случаев найма можно оценить исходя из численности лиц, перешедших из состояния безработицы или неактивности в состояние занятости, а также сменивших место работы. Аналогичным образом можно оценить количество выбытий. Но такие расчеты возможны только при наличии панельных данных.

Выборочные обследования населения по проблемам занятости, проводимые Госкомстатом России, не содержат данных, позволяющих судить об интенсивности движения рабочей силы. В резуль-

тате основным источником информации о трудовой мобильности оказывается отчетность предприятий. Наиболее представительная информация о найме и выбытии работников (в целом по экономике, по отраслям и регионам) представлена в обязательной статистической отчетности крупных и средних предприятий, на которых занято большинство работающих в российской экономике. Дополнительную информацию дают выборочные обследования, посвященные различным аспектам движения рабочей силы, мониторинг экономического положения и здоровья населения. Общественное обследование домохозяйств обеспечивает довольно полный охват видов занятости, что позволяет преодолеть некоторые ограничения, характерные для отчетности предприятий.

Интенсивность движения рабочей силы. Интенсивность движения рабочей силы заметно варьируется по отраслям, регионам и профессиональным группам, предприятиям разного типа. Распределение отраслей по интенсивности найма и выбытия рабочей силы остается в последние годы относительно стабильным. Максимальный уровень найма был характерен для жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, строительства. Самый низкий уровень приема на работу наблюдался в сельском хозяйстве и науке, самый низкий уровень выбытия — в управлении образованием. Движение рабочей силы имеет явно выраженную региональную специфику. Межрегиональная дифференциация в обороте рабочей силы, подобно отраслевой, оставалась достаточно устойчивой в последнее десятилетие. В то же время географическая мобильность населения была сравнительно невелика, что объясняется относительной замкнутостью региональных рынков труда в России.

Значительная вариация в показателях трудовой мобильности прослеживается и между различными профессиональными группами. Дифференциацию в трудовой мобильности можно обнаружить между рабочими и специалистами, квалифицированными и неквалифицированными рабочими. Предприятия более всего склонны нанимать либо высококвалифицированных рабочих по определенной номенклатуре профессий, либо низкоквалифицированных рабочих для малооплачиваемых работ. В то же время число увольнений для рабочих намного выше, чем для руководителей, специалистов или служащих. Интенсивность движения рабочей силы зависит от структурных характеристик предприятий. Валовой оборот рабочей силы в последние годы на небольших предприятиях был почти вдвое выше, чем на предприятиях-гигантах. На движение рабочей силы оказывают влияние результаты хозяйственной деятельности, уровень заработной платы на предприятиях.

Влияние стажа на движение рабочей силы. На движение рабочей силы оказывает определенное влияние стаж работы у данного работодателя. Стаж работы отражает процесс накопления специального человеческого капитала, рост которого положительно влияет на величину выработки и отрицательно — на склонность к смене места работы. Информация о стаже работников позволяет судить о том, насколько стабильной или нестабильной является занятость. Такую информацию можно получить при обследовании домохозяйств или специальных обследованиях предприятий.

Наиболее общими характеристиками стажевой структуры занятых являются показатели среднего стажа и доли работников с продолжительностью работы на данном предприятии до одного года. Доля работников с коротким стажем (до одного года) дает минимальную оценку числа вакансий, которые были открыты для найма в течение года. На продолжительность стажа влияют две группы факторов. Первая — это индивидуальные характеристики работников (пол, возраст, профессия, образование). Вторая группа — это характеристики предприятий и организаций (размер и возраст организации, форма собственности, отраслевая принадлежность и др.). В составе работников, имеющих стаж работы менее одного года, преобладают молодежь, мужчины, занятые в торговле или секторе услуг, руководители, неквалифицированные рабочие, занятые на малых предприятиях. Среди них меньше представлены немолодые люди, женщины, специалисты и служащие без специального образования.

Ухудшение условий занятости может привести к смене места работы, влияя на стаж и оборот рабочей силы, и выражается в задержке заработной платы, использовании натуральных выплат, вынужденных административных отпусках. Исследования динамики среднего стажа и изменения доли работников с коротким стажем показывают высокую мобильность рабочей силы в российской экономике. Это объясняется рядом обстоятельств. Во-первых, можно вести речь о растущей нестабильности и уязвимости самих рабочих мест. Это относится в основном к рабочим местам на новых малых предприятиях в торговле и сфере услуг, что связано с низким уровнем выживаемости таких предприятий и высокой неопределенностью в условиях их функционирования. Во-вторых, стаж работы на недавно созданных предприятиях по определению не может быть большим. В-третьих, здесь прослеживается неэффективный способ соединения работников и рабочих мест. Это связано с сохраняющейся неопределенностью на рынке труда. В-четвертых, структурные сдвиги в экономике. Рост доли сектора услуг, в котором доминируют малые предприятия с

высоким оборотом рабочей силы и относительно более высокой заработной платой, способствует интенсификации мобильности.

Оборот рабочих мест. Оборот рабочих мест оказывает значительное влияние на интенсивность потоков на рынке труда. Расчеты, проведенные Бюро экономического анализа, свидетельствуют об очень ограниченных масштабах создания рабочих мест крупными и средними предприятиями, как во всей экономике, так и в промышленности. На протяжении большей части 1990-х годов соответствующий показатель составлял менее 1% и лишь в 1999 г. казался несколько выше этого уровня. Коэффициент ликвидности рабочих мест удерживался в диапазоне 1,6—7,7%, хотя в промышленности был существенно выше — 1,3—14,4%. Валовой оборот рабочих мест составлял от 3 до 8% их общего количества в экономике в целом и от 3 до 15% — в промышленности. В экономике в целом валовой оборот рабочих мест составлял 6—17% от валового оборота рабочей силы, хотя в промышленности это отношение было несколько выше — 5—29%. Приведенные оценки свидетельствуют о крайне замедленном обороте рабочих мест в российской экономике.

Наиболее полную и детализированную картину перераспределения рабочих мест в традиционном секторе дает исследование Д. Брауна и Дж. Эрла, базирующееся на официальных данных Госкомстата России для основного массива средних и крупных предприятий в промышленности за период с 1985 по 1999 г. Оно подтвердило, что движение рабочих мест в российской экономике было сравнительно умеренным и что тенденция к их ликвидации доминировала над тенденцией к их созданию. Кроме того, были выявлены следующие закономерности: после начала реформ валовой оборот рабочих мест примерно вдвое активизировался по сравнению с дореформенным периодом; движение рабочих мест характеризовалось очень высокой степенью инерционности; усилилась внутренняя неоднородность российской промышленности; доля случаев найма, обусловленных созданием рабочих мест, составляла всего 13%, тогда как доля выбытий, обусловленных ликвидацией рабочих мест, была существенно выше — 37%; основная часть вариаций в интенсивности создания и ликвидации рабочих мест имела внутригрупповой характер.

На создание и ликвидацию рабочих мест существенное влияние оказывает развитие научно-технического прогресса. Рабочее место как первичное звено производства выступает интегрированным показателем его организационно-технического уровня и служит мерой необходимого развития рабочей силы. Соединение работника со средствами труда происходит на рабочем месте, и от

того, каков уровень его развития, зависят конечные результаты трудовой деятельности. Следовательно, совершенствование количественной и качественной структуры рабочих мест имеет весьма важное значение.

Оценка сбалансированности рабочих мест и рабочей силы. Региональные различия в воспроизводстве населения и обеспеченности трудовыми ресурсами требуют проведения корректировки инвестиционной политики и политики занятости для увязки спроса на рабочие места с возможностями удовлетворения и обеспечения сбалансированности существующих и вновь вводимых рабочих мест в количественном и качественном отношении с возможностями их укомплектования рабочей силой. Региональные особенности должны учитываться самым тщательным образом при выборе конкретных инвестиционных форм, определяющих тенденции ввода и выбытия рабочих мест.

Определенную сложность представляет оценка использования трудовых ресурсов по состоянию их сбалансированности с основными производственными фондами и рабочими местами в количественном и качественном отношении. Для оценки сбалансированности рабочей силы и рабочих мест в зависимости от уровня исследования можно использовать следующие показатели:

- нехватка или избыток фактической численности работников по сравнению с плановой потребностью;
- отклонение фактической численности рабочих по ведущим профессиям от требующейся;
- отставание или превышение среднего разряда рабочих от разрядности выполняемых ими работ;
- отклонение масштабов и структуры подготовки кадров для отраслей экономики от их дополнительной потребности в квалифицированных рабочих и специалистах;
- уровень укомплектованности рабочих мест рабочей силой при различных режимах работы.

Факторы и границы сбалансированности. На динамику сбалансированности рабочих мест и рабочей силы оказывают влияние также производственно-технические, организационные, структурные, демографические, социально-экономические и политические факторы, действующие на разных уровнях — предприятий, отраслевом, региональном, экономики в целом. В данном случае речь идет об учете влияния экономических условий хозяйствования, определяющих состояние использования рабочей силы в первичном производственном звене, сдвигов в отраслевой структуре занятости, показателей воспроизводства и качественного состава населения, состояния трудоустроенности регионов.

Сбалансированность рабочих мест и рабочей силы представляет собой определенное взаимоувязанное соотношение, количественную и качественную пропорциональность потребностей производства в рабочей силе. По экономическому содержанию пропорциональность означает, что распределение трудовых ресурсов по «идам деятельности, отраслям и регионам страны, соотношения [Между структурой рабочих мест и рабочей силы соответствуют потребностям экономики. В действительности структура потребностей и структура пропорций никогда полностью не совпадают. (Пропорции предполагают возникновение временных, преходящих диспропорций, постоянно разрешаемых в процессе приспособления структуры ресурсов к требованиям производства. Границы сбалансированности могут быть подвижны: от полного соответствия между потребностями производства в ресурсах труда и рабочей силой, занятой в экономике, до такого соответствия, которое лишь делает возможным осуществление процесса производства. Такой диапазон показывает, что повышение уровня сбалансированности между потребностями производства в рабочей силе и ее наличием означает более эффективное использование средств производства и трудовых ресурсов.

Реальная сбалансированность отражает степень соответствия рабочей силы и числа рабочих мест с учетом качественных характеристик в каждый данный момент. Развитие научно-технического прогресса, рост потребностей производства в рабочих определенных профессий и квалификации предполагают осуществление балансового планирования и прогнозирования рабочей силы и рабочих мест. На балансовое построение будут влиять различные факторы: демографические, технические и социально-экономические. Это связано с тем, что желающие трудиться и вступающие в трудоспособный возраст должны быть обеспечены соответствующим числом рабочих мест. В то же время имеющиеся, а также вновь создаваемые рабочие места должны быть обеспечены рабочей силой. Если диспропорции будут существенны, произойдет отток рабочей силы за пределы страны, что нежелательно.

Сбалансированность между потребностями производства в ресурсах труда и функционирующей рабочей силой можно рассматривать с различных позиций — производственной, воспроизводственной и личностной. Производственная сбалансированность означает наличие взаимоувязанного соотношения между числом имеющихся рабочих мест и численностью работников, фактически занятых производственной деятельностью соответствующего профессионально-квалификационного профиля. Воспроизводственная сбалансированность предполагает достижение равнове-

сия между приростом числа рабочих мест и дополнительной, вновь вовлекаемой в производство рабочей силой. Личностная сбалансированность предусматривает обеспечение трудоспособного населения, включенного в производство, рабочими местами, отвечающими растущим потребностям работников в содержательном труде.

Количественные и качественные показатели сбалансированности. В количественном отношении сбалансированность предполагает соответствие числа имеющихся и вновь введенных рабочих мест числу работников, фактически занятых в производстве, независимо от их профессионально-квалификационного профиля, обеспечение трудоспособного населения, включенного в производство, рабочими местами. Качественная сбалансированность требует наличия рабочей силы, по профессиональной структуре соответствующей структуре рабочих мест, по техническому уровню отвечающих повышающимся требованиям работников к качеству труда.

Уровень количественной сбалансированности производства определяется соотношением между фактически занятой численностью работников и их плановой численностью, рассчитанной на данный объем работ и услуг на предприятии, в отрасли и регионе. Уровень качественной сбалансированности определяется соотношением фактически действующей профессионально-квалификационной структуры подразделений и требующейся предприятию, которая представляет собой соотношение численности работников по профессиям и квалификации, обеспечивающее производство продукции, по объему и структуре соответствующее техническим возможностям. Уровень воспроизводственной сбалансированности может быть определен сопоставлением профессиональной и квалификационной структур работников, вновь пришедших на предприятие со стороны, и потребностями производства.

Таким образом, достижение сбалансированности между потребностями развивающегося производства в трудовых ресурсах и возможностями удовлетворения этих потребностей со стороны трудоспособного населения обеспечивает динамичное функционирование рынка труда.

Вопросы для самопроверки

1. В чем сущность трудового потенциала и каковы его составные части?
2. Назовите качественные и количественные характеристики трудового потенциала.

3. Что такое трудовые ресурсы и как они формируются?
4. Раскройте содержание понятий «экономически активное население» и «экономически неактивное население».
5. Какие факторы следует учитывать при воспроизводстве рабочей силы?
6. На какие фазы подразделяется воспроизводство рабочей силы?
7. Назовите основные показатели движения рабочих мест и рабочей силы.
8. Что собой представляет сбалансированность рабочих мест и рабочей силы?

Тема 2

СУЩНОСТЬ, СТРУКТУРА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

План занятия:

1. Сущность рынка труда.
2. Структура рынка труда.
3. Особенности функционирования рынка труда.

2.1. Сущность рынка труда

Характеристики рынка труда. Полноценный национальный рынок труда формируется под влиянием ряда факторов, обеспечивающих единство как экономики страны в целом, так и отдельных ее подсистем. Как экономическое явление рынок труда возникает не сам по себе, а в силу наличия рыночных отношений в экономике и достижения определенного уровня их развития. *Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой систему общественных отношений по согласованию интересов работодателей и наемной рабочей силы.* Рынку труда свойственны следующие характеристики. Рынок труда — это:

- совокупность экономических связей между спросом и предложением рабочей силы;
- место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций;
- поле взаимоотношений отдельного предприятия и его работников, потенциальных или фактических, но заинтересованных в переходе на новое место работы в пределах организации.

Говоря о рынке труда, надо определить тот товар, который является объектом купли-продажи, объектом передачи права собственности. Поданной проблеме имеются различные точки зрения. Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается *рабочая сила*, т. е. способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Другие доказывают, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за него. Еще одна точка зрения заключается в том, что рынок труда является ресурсным рынком. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают: работодатель — покупатель труда и юридически свободный и юридически защищенный собственник — продавец ресурса труда. Последний является носителем и собственником своей рабочей

силы, т. е. совокупности способностей к определенным видам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого состоит в физической неотделимости его от собственника. Данная специфика отражается на характере объекта купли-продажи на рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени.

На рынке *цена труда* выступает в форме ставки заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (контракте), заключаемом между работодателем и лицом, нанимающимся на работу. Рыночная цена единицы ресурса труда данного качества складывается в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. Фактическая цена труда отражает равновесную *ставку заработной платы*. Совокупность товарно-денежных отношений, охватывающая спрос и предложение рабочей силы, ее найм и обмен на жизненные средства, представляет собой рынок рабочей силы. Рабочая сила, как уже отмечалось, включает разнообразные способности к труду, но не все они используются в процессе труда. Оплачивается не потенциальная, а функционирующая рабочая сила, только первичные, профессиональные востребованные способности к труду.

Наем рабочей силы означает передачу работником работодателю своих способностей к труду на определенный срок для использования их в процессе производства. Использование работодателем рабочей силы осуществляется за определенную плату в денежной или натуральной форме. Следовательно, эта сделка — продажа рабочей силы ради приобретения жизненных средств, необходимых для восстановления жизненных сил и трудоспособности, а также для поддержания и развития семьи работника. Объектом обмена, таким образом, выступают функционирующие способности к труду, или функционирующая рабочая сила. В этом и заключается сущность рынка труда, выражающаяся в экономических отношениях обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства на основе законов спроса и предложения, стоимости рабочей силы, предельной производительности труда и конкуренции.

Функции рынка труда и его составные части. В результате действия механизма спроса и предложения можно выделить основные функции рынка труда:

- установление контактов работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и между наемными работниками;

- установление равновесных ставок заработной платы;
- содействие решению вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных.

Главными составными частями рынка труда являются *совокупное предложение*, охватывающее наемную рабочую силу, и *совокупный спрос* как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они и составляют *совокупный рынок труда* (рис. 2.1).

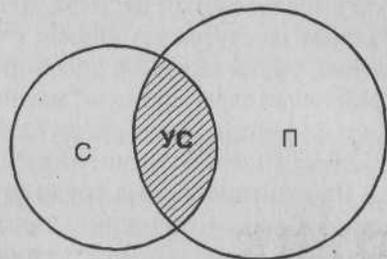


Рис. 2.1. Совокупный рынок труда:

С — совокупный спрос на труд; П — совокупное предложение труда; УС — удовлетворенный спрос на труд

С — совокупный спрос на труд; П — совокупное предложение труда; УС — удовлетворенный спрос на труд

На рис. 2.1 та часть, которая образуется на пересечении совокупного спроса и совокупного предложения, носит название «удовлетворенный спрос на труд». Непересекающиеся части соответствуют текущему рынку:

$$TR = CP - УС,$$

где TR — текущий рынок труда; CP — совокупный рынок труда; УС — удовлетворенный спрос на труд. *Текущий рынок труда* образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он включает следующие элементы:

- *открытый рынок труда*, состоящий из экономически активного населения, которое ищет работу, нуждается в подготовке и переподготовке. Сюда же входят все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;
- *скрытый рынок труда* — лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или изменением его структуры могут быть высвобождены.

На параметры российского рынка труда существенное влияние оказывает то, что он формируется в условиях выхода из глу-

бокого социально-экономического кризиса, охватившего все стороны жизни общества. Негативное влияние на рынок труда оказали спад производства, сокращение инвестиций, кризис неплатежей, социальное и имущественное расслоение населения. Скорость формирования рынка труда явно недостаточна для того, чтобы успешно складывались предпосылки эффективного экономического роста.

2.2. Структура рынка труда

Структура рынка труда определяется разными признаками и компонентами, необходимыми для возникновения и начала функционирования рынка труда. На основе характеристики рынка труда можно установить основные его элементы: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке, труда; конъюнктура рынка; службы занятости населения; инфраструктура рынка труда; система социальной защиты и др.

Субъекты рынка труда. Главными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники, государство и его органы. *Работодатель* — наниматель, который может быть представлен разными экономическими субъектами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Это могут быть государственные предприятия, акционерные общества, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, общественные организации, индивидуальные наниматели и т. п. На государственных предприятиях работодатель сам является наемным работником государства и не может владеть средствами производства. В крупных акционерных компаниях работодатель является наемным работником акционеров и может иметь определенное количество акций предприятия. На малом предприятии работодатель является и собственником средств производства.

Наемные работники — это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств — ответственности, исполнительности, дисциплинированности, обязательности, предприимчивости и др.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми

органами управления и местным самоуправлением. В качестве субъекта государство выполняет следующие функции:

- социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- законодательные, связанные с разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирования рынка труда косвенными методами;
- защиты прав всех субъектов рынка труда;
- функции работодателя на государственных предприятиях.

Правовые аспекты. Важным условием реального функционирования рынка труда является адекватное поведение на нем всех участников трудовых отношений: государства, работодателей и наемных работников. Отношения на рынке труда складываются из трех основных компонентов:

- отношения между наемными работниками и работодателями;
- отношения между субъектами рынка труда и их представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости);
- отношения между субъектами рынка труда и государством.

Для регулирования взаимоотношений на рынке труда необходимы законодательные акты, нормы и правила. Юридические нормы необходимы для регулирования отношений между субъектами рынка, которые четко определяли бы их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений. Необходимы и нормативные правовые акты по социальной защите трудящихся, в том числе и социального страхования на случай потери работы, охраны здоровья и др. Такие нормы предусмотрены в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Законе «О занятости населения Российской Федерации», Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и других законах. Законодательные нормы конкретизируются в указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, при заключении генеральных, отраслевых (тарифных), территориальных и коллективных соглашений. По договоренности сторон, участвующих в переговорах, они могут быть трехсторонними и двусторонними.

Рынок труда не может успешно функционировать без создания экономических условий, включающих законодательные акты, нормы, налоговую систему и различные льготы, проведения активной политики занятости населения, разработки и осуществления федеральной и региональных программ содействия занятости

Населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и т. д.

Конъюнктура рынка. Наличие национального рынка труда в существенной мере способствует стабильному развитию народного хозяйства, улучшению конъюнктуры рынка труда. В зависимости от соотношения между спросом и предложением различают три типа конъюнктуры рынка труда:

- 1) *трудодефицитный*, когда рынок труда испытывает недостаток в предложении труда;
- 2) *трудоизбыточный*, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда;
- 3) *равновесный*, при котором спрос на труд соответствует его предложению.

Конъюнктура рынка труда зависит от состояния экономики (подъема или спада), отраслевой структуры хозяйства, уровня развития его технической базы, благосостояния (уровня доходов населения), развития рынков товаров, услуг и жилья, состояния социальной и производственной инфраструктуры, степени развития многоукладное™ экономики, развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на конъюнктуру оказывают влияние демографические, этнические, социальные, политические, экономические и другие факторы.

Свобода найма и увольнения работников является основой конкурентоспособности предприятия. Поэтому важным условием формирования рынка труда является, с одной стороны, наличие множества работодателей, предлагающих рабочие места, а с другой — свобода конкуренции между работниками за наиболее привлекательные рабочие места. Конкуренция представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Конкуренция — неотъемлемая составляющая механизма любого рынка.

Инфраструктура рынка труда. Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. Ее составляют государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура рынка призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также процессы защиты прав работодателя

и наемных работников на рынке труда. Основным элементом инфраструктуры рынка труда выступает государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного.

Национальный рынок труда. Под *общегосударственным*, или *национальным рынком труда* понимается его народно-хозяйственный уровень, который зависит от ситуации в экономике страны. На национальный рынок труда оказывают влияние многие факторы, обеспечивающие единство экономики страны, среди которых можно выделить: развитие межхозяйственных связей, углубление процессов разделения и кооперации общественного труда, интенсификацию перелива капитала не только по отраслям, но и по территории страны. Следует учитывать и специфические особенности, связанные с географическим положением, протяженностью территории, компактностью или удаленностью расположения отдельных регионов относительно друг друга. Преодоление оторванности и отчужденности отдельных регионов страны, их отдаленности от центра создает реальную материальную основу для формирования единого народного хозяйства страны. Именно единство экономики позволяет говорить о наличии единого национального рынка труда. Для того чтобы национальный рынок труда реально выполнял свои функции как часть механизма народно-хозяйственного рынка, должны быть точно определены его роль и задачи регулирования занятости населения. Следует четко разграничивать полномочия и ответственность между федеральными и региональными органами власти по регулированию рынка труда.

Национальный рынок труда как единое целое реально функционирует только в условиях свободного перераспределения рабочей силы между *локальными рынками труда*. Локальные рынки труда занимают особое положение в хозяйственном механизме отдельно взятых территорий. Привязанность рабочих мест, сконцентрированных в рамках предприятий и организаций, к конкретным населенным пунктам повышает значение локальных рынков труда для решения проблем занятости и социально-экономического развития регионов. В условиях рыночной экономики государственное регулирование должно быть организующим началом в развитии народного хозяйства в целом, его отраслей и регионов. Развитие регионов страны может быть обеспечено только с учетом экономических интересов федерального центра и территорий. Это относится и к проблемам регулирования локальных рынков труда, занимающих промежуточное положение между национальным рынком труда, охватывающим страну в целом, и мест-

ными рынками труда предприятий и организаций, находящихся в определенных населенных пунктах.

Региональные рынки труда. Трудовые ресурсы тесно связаны с территорией проживания и одновременно ориентированы на отраслевую дифференциацию спроса на труд, исходящего от предприятий. Поэтому рабочая сила находится в своеобразном центре пересечения территориальных, отраслевых и местных методов управления. Таким образом, на локальных рынках труда должны быть реализованы подходы, обеспечивающие координацию управляющих воздействий местных органов власти — с одной стороны, предпринимателей и работодателей — с другой. Параллельно следует проводить четкое разграничение функций управления человеческими ресурсами территорий между федеральными и региональными органами власти, между системой управления экономическим и социальным развитием того или иного территориально-административного образования и экономически активным населением, входящим в него.

Большинство регионов России включает сеть поселений различных типов и людности, что позволяет выделять в рамках региональных рынков труда различные подсистемы. Одной из таких подсистем является *локальный рынок труда города*. Именно в городах сосредоточено большинство населения и соответственно прогрессивных видов и форм трудовой деятельности, требующих квалифицированных работников практически всех профессий и специальностей. Локальные рынки труда российских городов уже сформировались, и их функционирование определяется состоянием экономики города в целом. При этом для большинства рынков труда городов характерны закрытость и изолированность, вызванные низким уровнем трудовой мобильности населения, сложностью решения бытовых проблем, связанных со сменой места жительства.

Другой подсистемой является *аграрный рынок труда*, формирующий совместно с рынком труда города региональный рынок труда. Специфика формирования и функционирования аграрного рынка труда обусловлена особенностями сельскохозяйственного труда. Взаимосвязи земли и труда как факторов производства имеют свою специфику в аграрном секторе экономики в отличие от других видов деятельности. Специфика данного рынка труда связана с площадью сельскохозяйственных угодий, видами используемого оборудования, масштабом применения труда, большими расстояниями между сельскими населенными пунктами, отсутствием между ними устойчивых транспортных связей. В этих условиях нет ни экономических, ни организационных предпосы-

лок для формирования единого аграрного рынка труда даже в пределах отдельно взятой области.

Внутрифирменные рынки труда. Рыночные отношения охватывают не только все подсистемы хозяйственного механизма, но и все его иерархические уровни — от народно-хозяйственного, отраслевого до уровня предприятия, организации, фирмы. Организационные формы трудовой деятельности таковы, что работники занимают рабочие места в рамках конкретных предприятий, организаций, фирм. Это обуславливает выделение из рынка труда обособленной подсистемы — рынков труда предприятий, организаций и фирм, получивших название *внутренних (внутрифирменных) рынков труда*. Данный рынок характеризуется наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри него, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест. Внутрифирменный рынок труда обеспечивает уже занятым в производстве работникам определенную степень защиты от прямой конкуренции на внешнем рынке труда. Однако на данном рынке проявляется присущая ему конкуренция в должностном продвижении, получении более выгодных работ, занятии освободившихся вакансий.

Особое положение внутрифирменного рынка труда связано с его преимущественной ориентацией на профессиональное движение работников в рамках организации. Для наемного работника отношения занятости формируются по результатам найма, занятием конкретного рабочего места. Для администрации организации важно заблаговременно откорректировать динамику развития внутреннего рынка труда в желательном для нее направлении. Основными функциями внутрифирменного рынка труда являются:

- 1) обеспечение сбалансированности спроса и предложения труда внутри фирмы;
- 2) корректировка профессионально-квалификационных характеристик работников в соответствии с требованиями изменяющейся технологии производства;
- 3) социальная защита работников и обеспечение гарантий занятости.

Формирование спроса и предложения рабочей силы на внутрифирменных рынках труда имеет свою специфику. Так как спрос на труд произволен и определяется теми объемами товаров и услуг, которые предприятие реализует на рынке, то уровень деловой активности оказывает прямо пропорциональное воздействие на масштабы внутрифирменного спроса на труд. Фактически

Спрос на труд как фактор производства означает то количество работников, которых организация готова нанять и труд которых готова использовать в конкретный момент времени при существующих ставках оплаты труда. Спрос на труд будет всегда дифференцирован, так как товары и услуги производятся с помощью различных технологий, требующих использования рабочей силы с определенными профессиональными и квалификационными характеристиками.

На внутрифирменный спрос на труд оказывают влияние следующие причины: 1) изменение технологии производственного процесса, связанное с внедрением нового оборудования, которое ведет к росту производительности труда и сокращению масштабов спроса на труд в целом; 2) возможность замены одного ресурса другим; 3) взаимная дополняемость ресурсов (земли, капитала и труда). Внутрифирменное предложение труда формируется под влиянием несколько иных причин, чем на локальном или национальном рынках труда. Основой этого предложения является численность и состав уже вовлеченных в производство работников. Структура предложения труда внутри фирмы дифференцирована по социально-демографическим и профессионально-квалификационным признакам.

На эффективность функционирования внутрифирменного рынка труда достаточно сильное влияние будут оказывать половозрастной состав работников, принадлежность работников к определенным социальным группам. Смешанные рабочие группы и трудовые коллективы более эффективны, чем чисто мужской или чисто женский коллектив. Рабочие группы, состоящие из работников одного возраста, будут продуцировать конфликты, что объясняется совпадением целей, интересов, методов действия в одинаковых ситуациях. В основе социального расслоения лежит имущественное расслоение. Наблюдается взаимосвязь между принадлежностью человека к определенному социальному слою и перспективами его профессиональной деятельности. Таким образом, при изменении масштаба и структуры внутрифирменного спроса на труд организация может и должна корректировать предложение труда.

2.3. Особенности функционирования рынка труда

Организационно-правовые особенности рынка труда. Функционирование рынка труда имеет ряд особенностей, среди которых выделим прежде всего:

1) неотделимость права собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы ее носителя; в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения;

2) значительную продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем;

3) действие неденежных факторов сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы профессионального роста);

4) наличие большого числа институциональных структур особого рода, к которым относятся система трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т. д.;

5) высокую степень индивидуализации сделок. Они отличаются большим разнообразием, поскольку Каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и требует от претендента специфических навыков.

В рамках рынка труда деятельность людей организуется с помощью различных организационно-правовых форм, различающихся нормами правового регулирования продолжительности и режима рабочего времени, регулярностью трудовой деятельности, местом выполнения работы. Юридическая свобода собственника рабочей силы и его отчужденность от средств производства формируют товарность рабочей силы. Однако это только обеспечивает предпосылки для реального рынка труда. Необходимо соблюдение еще целого ряда условий, обеспечивающих функционирование рынка труда. Среди них важное значение имеют юридические условия, т. е. законодательная база, обеспечивающая условия формирования рынка труда.

Свобода найма и увольнения работников является основой конкурентоспособности организации на рынке товаров и услуг. Если законодательство ограничивает данную свободу, то организация утрачивает возможность эффективно влиять на кадровую политику. В данных условиях работники теряют мотивацию к производительному труду и повышению квалификационного уровня. Такая ситуация существенно влияет на конкуренцию наемных работников по поводу рабочих мест и вакансий. Свободная конкуренция между работниками за наиболее привлекательные рабочие места немыслима в условиях монополии на рынке. Важнейшим условием рынка труда является наличие множества работодателей, предлагающих рабочие места.

Роль работодателя на рынке труда. Экономический интерес работодателя по отношению к наемному работнику достаточно противоречив. Наемный работник выступает в качестве важнейшего фактора производства и является для работодателя источником получения прибыли. Только труд приводит в действие все остальные факторы производства — землю, капитал. Взаимодействие всех факторов производства в конечном счете обеспечивает создание новой стоимости, выраженной в товарах и услугах. Это (и определяет повышенный интерес предпринимателя к наемному работнику как источнику получения прибыли. Однако необходимость несения определенных издержек на рабочую силу ограничивает стремление предпринимателя к наращиванию спроса на труд. Поскольку стремление к получению максимальной прибыли в каждый данный момент времени возможно при различных комбинациях основных факторов производства, то и степень заинтересованности предпринимателя в наемном работнике будет разной на различных этапах производства. При жесткой детерминации издержек на каждый фактор производства у предпринимателя возникают проблемы, связанные с внутрифакторной оптимизацией структуры издержек.

Применительно к наемному труду распределение совокупных издержек на персонал осуществляется по направлениям расходования средств, в структуре которых можно выделить два направления:

- расходы, связанные с оплатой конкретных результатов труда и необходимостью уплаты соответствующих налогов на фонд заработной платы;
- расходы, связанные с развитием персонала.

Расходы первого направления носят абсолютно бесспорный характер. Организация несет эти издержки независимо от перспектив собственного развития, положения на рынке товаров и услуг, других обстоятельств, возникающих в сфере бизнеса. Как бы ни стремился работодатель сократить издержки на персонал, данная часть расходов будет относительно постоянной. Экономический интерес работодателя реализуется в данном случае через механизм дифференциации оплаты труда, позволяющий ему оплачивать труд в зависимости от приносимой прибыли. Расходы на развитие персонала могут позволить себе не все предприятия и организации, так как это связано с дополнительными издержками по профессиональной подготовке или повышению квалификации работников. Экономическая необходимость такого решения в большинстве случаев связана со стремлением к поддержанию конкурентоспособности организации на рынке товаров и услуг.

Интересы наемных работников на рынке труда. Экономические интересы наемных работников также достаточно разнообразны и могут быть объединены в две группы:

1) стремление к сохранению статуса и гарантий занятости. Для человека, ориентированного на наемный труд, жизненно важным является наличие предпринимателя, иницилирующего бизнес. Собственник рабочих мест для наемного работника имеет высокую социальную значимость. Реализовать свою рабочую силу, развить ее профессиональные и квалификационные характеристики человек может только в процессе труда, поэтому для наемного работника занятость является социально значимым фактором;

2) необходимость получения трудового дохода. В современных условиях большинство трудоспособных граждан может рассчитывать только на единственный вид дохода — заработную плату. Это существенно усиливает заинтересованность работника в получении рабочего места и занятии своей ниши на рынке труда. Работник заинтересован в повышении уровня оплаты труда, поскольку это является основой полноценного воспроизводства его рабочей силы.

Разнонаправленность экономических интересов работодателя и наемного работника в сфере труда не исключает и объективной основы их согласования. Обе стороны заинтересованы в нормальном функционировании предприятия, поскольку это является основой получения прибыли собственником ресурсов и заработной платы для работников. Инструментом, с помощью которого работодатель привлекает работников, является вознаграждение, включающее заработную плату, премии, социальные выплаты и льготы. Вознаграждение используется в качестве стимула к высокопроизводительному труду, повышению профессионально-квалификационного уровня работников.

Государственное регулирование трудовых отношений не должно подавлять стимулирующую и мотивирующую функции вознаграждения. Законодательное регулирование минимальной заработной платы формирует уровень оплаты труда неквалифицированных работников, регламентирует обеспечение функции воспроизводства рабочей силы. Отказ государства от регулирования дифференциации заработной платы позволяет предприятиям самостоятельно решать вопросы об уровне оплаты труда практически на всех рабочих местах и использовать различия в вознаграждении работников. Для выравнивания различий в уровне доходов государство решает эту проблему косвенным путем через налоговую политику, устанавливая дифференцированные ставки

налогообложения физических лиц и фонда заработной платы организаций.

Поведение субъектов на рынке труда. Функционирование рынка труда предполагает высокую степень свободы перераспределения рабочей силы между сферами приложения труда, отраслями Народного хозяйства, предприятиями и организациями. Для нормального функционирования рынка труда необходимо, чтобы осуществлялся свободный перелив капитала, происходило сокращение и ликвидация устаревших рабочих мест, создавались новые рабочие места, осуществлялись изменения в размещении производительных сил. Одновременно должны быть созданы условия свободного передвижения граждан по территории страны, развитая социальная инфраструктура, рынок жилья и различных видов услуг, обеспечивающих нормальную жизнь человека. Только при выполнении данных условий возможны формирование и функционирование национального рынка труда.

Реальное функционирование рынка труда возможно при адекватном поведении на нем всех участников трудовых отношений: государства, работодателей и наемных работников. Государство не должно оставлять без внимания процессы взаимодействия основных составляющих рынка труда: спроса на труд, предложения труда, стоимости и цены рабочей силы. Органы государственной власти должны уделять больше внимания проблемам занятости, так как именно в сфере труда пересекаются интересы людей. Организационно-экономические методы воздействия на организации и граждан в конечном итоге сводятся к побуждению их к действиям в тех направлениях, которые объективно выгодны государству и обществу. Увязка интересов наемного работника, предпринимателя и государства может считаться основной целью функционирования рынка труда. Наемный работник является ключевой фигурой на рынке труда, поэтому его система понятий и взглядов должна соответствовать данному рынку. На рынке труда от индивида требуются высокий профессионально-квалификационный уровень, готовность и способность к переобучению, повышению квалификации.

Конкуренция на рынке труда. Экономические интересы предпринимателей и наемных работников в сфере труда сталкиваются с конкуренцией на рынке труда, которая является основой его функционирования. *Конкурентный рынок труда* характеризуется следующими признаками:

- большое число фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места;

- большое число работников, имеющих одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающих трудовые услуги;
- рыночная заработная плата не контролируется ни со стороны работников, ни со стороны фирмы;
- совершенная информация;
- совершенная мобильность труда.

На конкурентном рынке труда в краткосрочном периоде отдельная фирма не оказывает влияния на рыночный уровень заработной платы вследствие незначительной доли предложения труда фирмы на совокупном рынке труда. При изменении спроса на труд или предложения труда происходит подстройка рынка, нахождение новой точки равновесия, нового уровня занятости и заработной платы. Для установления нового уровня равновесия необходимы следующие условия:

- работники осведомлены о том, что произошло ухудшение условий труда;
- ухудшение условий труда настолько велико, что при данном уровне заработной платы у работников возникает желание уволиться;
- нет препятствий для мобильности работников;
- не существует контактов между работодателями и работниками.

Подстройка на рынке труда возникает в ответ на избыток или нехватку труда. Нехватку на рынке труда можно рассматривать как ситуацию, когда спрос превышает предложение при доминирующей текущей заработной плате и заработная плата имеет тенденцию к повышению. В зависимости от сочетания форм рынка различают следующие основные модели конкуренции на рынке рабочей силы:

- предоставление рынкам рабочей силы возможности формирования заработной платы;
- группы работодателей и рабочих определяют заработную плату в ходе переговоров под руководством государственных органов;
- распределение доходов складывается в условиях совершенной конкуренции через механизм свободных цен.

Влияние на рынок труда различий в заработной плате. Специфика рынка труда заключается в том, что он имеет дело с товаром особого рода, с человеческим капиталом, требующим осуществления специальной политики в области заработной платы на макро- и микроуровне. Такая политика предполагает создание условий для стимулирования производства, усиления экономиче-

кой активности населения, мобильности трудовых ресурсов. Свободные цены служат стимулом к применению экономичных методов производства, устанавливают правила распределения доходов. Распределение доходов в российской экономике имеет ряд особенностей. В различных секторах экономики установились свои способы распределения доходов. Таких секторов можно выделить несколько.

В государственном секторе находятся государственные хозяйственные предприятия и бюджетные учреждения и организации. Сужение государственного сектора экономики через приватизацию ведет к сокращению сферы распределения по труду. Государственные предприятия участвуют в распределении как владельцы средств производства, присваивают предпринимательский доход, как и другие субъекты рыночной экономики. Вместе с тем они находятся в неравных условиях с другими секторами экономики — ограниченность самостоятельности, остаточный принцип финансирования, жесткое регулирование заработной платы. Вследствие применения единой тарифной сетки, ограничивающей рост заработной платы, постоянное отставание ее индексации от уровня инфляции привело к существенному оттоку квалифицированной рабочей силы из этого сектора экономики.

Корпоративный сектор является одним из ведущих секторов экономики, включает крупные предприятия, базирующиеся на частной собственности, а в отдельных случаях — на смешанной собственности (частно-государственной). Распределение доходов осуществляется по капиталу, вложенному в средства производства, и по труду — для наемной рабочей силы. В корпоративном секторе уровень доходов существенно выше доходов в государственном секторе.

В частном секторе предприниматели получают доход от собственности и предпринимательский доход. К данному сектору относятся большинство мелких и средних предприятий рыночной системы, способствующих эффективному распределению общественного продукта. Для наемных работников распределение доходов осуществляется в соответствии с ценой, сложившейся на рынке труда.

Распределительные отношения в российской экономике характеризуются существенным неравенством в доходах населения, в том числе и в уровне заработной платы. Неравенство в оплате труда прослеживается на отраслевом и региональном уровнях, в уровне доходов различных социальных слоев. Специалисты выделяют несколько групп отраслей, в которых сложились отличающиеся условия спроса и предложения рабочей силы и разные

уровни заработной платы. Дифференциацию отраслей условно можно провести по признакам наличия спроса на продукцию на внутреннем и внешнем рынках, конкурентоспособности выпускаемой продукции и ее соответствия платежеспособному спросу, наличия достаточного ресурсного потенциала. На данной основе можно выделить следующие группы:

- экспортно-ориентированные отрасли по добыче природного газа и нефти, энергетических углей; отрасли по производству цветных металлов;
- отрасли, ориентированные на удовлетворение внутреннего спроса, — отрасли естественных монополий, подотрасли черной металлургии с прогрессивными технологиями, приборостроение, автомобильная и медицинская промышленность, отрасли легкой и пищевой промышленности.

Уровень заработной платы в данных отраслях значительно опережает заработную плату работников образования, здравоохранения, культуры и искусства.

На региональном уровне неравенство доходов и заработной платы связано с социально-экономическим положением субъектов Федерации. Такое положение регионов обусловлено различным стартовым уровнем вхождения в рынок, разрывом хозяйственных связей, неблагоприятной обстановкой по конверсированию отраслей оборонного комплекса, низкими темпами аграрной реформы и др.

Неравенство в оплате труда социальных слоев населения возникло на начальном этапе рыночных реформ, приведших к глубокому социальному расслоению общества. На одной стороне оказались низкооплачиваемые работники с уровнем заработной платы ниже прожиточного минимума. На другой — высокооплачиваемые работники с уровнем оплаты труда свыше двух прожиточных минимумов. Высокие доходы формируют более высокий стандарт потребления и позволяют индивиду в полной мере удовлетворять основные потребности.

Монополия на рынке труда. В процессе функционирования на рынке труда возникают различные ситуации. Например, на рынке может быть ситуация, когда существует только один покупатель данного вида труда — работодатель. Такая ситуация называется *монополией* на рынке труда. В этом случае работодатель вынужден нанимать каждую последующую единицу труда по цене ее предложения. При этом предполагается, что:

- фирма сталкивается на рынке с восходящей кривой предложения;

- работодатель может нанимать работников исходя только из данного уровня предложения (отсутствуют альтернативы найма);
- у работника есть альтернативы трудоустройства.

Существует два вида монополии — недискриминирующая и дискриминирующая. При *дискриминирующей монополии* работодатель всем работникам платит одинаковую заработную плату, равную средним трудовым издержкам, но для найма дополнительной единицы труда он должен предложить более высокую заработную плату и новому работнику, и прежним. При монополии ставка заработной платы и предельные трудовые издержки являются возрастающей функцией от количества используемого труда. *Дискриминирующая монополия* возникает, когда работодатель-монополист не платит работникам одинаковую заработную плату. Уровень занятости и ставка заработной платы при монополии меньше уровня занятости и ставки заработной платы, соответствующих рынку труда в условиях совершенной конкуренции.

Поскольку на отраслевых и территориальных рынках труда России преобладает его монополическая модель, то и макроэкономическую структуру национального рынка труда можно охарактеризовать как монополическую. Этот монополизм, скорее всего, социально-экономического характера, так как в большинстве случаев единственным субъектом спроса на рынке труда, продолжающим нанимать работников, являются вновь создаваемые коммерческие организации. В государственном секторе, наоборот, происходит сокращение работников, то же наблюдается и на приватизированных предприятиях. Степень монополизма рынка труда усиливается и низким уровнем мобильности рабочей силы, т. е. неэластичностью предложения труда, обусловленной отсутствием объективных условий для свободного территориального перемещения рабочей силы. Кроме того, монополизм российского рынка труда поддерживается низкой степенью институционализации рынка труда.

Монополия на рынке труда. На рынке труда может возникнуть ситуация, когда на нем окажется только один покупатель, что будет означать *монополию работодателя*. Продавцы на факторных рынках также могут выступать как монополисты — например, профсоюз на рынке труда. Если профсоюз стремится максимизировать занятость, его выбор отвечает условиям совершенной конкуренции. Если он добивается более высокой заработной платы, то он ограничивает число своих членов и, следовательно, уменьшает занятость. Такая рыночная структура на факторных рынках является *двусторонней монополией*. Это рыночная структура, при

которой единственный продавец и единственный покупатель осуществляют куплю-продажу факторов производства (для продавца — это труд). В этом случае работодатель и профсоюз стремятся ограничить конкурентный уровень занятости: первый — чтобы максимизировать прибыль, второй — чтобы максимизировать коллективную экономическую ренту. Заработная плата в модели двусторонней монополии остается неопределенной и может быть установлена путем переговоров.

Минимальная заработная плата. В процессе функционирования рынка труда происходят изменения в спросе на труд, вызывающие изменения в заработной плате. Общий уровень заработной платы как цены труда определяется пересечением кривых спроса и предложения труда. Минимальной границей заработной платы является стоимость тех жизненных средств, которые объективно необходимы для воспроизводства рабочей силы работника. Минимальная заработная плата обеспечивает нормальные условия воспроизводства работника, выполняющего наименее сложную работу.

Государственное регулирование рынка труда во многих странах предусматривает законодательно устанавливаемый уровень минимальной заработной платы. Трудовым кодексом РФ (ст. 129) установлено, что *минимальная заработная плата* — это гарантируемый размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Минимальная заработная плата выступает инструментом экономической политики только в том случае, если соответствует величине прожиточного минимума. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории России федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения.

Возможны несколько моделей участия минимальной заработной платы в ценообразовании на рынке труда:

- 1) модель с полным охватом рынка труда, когда минимальная заработная плата распространяется на весь рынок труда;
- 2) модель с неполным охватом рынка труда, когда минимальная заработная плата распространяется только на часть отраслей или профессий;
- 3) модель минимальной заработной платы в условиях монополии.

При первой модели установление минимальной заработной платы выше равновесной для данного рынка труда приводит к уменьшению уровня занятости и увеличению уровня безрабо-

тицы. Величина сокращения занятости будет определяться эластичностью спроса на труд. При этом количество незанятых, претендующих на рабочие места, возрастает на величину, которая будет определяться эластичностью предложения труда.

Согласно второй модели уровень минимальной заработной платы устанавливается ниже, чем для всего рынка. Допустим, что работники могут свободно перемещаться между двумя секторами рынка труда и что предложение труда имеет низкую эластичность. Первоначальная заработная плата в обоих секторах одинакова. Введение минимальной заработной платы в первом секторе вытеснит из него работников (величина, определяемая эластичностью спроса на труд в первом секторе), которые перейдут во второй сектор и увеличат предложение труда. В результате этого во втором секторе занятость возрастет на определенную величину, а заработная плата уменьшится на величину, определяемую эластичностью спроса на труд во втором секторе.

В третьей модели, когда минимальная заработная плата устанавливается в условиях монополии, возможен положительный эффект влияния минимальной заработной платы на занятость и заработную плату. Положительный эффект будет сохраняться, если минимальная заработная плата будет выше монополистического уровня заработной платы, когда занятость будет сохраняться при установлении минимальной заработной платы в интервале между монополистическим уровнем заработной платы и заработной платой, равной предельным издержкам.

Виды дискриминации на рынке труда. На функционирующем рынке труда могут возникать различные виды дискриминации. Основанием для дискриминации на рынке труда выступают расовые, этнические, половые, возрастные, тендерные и другие характеристики рабочей силы. *Дискриминация на рынке труда* — это неравные возможности в заработной плате или доступе к рабочим местам работников, не связанные с различиями в качестве рабочей силы. На рынке труда различают следующие виды дискриминации:

- неравные возможности при найме на работу и увольнении;
- неравный доступ к рабочим местам — профессиональная сегрегация (горизонтальная сегрегация — по профессиям, вертикальная — по должностному уровню);
- дискриминация в оплате труда, возникающая в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы;
- дискриминация при продвижении по службе, в профессиональной карьере;

- неодинаковый доступ к возможностям получения образования.

По причинам возникновения различают следующие виды дискриминации:

- 1) дискриминация со стороны работодателя (выражается в неодинаковом отношении работодателя к различным группам работников);
- 2) дискриминация со стороны потребителей (характерна при оказании услуг);
- 3) дискриминация со стороны работников (конфликты на дискриминационной почве);
- 4) дискриминация со стороны предложения труда (монопсоническая дискриминация);
- 5) статистическая дискриминация (когда работника оценивают по средним характеристикам группы, к которой он принадлежит).

Модели дискриминации на рынке труда. Выделяют несколько моделей дискриминационных различий в заработной плате:

- модель монопсонической дискриминации;
- модель склонности к дискриминации;
- модель сегрегации;
- модель статистической дискриминации.

Модель монопсонической дискриминации на рынке труда основана на предположении о разной эластичности предложения труда для различных групп работников. Она возникает, когда работодатель-монопсонист платит работникам неодинаковую заработную плату.

Модель склонности к дискриминации предполагает, что работодатель может иметь склонность к дискриминации каких-либо групп работников. Также предполагается в данной модели, что работники дискриминируемой и недискриминируемой групп имеют одинаковую производительность и совершенно заменимы в производстве. Особенности дискриминации, основанной на склонностях и предубеждении, состоят в следующем:

- 1) наем дискриминируемых работников работодателями будет происходить, только когда их заработная плата будет меньше заработной платы недискриминируемых работников;
- 2) чем шире дифференциация заработной платы, тем больше работников дискриминируемой группы будет нанято;
- 3) чем меньше взаимозаменяемы в процессе производства работники дискриминируемой и недискриминируемой групп, тем больше работников дискриминируемой группы будет нанято;

- 4) работодатель, склонный к дискриминации, несет дополнительные издержки и в условиях совершенной конкуренции будет тесниться с рынка.

Модель сегрегации основана на отсутствии совершенной мобильности и предполагает разделение работников на группы и ограничение доступа каких-либо групп работников к части рабочих мест. Выделяют отраслевую сегрегацию, связанную с неравномерным распределением групп работников по отраслям или профессиональную сегрегацию (неравномерное распределение групп работников по профессиям). Из-за избыточности предложения равновесие достигается при низком уровне заработной платы. При профессиональной сегрегации работники недискриминируемой группы получают более высокую заработную плату за счет работников дискриминируемой группы, но последние получают заработную плату меньше своего предельного продукта.

Степень сегрегации характеризует *индекс Дункана*, который определяется путем суммирования по всем профессиональным группам абсолютных значений удельного веса занятости в данной профессиональной группе в общей занятости каждой из двух сравниваемых групп:

$$D = \sum (M_i - F_i) / 2,$$

где M_i — процентная доля профессии / среди всех занятых группы; F_i — процентная доля профессии / среди всех занятых группы. Индекс Дункана показывает, какой процент членов каждой из двух групп должен сменить место работы для устранения сегрегации. Если индекс равен единице, то профессии или отрасли полностью разделены по двум группам. Если индекс равен нулю, то каждая из групп равномерно представлена во всех профессиях. В процентах индекс сегрегации имеет ограничения:

$$0 < D < 100\%.$$

Модель статистической дискриминации предполагает, что дискриминация работников осуществляется в результате решений, принимаемых на основе средних характеристик, присущих группе, к которой принадлежит данный работник. Данная модель строится на том, что существует несовершенство информации, работники делятся на группы по своей производительности, издержки на индивидуальный отбор работников по выяснению их производительности высоки, работодателю известны усредненные данные о производительности в каждой группе, существуют оче-

видные характеристики принадлежности работников к той или иной группе.

При отборе работника работодатель будет ориентироваться на очевидные характеристики и делать вывод о его производительности и устанавливать заработную плату, соответствующую средней для данной группы. Дискриминация может возникать, когда (помимо очевидных характеристик) в процессе отбора применяются тестирование, результаты которого позволяют с некоторой вероятностью судить об индивидуальной производительности работника. Степень достоверности теста может колебаться, и установление индивидуальной производительности и заработной платы происходит на основании представлений о средней производительности в группе и теста.

Вопросы для самопроверки

1. В чем заключается сущность рынка труда? Каковы основные формы его проявления?
2. Назовите основные функции рынка труда и охарактеризуйте содержание каждой из них.
3. Как образуется текущий рынок труда и каковы его элементы?
4. Что представляет собой структура рынка труда и какие элементы она включает?
5. Какие законодательные акты и нормы регулируют отношения между субъектами рынка труда?
6. Назовите основные типы конъюнктуры рынка труда.
7. Охарактеризуйте национальный, локальные, региональные и внутрифирменные рынки труда.
8. Какие особенности характерны для функционирования рынка труда?
9. В чем заключаются экономические интересы работодателя и наемного работника на рынке труда?
10. Назовите основные признаки и модели, характеризующие конкурентный рынок труда.
11. Какое влияние на функционирование рынка труда оказывают различные виды и модели дискриминации?

Тема 3

ВИДЫ, СЕГМЕНТЫ И ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА

План занятия:

1. Виды, модели и типы рынка труда.
2. Сегменты рынка труда.
3. Гибкость рынка труда.

3.1. Виды, модели и типы рынка труда

Рыночные отношения в трудовой сфере — это наиболее сложная система в рыночной экономике. На ее успешное функционирование влияет не только уровень развития экономики, но в значительной степени и социально-демографические факторы, политика государства, национальные и территориальные особенности страны. На уровень и особенности рынка труда в различных странах оказывают большое влияние сложившиеся традиции в трудовой сфере и во взаимоотношениях с государством, национальный менталитет, развитие сферы образования и многое другое. В связи с этим национальные рынки труда имеют свои специфические особенности, которые позволяют говорить о разных видах и моделях рынков труда.

Виды рынков труда

Мобильность рабочей силы. Развитие рыночных отношений в трудовой сфере предполагает *мобильность рабочей силы* на рынке труда — перемещение рабочей силы на новые места, сопровождаемое изменением объема должностных обязанностей, оплаты труда, вида занятости (профессии), территории, работодателя. Мобильность может быть *межфирменной* (смена территории или работодателя) и *внутрифирменной* (смена рабочих мест, должностное продвижение, расширение должностных обязанностей, совмещение профессий, смена профессии внутри фирмы, т. е. продвижение по горизонтали и вертикали). Естественно, каждый национальный рынок труда можно охарактеризовать той или иной степенью мобильности. Преобладание того или иного вида мобильности позволяет выделить два основных вида общенационального рынка труда — внешний и внутренний.

Внешний рынок труда. *Внешний рынок труда* предполагает достаточно развитые рыночные отношения. Необходимо наличие развитых информационных каналов о вакансиях и предложении

рабочей силы, развитая система посреднических услуг, повышенная мобильность рабочей силы, поскольку рынок ориентирован на перемещение рабочей силы между предприятиями и территориями, а заработная плата и распределение рабочей силы являются результатом действия рыночных механизмов. Основными предпосылками формирования внешнего рынка труда являются:

- использование универсальной техники и технологии, организация типовых рабочих мест;
- возможность быстрого освоения работы на данном рабочем месте и в данном коллективе;
- развитая система обучения вне предприятия;
- невысокие издержки при отборе и достаточно хорошие методики отбора;
- невысокие издержки для работника при смене места работы.

Отличительными особенностями внешнего рынка труда являются следующие основные характеристики:

- установление в значительной мере краткосрочных отношений между работником и работодателем;
- ориентация работника на межорганизационную карьеру;
- зависимость заработной платы от рыночной конъюнктуры и личных качеств работника;
- заполнение вакансий за счет привлечения извне работников, имеющих соответствующие навыки и квалификацию;
- неразвитость внутрифирменной системы обучения и повышения квалификации.

Как видно из рис. 3.1, все основные характеристики внешнего рынка труда определяются необходимостью использования универсальной техники и стандартных технологий. Работодатели в этих условиях предпочитают найти работника нужной профессии и необходимого уровня квалификации вне предприятия, а не вкладывать деньги в подготовку уже работающих сотрудников. Обучение вновь принятых сотрудников сводится к минимальному инструктажу, ознакомлению с особенностями работы организации, краткосрочному специальному обучению. Отсутствие обучения и долгосрочных взаимоотношений с большей частью работников позволяет экономить на издержках, связанных не только с обучением, но и с развитием социальной инфраструктуры, так как система неденежных стимулов, которые позволяют длительно удерживать работников в организации, слабо развита. Для такого рынка характерна повышенная мобильность рабочей силы, достаточно частая смена места работы для обеспечения личной карьеры. Работники ориентированы на индивидуальные результаты,

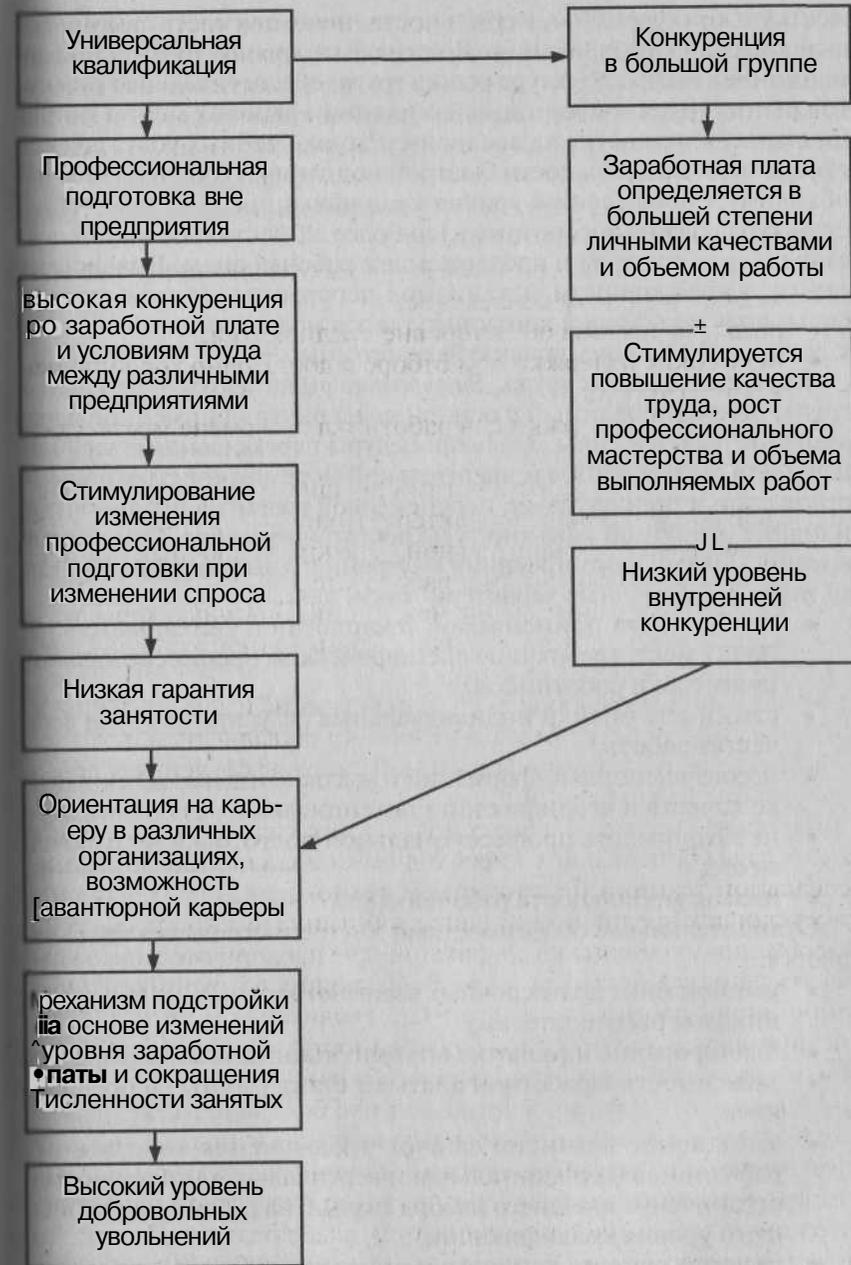


Рис. 3.1. Взаимосвязь характеристик внешнего рынка труда

жесткую конкуренцию, мобильность, необходимость самому повышать свою квалификацию. Должна быть хорошо развита информационная инфраструктура рынка труда, обеспечивающая субъектов рынка труда информацией о наличии рабочих мест и потенциальных кандидатах на вакансии. Рынок учебных услуг должен обеспечивать возможности быстрой подготовки рабочей силы необходимых профессий и уровня квалификации. В целом инфраструктура должна обеспечивать наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы. В зависимости от эффективности механизмов перераспределения рабочей силы, а также текущей конъюнктуры эта модель может приводить к довольно высокому уровню безработицы.

Внутренний рынок труда. *Внутренний рынок труда* — это рынок труда, ориентированный в основном на внутрифирменное перемещение рабочей силы. Здесь процедуры перемещения и заработная плата определяются в значительной мере административными правилами и процедурами, перспективой развития предприятия. Влияние рыночной конъюнктуры достаточно слабое. Основными предпосылками формирования внутреннего рынка труда являются такие его основные характеристики, как:

- особенности применяемой технологии и уникальность рабочих мест, требующие специфической профессиональной подготовки работников;
- сложность оценки индивидуальных результатов труда и качества работы;
- несовершенство информации и высокие издержки при оценке качеств и квалификации потенциального работника;
- необходимость профессиональной подготовки на рабочем месте;
- низкая мобильность рабочей силы.

Отличительными особенностями внутреннего рынка труда являются:

- установление долгосрочных взаимоотношений между работником и работодателем;
- планирование и развитие внутриорганизационной карьеры;
- зависимость заработной платы от стажа работы на предприятии;
- заполнение вакансий за счет продвижения собственных работников (горизонтальная и вертикальная мобильность), ограничение внешнего набора (только на рабочие места низшего уровня квалификации);
- развитая система внутрифирменного обучения и повышения квалификации, вложение значительных средств в обучение и повышение квалификации работников фирмы;

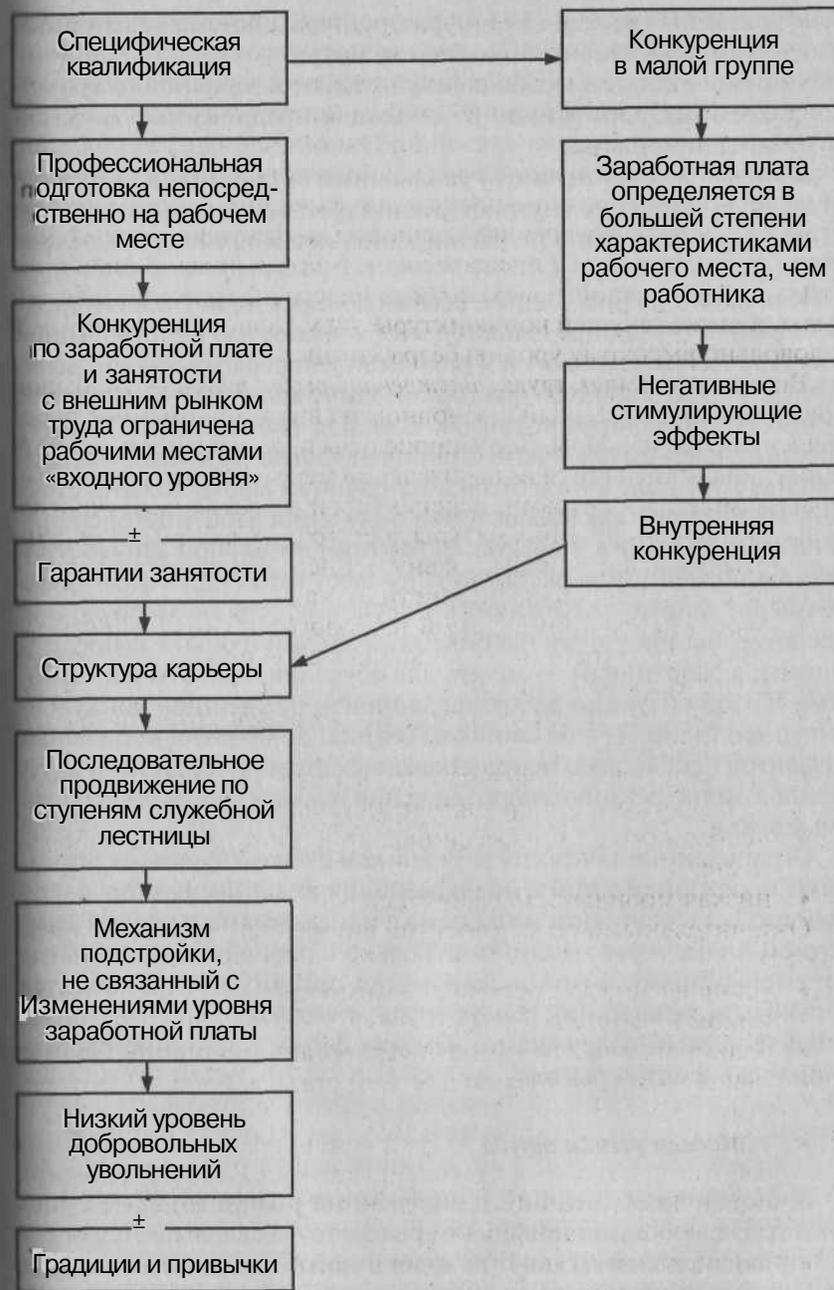


Рис. 3.2. Взаимосвязь характеристик внутреннего рынка труда

- развитая социальная инфраструктура, система неденежных стимулов, организационная культура;
- относительная независимость ставки заработной платы некоторых работников от спроса и предложения труда на внешнем рынке;
- незначительное число увольнений сотрудников, активное использование внутрифирменных возможностей как по сокращению, так и по расширению необходимого объема работ.

Как видно из рис. 3.2, все основные характеристики внутреннего рынка труда определяются необходимостью использования специфических технологий и наличием уникальных рабочих мест. Иногда определяющими факторами могут являться и уникальные взаимосвязи, сформированная команда работников. Поэтому внешний найм должен быть ограничен только рабочими местами нижнего уровня, а подготовка на рабочем месте должна стать основным способом обеспечения получения работником специфических знаний и навыков. Гарантии длительной занятости и внутрифирменной карьеры по типу «лестница» или «змея» обеспечивают фирме возможность получения отдачи от обучения, предотвращения утечки накопленных знаний и опыта за пределы фирмы, а работникам — стимул для обучения и работы наставником. В этой ситуации работник защищен от внешней конкуренции, а внутренняя — не слишком велика. Для снятия негативных эффектов необходимо использовать механизм аттестации и внутреннюю конкуренцию за продвижение на более высокооплачиваемые места.

Ограниченные контакты внутреннего рынка с внешним затрудняют подстройку фирмы под изменения внешних факторов. Эта подстройка в основном не связана с изменениями в уровне заработной платы и увольнениями. Только в периоды значительных перемен условий функционирования организации приходится переходить на внешний рынок труда, что связано для нее с более значительными издержками, чем для фирм, постоянно работающих на внешнем рынке.

Модели рынка труда

В чистом виде внешний и внутренний рынки труда не существуют. На любом национальном рынке труда складывается определенная управленческая стратегия в сфере труда, позволяющая развивать взаимосвязи между этими видами рынков, оптимизировать их соотношение и развитие на определенном этапе. Это

обеспечивает формирование национальной модели функционирования и регулирования рынка труда. Основными показателями, которые позволяют отнести национальный рынок к той или иной модели, являются уровень текучести и межфирменной мобильности, система профессиональной подготовки, степень универсальности классификации работ для различных предприятий, степень участия государства в регулировании рынка труда, структура профсоюзов. Рассмотрим основные модели рынка труда.

Американская модель. Национальный рынок труда США ориентирован в основном на внешний рынок. Уровень безработицы составляет в среднем 5—6%. Работодатели используют гибкие процедуры найма и увольнения, текучесть кадров достаточно высокая, гарантированная занятость довольно низкая, рабочая сила характеризуется высокой мобильностью, ориентирована на индивидуальный успех и межорганизационную карьеру. Заработная плата в основном устанавливается с учетом конъюнктуры рынка, сложности труда, индивидуальной производительности. Деятельность государства направлена на поддержание конкурентного состояния экономики, минимизацию государственного регулирования в сфере трудовых отношений. Профсоюзы строятся по профессиональному и отраслевому признакам и охватывают меньшую часть наемных работников.

Страхование по безработице построено на федерально-штатной основе, т. е., помимо общих федеральных принципов страхования взносов в федеральный фонд, каждый штат образует свои фонды. Формирование этих фондов осуществляется в основном за счет взносов работодателей. Поэтому издержки на смену места у работников невелики. Система образования предполагает законченную профессиональную подготовку в самом учебном заведении с выдачей диплома или сертификата, что позволяет обеспечить признание квалификации при перемене фирмы. Компании стремятся к минимизации затрат на обучение и повышение квалификации персонала. Преобладание внешнего рынка труда не означает отсутствие внутреннего. Ряд крупных фирм, обладающих передовыми и уникальными технологиями, ведущие научные и технические разработки, активно проводят политику ориентации на внутренний рынок труда, создавая системы социальных льгот и поощрений, внутрифирменного обучения и продвижения.

Японская модель. Эта модель отличается ориентацией на внутренний рынок труда. Регулирование трудовых отношений осуществляется на внутрифирменном уровне, предполагает различного рода гарантии занятости и уровня оплаты. Эти гарантии законодательно не оформлены, а являются результатом практики регу-

лирования трудовых отношений на фирме. Наиболее известна система «пожизненного найма», обеспечивающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работника. Для фирм характерен высокий уровень инвестиций в человеческий капитал, что выражается как в значительных социальных выплатах и компенсациях, так и в организации профессионального продвижения работников. Это означает организацию внутрифирменной подготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с перспективой развития фирмы, научно-техническим прогрессом и запланированной системой продвижения работников внутри фирмы.

Зарботная плата зависит в основном от стажа работы и оценки рабочего места. В последнее время фирмы вводят системы, учитывающие квалификацию и эффективность труда. Фирма старается обеспечить творческое отношение к труду и высокое качество работы путем воспитательных мероприятий, проявляя внимание к нуждам работников и морально и материально поощряя их. Достаточно большой эффект обеспечивают кружки качества и мотивация коллективного труда. Профсоюзы в Японии функционируют на уровне предприятий, активно сотрудничая с администрацией. На ряде крупных фирм профсоюзы создаются и функционируют на уровне фирмы.

Такая система обеспечивает низкий уровень безработицы и невысокую мобильность рабочей силы. Подстройка в условиях стабильно функционирующей экономики осуществляется за счет сокращения рабочего времени, планового перевода работников в другие подразделения и фирмы. Однако обострение экономических проблем и ускоренное изменение производства вызвали дисбаланс на внутреннем рынке труда. В 1970—90-е годы увеличилась безработица и стали активно развиваться малые и средние предприятия, более гибко реагирующие на изменения конъюнктуры. Крупные предприятия вынуждены были сократить долю постоянно занятых. Начал развиваться внешний рынок труда, обслуживающий мелкие предприятия, но доля его невелика.

Шведская модель. Данная модель характеризуется активной политикой государства в области регулирования рынка труда. Широкий комплекс мер позволяет поддерживать высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость. Государство проводит активную политику поддержки безработных и предотвращения роста безработицы. Оно вкладывает значительные средства в организацию подготовки и переподготовки работников, активно развивает инфраструктуру, обеспечивающую профориентацию работников, информирование субъектов рынка труда, ищущих работу, о вакантных местах. Для этого государство выплачивает по-

»М по переезду к новому месту работы. Государство старается повысить конкурентоспособность рабочей силы и путем постоянного совершенствования профессиональной подготовки, обеспечивая ее большего соответствия запросам рынка. Оно создает новые рабочие места в государственном секторе, активно поддерживает частные компании, занятость в секторах, обеспечивающих социально необходимые услуги. Проводится политика снижения дифференциации заработной платы — так называемая «политика равного труда», которая предполагает обеспечение равной оплаты за равный труд. В связи с этим ряд фирм снижают заработную плату, а отдельные компании снижают число занятых, чтобы поднять заработную плату до необходимого уровня. Ряд малоприбыльных фирм вынуждены прекращать свою деятельность. Правительство также разрабатывает программы предпочтительного развития, которые направлены на поддержку слабо социально-защищенных групп населения, ряда отраслей и регионов, что позволяет стабилизировать занятость.

III Российская модель. Эта модель рынка труда находится в стадии становления. Ее формирование обусловлено как особенностями складывающихся трудовых отношений, так и развитием российской экономики. Дореформенный период характеризовался высоким уровнем монополизации экономики, планированием в промышленности и социальной сферах, государственным регулированием движения и подготовки рабочей силы. Это обуславливало низкую мобильность рабочей силы, которая дополнительно поддерживалась государственным регулированием заработной платы, ее слабой дифференцированностью, развитием системы неденежных стимулов в организациях и системы подготовки и повышения квалификации кадров на предприятиях. Строительство новых предприятий и освоение новых регионов, развитие социальной сферы тоже было планомерным, что требовало и организованной мобильности рабочей силы.

Развитие рыночных отношений, необходимость снижать издержки, способствовало развитию отношений, характерных для внешнего рынка труда. Однако эти процессы тормозятся неразвитостью других составляющих рыночной экономики (рынка капитала, инфраструктуры рынка труда) и высокими издержками на смену работы, слабым государственным регулированием процессов занятости, миграции рабочей силы из стран СНГ, налогообложения и поддержки малого предпринимательства. Особенности рынка труда России также связаны с минимизацией потребления и увеличением занятости в личном подсоб-

ном хозяйстве, развитием теневой экономики, большой скрытой безработицей, незначительной ориентацией на самозанятость. Фактически общенациональный рынок труда существует лишь статистически, являясь суммой региональных и локальных рынков труда, имеющих свои специфические проблемы.

3.2. Сегменты рынка труда

Рынок труда в любом случае не может являться однородным, так как различные рабочие места требуют от работников специфического набора знаний и навыков. *Сегменты рынка труда* — это устойчивые замкнутые группы рабочих мест и работников, или сектора, выделяемые по определенным признакам и ограничивающие мобильность рабочей силы. Причинами, вызывающими сегментированность рынка труда, являются:

- различия техники и технологии производства, неравномерность научно-технического прогресса в различных отраслях, а следовательно, уровня общей и специальной профессиональной подготовки работников;
- необходимость адаптации к экономической конъюнктуре и связи с неравномерностью развития экономики;
- неравные возможности при получении образования, профессиональной подготовки, найме на работу и т. п.

Двойственность рынка труда. С сегментацией рынка труда связана теория его *двойственности*, т. е. разделения его на две части — первичный и вторичный рынки. Мобильность работников между ними затруднена. Критерием деления является стабильность трудовых отношений. *Первичный рынок труда* — это рабочие места, тяготеющие к внутреннему рынку труда, характеризующиеся стабильной занятостью, высокой оплатой труда, требующие достаточно высокой квалификации работников и обычно предоставляющие возможности профессионального и карьерного роста. *Вторичный рынок труда* — это рабочие места внешнего рынка труда, не требующие высокой квалификации и использования сложных технологий, характеризующиеся нестабильной занятостью и низким уровнем заработной платы (табл. 3.1). Двойственность рынка труда объясняется также с точки зрения теории эффективной заработной платы. Поскольку ряд фирм и отраслей характеризуются наличием значительного количества рабочих мест, где контроль за производительностью связан с очень высокими издержками, то работодатели предпочитают устанавливать эффективную заработную плату выше равновесной, что позволя-

...охранять и удерживать эффективно работающих сотрудников, в связи с этим доступ в этот сектор будет затруднен.

Таблица 3.1

Основные особенности первичного и вторичного рынков труда

Характеристики рабочих мест	Первичный рынок	Вторичный рынок
Уровень оплаты труда	Высокий	Низкий
Основные факторы, определяющие уровень заработной платы	Должность, стаж, квалификация	Выработка, дисциплинированность
Содержание труда	Творческий, высококвалифицированный	Исполнительский, рутинный
Степень ответственности за конечные результаты труда	Высокая	Низкая
Поддержка со стороны профсоюзов	Большая	Малая
Характер занятости	Стабильная, долгосрочная	Прерывная, краткосрочная
Режим работы	Нормальная или ненормированная продолжительность рабочего дня (недели, года)	Неполный рабочий день (неделя), сезонная или временная работа
Доля женщин, молодежи, людей предпенсионного возраста, других лиц, нуждающихся в особой специальной защите	Низкая	Высокая
Степень социальной защищенности	Высокая	Низкая
Объем вложений в профессиональную подготовку и повышение квалификации	Большой	Малый
Возможность продвижения по службе	Большая	Незначительная
Участие в принятии решений	Значительное	Незначительное

М. Е. Экономика и социология труда. - М.: ЮНИТИ, 1999.

Каждый из этих двух секторов имеет свою тенденцию развития, связанную с его особенностями. Так, на первичном рынке работодатели, стремясь компенсировать высокую заработную плату, повышают эффективность производства как путем внедрения новой техники и технологий, так и повышения квалификации персонала, что обеспечивает возможности стабильной занятости и вызывает дальнейший рост оплаты труда. На вторичном рынке в связи с низкой оплатой труда и невысокой квалификацией исполнителей, возможностью быстрой замены работников у работодателя практически отсутствуют стимулы внедрения новых технологий и повышения квалификации персонала, снижения текущей численности кадров.

Деление рынка труда на первичный и вторичный можно наблюдать не только по группам предприятий и организаций, но и на отдельном предприятии, где могут существовать рабочие места, относящиеся к различным секторам (например, программисты и уборщицы).

Сегментация по степени государственного воздействия. Сегментацию рынка труда можно проводить и по другим признакам. Это позволяет иметь представление о структуре спроса и предложения на рынке труда, возможностях перераспределения занятых между секторами. По степени государственного воздействия можно выделить открытый и скрытый рынки труда. *Открытый рынок труда* — работники, ищущие работу, и существующие вакансии, которые могут быть зарегистрированы или не зарегистрированы в официальных органах трудоустройства. В зависимости от этого можно выделить открытый рынок, контролируемый и не контролируемый государственными структурами. В России в органах службы занятости регистрируются, как правило, вакансии, относящиеся ко вторичному рынку труда, или с невысоким уровнем оплаты. Вакансии первичного рынка труда чаще находятся в сегменте неконтролируемого рынка рабочей силы, где работник и работодатель сами осуществляют контакты. Коммерческие агентства чаще специализируются на поиске и трудоустройстве уникальных высококвалифицированных специалистов или работают непосредственно по заказам работодателей. *Скрытый рынок труда* включает лиц, формально занятых в официальном секторе, но используемых неполное рабочее время или находящихся в отпусках без сохранения содержания. Только часть из них официально регистрируется в органах статистики.

Сегментация по статусу занятости. По статусу занятости рынок может быть разделен на *формальный* и *неформальный*. Работающие

в первом секторе заняты в официально зарегистрированных (в соответствии с законодательством) организациях или как индивидуальные предприниматели. Неформальная занятость осуществляется в структурах или индивидуально без официальной государственной регистрации и уплаты налогов. В России неформальный Сектор достаточно велик и разнороден. Это может быть индивидуальная занятость в сфере услуг, требующая высокой квалификации (обучение, медицинские услуги, ремонт и наладка бытовой техники и т. п.), а также труд невысокой квалификации (мелкая торговля, услуги). Сюда можно отнести и занятость в официально зарегистрированных и незарегистрированных структурах без официального оформления, а следовательно, и уплаты налогов, оформления трудового стажа. Достаточно часто для работников нормального сектора (особенно вынужденных трудиться неполный рабочий день) работа в неформальном секторе является основным источником дохода. Наличие неформального сектора позволяет сохранять рабочие места с невысокой оплатой труда в формальном секторе. Однако часть работников занята только в неформальном секторе. Отсутствие каких-либо данных (кроме оценочных) по неформальному рынку труда затрудняет прогнозирование движения рабочей силы на формальном рынке.

Сегментация формального рынка труда может быть произведена по формам собственности организаций. В настоящее время более активно развивается негосударственный сектор, в котором более часто встречается сочетание формальной и неформальной занятости. Особенно это характерно для малых предприятий и индивидуальной трудовой деятельности, где трудовые отношения строятся часто на устной договоренности между работником и работодателем. В целом малый бизнес можно считать отдельным сегментом рынка труда. Численность работников малых предприятий в начале 2002 г. составляла 8,6% всего занятого населения, а с учетом 5 млн человек, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, — около 17% экономически активного населения. Однако если учесть, что, по оценкам, доля теневого сектора в малом бизнесе составляет от 30 до 50% реального оборота субъектов малого предпринимательства, то и численность занятых в нем гораздо выше. Причем это главным образом работники вторичной занятости, так как официально малые предприятия показывают в основном только штатных работников (86% занятых на начало 2002 г.). Кроме того, малые предприятия отличаются более высокой производительностью труда (в 1,2–6 раз выше, чем в среднем по отдельным отраслям).

Сегментация по половозрастному признаку. Обычно производят сегментацию рынка труда по половозрастному признаку. Причем каждый из сегментированных имеет свои особенности. *Молодежь* (возраст 16—29 лет) является специфической группой, имеющей достаточно высокий образовательный ценз, поскольку численность учащихся в вузах неуклонно растет. Так, численность студентов вузов возросла за период с 1995 по 2002 г. примерно в 2 раза. Эта группа имеет повышенную мобильность, склонность к более частой смене работы, так как многие еще не определились с планами своей карьеры. В то же время молодежь имеет более низкую конкурентоспособность в связи с отсутствием необходимой квалификации ($\frac{2}{3}$ молодежи не имеет профессионального образования) или практических навыков, умения работать в трудовом коллективе. Кроме того, часть молодежи имеет повышенный уровень притязаний и не соглашается работать на рабочих местах с низким уровнем заработка. Однако некоторые фирмы в сфере обслуживания в своей кадровой политике ориентируются именно на использование этой группы на несложных работах, в основном в качестве временно занятых.

Женская рабочая сила, несмотря на высокую занятость в общественном производстве (около 47% занятых) и более высокий уровень образования имеет более низкую конкурентоспособность, чем мужская. Это связано в первую очередь с тем, что женщины вынуждены совмещать с работой материнство и ведение домашнего хозяйства, что вызывает длительные перерывы в работе, а работодателям приходится нести дополнительные затраты на охрану труда и социальные льготы. Однако существует ряд отраслей, где применяется преимущественно женский труд в силу специфики трудовых процессов или сложившегося низкого уровня оплаты труда. Определенный сегмент рынка труда составляют лица *пожилого возраста*, которые, несмотря на высокую квалификацию, имеют пониженную трудоспособность и мобильность, плохо приспособляются к техническим и организационным изменениям. Однако высококвалифицированные работники практически всех отраслей промышленности относятся именно к этой категории. Так, средний возраст высококвалифицированных рабочих в различных отраслях в 2002 г. составлял 54—57 лет.

Отраслевая и территориальная сегментация. Ярко выражена и *отраслевая сегментация рынка труда*. Это можно видеть на примере среднего уровня оплаты труда. Так, если сравнить начисленную среднюю заработную плату на конец 2002 г., то наиболее высокий ее уровень был в газовой и нефтедобывающей промыш-

ленности, что только отчасти связано с компенсацией неблагоприятных условий труда, и в финансово-кредитной сфере, а наиболее низкий — в розничной торговле и сельском хозяйстве (табл. 3.2). Переход в другие отрасли затруднен, так как связан со сменой профессии, что требует времени и значительных материальных затрат.

Таблица 3.2

Начисленная средняя заработная плата по отраслям
(на конец 2002 г., рублей)

Отрасль	Начисленная заработная плата	Отрасль	Начисленная заработная плата
1. Газовая промышленность	19 624	9. Строительство	5154
2. Нефтедобывающая промышленность	16 617	10. Машиностроение и металлообработка	4181
3. Финансы, кредит и страхование	12 340	11. Жилищно-коммунальное хозяйство	3761
4. Электроэнергетика	7491	12. Здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение	3189
5. Угольная промышленность	6361	13. Розничная торговля	3092
6. Транспорт	5996	14. Образование	2939
7. Черная металлургия	5924	15. Легкая промышленность	2343
8. Наука и научное обслуживание	5284	16. Сельское хозяйство	1740

В связи с низким уровнем мобильности населения России, сложностью смены места жительства и различными условиями проживания и развития инфраструктуры, сложившейся специализацией регионов и отдельных территориальных единиц следует говорить и о *территориальной сегментации рынка труда*. Так, например, уровень безработицы в среднем по России в сельской местности в 2000 г. составлял 10,7%, а в городской — 8,3%. Особенно остро стоят проблемы регулирования рынка труда для тер-

риториальных единиц, имеющих одно-два градообразующих предприятия или определенную специализацию (например, наукограды). Здесь проблема обеспечения равновесия спроса и предложения труда должна решаться только при активном вмешательстве государства.

Сегментация по статусу. Определенным сегментом рынка труда можно считать мигрантов. За период с 1992 по 2001 г. в России официально зарегистрировано более 7 млн мигрантов. Однако в последние годы миграционный прирост заметно уменьшился. Теневой оборот рабочей силы этой группы составляет до 90%. Временная трудовая иммиграция, составляющая 3—4 млн человек в год (прежде всего из стран СНГ), позволяет устранять территориальный или отраслевой дефицит рабочей силы, который не может быть восполнен за счет перераспределения трудовых ресурсов из других регионов страны. Заняты такие работники в основном в строительстве, на транспорте, в сельском хозяйстве и других отраслях, где требуется массовый неквалифицированный труд и существуют неблагоприятные условия труда, сложились низкие заработки. К крупнейшим импортерам рабочей силы относятся Москва и Московская область, Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа, Приморский край. Иностранцы (с учетом нелегалов) в 2000 г. составили 8% занятых в экономике Москвы. Такое положение имеет больше негативных, чем позитивных, последствий, поэтому государство должно более активно регулировать миграционные потоки.

3.3. Гибкость рынка труда

Рост мобильности рабочей силы. Ускорение научно-технического прогресса, развитие новых технологий вызывают значительные изменения в производстве, экономике и на рынке труда. В первой половине XX века доминировало массовое производство с достаточно стабильной технологией, что предполагало единое место и время работы для значительного числа работающих, разделение труда, согласование и организацию частичных трудовых процессов. Изменение отраслевой структуры, быстрая смена не только видов продукции, но и постоянное внедрение новых технологий, изменение профиля производства, необходимость более быстро приспосабливаться к рыночному спросу приводят к значительным изменениям и на рынке труда.

Во-первых, в настоящее время знания, полученные работником в начале его карьеры, теперь достаточно быстро устаревают,

что требует от рабочей силы умения за короткое время осваивать новые технологии, постоянно получать дополнительные знания, адаптироваться к новым условиям работы. Кроме того, изменилась организация производства и труда: работники стали более самостоятельными и универсальными, увеличилась доля услуг, что требует внедрения гибких режимов обслуживания потребителей. Во-вторых, изменились и требования работников к рабочим местам. В последние десятилетия в структуре занятых увеличилась доля женщин и учащейся молодежи, для которых предпочтительна неполная занятость, гибкий режим работы и т. п. Все это требует увеличения мобильности рабочей силы, что обеспечивается повышением гибкости рынка труда. Эти процессы позволяют работникам и работодателям адаптироваться к различным изменениям, препятствуют сегментации рынка труда, которая снижает мобильность рабочей силы.

Функциональная гибкость рынка труда. Гибкость рынка труда может быть двух видов — количественная и функциональная. *Количественная гибкость* предполагает изменение числа занятых и уровня заработной платы в зависимости от экономической конъюнктуры и ситуации на рынке труда. Но по вышеперечисленным причинам, а также в связи с борьбой трудящихся за свои права, широким применением различных форм социальной защиты трудящихся и государственным регулированием рынка труда все в большей степени стали использоваться различные формы, обеспечивающие *функциональную гибкость*. Их можно разделить на следующие группы:

- нестандартные режимы рабочего времени;
- нестандартные формы занятости;
- нестандартные формы найма и увольнения;
- развитие систем заработной платы, снижающих издержки.

Нестандартные режимы рабочего времени. Нестандартные режимы рабочего времени позволяют, с одной стороны, наиболее полно использовать имеющееся оборудование (организация многосменной работы, сжатая рабочая неделя — перераспределение нормативного рабочего времени на меньшее число дней), приспособить режим работы организации к запросам потребителей, сезонным колебаниям спроса (скользящие рабочие графики, сезонное изменение времени работы и графика предоставления отпусков), наиболее полно использовать знания и умения работников. Последнее может быть обеспечено в режиме *смены рабочих мест* — выполнения работ по различным профессиям и функциям одним и тем же работником, особенно когда объемы этих работ невелики (напри-

мер, технолог-нормировщик, бухгалтер-кассир и т. п.). Это обеспечивает повышение квалификации работников, их конкурентоспособности на рынке труда, расширение их производственного профиля, функциональную мобильность, улучшение качества и сокращение времени выполнения работ. Применение *гибких графиков работы*, суммированного учета отработанного времени позволяет приспособлять время работы к потребностям различных категорий работников (женщине детьми, учащейся молодежи и др.), обеспечивать наиболее удобные графики работы организации для потребителей.

При работе в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями широко применяется *вахтовый метод*. Он предполагает выезд работников в эти местности на определенный срок при сокращенном времени отдыха, а затем — продолжительный отдых в местах постоянного проживания. Это позволяет комплектовать организации необходимыми кадрами, которые практически невозможно найти в малоосвоенных регионах. В некоторых случаях государство, регулируя рынок труда, применяет схемы *досрочного пенсионного обеспечения* ряда категорий работников (например, досрочный выход на пенсию уволенных по сокращению штата).

Нестандартные формы занятости. Нестандартные формы занятости получили в последнее время достаточно широкое распространение как в России, так и за рубежом. Это прежде всего *занятость неполный рабочий день*. Доля таких работников в различных странах колеблется от 10 до 25%, а в некоторых странах она еще выше. Это позволяет организациям привлекать квалифицированных специалистов для выполнения небольшого объема работ, а работникам иметь дополнительное свободное время или дополнительный приработок. Особенно такой режим подходит для женщин и учащейся молодежи. Кроме того, как показывает практика, занятые неполный рабочий день имеют обычно более высокую производительность и интенсивность труда, особенно на сделных работах. В некоторых случаях предоставление режима неполного рабочего времени предписано законодательством.

Разделение рабочих мест предполагает, что на одно рабочее место принимаются двое или трое работников на условиях неполной занятости. Это влечет за собой некоторое увеличение расходов по социальным льготам, но позволяет сохранить квалифицированные кадры в условиях спада производства. Кроме того, на таких рабочих местах работники часто сами регулируют графики совместной работы, что приводит к сокращению невыходов, потерь рабочего времени.

Временные работники — это работники, занятые по срочным контрактам, на разовых (без заключения контракта) и сезонных работах. Обычно это непрестижная работа с низкой оплатой. Работники не пользуются всем набором социальных гарантий (отпуска, путевки, выходные пособия), не защищены от увольнений, имеют более низкий уровень оплаты, чем постоянно занятые. Это позволяет фирмам экономить на издержках на рабочую силу. Особенно незащищенными являются работающие без официального оформления. Это в основном мигранты из бывших советских республик, поскольку издержки на их оформление очень высоки.

Работы на принципах *субподряда (лизинга) персонала* позволяют ряд работ, не относящихся к основной деятельности и носящих разовый или краткосрочный характер, выполнять силами сторонних организаций. Это также позволяет экономить на общих управленческих издержках, оборудовании, затратах на подбор персонала, обучение, содержание кадрового резерва и т. п. В России это пока не получило широкого распространения, хотя ряд фирм пользуются такими услугами для ведения бухгалтерского учета, юридического обслуживания фирм и т. п.

В последние годы большое развитие получил *надомный труд*. Это связано с высокими издержками на создание и содержание производственных и офисных помещений и развитием компьютерной техники и технологии, обеспечивающих необходимый обмен информацией между исполнителями, получение любой исходной информации в режиме *on line*. Кроме того, работодатели, используя надомный труд, экономят и на издержках на содержание персонала. Обычно надомный труд оплачивается дешевле, требуются меньшие социальные выплаты, отпадает необходимость организации социальной инфраструктуры на предприятии. Кроме того, часть надомных работников имеют собственное оборудование, часто сами его обслуживают. Надомный труд привлекателен для работников с ограниченной дееспособностью, женщин и работников, желающих иметь дополнительный заработок. Сферы применения надомного труда достаточно разнообразны. Он традиционен для ряда отраслей легкой промышленности, сферы услуг, народных промыслов, разнообразных сборочных работ, редакционно-издательской деятельности, работников творческих профессий. В последние годы, особенно с развитием интернет-технологий, резко возросло число надомников, имеющих высокую квалификацию. Это программисты, инженеры, научные работники, финансисты и др.

Нестандартные формы найма и увольнения. Использование нестандартных форм найма и увольнения предполагает упрощение процедур найма и увольнения, расширение сферы действия срочных контрактов. Это связано в первую очередь с государственной политикой на рынке труда, совершенствованием трудового законодательства, деятельностью профсоюзов, развитием социальной защиты трудящихся.

Развитие систем заработной платы, снижающих издержки. Развитие данных систем заработной платы связано с установкой работодателей на замедление роста заработной платы или повышением интенсивности труда за счет роста материальной заинтересованности. Этому служит не только увеличение периодов или полная отмена индексации заработной платы, введение «двухступенчатой» шкалы заработной платы (для вновь принятых и кадровых работников), но и нестандартные системы оплаты труда. Это *бестарифная система*, предполагающая тесную связь заработной платы с деятельностью организации и индивидуальными результатами труда, *система плавающих окладов* для руководителей различных категорий. Увязка с результатами деятельности осуществляется ежемесячно путем установления надбавок к окладам для руководителей в процентах от фактической прибыли, а работников — в процентах от полученной выручки, суммы заключенных договоров. Достаточно широко применяется *премирование по результатам работы*, причем часто премии бывают выше основного оклада, а также различные доплаты и надбавки не только компенсационного, но и стимулирующего характера, которые выплачиваются из прибыли и не облагаются единым социальным налогом.

Последствия повышения гибкости рынка труда. Повышение гибкости рынка труда имеет как положительные, так и отрицательные последствия. Обеспечивая более гибкое реагирование на рыночную конъюнктуру, способствуя снижению издержек, обеспечивая более полное использование трудового потенциала как отдельного предприятия, так и общества в целом, оно способствует сохранению кадрового потенциала организации, экономическому росту, вовлечению в общественное производство различных категорий работников путем создания рабочих мест, отвечающих различным требованиям. Повышение мобильности работников способствует снижению уровня безработицы. Но в то же время увеличение гибкости способствует усилению двойственности рынка труда, ослаблению социальной защищенности работников, увеличению числа рабочих мест с нестабильными трудовыми отноше-

ниями, росту дискриминации работников. Все это свидетельствует о сложности процессов, происходящих на рынке труда, необходимости активного государственного регулирования и поддержки отдельных категорий работающих на рынке труда.

Модель кадровой политики организации. Все эти формы, повышающие гибкость трудовых отношений, используются в основном на уровне организаций, которые формируют свою кадровую политику, сочетая гибкость и сегментированность на разных уровнях взаимоотношений с работниками. *Модель кадровой политики организации* выделяет три уровня взаимоотношений с работниками. Первый уровень — взаимоотношения с работниками, составляющими кадровое ядро организации. Все они имеют достаточно высокую квалификацию и специфические навыки работы в данной организации, длительные контракты и заняты, как правило, полное рабочее время, обеспечены всеми социальными выплатами и льготами. Этим работникам стараются не увольнять даже при ухудшении экономической конъюнктуры. Для них могут применяться ограниченные формы, обеспечивающие функциональную гибкость (гибкий режим труда, неполная занятость, и т. п.).

Второй уровень — взаимоотношения с работниками «периферии», где может быть использована как количественная гибкость, так и разнообразные формы функциональной гибкости. Сюда входят как рабочие места вторичного рынка, так и небольшое число рабочих мест высококвалифицированных работников. В некоторых случаях периферийные работники могут быть переведены на первый уровень. Третий уровень — это взаимоотношения с работниками, не имеющими формальных трудовых отношений с предприятием и используемыми для решения конкретных задач организации. Определение оптимального соотношения этих уровней в каждой организации является сложной задачей планирования кадровой политики на перспективу в сочетании с решением конкретных текущих проблем.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое мобильность рабочей силы? Дайте характеристику основным видам мобильности.
2. Назовите основные предпосылки формирования внешнего рынка труда.
3. Назовите основные предпосылки формирования внутреннего рынка труда.

4. Охарактеризуйте основные модели рынка труда.
- б. Что такое сегментация рынка труда?
- а. Приведите основные положения теории двойственности рынка труда.
7. Паскаль выделил основные особенности — первичного и вторичного рынка труда.
8. Охарактеризуйте основные виды гибкости рынка труда.

Тема 4 СПРОС НА ТРУД

План занятия:

1. Простая модель спроса на труд.
2. Эффект масштаба и эффект замещения.
3. Эластичность спроса на труд и законы производного спроса.
4. Спрос на различные виды труда.

4.1. Простая модель спроса на труд

Количественная характеристика спроса на труд. Важнейшей структурной составляющей рынка труда является спрос на труд. На рынке труда спрос — это потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. *Спрос на труд определяется как количество труда, которое работодатели желают использовать в данный период времени за определенную ставку заработной платы.* Спрос на труд как на фактор производства является *производным спросом*: труд требуется для использования в производстве товаров и услуг, и решение об объеме используемого труда является обратной стороной решения об объеме производства блага,

В количественном отношении спрос отражает объем и структуру потребностей в работниках со стороны предприятий и организаций разных форм собственности, выступающих в качестве субъектов рыночного хозяйства, в целях заполнения вакантных рабочих мест при данном объеме производства и уровне производительности труда. Конкретная величина спроса определяется числом работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени (месяц, квартал, год). Спрос на труд может быть удовлетворенным или неудовлетворенным. Реализованный спрос — это *удовлетворенный спрос* на рабочую силу. Число рабочих мест, оставшихся свободными вследствие невыполненных заявок или по каким-либо другим причинам, представляет собой *нереализованный, неудовлетворенный, или резервный, спрос.* Величина удовлетворенного и неудовлетворенного спроса на труд устанавливается на основе фиксированного числа работников, нанятых на работу в данный период, с одной стороны, и оставшихся рабочих мест — с другой.

Простая модель спроса на труд базируется на следующих основных предпосылках:

- целевой функцией предприятия (фирмы) является максимизация прибыли;
- поведение предприятия (фирмы) описывается производственной функцией двухфакторного типа (факторы — труд и капитал);
- предприятие действует на конкурентном рынке благ и конкурентном рынке труда;
- трудовые издержки состоят только из заработной платы работников.

Кривая спроса на труд в краткосрочном периоде. В краткосрочном периоде предприятие располагает фиксированным объемом капитала как фактора производства и принимает решение об объеме использования только одного фактора — труда. Производственную функцию можно представить как функцию только одного фактора производства — труда:

$$Q=f(L, K) \text{ или } Q=f(L).$$

Прибыль предприятия равна $n = R - C$, где $R = Q_p = f(L)p$, $C = wL$. Из условия максимизации прибыли следует:

$$5n/8L = 8Q/5Lp - 8C/8L = MR^{\wedge} - MC_L = pMR_L - w = 0.$$

Отсюда $MRP^{\wedge} = w$, т. е. предельный продукт труда в денежной форме равен предельным трудовым издержкам (заработной плате). Или $MP_L = w/p$, т. е. максимум прибыли достигается, когда предельный продукт труда в натуральной форме равен реальной заработной плате. Если предельный продукт труда превышает реальную заработную плату ($MP^{\wedge} > w/p$), то работодателю выгодно продолжить наем работников до тех пор, пока они не сравняются. Если предельный продукт труда меньше реальной заработной платы ($MP^{\wedge} < w/p$), то работодателю выгодно уволить часть работников, т. е. сократить количество используемого труда до уровня, при котором предельный продукт будет равен предельным трудовым издержкам.

Таким образом, объем нанимаемого труда в зависимости от заработной платы определяется через предельный продукт труда, а кривая спроса на труд в краткосрочном периоде совпадает с кривой предельного продукта труда. На рис. 4.1 показана кривая спроса на труд, которая зависит от цены труда и численности занятых. При росте издержек производства за счет повышения заработной платы увеличивается стоимость изделий, создаваемых дополнительными трудовыми затратами, и уменьшается прибыль. Рабо-

дателям такая ситуация невыгодна, и они сокращают наем работников. Эта обратная зависимость выражает действие закона спроса на труд.

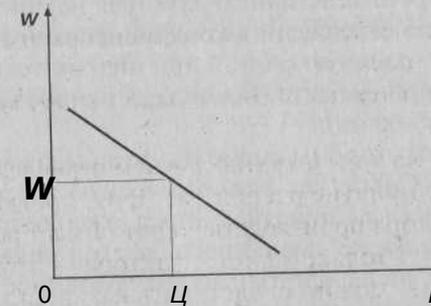


Рис. 4.1. Кривая спроса на труд

¹ Стабильное функционирование предприятий предполагает необходимость определения потенциального спроса на рабочую силу, его объема и динамики. Спрос на рабочую силу в данном случае связан с перспективами развития предприятий — расширением производства, увеличением выпуска продукции и т. д. Это предполагает разработку прогнозных моделей динамики потребности предприятий в дополнительных работниках на перспективу. Потребности в рабочей силе можно спрогнозировать в расчете на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды. Такие модели строятся на основе сложной совокупности факторов, оказывающих определяющее влияние на объем, структуру и динамику спроса на рабочую силу.

Структура спроса на труд. Структура спроса на труд определяется конкретными видами труда в соответствии с его производственным профилем. Это означает, что спрос на рабочую силу строго дифференцирован по количеству и профессиональному многообразию видов труда. С углублением общественного разделения труда происходят сдвиги в структуре спроса предприятий на рабочую силу. В свою очередь, подвижность, изменчивость структуры спроса диктуют необходимость изменений и в структуре предложения рабочей силы. С точки зрения профессионально-квалификационного уровня нанимаемой рабочей силы структура спроса подразделяется на следующие основные группы:

- а) спрос на высококвалифицированную рабочую силу;
- б) спрос на рабочую силу средней квалификации;

- в) спрос на рабочую силу низкой квалификации;
- г) спрос на неквалифицированную рабочую силу.

При таком делении рабочей силы выявляются определенные закономерности в соотношении основных элементов структуры спроса. В условиях интенсивного развития научно-технического прогресса преобладает спрос на квалифицированную и высококвалифицированную рабочую силу, а при низком технико-технологическом уровне производства преобладает спрос на рабочую силу невысокой квалификации.

С качественной стороны спрос на труд выражает экономические отношения. Спрос как экономическую категорию следует рассматривать в связке с понятием «предложение труда». Это парная категория, имеющая два полюса своего проявления и четко выраженные взаимосвязь и взаимообусловленность. Без спроса предложение рабочей силы не может быть реализовано. В свою очередь, без предложения рабочей силы спрос на нее остается также нереализованным ни количественно, ни качественно. Спрос и предложение являются основными категориями рынка труда, определяют его функциональное назначение и экономическую суть связанных с ним отношений по поводу купли-продажи рабочей силы. Они создают рыночную основу для производительного потребления товара рабочая сила, которое совершается в процессе материального и нематериального производства.

Спрос на труд внешне выступает как явление субъективное, как продукт и инструмент кадровой политики предприятия — найма работников в требуемом количестве и с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками для осуществления трудовой деятельности. Спрос на рабочую силу имеет и объективную экономическую основу. Он объективен, поскольку объективно само производство материальных благ и услуг, осуществляемых рабочей силой. На микроуровне спрос на рабочую силу предъявляется со стороны первичного звена общественного производства — предприятия (организации). Свобода выбора сфер деятельности и самостоятельность субъектов рынка в принятии решений — фундамент рыночной экономики. В этих условиях предприятие осуществляет предпринимательство на свой страх и риск. Предприятие (собственник) закупает все необходимые для производства ресурсы, организует выпуск продукции, определяет производственную и сбытовую, или маркетинговую стратегию, обеспечивает реализацию продукции на конкурентном рынке, преследуя цель максимизации прибыли.

Индивидуальный и совокупный спрос на рабочую силу. Основным субъектом рынка или хозяйствующей единицей является

• Предприятие (фирма), находящееся в индивидуальной или корпоративной собственности, функционирующее в рамках негосударственного сектора экономики. При всей важности предприятий и фирм в формировании спроса на рабочую силу они как субъект рынка представляют собой индивидуальный капитал, т. е. предъявляют *индивидуальный спрос*. Индивидуальный капитал охватывает лишь часть предложения рабочей силы, которое формируется на уровне отрасли, а не на уровне отдельного предприятия. Следовательно, наряду с индивидуальным спросом существует совокупный спрос на рабочую силу.

Совокупный спрос на рабочую силу формируется на различных уровнях. Во-первых, это уровень отдельного предприятия, т. е. индивидуальный спрос, предъявляемый на рынке труда индивидуальным капиталом. Величина этого спроса по отношению к суммарной величине предложения рабочей силы незначительна. Следующей ступенью формирования совокупного спроса на рабочую силу является отрасль, на уровне которой формируется предложение рабочей силы. Величина спроса на рабочую силу в данной конкретной отрасли может быть определена как сумма спроса всех индивидуальных предприятий, функционирующих в этой отрасли. В масштабе национальной экономики имеется множество отраслей, но в каждой отдельно взятой отрасли функционирует большое число частнопредпринимательских организаций, предъявляющих спрос на рабочую силу.

В связи с тем что в экономике происходит перелив капитала из одних отраслей в другие, то и спрос на рабочую силу перемещается вслед за капиталом. Это приводит к сжатию спроса в отраслях, в которых наблюдается отток капитала, и расширению «спроса в отраслях, куда капитал направляется. Межотраслевые и межрегиональные процессы движения капитала и труда обуславливают стихийное перераспределение рабочей силы. Поэтому совокупный спрос в рамках комплекса отраслей частного сектора экономики в целом будет равен сумме спроса всех отраслей, входящих в данный комплекс. Это основные ступени формирования совокупного спроса на рабочую силу, характерные для частного сектора рыночной экономики.

Спрос на труд в государственном секторе. В современных условиях преобладает смешанная экономика. В ней функционируют частный и государственный секторы, предъявляющие спрос на рабочую силу на рынке труда. Но государственный спрос на труд на общенациональном и региональном уровнях имеет определенные отличия. Спрос на труд в государственном секторе подразделяется на две группы. Первая группа — это спрос в сфере

материального производства. Государственное регулирование охватывает сферу производства и сферу обращения, рынок товаров и рынок труда, малый бизнес, финансы и кредит, условия труда и трудовые отношения, т. е. практически все сферы экономической жизни. Активное участие государства в экономике означает, что оно выступает в экономической сфере в качестве предпринимателя и соответственно предъявляет спрос на рабочую силу, объем которого достигает значительных размеров.

Вторая группа — это государственный спрос на рабочую силу в сфере нематериального производства. В рамках государственного сектора находятся отрасли нерыночного характера. Это отрасли социальной сферы: образование, здравоохранение, культура и т. д. К нерыночным отраслям, находящимся в зоне государственного спроса на рабочую силу, относится аппарат государственного управления на всех уровнях — федеральном, региональном и местном. Спрос на рабочую силу в государственном секторе экономики имеет свои особенности. Если в частном секторе на уровне индивидуальных предприятий и в рамках всего комплекса отраслей спрос на рабочую силу определяется эффективностью производства, возможностями максимизации прибыли, то в государственном секторе спрос определяется общественными потребностями в достижении социально значимых целей общества.

Процесс формирования совокупного спроса на рабочую силу складывается из следующих звеньев:

- а) индивидуальный спрос отдельно взятого предприятия;
- б) суммарный спрос индивидуальных предприятий (фирм) данной отрасли;
- в) суммарный спрос всего комплекса отраслей частного сектора экономики;
- г) государственный спрос в сфере материального производства;
- д) государственный спрос в отраслях социальной сферы и государственного управления.

Совокупный спрос на рабочую силу в рамках национальной экономики в количественном отношении представляет собой агрегатную величину, слагающуюся из суммы спроса частного и государственного секторов экономики. В качественном отношении совокупный спрос на рабочую силу выражается общественными отношениями по поводу использования трудовых ресурсов в экономике страны в целом. Величина совокупного спроса на рабочую силу в тот или иной временной период, соотнесенная с общей численностью рабочей силы, позволяет определить уровень занятости экономически активного населения, а также уровень и масштабы безработицы. Таким образом, совокупный спрос на ра-

бочую силу выступает в качестве основы и неперемного условия государственного регулирования рынка труда, занятости и безработицы.

4.2. Эффект масштаба и эффект замещения

Эффектом масштаба называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и соответственно изменением величины издержек производства. Эффектом замещения называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение соотношения объемов используемых факторов производства, вызванное изменением цен на факторы производства. При изменении заработной платы эффект масштаба и эффект замещения по отношению к спросу на труд действуют однонаправленно. Но, при изменении цены на капитал — разнонаправленно.

На рис. 4.2. показано первоначальное равновесие в точке A , когда предельный продукт труда и капитала в денежной форме соответствует ценам факторов w и r . Если цена труда снижается до w_1 , то в краткосрочном периоде фирма максимизирует прибыль, расширяя занятость при постоянном объеме капитала и перемещаясь вдоль линии K_0K_1 , например в точку B , где занятость равна L_1 , а новая, более низкая заработная плата соответствует предельному продукту труда в денежной форме.

В долгосрочном периоде SM представляет путь развития фирмы в соответствии с ценами факторов w и r . Если фирма минимизирует издержки, то она будет перемещаться в результате снижения цены труда вдоль изокванты Q_x до точки U , где линия QX и SM изокванты пересекаются. Движение вдоль изокванты Q_x между точками A и U возникает потому, что данный объем продукции может быть теперь произведен при минимальных издержках, если использовать большую долю более дешевого фактора — труда. Это движение отражает эффект замещения, так как представляет замещение капитала трудом, которое происходит в результате снижения цены труда относительно капитала, если фирма должна поддерживать первоначальный объем выпуска продукции. Поскольку изокванты выпуклы, эффект замещения от снижения заработной платы должен всегда выражаться в увеличении найма работников.

Движение вдоль линии OX между U и S определяется эффектом масштаба от изменения заработной платы. Он показывает, как увеличивается занятость на фирме, если цены на факторы остаются неизменными на новом уровне, а равновесный объем про-

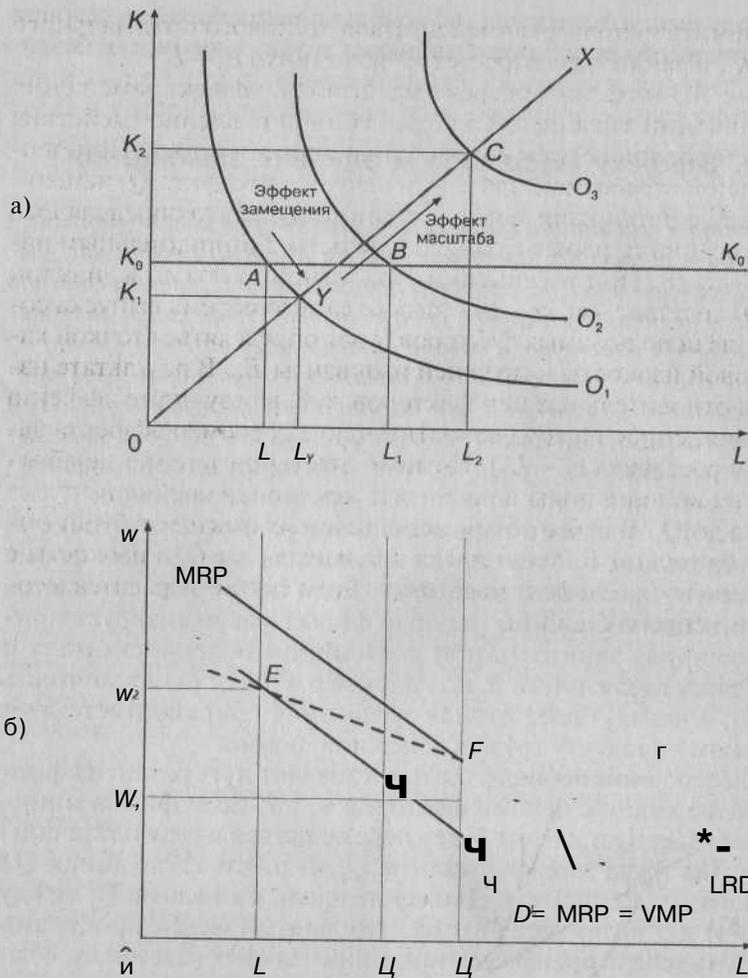


Рис. 4.2. Эффект масштаба и эффект замещения (а) и долгосрочная кривая спроса на труд фирмы при снижении заработной платы (б)

дукции возрастает в результате снижения заработной платы. Эффект масштаба от снижения заработной платы с w_0 до w_1 выражается в увеличении занятости с L_0 до L_1 . Точки E_0 и E_1 находятся на кривой долгосрочного спроса на труд фирмы, более эластичной, чем кривая краткосрочного спроса. В краткосрочном периоде эффект снижения заработной платы с w_0 до w_1 заключается в увеличении занятости с L до L_1 . В долгосрочном периоде фирма мо-

жет увеличить использование капитала до нового оптимального уровня K_2 , и занятость возрастет на величину $(L_2 - L_0)$. На рис. 4.3 показаны эффект масштаба и эффект замещения при увеличении заработной платы. Однонаправленное действие этих факторов приведет к сокращению спроса на труд. При первоначальной заработной плате w_0 и выпуске продукта Q_0 использовалось K_0 единиц капитала и L_0 единиц труда, что определялось точкой касания E_0 изокванты Q_0 и изокосты с отрицательным наклоном $-w_0/r_0$. При увеличении заработной платы до w_1 , наклон изокосты составит $-w_1/r_0$. Для того же самого объема выпуска соотношение используемых факторов будет определяться точкой касания новой изокосты и прежней изокванты E_1 . В результате изменения относительных цен факторов, т. е. в результате эффекта замещения, спрос на труд сократится до L_1 , размер эффекта замещения составит $(L_0 - L_1)$. Помимо этого повышение заработной платы вызовет повышение издержек и сокращение выпуска продукта до Q_1 . В итоге объем используемых факторов будет определяться точкой E_1 , точкой касания изокванты Q_1 и изокосты с наклоном $-w_1/r_0$. Эффект масштаба в этом случае выразится в сокращении спроса с L_1 до L_2 .

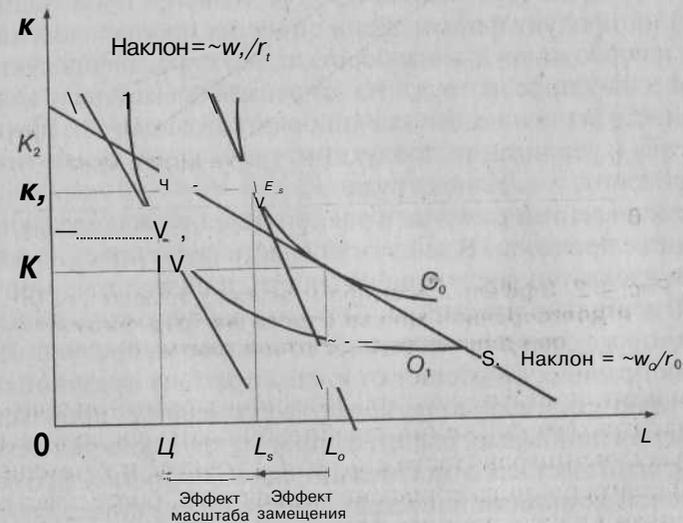


Рис. 4.3. Эффект масштаба и эффект замещения при росте заработной платы

4.3. Эластичность спроса на труд и законы производного спроса

Факторы спроса на труд на микроуровне. К числу факторов, непосредственно определяющих объем, структуру и динамику спроса на труд на микроуровне, относятся спрос на производимую предприятием (фирмой) продукцию, ее прибыльная реализация, эффективность функционирования в конкурентной среде, измеряемая нормой и массой получаемой прибыли. Связь между спросом на продукцию фирмы и спросом фирмы на рабочую силу может быть выражена следующей закономерностью: чем выше спрос на продукцию фирмы и, следовательно, выше эффективность ее функционирования, тем больше объем спроса на труд, предъявляемого данной фирмой на рынке труда. И наоборот, чем меньше спрос на продукцию фирмы и, следовательно, ниже эффективность ее хозяйственной деятельности, тем меньше спрос фирмы на рабочую силу.

Спрос на продукцию выступает как доминанта в определении спроса на рабочую силу. С экономической точки зрения при увеличении спроса на продукцию при прочих равных условиях повышается норма и масса прибыли, что предопределяет величину ее капитализируемой части, а следовательно, масштаб и темпы роста спроса на труд. Спрос на труд является производным от спроса на продукт фирмы. Если спрос на продукт повышается, растет и спрос на труд, и наоборот: падает спрос на продукт — сокращается и спрос на труд. Эта зависимость выступает как закономерность рыночных отношений, охватывающая как сферу производства и реализации продукции, так и сферу купли-продажи рабочей силы, т. е. рынок труда.

Представленная схема не в полной мере отражает реально происходящие процессы. В действительности рост спроса на рабочую силу не адекватен росту прибыльности производственной и рыночной деятельности фирмы. Спрос на рабочую силу повышается не в той же самой пропорции, что и спрос на продукцию фирмы. Как правило, он отстает от роста спроса на продукцию. Может возникнуть и ситуация, когда эффективность производства, измеряемая прибылью, растет, а спрос на труд остается неизменным и даже падает как относительно, так и абсолютно. Кроме того, в рыночной экономике на микро- и макроуровне существуют ограничения спроса на рабочую силу, заложенные в рыночных отношениях и в самих условиях производства. К их числу относятся научно-технический прогресс и обусловленное им движение про-

дуктивности труда, внутриотраслевая и межотраслевая конкуренция, цены.

Соотношение цены на продукцию и занятости на фирме есть простое (денежное) выражение соотношения между спросом на продукцию и спросом на рабочую силу. Здесь причинно-следственная связь может быть выражена формулой: чем выше цена на производимую предприятием продукцию, тем выше его прибыль, тем больше, соответственно, возможности предприятия для найма дополнительных работников, и наоборот.

Роль цены в формировании спроса на рабочую силу. Связь между ростом цен на продукцию и расширением спроса на рабочую силу очевидна, но эта связь не столь жестка и прямолинейна. При этом действительной роли цены в формировании спроса на рабочую силу следует учитывать:

1) *эластичность спроса*, т. е. количественную меру изменения величины спроса при изменении цены товара, или соотношение темпов увеличения спроса, с одной стороны, и темпов роста цен — другой. Эластичность спроса измеряется отношением процентного изменения объема продаж (в натуральных единицах) к процентному изменению цены, оказавшему позитивное или негативное влияние на экономическое поведение покупателей, на величину и динамику спроса. Если спрос эластичен, т. е. если его величина изменяется быстрее, чем величина цены, то повышение цены на продукцию окажет позитивное воздействие на объем и динамику спроса на труд. Но если цены на продукцию растут быстрее, чем изменяется (растет) спрос, то последний становится неэластичным и позитивный эффект спроса на рабочую силу в конечном счете будет полностью погашен;

2) *границы движения цен*. Повышение цен на продукцию не может быть безграничным, оно имеет свои пределы. Закон спроса четко определяет эти пределы. Величина спроса изменяется в обратном отношении к цене: чем выше цена товара, тем ниже спрос, и наоборот, чем ниже цена, тем выше спрос. Позитивный эффект повышения спроса на продукцию фирмы и соответствующего роста цен с точки зрения увеличения объема предъявляемого фирмой спроса на рабочую силу может быть достигнут лишь при условии, если спрос на продукцию фирмы будет достаточно эластичным, а повышательное движение цен будет происходить в границах, обеспечивающих конкурентоспособность товаров;

3) *цену спроса на труд*. Величина и динамика спроса фирмы на труд зависят от цены на продукцию и от цены самого труда. Производство продукции требует от фирмы определенных затрат на

приобретение необходимых производственных ресурсов, классифицируемых как экономические или вмененные издержки производства. Они подразделяются на внешние и внутренние, постоянные и переменные. Подавляющую массу издержек производств; фирмы в большинстве отраслей составляют затраты на оплату труда. Величина цены рабочей силы и ее динамика существенно влияют на все основные категории (предельную производительность труда, предельный продукт труда и т. д.), от которых в решающей степени зависят объем, структура и динамика спроса на труд.

Законы производного спроса Маршалла—Хикса. Изменение эластичности спроса на труд определяют четыре закона производного спроса Маршалла—Хикса. Они утверждают, что при прочих равных условиях прямая эластичности спроса на определенный вид труда по заработной плате тем выше, чем:

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

Первый закон — закон эластичности спроса по цене на производимый фирмой продукт. Этот закон связан с характером спроса на труд как производного спроса и, следовательно, с тем, что при прочих равных условиях количество применяемого труда зависит от объема продукта, на который предъявляется спрос на рынке. Этот закон в большей степени относится к эффекту масштаба, чем к эффекту замещения. Сокращение заработной платы снижает издержки и цены и вызывает увеличение спроса на продукт. Чем выше эластичность спроса на продукт при прочих равных условиях, тем больше будет дополнительный продукт, потребленный рынком при каждом данном снижении цены продукта. В этом случае имеет место больший эффект масштаба и, следовательно, более существенный рост спроса на труд.

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

Третий закон — закон эластичности предложения других факторов производства. Если два фактора являются заменителями, то повышение ставки заработной платы порождает замещение труда капиталом при прочих равных условиях. Когда эффект масштаба, снижающий объем производства, незначителен, эффект замещения снижает спрос на труд. Если предложение капитала в отрасли высокоэластично, то наблюдается эффект замещения. Аналогичные аргументы приемлемы, когда производство расширяется. Любое замещение капитала трудом, вызванное снижением заработной платы, столкнется с противодействующим эффектом, обусловленным расширением производства.

Четвертый закон — закон доли трудовых издержек в общих издержках производства. Этот закон не абсолютен, он требует одного уточнения, касающегося эластичности замещения факторов производства. Данный закон выполняется, если эластичность замещения факторов производства меньше эластичности спроса на продукт. Если же эластичность замещения факторов производства больше эластичности спроса на продукт, то ситуация обратная: чем выше доля трудовых издержек в совокупных издержках, тем ниже эластичность спроса на труд.

Издержки и спрос на труд. Издержки имеют сложную структуру и не состоят только из расходов на заработную плату. Трудовые издержки, кроме заработной платы, включают расходы на найм и отбор работников, затраты на обучение и повышение квалификации, расходы на предоставление дополнительных благ и выходы работникам и др. Эти виды трудовых издержек не связаны с отработанным временем, а зависят от численности нанятых работников. Поэтому в отличие от заработной платы, которую можно определить как *переменные трудовые издержки*, они называются *постоянными, или квазипостоянными издержками*. В практической деятельности выделяют два вида постоянных трудовых издержек. Первый вид — это издержки, связанные с движением рабочей силы и состоящие из затрат на найм и увольнение. Эти затраты зависят от числа вновь нанятых работников, уволившихся и уволенных. Они носят разовый характер, и их можно назвать *единовременными постоянными издержками*. Второй вид — *текущие постоянные издержки*. К ним относятся все выплаты, которые производятся на протяжении всего периода использования рабочей силы и которые не связаны с отработанным рабочим временем.

В общем виде модель спроса на труд с учетом квазипостоянных издержек можно представить следующим образом. В каждый период времени издержки работодателя составят заработную

плату, переменные трудовые издержки и текущие постоянные издержки, а также единовременные постоянные издержки, связанные с наймом и увольнением работников. Таким образом, из модифицированной модели спроса на труд следует, что даже при совершенной конкуренции на рынке труда в каждый период времени предельный продукт в денежной форме превышает заработную плату.

Заработная плата и спрос на рабочую силу. Заработная плата оказывает значительное влияние на рынок труда, занятость и безработицу, одновременно воздействует на формирование спроса на рабочую силу и предложения рабочей силы. Одновременно заработная плата существенным образом затрагивает экономические интересы основных контрагентов рынка труда — покупателей рабочей силы (предпринимателей) и ее продавцов (наемных работников). Рассмотрим более подробно связь заработной платы, ее величины и динамики с движением спроса на рабочую силу. В рыночной экономике рабочая сила становится первостепенным фактором производства, без которого производство становится невозможным. И каждый раз, когда предприниматель решает начать выпуск какой-либо продукции, он должен выйти на рынок труда, чтобы приобрести рабочую силу в определенном количестве и требуемого качества.

Необходимость купли рабочей силы побуждает предпринимателя, прежде чем обратиться на рынок труда, определить цену спроса на труд, или ставку заработной платы. Она определяется соотношением спроса и предложения на рынке труда. В точке пересечения кривых спроса и предложения возникает так называемая *равновесная цена труда*, или *средняя ставка заработной платы* по каждому конкретному виду труда. Формирование цены рабочей силы здесь представлено в идеальных условиях. В действительности таких условий никогда не существовало. Определение цены труда осуществляется в условиях несовершенной конкуренции и испытывает сильное воздействие таких факторов, как монополия спроса на труд, монополия предложения труда, государственное регулирование рынка труда. Ставка заработной платы на уровне фирмы может определяться по каждому конкретному виду труда на основе концепций предельной производительности и предельного продукта труда, т. е. исходя из расчетного соотношения этой цены и ожидаемой прибыли. Зависимость спроса фирмы на рабочую силу от величины и динамики заработной платы — важнейший элемент рыночных отношений в сфере труда, определяющий в конечном счете уровень и движение занятости и безработицы.

¹ Цена труда может формироваться на основе высокой или низкой заработной платы. Высокая заработная плата рассматривается как главная причина ограничения спроса фирм на рабочую силу, его падения и, следовательно, снижения уровня занятости, роста безработицы. Отрицательное воздействие высокой заработной платы на движение спроса на рабочую силу обусловлено законом спроса. Применительно к рынку труда закон Ироса гласит: чем выше цена товара рабочая сила, тем ниже Ипрос, и наоборот, чем ниже цена, тем выше спрос на данный ИИецифический товар. Закон спроса вскрывает объективную взаимосвязь между заработной платой и прибылью, непосредственно воздействующую на масштаб и динамику спроса на рабочую силу. Заработная плата существенным образом затрагивает экономические интересы фирмы, поскольку является определяющим компонентом издержек производства. Однако высокая заработная плата имеет и положительное значение. Повышение заработной платы означает рост покупательной способности наемных работников. Это увеличивает объем реализации продукции, максимизирует прибыль, в результате увеличивается спрос на рабочую силу. Мировой опыт показывает, что постоянно существует возможность увеличения спроса фирм на рабочую силу при повышении Иощемс уровне заработной платы, связанная с ростом эффективности Иости производства.

Роль низкой заработной платы в формировании спроса на рабочую силу противоречива. Понижение уровня оплаты труда автоматически не влечет за собой расширение спроса на рабочую силу. Возможности расширения спроса в данной ситуации существенно ограничиваются факторами экономического, социального и правового характера. Отметим, что спрос на рабочую силу — величина производная, зависящая от спроса на продукцию фирмы, а ее реализация зависит от покупательной способности потребителей, основную массу которых составляют наемные работники. Поэтому снижение заработной платы означает падение покупательной способности потребителей и, следовательно, уменьшение емкости внутреннего рынка со всеми вытекающими негативными последствиями.

Понижение заработной платы неизбежно наталкивается на сопротивление объективных требований воспроизводства рабочей силы. Величина заработной платы в каждый данный момент должна быть достаточной для удовлетворения материальных и нематериальных потребностей наемного работника и членов его семьи. Понижение заработной платы до минимального уровня

подорвет процесс воспроизводства рабочей силы. Низкая заработная плата разрушает мотивацию к производительному труду, подрывает заинтересованность в труде, порождает равнодушие, ослабляет дисциплину труда, вызывает высокую текучесть рабочей силы, что наносит существенный экономический ущерб хозяйственной деятельности фирм. Низкий уровень заработной платы не стимулирует предложения рабочей силы и, достигнув критической точки, порождает и усиливает отток рабочей силы с предприятий, сокращение занятости.

Значительную роль в регулировании минимального уровня оплаты труда играет государство. Законодательное установление минимальной величины заработной платы создает надежную социальную защиту работников наемного труда от произвола работодателей и попыток понижения оплаты труда ниже установленного минимума. Велика и роль профсоюзов в защите прав работников в сфере трудовых отношений, включая и вопросы оплаты труда. У современных профсоюзов достаточно сил и средств для воздействия на спрос и предложение рабочей силы. Они способны защищать экономические интересы наемных работников, добиваться повышения оплаты труда и не допускать ее понижения предпринимателями. Понижение заработной платы может привести к нарастанию социальной напряженности, вызвать протест работников в форме забастовок, способных принести предприятиям ощутимые экономические потери.

4.4. Спрос на различные виды труда

Дифференциация спроса на труд. Простая модель спроса на труд предполагает существование двух факторов — капитала и труда. Однако труд нельзя рассматривать как однородный. На самом деле работники различаются по профессиям, специальностям, квалификации, полу, возрасту. Спрос на труд определяется конкретными видами труда, которые выполняются на предприятии в соответствии с его производственным профилем. Расширение модели спроса на труд предполагает как минимум наличие труда двух видов — квалифицированного и неквалифицированного.

Следовательно, спрос на труд строго дифференцирован по количеству и профессиональному многообразию видов труда. В современных условиях структура спроса на труд чрезвычайно сложна, поскольку в рамках общественного разделения труда существуют десятки тысяч конкретных видов труда. Дифференциация

Испроса на труд возрастает по мере усложнения выполняемых совокупным работником видов труда и, наоборот, сокращается по мере их сужения. Она будет ниже на узкоспециализированных предприятиях и значительно выше на крупных многопрофильных предприятиях. Когда несколько видов труда являются факторами Производства, нельзя говорить об одной эластичности спроса на труд в долгосрочном периоде. Работодатели по-разному реагируют на процентное изменение заработной платы различных групп работников. Спрос на труд работников, обладающих меньшим Келовеческим капиталом, более эластичен.

Отдельно взятое предприятие отражает тот или иной аспект Системы общественного разделения труда, и его место в этой системе выражается уровнем развития внутрифирменного разделения труда. Масштабы внутрифирменного разделения труда многообразны — от нескольких наименований до нескольких тысяч видов конкретного труда. Развитие научно-технического прогресса расширяет круг конкретных видов труда, и соответственно происходят сдвиги в структуре спроса на рабочую силу. Такая подвижность, изменчивость структуры спроса вызывает необходимость соответствующих сдвигов в структуре предложения рабочей силы.

Спрос на труд и занятость. Спрос на различные виды труда зависит от занятости на условиях полного или неполного рабочего времени. Труд работников, занятых на условиях полного рабочего времени, и труд работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, можно рассматривать как два различных вида труда. При прочих равных условиях неполная занятость будет возрастать относительно полной, если почасовые трудовые издержки работников, занятых неполное рабочее время, меньше, чем работников, занятых полное рабочее время. Причины меньших издержек при неполной занятости могут быть следующие: почасовая оплата и дополнительные выплаты у таких работников ниже, чем у занятых полное рабочее время; работники, занятые неполный рабочий день, не включаются в программы дополнительного социального страхования и не имеют права на выходное пособие.

Выбор конкретной комбинации работников, занятых полное и (неполное рабочее время, зависит от их относительных трудовых издержек и производительности. Производительность труда работников, занятых полное и неполное рабочее время, может различаться. Например, производительность занятых полное рабочее время может быть ниже из-за усталости, накапливающейся в орга-

низме; на некоторых работах требуется высокая концентрация внимания и энергии, и здесь целесообразно использовать работников неполное рабочее время. С другой стороны, работники, занятые неполное рабочее время, менее производительны на тех работах, где требуется длительное наблюдение за производственным процессом для принятия решений по работе. В общем виде соотношение спроса на труд будет зависеть от конкретных производственных условий.

Спрос на труд в различных секторах. В государственном секторе и некоммерческих организациях спрос на труд имеет свои особенности. Объем государственных услуг будет зависеть от бюджетных ограничений и единичных затрат на предоставляемые услуги. Решения, принимаемые государственными органами управления, образуют основу для спроса на услуги государственных служащих. Государство сопоставляет объем предоставляемых услуг с затратами на финансирование этого количества услуг, которые возлагаются на налогоплательщиков, образуя бюджетные ограничения. При этом учитывается стоимость товаров и услуг, предоставляемых как частным, так и государственным сектором, и общий объем услуг, предлагаемых обществу.

Вместе с тем избиратели заинтересованы как в объеме получаемых ими общественных услуг, так и в количестве бюджетных средств, остающихся после оплаты этих услуг. Следовательно, рост стоимости государственных услуг ведет к сокращению спроса на эти услуги, так же как и повышение цены на какой-то товар заставляет потребителя сократить покупки данного товара. Другими словами, увеличение заработной платы государственных служащих должно заставлять государственных работодателей сокращать спрос на труд. Спрос на труд в данном секторе зависит от таких факторов, как общие ресурсы, имеющиеся в распоряжении общества, уровень потребностей в общественных услугах и т. п. Поскольку спрос на услуги общественного сектора менее эластичен по цене, чем спрос на товары и услуги частного сектора, то спрос на труд в общественном секторе будет менее эластичен, чем спрос на труд в частном секторе.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите основные предпосылки спроса на труд.
2. Чем определяется структура спроса на рабочую силу?
3. Дайте количественную и качественную характеристики спроса на труд.

4. Объясните эффект масштаба и эффект замещения по отношению к спросу на труд.
5. Назовите основные элементы, определяющие объем и динамику спроса на труд.
6. Из чего складывается совокупный спрос на рабочую силу?
7. В чем сущность законов производного спроса на труд?
8. Охарактеризуйте особенности спроса на труд различных видов.

Тема 5 ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА

План занятия:

1. Предложение труда и факторы, его определяющие.
2. Модель индивидуального предложения труда.
3. Простая модель предложения труда.
- 4; Влияние налогообложения и программ социальной помощи на предложение труда.

5.1. Предложение труда и факторы, его определяющие

Экономическое содержание предложения труда. *По своему экономическому содержанию предложение труда — это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара — работодателю за определенную плату, на определенный период времени.* В данном случае наемный работник выступает лишь как потенциальный продавец товара рабочая сила, а работодатель как потенциальный покупатель данного товара, т. е. это ситуация предлагаемой, а не покупаемой рабочей силы.

Предложение труда является одним из элементов категории «спрос — предложение», составляющие которой тесно связаны между собой, взаимообусловлены и взаимосвязаны. *Спрос на труд предполагает его предложение, а предложение предполагает спрос.* Таким образом, предложение труда является экономической категорией, выражающей отношения собственности двух вступающих во взаимодействие товаровладельцев: работодателя (собственность на средства производства) и наемного работника (собственность на рабочую силу). Это отношение двух собственников, формально равноправных, экономически неравноправных, но взаимосвязанных и находящихся в постоянном взаимодействии.

Предложение труда, в том числе и продолжительность работы, зависит от индивидуальной установки на труд и досуг. Свободное время (досуг) имеет важное значение для развития личности, ее самовыражения, для занятий другими интересными видами деятельности. Безусловно, труд — основа жизнедеятельности человека, и все же далеко не весь смысл жизни заключается в труде. Именно с этим связана многолетняя борьба трудящихся за ограничение рабочего времени. Первой конвенцией МОТ стала при-

юная в 1919 г. на Международной конференции труда Конвенция «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и 48 часов в неделю». По мере рлштия общества, с ростом доходов населения увеличивается потребность в досуге и снижается предложение труда, и наоборот. Снижение жизненного уровня населения в России привело к тому, «мо увеличивается предложение труда со стороны женщин-домохозяек, пенсионеров, учащихся и студентов, которые при лучших Условиях жизни не стремились бы работать.

Факторы, определяющие предложение труда. Предложение труда зависит от воздействия ряда факторов. Прежде всего оно зависит от численности населения и его трудоспособной части. Демографические процессы воспроизводства населения составляют основу формирования его потребности в рабочих местах. Влияние демографического фактора на предложение труда связано с изменением численности экономически активного населения. В России за последние годы численность экономически активного населения неуклонно снижается, что вызвано отрицательным естественным приростом населения в предыдущие годы. Несмотря на негативный характер этих изменений с точки зрения общества, демографический спад в некоторой степени сокращает напряженность на рынке труда, поскольку уменьшает число претендующих на рабочие места.

Предложение труда зависит и от индивидуальных предпочтений: работать или не работать, сколько времени тратить на оплачиваемую работу, досуг и работу дома. Следует учитывать, что работающее население состоит из индивидов, которые отличаются друг от друга многими признаками, оказывающими влияние на предложение труда и заработную плату. Главные признаки определяются возрастом и опытом, полом, способностями и квалификацией, отношением к работе и риску, выбором местоположения региона.

Возраст и опыт. Четкие различия в оплате труда проявляются в большинстве групп рабочих, составленных с учетом уровня доходов в зависимости от возраста. Заработная плата увеличивается вместе с возрастом, достигает пика, а затем начинает падать. Пик заработной платы варьирует у различных категорий работников. У работников физического труда самые высокие заработки отмечаются в возрасте 30—40 лет, когда у человека проявляется наивысшая физическая выносливость. У работников умственного труда заработки увеличиваются до 60 лет, что отражает рост производительности в связи с накопленным опытом.

Пол. Женщины зарабатывают в среднем меньше, чем мужчины, в большинстве развитых стран. Однозначного объяснения здесь нет. Дело в том, что женщины часто покидают работу на период воспитания детей. Другое объяснение различий в оплате труда заключается в том, что женщины подвергаются дискриминации на рынке труда. Дискриминация проявляется в том, что труд женщин такой же производительности, как и труд мужчин, оплачивается в меньшем размере.

Способности и квалификация. У каждого работника способности и квалификация имеют как генетическое происхождение, так и приобретаются в процессе образования и обучения. Каждый индивид вынужден решить вопрос о том, выходить на рынок труда сразу после завершения установленного законом минимального образования или продлить его, чтобы получить дополнительную квалификацию. Приобретение знаний и развитие способностей, увеличивающих доходы, получили название процесса производства человеческого капитала. Подход с позиции человеческого капитала предполагает, что различия в заработной плате отражают неодинаковую производительность различных рабочих. Высококвалифицированные рабочие создают больший по стоимости продукт и соответственно получают более высокую заработную плату. Следовательно, перед отдельными рабочими стоит задача определить уровень инвестиций в саморазвитие, чтобы поднять собственную производительность труда.

Отношение к работе и риску. Как уже отмечалось, работник постоянно сталкивается с выбором между заработком и отказом от части дохода в пользу досуга. Неодинаковое отношение к работе объясняет значительную долю различий и в доходах. Одни успевают в день быть занятыми даже на двух работах, другие трудятся неполный рабочий день, а третьи вообще не желают работать, а живут на социальные пособия, обеспечивающие минимум жизненных средств. Отношение к риску — важный источник различий в доходах, происходящий из индивидуальных особенностей работника. Многие профессии являются относительно безопасными, приносящими ограниченный, недостаточный пожизненный доход. Другие профессии приносят довольно высокие доходы, но связаны с реальной опасностью для здоровья. Люди отличаются склонностью к рискованным работам. Различная степень этой склонности отражается на уровне их доходов.

Местоположение региона. Региональное местонахождение является признаком, который отражается на заработной плате рабочей силы. Оплата труда у работников с одинаковым уровнем ква-

лификации и одной профессии может значительно варьировать в зависимости от местонахождения. Работники могут перемещаться из низкооплачиваемых в высокооплачиваемые регионы. Однако региональная мобильность труда является ограниченной, особенно в краткосрочные периоды. Кроме того, перемещение рабочей силы может тормозиться социальными и психологическими факторами.

Заработная плата. Предложение труда зависит также от уровня и структуры заработной платы. Как правило, с ростом уровня заработной платы увеличивается предложение труда. Однако влияние индивидуальных и психологических, социологических, культурных, этнических факторов на предложение труда делает взаимосвязь между заработной платой и предложением труда неоднозначной. Так, если индивид больше ценит расширение свободного времени, чем рост денежного вознаграждения, то увеличение заработной платы может и не сопровождаться ростом предложения труда. Показатель, отражающий, как изменяется предложение труда в зависимости от изменения заработной платы, называется *эластичностью предложения труда*:

$$\text{Эластичность предложения труда} = \frac{\% \text{ изменения предложения труда}}{\% \text{ изменения заработной платы}}$$

Например, если 1% роста заработной платы увеличивает предложение труда на 0,5%, то эластичность предложения труда равна 0,5. Если 1% роста заработной платы уменьшает предложение труда на 1%, то эластичность труда составит - 1.

5.2. Модель индивидуального предложения труда

Предложение труда начинается с работника (индивидуума). Каждый наемный работник, оказавшись безработным, начинает поиски работы, предлагая свою рабочую силу на рынке труда работодателям. В этом смысле предложение труда имеет индивидуальный характер. *Индивидуальное предложение труда* — это количество труда, которое предлагает работник при различных уровнях цены труда (зарботной платы).

Индивидуальная кривая предложения труда. Индивидуальная кривая предложения труда S_L (рис. 5.1) показывает зависимость величины предложения труда L от заработной платы w . В отличие от кривых предложения других факторов производства (капитала, земли) кривая предложения труда имеет специфический вид.

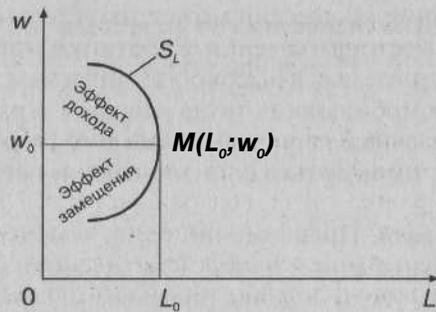


Рис. 5.1. Индивидуальная кривая предложения труда

Она состоит из двух участков. При ставках заработной платы от нуля до w_0 кривая предложения труда имеет положительный наклон. Это вызвано тем, что рынок труда — это специфический рынок, отличный от других товарных рынков и рынков факторов производства, поскольку на нем продается товар особого рода — рабочая сила. Влияние психологических факторов на процесс формирования предложения труда приводит к тому, что форму графика определяют два эффекта:

- при уровне заработной платы от нуля до w_0 — эффект замещения;
- от w_0 и выше — эффект дохода.

Эффект замещения показывает, что, когда заработная плата не достигла высокого уровня (w_0), позволяющего замещать свободное время свободным, индивид при увеличении заработной платы будет стремиться предлагать на рынке большее количество труда (от нуля до L_0). То есть индивид при повышении ставки заработной платы замещает свободное время рабочим, и наоборот (отсюда название этого эффекта):

$$\text{Эффект замещения} = \frac{\text{Изменение предложения труда}}{\text{Изменение заработной платы}} = \frac{\Delta S_L}{\Delta w} > 0.$$

Эффект дохода показывает, что при высоких ставках заработной платы (выше w_0) индивид имеет возможность, не уменьшая для себя общей полезности, увеличить свободное время за счет рабочего, сократив предложение труда (с L_0 до нуля). Такое решение вызвано увеличением его совокупных доходов (ЛК), поэтому данный эффект называется эффектом дохода.

$$\text{Эффект дохода} = \frac{\text{Изменение предложения труда}}{\text{Изменение дохода}} = \frac{\Delta S_L}{\Delta Y} < 0.$$

- **Эффекты отчаявшегося и дополнительного работника.** В период высокой безработицы часть людей разочаровывается в поиске работы и уходит с рынка труда, возвращаясь к ведению домашнего хозяйства, учебе, или досрочно выходит на пенсию. Такое явление в экономике называется *эффектом отчаявшегося работника*. В случае когда в период безработицы часть людей выходит на рынок труда, чтобы поддержать доход семьи, который уменьшился из-за потери работы одним из основных работников семьи, это явление получило название *эффекта дополнительного работника*.

Изменение уровня безработицы влияет на изменение ожидаемой заработной платы и других доходов, поэтому эффекты отчаявшегося и дополнительного работника могут в краткосрочном периоде рассматриваться как эффект замещения и эффект дохода в предложении труда. Высокий уровень безработицы означает, что при потере работы основным работником в семье доход семьи временно сокращается и другие члены семьи будут стремиться выйти на рынок труда, чтобы компенсировать потери дохода. Возникает эффект дохода, который приводит к эффекту дополнительного работника. Эффекты дополнительного и отчаявшегося работника действуют в противоположном направлении. Как правило, эффект дополнительного работника уступает эффекту отчаявшегося работника, так как тенденция к увеличению участия в рабочей силе сокращает возможное число дополнительных работников.

5.3. Простая модель предложения труда

- Как вытекает из модели индивидуального предложения труда, для любого работника свободное время F и количество благ G , которое он может приобрести на заработную плату, являются основными факторами, определяющими индивидуальную полезность U . Следовательно,

$$U = f(G; F).$$

В сумме рабочее время L и свободное время F составляют все время работника, которым он может распоряжаться:

$$T = L + F. \quad (1)$$

Больше этого времени он не может израсходовать, поэтому это составляет его ограничение во времени. Кроме ограничения во времени работник имеет ограничения в денежных средствах (бюджетное ограничение). Он не может приобрести благ на сумму большую, чем сумма его заработной платы w и нетрудового дохода Y . Нетрудовой доход — это доход, который получен работником вне труда, например рентные доходы или наследство. Тогда, то количество благ G , которое работник сможет приобрести при данном уровне цен P , ограничено для него заработной платой за отработанное время. Отсюда следует, что формулу бюджетного ограничения можно записать в виде

$$PxG = wxL + Y' \quad (2)$$

Так как мы установили, что $T - L + F$, то

$$L = T - F \quad (3)$$

Подставляем в выражение (2) формулу (3) и имеем:

$$Px G = wx (T - F) + Y';$$

$$Px G = wx T - wx F + Y';$$

$$Px G + wx F = wx T + Y'.$$

Следовательно, полный доход (правая часть уравнения) равен набору благ ($w \times G$) по данным ценам и стоимости свободного времени, измеренного через ставку заработной платы ($w \times F$).

Отсюда следует, что работнику дает одинаковое удовлетворение (полезность) как потребление благ, так и использование свободного времени. Для работника они являются взаимозаменяемыми благами. Если работнику все равно, какую комбинацию свободного времени и благ предпочесть, то он находится в положении безразличия. Графическим представлением этого состояния является кривая безразличия, которая есть совокупность точек, показывающих альтернативные комбинации «досуг — благо», приносящих одинаковую полезность индивиду и к выбору которых он безразличен.

На рис. 5.2 представлена карта кривых безразличия «досуг — благо» U_0, U_1, U_2, U_3 . Она характеризует предпочтения индивида относительно различных комбинаций свободного времени F и благ G . Каждая кривая безразличия имеет отрицательный наклон, который показывает, что для того, чтобы увеличить количество часов досуга (AF), работник должен отказаться от некоторого количества благ (AC), так как в свободное время блага не создаются. В то же время, если работник хочет приобрести дополнительные бла-

га (DC), он должен отказаться от части досуга (AF). Отказ от части досуга и досуга одновременно показывает, какое количество труда он предложит при данной цене труда, что на рис. 5.2 отражено вектором L . Поэтому кривые безразличия в системе координат «досуг — благо» одновременно показывают изменения в системе «Предложение труда — потребление благ».

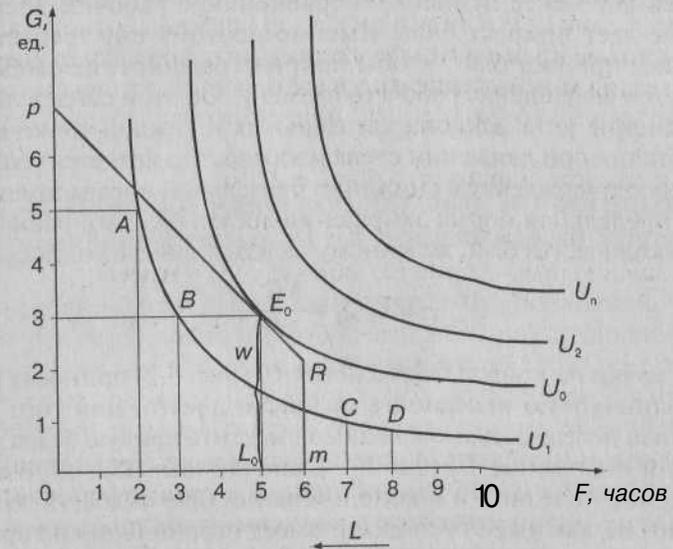


РИС. 5.2. Простая модель предложения труда

Как видно из рис. 5.2, в ситуации, когда работник имеет мало часов досуга (3 часа в точке B), то отказ еще от одного часа досуга (сокращение досуга с трех до двух часов) потребует компенсации благ в размере двух единиц (увеличение потребления благ с 3 единиц в точке B до 5 единиц в точке A), т. е. предельная норма замещения досуга на блага MRS_{FG} равна:

$$MRS_{FG} = \frac{2 \text{ ед. блага}}{1 \text{ час досуга}} = 2.$$

Однако когда время досуга работника возрастает с 3 до 8 часов в точке D , то отказ от дополнительного часа досуга потребует компенсации в виде всего 0,25 ед. блага, тогда предельная норма замещения составит:

$$MRS_{to} = \frac{0,25 \text{ ед. блага}}{1 \text{ час досуга}} = 0,25.$$

Анализ перемещения вдоль кривой безразличия из точки A и точку D показывает, что предельная норма замещения досуга (по мере роста часов досуга) сокращается. Это означает, что индивид работает все меньшее количество времени и досуг для него становится все менее ценным по сравнению с рабочим временем, которое дает прирост благ. Именно поэтому ему требуется все меньший прирост благ, чтобы покрыть расширение свободного времени и сокращение рабочего времени. Об этом свидетельствует и изменение угла наклона касательных к каждой точке кривой безразличия при движении слева направо, что является геометрическим подтверждением снижения предельной нормы замещения. Итак, предельная норма замещения досуга благами равна изменению количества благ, деленному на изменение часов досуга, или

$$MRS_{FG} = \frac{AC}{AF'}$$

Все точки на кривой безразличия U_0 (рис. 5.2) приносят работнику одинаковую полезность от благ и досуга. Для того чтобы увеличить полезность, необходимо сместить кривую безразличия вправо в положение U_2 или U_n . Сдвиг кривых $U_2 - U_n$ означает увеличение полезности в использовании благ и досуга. Но рост полезности, как уже отмечалось, имеет ограничения во времени и в доходах, которые можно представить в виде выражения

$$Px + G + wx + F = wx + T + Y'. \quad (4)$$

Графически линия бюджетного ограничения представляет собой ломаную pRm , где отрезок Rm — это нетрудовой доход (Y), а отрезок pR — это максимальный трудовой доход, полученный в случае, когда все время работника является рабочим (L). Наклон этого графика показывает ставку реальной заработной платы за единицу рабочего времени (w/p).

Как видно из рис. 5.2, линия бюджетного ограничения pRm касается кривой безразличия U_0 в точке E_0 . Кривая U_1 не является предпочтительной для работника, поскольку для него существует более лучшее сочетание благ и досуга, расположенное на более высокой кривой безразличия U_0 . Поэтому точка E_0 касания линии бюджетного ограничения pRm кривой безразличия U_0 показывает на максимизирующую полезность величину предложения труда L_0 . В данной точке предельная норма замещения досуга (MRS_{FC}) равна реальной заработной плате (w/p). Иными слова-

ми, в точке E_0 индивид, замещая досуг рабочим временем, получит дополнительно такую заработную плату, которая точно компенсирует ему работу в течение дополнительного часа. Таким образом, простая модель предложения труда показывает, что максимизирующее полезность предложение труда на рынке удовлетворяет условию

$$MRS_{w,p} = \frac{w}{p}$$

Теперь рассмотрим, как налоги и социальные трансферты (программы) изменяют выявленные взаимосвязи между предложением труда, досугом, потреблением благ и заработной платой.

5.4. Влияние налогообложения и программ социальной помощи на предложение труда

В простой модели предложения труда предполагается, что работник получает полный (без вычета налогов) трудовой доход. Влияние налога на доходы на предложение труда зависит от уровня налога на доходы и индивидуальных предпочтений в отношении работы и досуга. Отметим, что предложение труда непосредственно реагирует на изменения системы налогообложения. Введение налога на доходы аналогично (по своему воздействию на поведение работников) снижению заработной платы. Если за каждый час работы индивид получал заработную плату w , то после выплаты налога она будет равна $w(1 - t)$, где t — налоговая ставка. Последствия налогообложения отражены на рис. 5.3. Эффект налогообложения также может быть разделен на две части: эффект дохода (бюджета) и эффект замещения.

Эффект дохода. Эффект дохода состоит в том, что налог снижает благосостояние индивидов, что отражается в падении уровня полезности (U_0 смещается в положение U_x). В результате индивиды потребляют меньше благ и стремятся меньше отдыхать и больше работать. Чтобы показать эффект дохода при введении налога на доходы, на рис. 5.3 проведем к новой кривой безразличия U_x касательную (на графике пунктирная линия), параллельную исходной линии бюджетного ограничения pR . Точка касания E' показывает, что при введении налога свободное время сокращается с F_0 до F' , а рабочее время увеличивается на ту же величину, чтобы компенсировать снижение потребления благ с C_0 до G' . Это движение из точки E_0 в точку E' является графическим отражением эффекта дохода. Так как индивиды после введения на-

лога становятся беднее, они потребляют меньше благ и у них остается меньше времени для досуга.

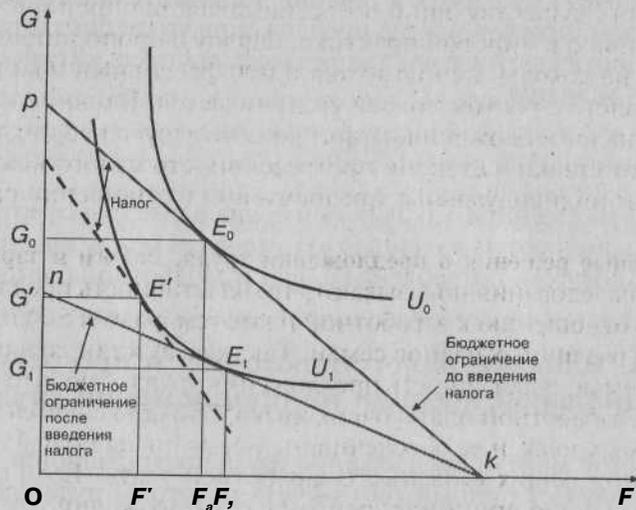


Рис. 5.3. Влияние налогообложения на предложение труда

Эффект замещения. Для того чтобы рассмотреть эффект замещения, сдвигаем линию бюджетного ограничения с rk до nk , оставляя индивида на той же кривой безразличия U_0 . Так как с изменением бюджета заработная плата индивида становится меньше, а рабочее время не изменяется, то у него становится меньше стимулов к работе. В результате индивид замещает потребление благ (сопряженных с рабочим временем) увеличением досуга с F_0 до F_1 . Движение из точки E_0 в точку E_1 на рис. 5.3 показывает эффект замещения. Как видим, введение налога на доходы приводит к действующим в противоположных направлениях эффектам дохода и замещения. В то время как эффект дохода заставляет индивида работать больше, эффект замещения склоняет его к меньшей работе.

Если эффект замещения больше эффекта дохода, то индивиды сокращают предложение труда, и наоборот. То есть снижение заработной платы в результате налогообложения может как снижать предложение труда, сокращая стимулы к труду (эффект замещения), так и расширять его (эффект дохода). Окончательный результат зависит от величин этих противоположных сил и уровня пропорционального налога на доходы (напомним, что пропорци-

ональным называется налог, ставка которого не изменяется с изменением уровня дохода; 13-процентный налог с доходов физических лиц, существующий в России, является пропорциональным). Однако в мировой практике, наряду с пропорциональным илогом на доходы, используется и прогрессивный налог, когда ставка налога с ростом дохода увеличивается. Влияние прогрессивного налогообложения на предложение труда неоднозначно и зависит от ставки и степени прогрессивности налогообложения, а также от индивидуальных предпочтений в отношении работы и досуга.

Семейные решения о предложении труда, налоги и заработная плата. Исследования показывают, что эластичность предложения труда по отношению к заработной плате (см. раздел 5.1) неодинакова для различных членов семьи. Так, для мужчин, являющихся Главой семьи, эластичность предложения труда относительно изменения заработной платы очень низка. Это объясняется тем, что Глава семьи должен ее обеспечивать, несмотря на повышение налогов, снижающих уровень его заработной платы. Если глава семьи единолично принимает решение о предложении труда («шовинистическая» модель семейных решений), то остальные члены семьи принимают свои решения о предложении труда, исходя из решений главы семьи, рассматривая заработную плату главы семьи как часть нетрудового дохода семьи.

У замужних женщин эластичность предложения труда (его изменчивость) по отношению к заработной плате высока, что свидетельствует о превышении эффекта замещения над эффектом дохода. Это, в частности, вызвано тем, что женщина кроме работы вне дома выполняет домашние обязанности, которые хотя и не имеют денежной формы и не облагаются налогами, но носят производительный характер. Когда женщина выходит на работу вне дома, то семья может оплачивать те услуги, которые она оказывала дома, нанятым со стороны работникам. И тогда предложение труда женщины вне дома экономически целесообразно только до тех пор, пока ее доходы с учетом налогообложения превышают ту сумму, которую платит семья за домашние услуги.

Но если налог на доходы возрастает так, что доход после уплаты налога окажется меньше той суммы, на которую женщина оказывала услуги в домохозяйстве, то по экономическим соображениям принимается семейное решение об отказе от работы. В данном случае мы имеем дело с другой моделью принятия семейных решений, предполагающей максимизацию общей семейной функции полезности. В данной модели количество часов работы каждого члена семьи зависит от ставки заработной платы других чле-

нов семьи, цены потребительских благ и нетрудового дохода семьи. В целом отметим, что многочисленные эмпирические исследования, проведенные западными учеными, не дали убедительных свидетельств того, что налог на доходы оказывает значительное отрицательное воздействие на предложение труда.

Программы социальной помощи и предложение труда. Предложение труда испытывает воздействие не только системы налогообложения, но и системы социального обеспечения. Дело в том, что социальные пособия представляют собой нетрудовые доходы, которые могут оказывать отрицательное воздействие на предложение труда, приводя к замещению рабочего времени свободным. Исследования западных ученых показывают, что влияние социальных пособий на предложение труда зависит от условий и форм их предоставления. Так, считается, что *пособие по демографическим признакам* (на детей, по беременности и родам), выплачиваемое независимо от уровня благосостояния, незначительно влияет на предложение труда. Единственной льготой, которая снижает предложение женского труда, считается пособие по уходу за ребенком, которое способствует продолжительному декретному отпуску. Однако только женщины, занятые неквалифицированным трудом, пользуются данной льготой в полной мере. Женщины с более высокими заработками возобновляют работу до истечения срока действия льгот.

Пособие по поддержанию благосостояния выплачивается тем, кто находится за чертой бедности и имеет доход ниже определенного уровня (прожиточного минимума). Но если с учетом социальных выплат совокупный доход индивида начинает превышать этот уровень, то, как правило, пособие начинает уменьшаться или отменяется, т. е. происходит как бы ЮО-процентное налогообложение заработной платы, и у индивида пропадают стимулы к работе и возникает стремление к замещению рабочего времени свободным.

Таким образом, к падению предложения труда может приводить несогласованность между налоговой и социальной политикой. Чтобы избежать отрицательного воздействия на предложение труда налоговой системы и системы социального обеспечения, западные ученые предлагают совместить выплату социальных пособий с системой налогообложения доходов. Такое совмещение называется *отрицательным подоходным налогом* (или *гарантированным доходом*), и действует он следующим образом: каждая семья или гражданин получают не ряд социальных пособий, а определенный гарантированный доход, а затем они выплачивают налог со всего дохода. Размер гарантированного дохода может менять-

И в зависимости от размера семьи и может быть выше для определенных групп, таких, как престарелые или инвалиды. Системой социального обеспечения управляют налоговые органы.

Вопросы для самопроверки

1. Что выражает предложение труда?
2. От каких факторов зависит предложение труда?
3. В чем состоит особенность индивидуального предложения тру-

Да?

4. Что показывают эффект замещения и эффект дохода?
5. Как вы понимаете эффекты отчаявшегося и дополнительного работника?
6. Что показывает простая модель предложения труда?
7. Какое влияние оказывают налогообложение и программы социальной помощи на предложение труда?

Тема 6 ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РЫНКОМ ТРУДА

План занятия:

1. Теории занятости.
2. Сущность и структура занятости.
3. Политика занятости и социальные гарантии.
4. Народно-хозяйственные и территориальные пропорции занятости.

6.1. Теории занятости

Рассматривая занятость как основной элемент рынка труда, можно выделить ряд подходов к анализу его функционирования, присущих основным направлениям экономической теории.

Классическая школа. Родоначальник классической школы А. Смит и его последователи (А. Маршалл и др.) считали, что цена, спрос и предложение — элементы механизма саморегуляции рынка труда, которая может быть нарушена только войнами и политическими взрывами. Важнейший момент классической теории — пояснение о том, что совокупный спрос всегда достаточен для реализации всего объема выпуска продукции. Численность занятых определяется соотношением спроса и предложения рабочей силы. Благодаря гибкости цены труда — реальной заработной платы — рынок труда всегда возвращается к состоянию равновесия. По мнению представителей классической школы, безработица носит исключительно добровольный характер, так как работники делают свободный выбор между занятостью по более низкой реальной ставке оплаты и безработицей. Заработная плата выступает в виде процента на вложенный человеческий капитал. Предприниматель получает доход от инвестиций физического капитала. Отсюда — бесконфликтность и справедливость распределения доходов между агентами производства.

Марксизм. К. Маркс полагал основной причиной неравновесия на рынке труда рост органического строения капитала: с техническим прогрессом возрастает капиталовооруженность труда, т. е. стоимость средств производства, приходящихся на одного работника. Таким образом, спрос на труд отстает от темпов накопления капитала. Наряду с этим Маркс отмечал влияние на спрос на труд цикличности функционирования рыночной экономики, обуславливающей чередование экономических подъемов и спадов.

Неоклассическая теория. В соответствии с неоклассической теорией (П. Самуэльсон, М. Фелдстайн, Р. Холл, позднее — Д. Гилдер, А. Лаффер и др.) рынок труда является фундаментально равновесным, обеспечивающим баланс спроса и предложения рабочей силы (зарботная плата). Признавая наличие длительной, устойчивой безработицы, неоклассики видят ее причины в действии внерыночных факторов, препятствующих механизму рыночной самонастройки, прежде всего снижающих гибкость ставки заработной платы (долгосрочность трудовых договоров, деятельность профсоюзов, государственное регулирование).

Кейнсианство. Дж. М. Кейнс является родоначальником современной теории занятости. Кейнсианцы не разделяют мнение о саморегулирующемся рыночном механизме, полагая, что рынок труда является фундаментально неравновесным. Спрос на рабочую силу определяется не колебаниями цены труда, а эффективным спросом на блага — объемом совокупного спроса на товары и услуги, позволяющим предпринимателям максимизировать прибыль. При неизменном эффективном спросе на блага у предпринимателей отсутствуют экономические стимулы к расширению производства (а значит, и к увеличению спроса на труд) даже при снижении ставок заработной платы. Предложение труда, растущее с повышением его цены, почти не снижается по мере ее уменьшения (из-за страха занятых потерять работу в условиях экономического спада). Таким образом, по Кейнсу, факторы, внутренне присущие рыночной экономике, могут обусловить длительное неравновесие на рынке труда. Механизмы, способные автоматически восстановить равновесие, в реальной экономике отсутствуют. Главный фактор, определяющий вынужденную безработицу, — недостаток совокупных расходов в экономике, обуславливающий снижение эффективного спроса на блага. Главный фактор стимулирования совокупного спроса, обеспечения занятости — инвестиции, прежде всего государственные.

Теория неоклассического синтеза. Теория неоклассического синтеза (термин введен П. Самуэльсоном) представляет собой синтез неоклассических и кейнсианских идей. Исходя из этой теории, в условиях экономического спада восстановление полной занятости не может быть достигнуто автоматически. Однако, после того как оно будет обеспечено мерами государственного регулирования, вновь вступят в силу постулаты неоклассической теории занятости. Иначе говоря, если неоклассическая концепция утверждает, что рынок труда фундаментально равновесен и лишь действие внерыночных факторов способствует его самонастрой-

ке, а кейнсианская — делает заключение о фундаментальном неравновесии рынка труда, вытекающем из присущих ему свойств, то неоклассический синтез предполагает, что кейнсианская модель верна в краткосрочном периоде, а неоклассическая — в долгосрочном.

Монетаризм. Представители школы монетаризма (М. Фридмен и др.) исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу и тенденции к росту ставок заработной платы. Факторами, усиливающими рыночное неравновесие, они считают деформацию, негибкость и неоднородность рынка труда, который состоит из многих локальных рынков — региональных, отраслевых, профессиональных. По мнению монетаристов, равновесие сразу на всех рынках невозможно — рабочая сила не может мгновенно перетекать из трудоизбыточных отраслей и регионов в трудонедостаточные. Негибкости, инерционности рынка труда способствуют установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, препятствующих снижению ставки заработной платы на рынках с избытком рабочей силы, отсутствие необходимой информации о наличии вакантных мест и трудовых ресурсов. Для восстановления равновесия на рынке труда предлагается использовать инструменты денежно-кредитной политики, а также меры стимулирования трудовой мобильности.

Институционализм. Концепция институционализма (Дж. Данлон, Л. Ульман, Дж. Гэлбрейт) предполагает, что проблемы занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ и создания новых институтов рынка. Сторонники институционализма пытаются объяснить характер рынка труда особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных, демографических групп работников. Экономика любой страны, по их мнению, зависит от поведения человека и общественных институтов (партий, профсоюзов, государственных и частных корпораций), влияющих на конъюнктуру на рынке труда.

6.2. Сущность и структура занятости

Сущность занятости. Занятость как объект экономического и социального изучения охватывает обширную область социальных и экономических явлений: рынок труда, работодателей и лиц наемного труда, рынок товаров, рынок профессий и т. д. Все эти явления взаимосвязаны и подвержены влиянию социальных противоречий, носителями которых в сфере занятости являются работодатели (владельцы средств производства) и лица наемного

труда (владельцы рабочей силы). Результатом их взаимодействия является система социально-трудовых отношений.

По отношению к рынку труда индивид может находиться в одном из трех состояний. Он считается *занятым*, если имеет работу, признан в официальном порядке *безработным*, если не имеет работы, но активно ее ищет. В сумме занятые и безработные составляют *экономически активное население*. Если индивид (в соответствующем возрасте) не имеет работы и ее не ищет, то он считается *экономически неактивным* и находится вне рынка труда. Строгая классификация населения по этим трем статусам осуществлена в соответствии с общепринятыми определениями. Согласно определениям Международной организации труда (МОТ) «к занятым относятся лица обоего пола, в возрасте старше определенного возраста (для России — от 14 лет), которые в рассматриваемый период выполняли определенную работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу самостоятельно или [у отдельных граждан независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за деятельность]». Под понятием «определенная работа» подразумевается работа в течение не менее одного часа.

В апреле 1991 г. был принят Закон «О занятости населения в Российской Федерации» (с последующими дополнениями и изменениями), в котором сформулированы основные принципы занятости и связанные с ней отношения в условиях рынка. Закон определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы. *Занятость определена в законе как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащих законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой [доход]*».

Таким образом, понятие «занятость» стало понятием, охватывающим все сферы жизнедеятельности человека, а не только его экономическую составляющую. Занятость по своей сути — это активное, творческое отношение субъекта занятости к своей жизнедеятельности. Это не только наделение работников местами для оплачиваемой работы, но и показатель совокупного трудового потенциала общества, включающий материальную, трудовую, социально-экономическую, культурную и другую деятельность. Занятость в отличие от труда — не деятельность, а общественные отношения между людьми по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте. Тру-

довая деятельность — это прежде всего процесс, а занятость — состояние субъекта, каким-либо образом включенного или исключенного из этого процесса.

Статус занятости». Занятость может проявляться в нескольких формах, и ее можно рассматривать:

1) с позиций производства (труда), его условий, так как для организации процесса производства необходимо соединить работника со средствами производства;

2) с точки зрения потребления — материального вознаграждения работника за предоставляемые им услуги;

3) с позиций разделения труда — закрепления работника за какой-либо сферой деятельности.

Таким образом, занятость существует в обществе как необходимое, постоянно воспроизводимое явление, носящее прерывный характер для отдельных работников. Субъектом, занятости являются трудоспособные граждане, объектом — рабочие места. По статистике, к рабочей силе в разных странах, в том числе и в России, относят всех занятых (включая военнослужащих) и безработных. Согласно Закону «О занятости населения в Российской Федерации» занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, а также имеющие иную оплачиваемую работу (включая временные, сезонные работы);
- занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- выполняющие работу по найму за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая индивидуально-трудовую деятельность (фермеры, писатели и др.), предприниматели, а также члены производственных кооперативов;
- избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность;
- военнослужащие любых родов войск, служащие в органах внутренних дел;
- трудоспособные учащиеся любых очных учебных заведений (включая обучение по направлению федеральной службы занятости населения);
- временно отсутствовавшие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка и др.).

Обычно различают несколько статусов занятости экономического активного населения (включая безработных):

1) *наемные работники* — лица, работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению

с оговоренными условиями трудовой деятельности, которую они получают оговоренную при найме плату;

2) *работающие на индивидуальной основе* — лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок;

3) *работодатели* — лица, управляющие собственным (либо порученным государством управлять) акционерным обществом, хозяйственным товариществом и т. п.;

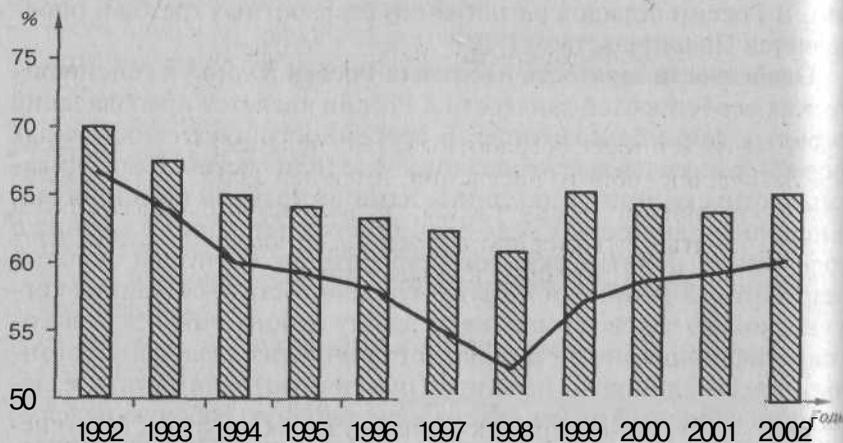
4) *безработные* — трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

В странах с развитой рыночной экономикой наемные работники составляют в среднем около 90% всей рабочей силы. Такой же процент их и в России. Определенную часть рабочей силы составляют мелкие предприниматели, не использующие, как правило, наемный труд, и лица свободных профессий (адвокаты, журналисты, писатели, художники, врачи и др., не работающие по найму). В России порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством РФ.

Особенности занятости населения России. Одной из специфических особенностей занятости в России является преобладание скрытых форм безработицы, в особенности двух ее основных форм — вынужденные неоплачиваемые (или частично оплачиваемые) отпуска, инициированные администрацией предприятий, неполная занятость. Среди экономистов нет единого мнения о содержании понятия скрытой безработицы. Одни под скрытой безработицей понимают избыточную занятость — ситуацию, когда несколько человек выполняют работу одного либо когда высококвалифицированный специалист занят низкоквалифицированным трудом; другие — неполную (частичную) занятость, т. е. занятость неполный рабочий день или неполную рабочую неделю; третьи склонны относить к скрытой безработице и избыточную, неполную занятость.

Характеризуя остроту проблем в общественном производстве, идет говорить не только о безработице, а скорее о занятости в широком смысле, а точнее, о соответствии интеллектуального и профессионального потенциала работника характеру выполняемой работы. В настоящее время в России крайне непроизводительно используется колоссальный человеческий потенциал нации. В этих условиях усиливается социально-психологическая напряженность.

На рис. 6.1 отражены основные изменения уровня экономической активности и уровень занятости населения России за годы реформ. Стремительное падение ВВП сопровождалось значительным, хотя и существенно меньшим по масштабам (относительной динамике ВВП), падением занятости. В 1992 г. в экономике было занято $\frac{4}{5}$ граждан в возрасте 15–72 лет. Уровень занятости монотонно снижался, пока не достиг нижней точки в конце 1998 г., затем несколько повысился. В итоге к концу 2002 г. доля занятых в численности трудоспособного населения составляла $\frac{2}{3}$, т. е. была более чем на 10 процентных пунктов ниже уровня 1992 г. Занятость в гражданском секторе повысилась на 0,7 млн человек по сравнению с 2001 г., а численность безработных снизилась и тот же период на 150 тыс. человек. В результате уровень безработицы в 2002 г. понизился до 8,6% (8,9% в 2001 г. и 9,8% в 2000 г.*). Однако эти цифры основаны на экспертных оценках, учитывающих теневую занятость. Более ограниченные источники информации указывают на менее существенное снижение безработицы.



Условные обозначения:

□ Уровень экономической активности населения
 — Уровень занятости населения

Рис. 6.1. Уровень экономической активности и уровень занятости населения в возрасте 15–72 лет

* Российский статистический ежегодник. 2003: Стат. сб./Госкомстат России. М., 2003.

• Сокращение занятости может сопровождаться тремя процессами: ростом безработицы, оттоком рабочей силы с рынка труда или демографическими сдвигами в составе трудоспособного населения. Уход потенциальных работников с рынка труда, уменьшения его совокупное предложение, при прочих равных условиях смягчает рост безработицы. Ситуация с влиянием демографического фактора аналогична: увеличение предложения труда в результате роста трудоспособного населения может при прочих равных условиях обернуться более высокой безработицей, и наоборот, сокращение численности населения противодействует росту безработицы.

Показатели занятости населения на рынке труда. Занятость можно рассматривать как макроэкономическую категорию, отражающую соотношение между численностью взрослого трудоспособного населения, имеющего работу, и численностью безработных в стране или данном экономическом районе. На практике для количественного анализа состояния занятости применяется следующий показатель:

$$\text{Уровень занятости} = 100\% - \left[\frac{U_{\text{б}}}{Y_{\text{раб}}} \times 100\% \right],$$

где: $U_{\text{б}}$ — численность безработных, тыс. человек; $Y_{\text{раб}}$ — численность трудоспособного населения, имеющего работу, тыс. человек. Соотношение между числом трудоспособного населения и числом занятых характеризует *уровень использования трудовых ресурсов* общества и ситуацию на рынке труда:

$$Y_{\text{исп.тр}} = \frac{Y_3}{Y_m} \times 100\%$$

где $Y_{\text{исп.тр}}$ — уровень использования трудовых ресурсов; Y_3 — число занятых, тыс. человек; Y_m — численность трудоспособного населения, тыс. человек.

Статус занятости по классификации Международной организации труда. По классификации МОТ, выделяют стандартную (полную), нетипичную и свободно избранную формы занятости (трудоустройства). *Стандартная (полная) занятость* наемного работника характеризуется тремя основными чертами:

1) работа у одного предпринимателя, приносящая трудовой доход, обеспечивающий достойные условия жизни индивида;

- 2) работа в производственном помещении работодателя;
- 3) стандартная нагрузка в течение рабочего дня (рабочей недели, месяца).

Другими словами, полная занятость — это состояние общества, когда все желающие работать имеют работу, а безработица находится на ее естественном уровне.

Отсутствие какой-либо из перечисленных трех черт стандартной занятости свидетельствует о *нетипичной*, или *гибкой занятости*. Наиболее распространенными вариантами такой формы занятости являются частичная занятость, временная занятость и работа на дому. Нетипичной форме занятости присущи черты неопределенности, неустойчивости. С одной стороны, эта форма занятости (в кризисных ситуациях, для определенных групп населения) обладает преимуществами индивидуализации режима работы, объема трудовой нагрузки и даже структуры жизнедеятельности, но с другой стороны, она в меньшей степени обеспечена гарантиями занятости со стороны работодателей и государства. *Частичная занятость* отличается от стандартной только одной чертой — неполной трудовой нагрузкой. *Временная занятость* — это: а) занятость на определенный срок (фиксируемый срок трудового договора); б) сезонная работа (договор на работу в течение определенного сезона); в) занятость через посредничество определенных фирм (командировочная занятость); г) случайная работа. Срок временной занятости колеблется от одного дня до двух лет.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы, т. е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.

Уже в начале 1990-х годов в понимании полной занятости произошла определенная эволюция. Полная занятость предполагает как наличие достаточного числа рабочих мест, позволяющих эффективно трудиться и полнее реализовывать профессиональными возможностями, так и свободный выбор условий занятости, исходя из многообразия форм собственности, видов деятельности, режимов труда. В обеспечении полной занятости в условиях рыночной экономики ведущая роль должна принадлежать государству, в работе активных программ содействия занятости и обеспечения социальных гарантий безработным, тогда как для более эффектив-

ного использования уже занятых работников необходимы разные формы деятельности работодателей, в том числе и в частном предпринимательстве.

6.3. Политика занятости и социальные гарантии

Политика занятости является важнейшей составляющей социальной политики, направленной на проведение мер, способствующих созданию условий для более полного использования потенциала трудовой и деловой активности трудоспособных граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице. Согласно выводам кейнсианской теории занятости в условиях рыночной экономики не существует механизма, обеспечивающего и гарантирующего полную занятость. Кроме того, один из выводов этой теории гласит, что рыночная система не может считаться саморегулируемой и нуждается в планомерном и целенаправленном регулировании.

В мировой практике выработаны два основных типа регулирования, с помощью которых осуществляется воздействие на уровень занятости. *Активный тип* — это стимулирование создания рабочих мест и предложения труда, меры по сохранению и повышению уровня занятости на предприятиях. Этот тип включает:

- мероприятия по профилактике увольнения рабочих и сокращения рабочих мест;
- обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу;
- активный поиск и подбор рабочих мест;
- финансирование создания новых рабочих мест;
- организацию новых рабочих мест через систему общественных работ — работы по улучшению и развитию дорожной сети; благоустройство и озеленение территорий, сохранение и развитие лесопаркового хозяйства; развитие социальных услуг (уход за престарелыми и инвалидами, больными, детьми); временные и разовые работы на строительстве жилья, в жилищно-коммунальном хозяйстве, на промышленных предприятиях; участие в проведении общегосударственных кампаний (выборы, социологические опросы, микропереписи населения).
- Г Система общественных работ позволяет лицам, ищущим работу, установить контакты с новыми работодателями, поддержать

уровень своих доходов и трудовые навыки. Участие в общественных работах может стать постоянным местом работы для молодежи, женщин с детьми на рабочих местах в социальной сфере услуг.

Пассивный тип — это выплаты всевозможных пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочих мест государственную службу занятости. Оба варианта экономичны с точки зрения текущих государственных расходов и оправдывают себя при высокой гибкости рынка труда и рабочей силы в целом. В настоящее время в странах с развитой рыночной экономикой идет поиск наилучшего сочетания пассивных мер с активными мероприятиями, которые осуществляет государство на рынке труда, расширяя сеть агентств, оказывающих содействие населению при трудоустройстве.

Основными методами государственного обеспечения занятости населения являются:

- *прямые методы* — законодательное регулирование условий найма и использования рабочей силы (коллективные договоры, трудовое законодательство);
- *косвенные методы* — государственная финансовая политика (ассигнования и субсидии), монетарная политика регулирования денежного обращения, фискальная политика изменения налоговых ставок и др.

В реализации среднесрочной программы социально-экономического развития Российской Федерации на 2002—2004 гг. среди основных задач в области социальной политики особое значение приобретают вопросы:

- сокращения уровня бедности населения и связанного с этим роста платежеспособного спроса со стороны большинства категорий граждан;
- безусловной приоритетности инвестиций в человека, и прежде всего в образование, которое является неременным условием конкурентоспособности страны в мировой экономике;
- создания для трудоспособного населения экономических условий, позволяющих гражданам за счет собственных доходов обеспечить более высокий уровень социального потребления, включая комфортное жилье, лучшее качество услуг в сфере образования и здравоохранения, достойный уровень жизни в пожилом возрасте.

Выполнение указанных задач связано с решением важной социально-экономической задачи — созданием условий для обеспечения в России наиболее полной и эффективной занятости населения.

Создание законодательной системы регулирования в сфере занятости является одной из социальных задач проводимых в России реформ. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» определяет исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к производственному и творческому труду, предоставляет право свободного выбора видов деятельности и гарантирует трудящимся достойные условия занятости, труда и жизни. Закон регулирует деятельность органов государственной службы занятости, в обязанности которых входят:

1) анализ и прогнозирование спроса и предложения, информирование населения;

1. учет свободных мест и граждан, ищущих работу;

2. регистрация безработных;

3. обеспечение работой;

• выплата пособий;

• организация программ занятости;

Г* проведение ярмарок вакансий.

[Службы занятости наделены функциями, в соответствии с которыми имеют право:

1. требовать информацию от работодателей о наличии свободных рабочих мест;

1. получать информацию о предстоящих увольнениях (за три месяца);

1. направлять лиц, ищущих работу, на предприятия для трудоустройства.

1. Нормативно-правовыми основами деятельности органов по вопросам занятости являются Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Закон «О занятости населения в Российской Федерации», Конвенция и рекомендации Международной организации труда (МОТ), Концепция профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, Концепция профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения РФ, положения «О порядке регистрации безработных граждан и условиях выплаты пособий по безработице», «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», «Об организации общественных работ», «Об организации временной занятости», «Об организации субсидированной занятости», программа «Молодежная практика», федеральные и региональные программы занятости населения и др.

В соответствии с действующим законодательством о занятости населения можно выделить основные направления государствен-

ной политики России по содействию занятости населения на рынке труда:

- осуществление мер по предупреждению высвобождения работников, смягчению последствий массовых высвобождений на основе проведения предупредительных консультаций по вопросам трудоустройства;
- дальнейшее развитие системы профессионального обучения и профессиональной ориентации безработных граждан и занятого населения в целях обеспечения конкурентоспособности и роста профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда;
- создание единой информационной системы о спросе на рабочую силу и ее предложении, расширение доступа населения к информации о вакансиях, оказание адресной поддержки при трудоустройстве граждан;
- проведение мероприятий по внедрению эффективных механизмов профилирования безработных и повышения адресности пособий по безработице;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудное положение в поиске работы;
- сочетание самостоятельности органов власти субъектов Федерации, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения;
- координация и согласование объектов и профессионально-квалификационной структуры подготовки рабочих и специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования всех уровней с потребностью территориальных рынков труда;
- координация деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и соответствующего контроля;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения и т. д.

С вступлением в силу Трудового кодекса РФ постепенно происходит реформирование трудового права, направленное на повышение гибкости трудовых отношений и механизмов их регулирования. Упор должен быть сделан на создание и стимулирование механизмов саморегулирования на рынке труда при рациональном уровне государственного регулирования, с учетом

бных возможностей государства и выделением сфер, где саморегулирование оказывается недостаточным. Осуществляется переход от пассивного трудового законодательства к трудовому законодательству, поощряющему отраслевую и территориальную мобильность рабочей силы, повышение ее качества и создание новых рабочих мест. Центр тяжести переносится на договорное регулирование трудовых отношений, задача которого сводится к обновлению процедур, определяющих условия труда, права и обязанности работника и работодателя. Одна из важных составляющих гибкости рынка труда — сохранение вариантности поиска работы (самостоятельно, через средства массовой информации, Государственные фирмы по найму персонала, прямое обращение, службу занятости и т. д.).

В 2001 г. завершилось реформирование службы занятости в связи с изменением порядка финансирования мероприятий по осуществлению политики в сфере занятости, изменилась и технология работы по вопросам занятости в плане предоставления и организации услуг населению по содействию в трудоустройстве и занятости. В табл. 6.1 рассмотрены функции государственных органов и территориальных структур службы занятости населения.

Таблица 6.1

Функции государственных органов и территориальных структур службы занятости

Наименование органа или структуры	Функции
1. Министерство здравоохранения и социального развития РФ	Финансирование мероприятий по вопросам занятости Анализ состояния рынка труда и направление в территории конкретных цифр для разработки региональных программ занятости Разработка нормативных и правовых документов для осуществления социальной политики в этом направлении
1. Департаменты (республиканские, краевые и областные)	Распределение и контроль использования финансовых средств на реализацию программ занятости Оказание координационных, методических услуг центрам занятости Установление контрольных цифр для регионов Издание приказов и распоряжений на основе имеющейся нормативной документации

Наименование органа или структуры	Функции
3. Территориальные органы по вопросам занятости (центры занятости)	<p>Заключение соглашений с администрацией о разработке и совместном финансировании региональных программ занятости</p> <p>Заключение договоров о реализации мероприятий активной занятости и совместном финансировании общественных работ, временной занятости, организации обучения персонала по заказу предприятий</p> <p>Заключение договоров на финансирование содержания центров занятости, выплаты пособий, для реализации мероприятий активной политики занятости</p>
4. Комиссии по содействию трудоустройству	<p>Участие в разработке и осуществлении программ содействия занятости и развития человеческих ресурсов</p> <p>Принятие решений по вопросам определения максимальной величины пособий по безработице (на основе средней заработной платы в регионе)</p> <p>Контроль за расходованием средств местных бюджетов на проведение активной политики занятости</p>

В современных условиях вертикальная структура организации деятельности этих ведомств сохранилась, но стала «двухэтажной»: Министерству здравоохранения и социального развития РФ напрямую подчиняются два вида территориальных органов, занимающихся вопросами занятости: департаменты (республиканские и краевые, областные) и центры занятости (район, город) — самостоятельные структуры, ведущие свою деятельность на основе договоров с учреждениями, организациями и физическими лицами. В последнее время все большее внимание уделяется проблемам занятости на региональном уровне, в связи с чем повышается роль и ответственность местных органов управления в разработке и осуществлении программ содействия занятости.

Проведение активной государственной политики занятости населения осуществляется путем разработки и реализации федеральной и региональных программ занятости, которые формируются исходя из ситуации на рынке труда и прогноза его развития.

Государственная политика на региональном уровне реализуется в рамках федеральной программы, а также посредством реализации региональных и местных программ содействия занятости, учитывающих особенности демографического и социально-экономического развития территорий. Региональные программы разрабатываются при участии региональных служб занятости, являющихся регуляторами рынка труда и основными исполнителями политики занятости. Обычно региональные программы занятости населения делятся на три уровня:

1) *республиканские программы* занятости населения, которые охватывают мероприятия, реализуемые только на уровне республики;

2) *областные программы*, определяющие мероприятия по занятости населения в рамках данного уровня (например, выделение приоритетного развития);

3) *районные (городские) программы* занятости, включающие мероприятия, направленные на решение проблем отдельных участков рынка труда.

Таким образом, региональное регулирование занятости позволяет учитывать особенности развития регионов и на их основе проводить конкретные мероприятия по созданию условий занятости в зависимости от форм собственности, размеров предприятий и т. д. Например, большое значение имеют меры оздоровления рынка труда как в работе с молодежью, которая еще не работала, так и с теми молодыми людьми, которые потеряли работу. Проводятся ярмарки вакансий для молодежи, оказывается содействие предпринимательской деятельности молодых людей, для них создаются рабочие места. Большое внимание уделяется созданию специализированных рабочих мест для несовершеннолетних, в том числе в летний и осенний периоды. Для организации этой работы отлаживается взаимодействие центров занятости с организациями, занимающимися трудоустройством подростков (вновь издаваемыми службами добровольного труда молодежи, рядом учебных заведений и подростковыми клубами).

К важным методам работы с безработной молодежью можно отнести квотирование рабочих мест для молодежи. По инициативе Федеральной службы занятости населения было предложено органам исполнительной власти на местах за счет собственных средств, предоставления налоговых льгот и других источников финансирования организовать квотирование рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для трудоустройства молодежи. К оздоровлению рынка труда молодежи можно также отнести

ти практику бронирования рабочих мест для молодежи в некоторых регионах России.

Метод организации ярмарок вакансий заключается в том, что вакантные рабочие и учебные места распределяются в процессе конкуренции, соревнования, состязательности между претендентами на эти места. Ярмарки вакансий, как правило, проводятся при активном участии молодых безработных, работодателей, служб занятости, работников учебных центров службы занятости населения и т. д. Среди профилактических методов трудоустройства молодежи выделяется нововведение, получившее название «Молодежная практика» (так в России возродилось наставничество). Эта программа предусматривает заключение договором предприятиями о временном трудоустройстве молодых безработных (сроком не более шести месяцев) с целью получения профессиональных и трудовых навыков непосредственно на рабочем месте. На предприятия будут направляться безработные в возрасте от 16 до 26 лет.

Программы трудоустройства, реализуемые региональными службами занятости, должны быть ориентированы в основном на наиболее уязвимые категории безработных по результатам профилирования. Профилирование позволяет с помощью специальных обследований выявить категории безработных, нуждающихся и наибольшем внимании со стороны службы занятости, и реализовать наиболее эффективные подходы к решению проблем таких безработных, адаптированные с учетом их «профиля».

В новых условиях государственная политика занятости должна быть еще более тесно взаимосвязана с общими направлениями социально-экономического развития общества. Это означает обязательный учет задач политики занятости при принятии решений в области инвестиционной, налоговой и финансово-кредитной политики, реализации производительных, научно-технических и социальных программ. Меры, направленные на развитие экономики, должны оцениваться по их влиянию на рынок труда и корректироваться, если возникнет в этом необходимость. В частности, масштабы и сроки высвобождения рабочей силы, ускорение которого начинается при ужесточении финансово-кредитной политики, следует согласовывать с возможностями расширения спроса на рабочую силу в отдельных регионах с учетом поддержания имеющихся рабочих мест или ввода новых. Это позволит избежать хронической массовой безработицы.

Начиная с 2001 г. финансирование государственных программ содействия занятости осуществляется из средств федерального

бюджета, направляемых через казначейство, и с привлечением средств местных бюджетов при выполнении конкретных мероприятий. Средства образуются в порядке взимания единого социального налога и перераспределяются через казначейство, что позволяет направлять их целевым назначением, не концентрируя на них органов по вопросам занятости. Министерство труда и социального развития в феврале 2001 г. приняло положение «О реализации мероприятий по содействию занятости населения и на условиях расходования средств федерального бюджета», в котором определен порядок расходования федеральных средств и выяснены возможности привлечения средств местных бюджетов. В этом предполагается, что выплата пособий по безработице будет полностью осуществляться за счет средств федерального бюджета, а распределение этих средств по территориям будет осуществляться в строгом соответствии с числом зарегистрированных безработных, имеющих право на получение пособий, максимальные размеры которых должны быть ограничены величиной регионального прожиточного минимума при одновременном повышении минимальных размеров пособий.

С 2001 г. территориальными органами по вопросам занятости, администрациями, депутатскими группами стали разрабатываться и приниматься программы развития человеческих ресурсов, развитие рыночных отношений способствует возникновению коммерческих и некоммерческих структур, оказывающих широкий спектр консультационных услуг (в том числе по профориентации) широким кругом населения по вопросам содействия трудоустройству, — биржа труда (вакансий), рекрутинговых агентств (чаще всего — это отделы предприятий, фирм, осуществляющие подбор кадров по заказам). Создаются обучающие организации с предоставлением услуг трудоустройства. Но в отличие от государственных органов по вопросам занятости они выступают лишь как посредники между безработными и работодателями и не осуществляют социальной защиты. Деятельность таких организаций (юридических лиц) осуществляется на основании лицензий, выдаваемых органами исполнительной власти при наличии заключения государственных органов по вопросам занятости населения.

Перспективное развитие государственной службы занятости — расширение возможностей самостоятельного поиска вакансий для безработных в активном трудоспособном возрасте. Освоение новых форм содействия занятости способствует повышению эффективности трудоустройства безработных (использование Интернета, создание групп активного поиска работы, групп информационного консультирования и др.). Важным

направлением политики занятости является определение экономической эффективности ее проведения (с точки зрения рационализации расходования средств). Существуют специальные технологии для оценки эффективности многих традиционных программ занятости (переподготовка и переобучение безработных, организация общественных работ, создание и поддержка имеющихся рабочих мест и др.). Суть этих технологий заключается в сравнении показателей трудоустройства и последующей трудовой карьеры тех, кто прошел через соответствующие программы, и участвующих в них.

Например, могут быть успешными адресные программы переподготовки, рассчитанные на специфические группы ищущих работу с учетом потребностей рынка труда. Прямое создание рабочих мест за счет средств органов по вопросам занятости не дает как правило, ощутимого эффекта. Программы временной занятости могут быть использованы для поддержания контактов нуждающихся в работе с рынком труда. Наибольший эффект по трудоустройству безработных дают консультационная помощь, справочно-информационные услуги, подбор вакансий, психологическая и адаптационная поддержка, клубы ищущих работу и др.

Социальная эффективность политики занятости может быть оценена по формуле

$$Э_{\text{соц.пз}} = \frac{U_{\text{б.су}}}{Ч_{\text{б.к}}},$$

где $Э_{\text{соц.пз}}$ — социальная эффективность политики занятости в течение определенного календарного периода; $U_{\text{б.су}}$ — численность трудоустроенных безработных, снятых с учета по всем основаниям в течение календарного периода; $Ч_{\text{б.к}}$ — численность безработных на конец календарного периода.

Есть еще один подход, суть которого состоит в сравнении расходов на соответствующие программы с потенциальными налоговыми поступлениями от трудовой деятельности лиц, вернувшихся в сферу занятости после участия в этих программах. Распространено мнение, будто расходы по обеспечению занятости населения являются безвозвратными. Вместе с тем, трудоустроив безработного, служба занятости решает и другие задачи: ускоряет восстановление его покупательной способности, бывший безработный становится налогоплательщиком, а работодатель производит отчисления во внебюджетные социальные фонды.

Говоря о государственной политике в области занятости населения, необходимо рассмотреть, какие гарантии предоставля

государство в обеспечении занятости населения. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» выделяет три вида гарантий обеспечения занятости:

- 1) гарантии государства в реализации права на труд;
- 2) дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения;
- 3) гарантии социальной поддержки безработных граждан.

Предлагаемая система гарантий обеспечения занятости содержит общие и специальные гарантии. *Общие гарантии занятости населения* — это:

- средства, способы, с помощью которых осуществляется обеспечение занятости всех граждан России, а также условия, необходимые для реализации их прав в этой области (например, организация профессионального обучения, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан и незанятого населения);
- возможность участия в общественных работах;
- выплата пособий по безработице, стипендий в период прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению служб занятости;
- сохранение рабочих мест.

Специальные гарантии — это особые средства, способы, при помощи которых осуществляется обеспечение занятости социально-защищенных категорий населения, а также условия для реализации прав этих лиц. Специальные гарантии необходимы для выравнивания положения различных групп граждан в области занятости и восстановления их статуса как полноценных членов общества. К ним относятся:

- выход на досрочную пенсию;
- создание дополнительных рабочих мест;
- выплата дополнительных пособий гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф;
- установление квоты для приема на работу и др.

Таким образом, забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости населения и росте на этой основе его доходов является важнейшим аспектом государственного регулирования рыночной экономики. Поэтому суть новой социально-трудовой политики можно свести к следующему:

- произошел окончательный переход от полной занятости, основанной на низкоэффективном труде и социальных гарантиях неработающим, к рыночной системе, предполага

ющей полную свободу труда и выбора занятости, экономически обоснованную резервную армию труда и безработицу!

- необходимо коренным образом изменить «дух законов» и труде и признать рабочую силу товаром, собственником которого является свободный от внеэкономического принуждения индивид, имеющий право на продажу своей рабочей силы на рынке труда; цена труда формируется в зависимости от способностей, образования, квалификации. 1 опыта индивида;
- приоритетной задачей государственной политики занятости становится переориентация ресурсов на оказание эффективной помощи в трудоустройстве безработных, испытывающих трудности в плане самостоятельного поиска работы;
- оказание посреднических, аналитических и информационных услуг, реализация активных программ содействия занятости.

При определении основных направлений деятельности Правительства РФ в области занятости, и рынка труда в первую очередь, необходимо учитывать существенный рост в 2002—2004 гг. численности населения в трудоспособном возрасте с 87,9 млн до 89,3 млн человек, или на 1,4 млн человек. В связи с этим нельзя исключить, возможность обострения ситуации на рынке труда, где может возрасти конкуренция между молодежью, вступающей в трудоспособный возраст, и высвобождаемыми работниками среднего и старшего возраста. Учитывая это, главной задачей остается недопущение массовой безработицы, особенно в тех регионах, где безработица в настоящее время близка к критическому уровню. Для решения проблем занятости в долгосрочной перспективе необходимо также формирование системы социальных гарантий личности в трудовой сфере, системы эффективных мер по предотвращению вынужденной безработицы или ее перерастания в хроническую форму, а также по скорейшему возвращению граждан, потерявших работу, в сферу занятости.

6.4. Народно-хозяйственные и территориальные пропорции занятости

За последние десять лет произошли радикальные сдвиги в общественно-политической и экономической жизни страны. Проводимые реформы кардинально преобразили социально-трудовую сферу. Если до начала 1990-х годов подавляющее большинство трудоспособного населения было занято на государственных пред-

иятиях (в организациях), то в настоящее время более 60% экономически активного населения работают на предприятиях и в организациях частнокорпоративного типа. При этом около 15% заняты в малом бизнесе.

Пропорции распределения занятых изменились в пользу отраслей, деловая активность в которых возросла в связи с рыночными преобразованиями (торговля и общественное питание, материально-техническое снабжение и торговое посредничество, Кредитование, финансы и страхование). Россия по отраслевой структуре занятости все больше становится похожей на страны с рыночной, переходной к развитому рыночному хозяйству (Венгрия, Польша, Южная Корея). По показателю доли безработных в общей численности экономически активного населения Россия фактически догнала Великобританию, Германию, Нидерланды и Швецию.

В экономической теории и практике разработана система показателей эффективности занятости. Первую группу составляют пропорции распределения ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности. Такие пропорции распределения представлены в табл. 6.2, отражающей динамику численности экономически активного населения в России за последние 10 лет. Основные тенденции в изменении численности занятых в экономике в 2000—2002 гг. и сокращения в течение 1999—2002 гг. как общей численности безработных, рассчитанной по методологии Международной организации труда (МОТ), так численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости. Так, общая численность занятого населения увеличилась с 2001 по 2002 г. с 64,7 млн до 65,8 млн человек, или на 1,1 млн человек. Общая численность безработных (классифицируемых как безработные в соответствии с методологией МОТ) уменьшилась за этот год с 6,3 млн до 6,2 млн человек. Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, возросла с 1,1 млн человек до 1,3 млн к 1 января 2003 г. Вторая группа включает показатели, отражающие структуру распределения работающих по отраслям национального хозяйства. Существующая в России отраслевая структура занятости отражает низкий уровень эффективности использования трудового потенциала общества. Она заметно отличается от структуры, которая сложилась в странах с развитой рыночной экономикой: в материальном производстве в России в 2002 г. было занято более 49% экономически активного населения, а в сфере услуг — около 51% (табл. 6.3).

Третья группа — показатели профессионально-квалификационной структуры работающих. Они характеризуют распределение работающего населения по профессионально-квалификационным группам и отражают степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностями экономики в квалифицированных работниках. Рассмотрим распределение численности занятых в экономике по уровню образования, которое лежит в основе распределения населения по профессионально-квалификационным группам (табл. 6.4).

Таблица 6.4

**Распределение численности занятых
в экономике по уровню образования
(в процентах к итогу)**

Год	Занятые в экономике, всего	В том числе имеют образование						
		высшее профессиональное	неполное высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное *	среднее (полное) общее	основное общее	начальное общее, не имеют начального общего образования
Всего								
1992	100	16,1	1,7	31,6	...	32,9	14,5	3,2
1995	100	18,4	1,5	33,3	...	33,2	11,9	1,7
1996	100	18,8	1,7	33,3	...	33,3	11,4	1,6
1997	100	20,1	1,8	32,7	6,2	26,6	10,3	2,3
1998	100	20,7	1,9	33,5	7,5	25,3	9,3	1,9
1999	100	20,2	2,3	33,2	8,8	24,2	8,7	2,7
2000	100	21,6	4,5	28,7	11,0	23,5	8,7	2,0
2001	100	23,8	2,5	31,1	11,8	22,8	7,1	0,9
2002	100	23,4	2,5	32,2	11,3	23,3	6,6	0,8
Мужчины								
1992	100	15,0	1,8	26,4	...	36,1	16,9	3,7
1995	100	16,8	1,6	28,0	...	37,0	14,4	2,1
1996	100	17,3	1,8	28,2	...	37,0	13,8	1,9
1997	100	18,4	1,9	28,0	7,3	29,2	12,4	2,8
1998	100	18,9	1,9	29,0	8,8	27,8	11,3	2,3
1999	100	18,4	2,2	29,0	10,7	26,8	10,1	2,8
2000	100	19,8	4,2	25,4	12,6	25,9	9,9	2,2
2001	100	21,6	2,4	27,1	14,5	24,9	8,4	1,1
2002	100	20,7	2,4	28,7	13,9	25,7	7,9	0,8

Год	Занятые в экономике, всего	С том числе имеют образование						
		высшее профессиональное	неполное высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное *	среднее (полное) общее	основное общее	начальное общее, не имеют начального общего образования
Женщины								
1992	100	17,4	1,6	37,3	...	29,4	11,7	2,6
1995	100	20,1	1,4	39,1	...	29,0	9,2	1,2
1996	100	20,5	1,6	39,0	...	29,1	8,8	1,1
1997	100	22,0	1,8	37,7	4,9	23,8	8,1	1,7
1998	100	22,6	1,9	38,4	6,0	22,5	7,2	1,4
1999	100	22,2	2,3	37,7	6,8	21,4	7,1	2,5
2000	100	23,7	4,8	32,3	9,2	20,8	7,3	1,8
2001	100	26,2	2,6	35,4	8,9	20,6	5,6	0,8
2002	100	26,2	2,6	35,9	8,5	20,9	5,2	0,7

* До 1997 г. лица, имеющие начальное профессиональное образование, учитывались по уровню среднего (полного) общего или основного общего образования.

Заметна эволюция и в профессионально-квалификационном составе рабочей силы. Само понятие «*профессионально-квалификационная структура рабочей силы*» неоднозначно. Оно включает в себя самостоятельных, хотя и тесно связанных между собой, понятия: профессиональная структура рабочей силы, ее квалификационная структура и содержание квалификации. При этом под *профессиональной структурой* понимается совокупность представителей различных профессий и профессиональных групп, под *квалификационной структурой* — совокупность работников различных уровней квалификации. *Содержание квалификации* различных профессий представляет набор требуемых для выполнения данной работы навыков, знаний, опыта и др.

В России, по оценкам, доля работников физического труда достигла в 1999 г. почти 60% рабочей силы. Говоря о квалификационной структуре, необходимо заметить, что характерной чертой качественной эволюции современной рабочей силы является рост ее образовательного уровня. По показателям образования и квалификации рабочей силы Россия находится на одном из ведущих мест в мире. Так, на начало 2002 г. высшее образование в стране имели более 23% всех занятых, а среднее (общее и специаль-

ное) — более 55%. Уровень образования рабочей силы и в целом населения является одним из важных сравнительных конкурсных преимуществ России в международном разделении труда.

Основное направление развития в содержании квалификации — переход от преимущественно физической работы, заключающейся в ручном управлении станками и агрегатами, к преимущественно нефизическому труду, выражающемуся в анализе и контроле производственных процессов. Разумеется, это лишь тенденция, в таком положении находится меньшая часть рабочих, поскольку новые и новейшие технологии не являются господствующими. Непременным атрибутом рабочей квалификации нового типа является ее способность быстро адаптироваться к меняющейся технике, новым формам организации труда и производства. Использование ЭВМ существенно меняет характер труда инженерно-технического персонала. Особо в этом плане отметим роль персональных компьютеров, а также систем автоматизированного проектирования. Пользование информационной техникой требует от инженеров, помимо специальности, знаний программирования. Коренным образом изменяются содержание труда и функции многих категорий конторских работников: они становятся операторами ЭВМ, персональных компьютеров или терминальных устройств.

Существенные характеристики занятости, в том числе закономерности в распределении во видах занятости, отраслям национального хозяйства, профессионально-квалификационным группам, различаются у людей по полу и возрасту (табл. 6.5). Половозрастные группы населения, объединенные по характеру участия в общественно полезной трудовой деятельности, принято называть *социально-демографическими группами населения*. Практика показала, что для учета особенностей занятости населения по полу и возрасту целесообразно выделять следующие социально-демографические группы: мужчины, женщины, молодежь (трудоспособное население 16—29 лет), лица среднего возраста (30—49 лет), лица предпенсионного возраста (трудоспособное население старше 50 лет), лица пенсионного возраста.

Лица среднего возраста (30—49 лет) — наиболее многочисленная группа в составе трудовых ресурсов, которая характеризуется высоким уровнем занятости в национальном хозяйстве страны и сложившимися, устойчивыми профессиональными интересами. Лицам трудоспособного возраста старше 50 лет свойственны снижение физических возможностей, высокий уровень профессиональных знаний и наличие большого практического опыта, сни-

Распределение численности занятых в экономике по возрастным группам* (в процентах к итогу)

Год	Занятые в экономике в % к итогу	В том числе в возрасте, лет							Средний возраст		
		0-14	15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50 и старше			
Всего		3,6	9,6	12,0	15,9	15,7	7,8	10,6	6,3	4,2	38,3
1992	100	3,6	9,6	12,0	15,9	15,7	7,8	10,6	6,3	4,2	38,3
1995	100	2,9	10,6	11,5	13,5	16,6	3,5	6,0	6,7	3,0	38,2
1996	100	2,4	10,4	11,7	13,6	16,8	3,6	6,1	6,7	2,8	38,3
1997	100	1,8	10,0	11,7	13,7	16,9	3,9	6,4	6,7	2,7	38,5
1998	100	1,4	9,4	12,3	12,4	16,4	4,9	8,6	4,9	2,8	38,8
1999	100	2,3	9,4	11,8	11,8	15,6	4,1	8,5	5,3	5,1	39,2
2000	100	1,8	9,4	12,2	11,8	15,1	4,4	10,2	4,3	4,6	39,2
2001	100	2,1	9,6	12,5	11,7	14,3	4,6	11,1	3,8	4,2	39,1
2002	100	2,2	9,5	12,6	11,8	13,4	4,6	11,5	4,1	4,4	39,4
Мужчины											
1992	100	3,8	10,0	12,2	15,8	15,2	7,4	9,9	7,6	4,6	38,3
1995	100	3,1	11,0	12,0	13,4	16,1	2,5	5,6	8,3	3,3	38,2
1996	100	2,4	11,0	12,3	13,5	16,2	2,6	5,7	8,2	3,1	38,3
1997	100	1,7	10,5	12,5	13,8	16,4	2,8	6,1	8,2	2,9	38,5
1998	100	1,4	9,8	13,2	12,6	16,0	3,7	8,1	6,1	3,2	38,7
1999	100	3,0	9,8	12,6	11,9	15,3	3,3	7,8	5,4	5,2	38,9
2000	100	2,2	9,7	12,8	12,0	14,9	3,5	9,7	4,9	5,1	39,0
2001	100	2,4	10,2	13,1	12,2	14,2	3,6	10,4	4,3	4,4	38,8
2002	100	2,5	10,1	13,1	12,2	13,3	3,7	10,7	4,3	4,7	39,1
Женщины											
1992	100	3,4	9,3	11,7	15,9	16,2	8,3	11,4	4,9	3,9	38,3
1995	100	2,6	10,2	10,9	13,5	17,2	4,6	6,4	5,0	2,7	38,2
1996	100	2,3	9,9	11,1	13,6	17,5	4,6	6,5	5,0	2,4	38,3
1997	100	1,8	9,4	10,3	13,5	17,5	5,1	6,9	5,1	2,5	38,6
1998	100	1,4	9,0	11,2	12,1	16,3	6,2	9,2	3,7	2,4	38,9
1999	100	1,4	9,1	11,0	11,6	16,0	5,0	9,2	4,7	4,9	39,6
2000	100	1,5	9,2	11,1	11,5	15,2	5,1	10,7	3,6	4,2	39,4
2001	100	1,8	9,1	11,1	11,1	14,8	5,1	11,3	3,3	3,9	39,5
2002	100	1,9	8,8	12,1	11,3	13,8	5,2	12,1	3,8	4,1	39,7

* Данные приведены по материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости: 1992, 1995, 1997, 1998 гг. — на конец октября, 1996 г. — на конец марта, 1999—2002 гг. — на конец ноября.

жение уровня занятости (по сравнению с лицами среднего возраста). Группа лиц пенсионного возраста характеризуется низким уровнем образования, значительным удельным весом женщин, низкой мобильностью и т. д. С начала 1990-х годов средний возраст лиц, занятых в экономике, повысился и к 2000 г. составил

39,2 года. Заметно сократилась численность лиц моложе 20 лет (с 3,6% в 1992 г. до 2,2% в 2002 г.). Увеличилась доля занятых в ВОI-расте 45—49 лет (с 7,8% в 1992 г. до 14,6% в 2002 г.).

Параметры общественно-трудовой активности женщин зависят от возраста, профессиональной подготовки, ориентации на карьеру, происходящих в жизни демографических событий, объема семейно-бытовой занятости и других факторов. Отметим, что, совмещая труд, материнство и домашнее хозяйство, женщина — традиционно менее желанный работник, чем мужчина. Динамика изменения удельного веса женщин в общей численности занятых в экономике по отраслям представлена в табл. 6.6.

Женщины составляли в 2002 г. около 49% общей численности занятых в России и не менее 48% экономически активного населения. Пятая часть женщин — молодежь до 35 лет, немногим более 10% — лица пенсионного возраста. По данным Госкомстат: России, среди занятых женщин лица с высшим образованием составляют 26,2%, со средним специальным образованием — 56,8%. Среди работающих мужчин эти показатели соответственно равны 20,7 и 54,4%.

Таблица 6.6

Удельный вес численности женщин в общей численности занятых в экономике по отраслям (в процентах)

Отрасли	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Всего в экономике	51	48	47	47	48	48	48	48	49
Промышленность	48	40	41	39	38	38	38	38	38
Сельское хозяйство	39	34	34	32	32	34	35	37	37
Лесное хозяйство	18	20	20	20	21	21	21	21	22
Строительство	27	23	24	24	24	24	24	24	23
Транспорт	25	26	26	26	26	26	26	26	26
Связь	71	67	62	62	60	60	61	62	61
Оптовая и розничная торговля, общественное питание	80	64	62	62	62	62	62	62	62
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения	52	44	46	46	46	46	47	47	48
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	83	82	82	81	81	81	81	81	81
Образование	79	81	82	81	80	80	80	80	81
Культура и искусство	71	69	69	69	68	69	69	69	70
Наука и научное обслуживание	53	51	51	50	50	51	50	50	50
Финансы, кредит, страхование	90	75	74	72	71	71	71	71	72
Управление	67	60	50	50	48	45	45	44	44

Среди работодателей женщины составляют 29%, среди самозанятых (работающих без привлечения наемного труда) — 46%, среди неоплачиваемых работников семейных предприятий — 41%. В последние годы намечилось некоторое снижение экономической активности женщин. Их доля за последние семь лет сократилась с 50% до 47%. Такую тенденцию можно объяснить следующими факторами: 1) уменьшением спроса на женскую рабочую силу; 2) частью женщин предпочла выполнение семейных обязанностей, став домохозяйками при достаточном уровне семейных доходов; 3) определенная доля женщин вынужденно покинула оплачиваемую работу при наличии условий трудиться в личном подсобном хозяйстве или на временной работе.

Молодежь представляет собой весьма специфическую группу трудовых ресурсов. Она имеет довольно высокий образовательный ценз (так, среди специалистов с высшим и средним образованием в стране молодежь до 30 лет составляет значительную долю), но период ее профессионального становления растягивается на несколько лет. Отметим, что в настоящее время вследствие повышения уровня притязаний молодые люди часто меняют место работы, стремясь работать на более престижном месте". Вместе с тем значительная часть молодежи в возрасте до 30 лет не имеет профессионального образования, что существенно ухудшает качество рынка труда. Кроме того, молодые специалисты со стажем работы 1 до 5 лет часто оказываются среди высвобожденных работников государственных предприятий.

В условиях низких доходов населения и недостаточно развитого рынка жилья основным инструментом роста занятости в регионах с критической ситуацией на рынке труда может являться механизм привлечения инвестиций в эти регионы для создания новых рабочих мест. В то же время данные за 2002 г. по уровню инвестиций, приходящихся на душу населения отдельных регионов, показывают, что распределение инвестируемого капитала по территории страны в настоящее время не учитывает ситуацию на региональных рынках труда. Таким образом, в настоящее время механизм распределения инвестиций по территории России с учетом фактора занятости населения в условиях недостаточно развитого рынка жилья (за исключением ряда крупных городов) нуждается в существенной корректировке. Основные усилия государства в этой области должны быть главным образом ориентированы на совершенствование государственной финансово-кредитной и Налоговой политики, обеспечивающей более высокую экономическую привлекательность вложений капитала как отечественных,

так и иностранных инвесторов в регионы, где накоплены значительные резервы незанятой профессионально подготовленной рабочей силы, и в первую очередь в регионы Центра России.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите основные подходы к важнейшему элементу рынка труда — занятости населения.
2. В чем отличие взглядов классиков, марксистов, неоклассиков, кейнсианцев, монетаристов и институционалистов на определении занятости населения?
3. В чем заключается сущность понятия «занятость населения»?
4. В чем заключается экономический смысл понятия «политика занятости населения». Раскройте типы ее регулирования.
5. Какие методы государственного обеспечения занятости вам известны?
6. Какие основные направления государственной политики России в области содействия занятости населения вам известны? Какие нормативные документы регулируют этот процесс?
7. Какие органы и структуры занимаются проблемами регулирования занятости населения в России? Раскройте их основные функции.
8. Как рассчитать социальную эффективность политики занятости?
9. В чем заключается экономический смысл общих и специальных гарантий населению России в области занятости?
10. Какие вам известны показатели, отражающие эффективность занятости населения?

Тема 7 БЕЗРАБОТИЦА

План занятия:

1. Понятие и показатели безработицы.
2. Типы и причины безработицы, полная занятость и естественный уровень безработицы.
3. Виды и формы безработицы.
4. Социально-экономические последствия безработицы, инфляция и безработица.
5. Методы предупреждения и сокращения безработицы.
6. Особенности безработицы в России.

7.1. Понятие и показатели безработицы

Сущность понятия «безработица». Одна из ключевых целей государственной экономической политики — достижение высокого уровня занятости. Если трудовые ресурсы используются не полностью, значит, экономическая система функционирует неэффективно, не достигает границы своих производственных возможностей, общественный продукт «недопроизводится». Наряду с инфляцией безработица является макроэкономическим процессом, оказывающим существенное влияние на уровень жизни, статус, морально-психологическое состояние многих отдельных людей. Зачастую для оценки социально-экономической эффективности государственной экономической политики используется так называемый *индекс нищеты* — сумма уровней безработицы и инфляции. Издержки безработицы в социальном смысле — ущерб жизненным интересам людей и системе общественных ценностей. Статистически ущерб такого рода можно проследить в тенденциях динамики показателей расторгнутых браков, показателей преступности, наркомании, алкоголизма, заболеваемости, самоубийств и др.

Термин «безработица» впервые появился в Британской энциклопедии в 1911 г., затем употреблен в 1915 г. в отчете Министерства труда США. В настоящее время безработица присутствует во всех странах мира в разных объемах, формах, продолжительности.

Безработица — это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активное население) незанята производством товаров и услуг. Безработица выступает как вынужденная незанятость, возникающая вследствие постоянного нарушения

ния равновесия между предложением рабочей силы и спросом на ней как на интегрированном рынке труда, так и в его различных сегментах.

Показатели безработицы. Количественная оценка безработицы осуществляется с помощью ряда показателей. Показатель численности безработных рассчитывается в зависимости от того, кто учитывается в их составе. Исходя из методологии Международной организации труда (МОТ) к безработным относятся лица от 16 лет и старше, которые:

- не имеют работы (доходного занятия в сфере оплачиваемой занятости);
- способны работать;
- активно ищут работу в течение последних четырех недель (через службы занятости или самостоятельно, читая или размещая публикации в прессе, путем личных контактов с работодателями, через знакомых, пытаясь создать свое дело);
- готовы приступить к работе.

Отметим, что обязательно наличие всех перечисленных критериев. Помимо этого, по методологии МОТ, к безработным относят и проходящих обучение (переподготовку) по направлению службы занятости. Этот показатель в системе российского учета часто называют показателем *общей безработицы*. Данные для его определения получают путем систематических массовых выборочных опросов населения, при этом респондент не обязан документально или иным путем подтверждать достоверность ответов. Еще один показатель — *регистрируемой (или официальной) безработицы* получают на основе обобщения сведений служб занятости. Он включает трудоспособных граждан, не имеющих работы и заработка, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу и готовых приступить к ней.

К признанным безработными (имеющим статус безработного и право на пособие) в России относятся трудоспособные (т. е. не являющиеся инвалидами I и II групп) лица трудоспособного возраста (женщины от 15 до 54, мужчины от 15 до 59 лет), не имеющие работы (доходного занятия), зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу и готовые приступить к ней, которым служба занятости не может подобрать подходящую работу в течение 10 дней после первичной регистрации. При этом в качестве заработка не учитываются оплата за выполнение общественных работ по направлению службы занятости, а также выплаты выходного пособия и среднего заработка работникам, освобожденным с предприятий, из учреждений и организаций и

в связи с их ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата.

Решение о признании гражданина безработным принимается службой занятости по месту жительства гражданина не позднее 10 дней с момента предъявления службе занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, а также документов, удостоверяющих профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние два месяца по последнему месту работы. Впервые ищущие работу и не имеющие профессии (специальности) предоставляют паспорт и документ об образовании, безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по старости, за выслугу лет;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня обращения в службу занятости от двух вариантов подходящей работы (впервые ищущие работу и не имеющие профессии — в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера);
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня регистрации в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный службой занятости для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и приработка, а также представившие другие неверные данные для признания их безработными.

Граждане, которые в установленном порядке не признаны безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

Данные об абсолютной численности безработных слабо характеризуют ситуацию, напряженность на рынке труда. Более наглядными являются удельные показатели, демонстрирующие долю тех, кто не может найти работу, в общей численности желающих работать. С 1992 г. безработица в России стала объектом статистического учета. В стране применяется Методика расчета общей

численности безработных, уровня общей и зарегистрированной безработицы, которая разработана и утверждена Госкомстатом России 4 октября 1995 г. На ее основе выполняются два способа расчета уровня безработицы:

$$\text{Уровень общей безработицы} = \frac{\text{Общая численность безработных}}{\text{Численность экономически активного населения}} \times 100.$$

$$\text{Уровень зарегистрированной безработицы} = \frac{\text{Численность зарегистрированных безработных}}{\text{Численность экономически активного населения}} \times 100.$$

Для пояснения расчета этого показателя необходимо выделить группы населения по экономической активности—неактивности, занятости—незанятости. Эти данные представлены на рис. 7.1.

Отметим, что численность желающих работать (рабочая сила, предложение труда) зависит от целого ряда факторов, таких, как прирост населения в трудоспособном возрасте, миграция, физическая способность быть производительным работником, законодательные границы трудоспособного возраста. Имеют значение доступность других, помимо заработной платы, средств существования (пенсии, пособия, субсидии, проценты с капитала, дивиденды и т. п.); законодательное ограничение продолжительности рабочего времени; длительность времени обязательного обучения; национальные традиции (особенно в части женского труда); психологические стереотипы поведения и пр.

Помимо этого личный выбор индивида в части занятости—незанятости во многом определяется ставкой заработной платы. Высокие ставки могут повлечь снижение предложения труда (*эффект дохода* — более высокий доход позволяет потреблять больше благ, в том числе такого блага, как свободное время). Однако повышение ставок увеличивает «упущенный доход», и в иных случаях это обусловит рост предложения труда (*эффект замещения*, когда замещаемым благом является свободное время).

На показатель регистрируемой (официальной) безработицы воздействуют следующие факторы:

- общая экономическая ситуация в регионе;
- государственная политика в отношении безработных, т. е. законодательно определенный порядок регистрации и условия предоставления пособий;

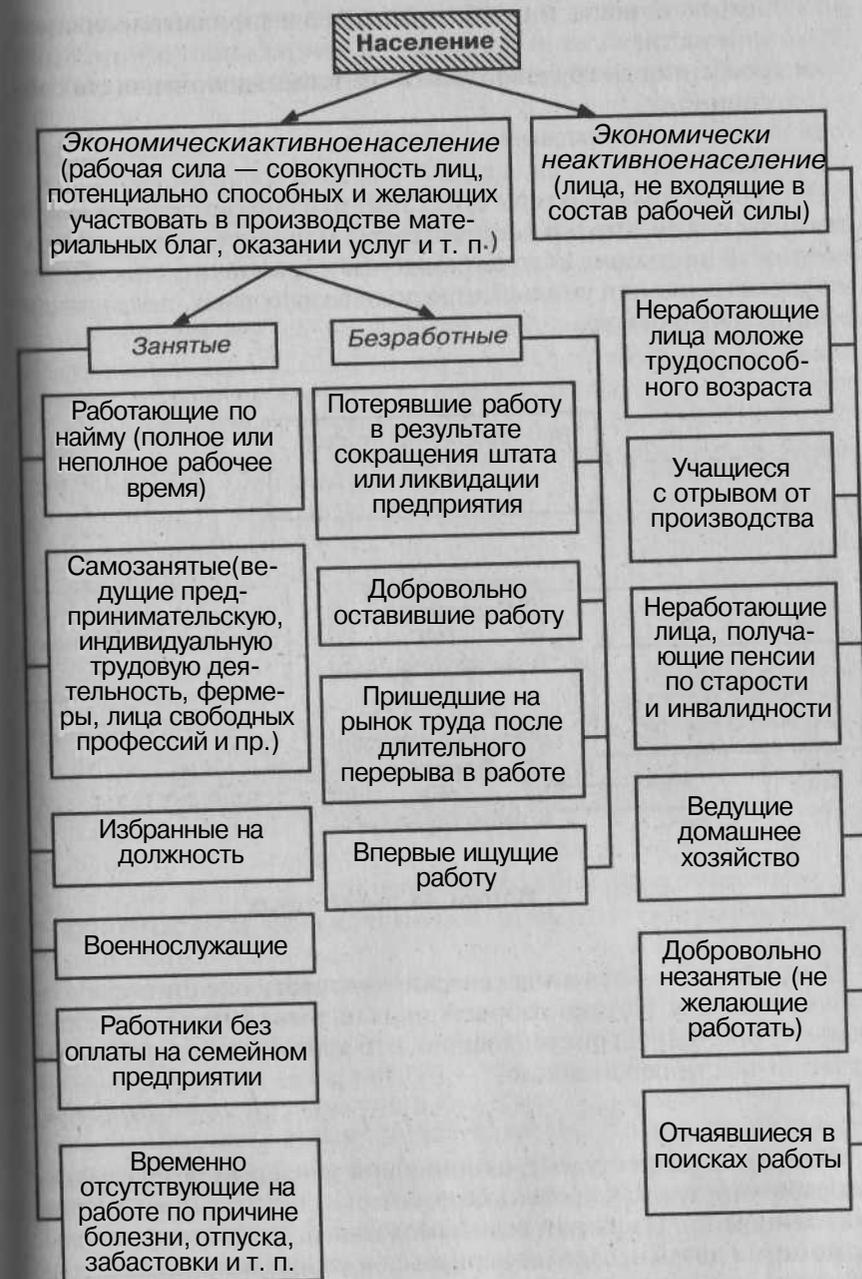


Рис 7.1 Распределение населения по критериям экономической активности-неактивности, занятости-незанятости

- эффективность и стиль работы территориальных органов занятости;
- особенности трудового законодательства, в том числе психического;
- законодательные инициативы местных и региональных властей.

Перечисленные факторы существенным образом влияют как им стимулы к регистрации безработных, так и на объективные возможности получения статуса безработного, а значит, способствуют увеличению или уменьшению доли безработных, получающих официальный статус.

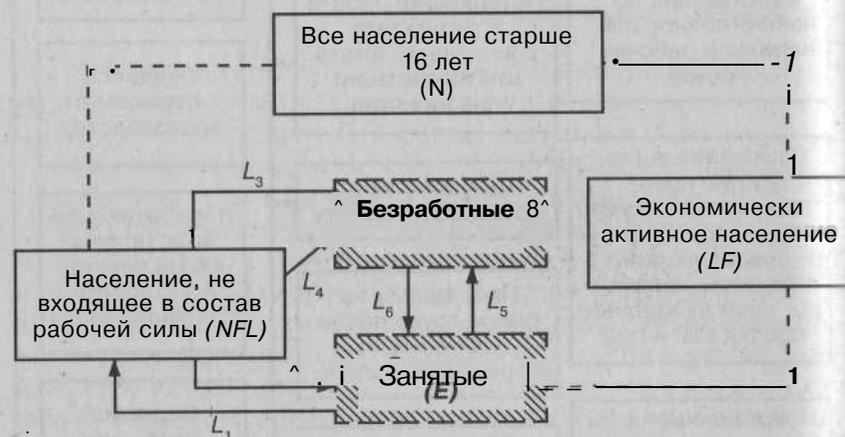


Рис. 7.2. Потoki на рынке труда

Безработица — это динамический процесс, а не статистический показатель. Потoki рабочей силы на рынке труда представлены на рис. 7.2. Из рисунка видно, что уровень безработицы зависит от шести переменных:

$$U = f(L_1, L_2, L_3, L_4, L_5, L_6).$$

Например, если студент, окончивший университет, сразу найдет работу (поток \$L_2\$), уровень безработицы снизится (рост \$LF\$ при постоянном \$U\$). Наоборот, если домохозяйка, занимавшаяся только домом и детьми, захочет вернуться к работе и не сможет сразу найти место (поток \$L_4\$), уровень безработицы возрастет, так как \$U\$ в процентном отношении изменится больше, чем \$LF\$. Ско-

ость движения этих потоков на рынке труда тоже различна, поэтому безработица зависит не только от количества людей, потерявших работу, но и от того, как скоро они смогут найти новые места.

Существенную качественную характеристику безработицы дают показатели ее продолжительности и средней продолжительности. Средняя продолжительность безработицы (время от начала поиска работы до трудоустройства) может существенно различаться у различных групп безработных. Так, средняя продолжительность безработицы, равная трем месяцам, может означать, что у всех безработных период поиска работы составил 3 месяца, или что у половины безработных он составил 1 месяц, а у второй половины — 5 месяцев (\$0,5 \times 1 \text{ мес} + 0,5 \times 5 \text{ мес} = 3 \text{ мес}\$), или что у 90% он составил 1,3 месяца, а у 10% — более 1,5 года (\$0,9 \times 1,3 \text{ мес} + 0,1 \times 18,3 \text{ мес} = 3 \text{ мес}\$). В последнем случае, очевидно, имеет место застойная, хроническая безработица.

Именно группы с наиболее высокой продолжительностью безработицы требуют особого внимания при разработке мер по предупреждению ее роста или сокращению. Показатель удельного веса в составе безработных лиц, состоящих на учете более года, характеризует степень застойности безработицы и потенциальную угрозу маргинализации части населения соответствующего региона. Кроме того, косвенно характеризующий безработицу, — коэффициент напряженности рынка труда, рассчитываемый по данным службы занятости как соотношение числа зарегистрированных безработных и предложенных вакансий.

7.2. Типы и причины безработицы, полная занятость и естественный уровень безработицы

Причины безработицы в различных экономических концепциях

Какие же процессы лежат в основе такого явления, как безработица? Является ли она неотъемлемым элементом функционирования рыночной экономики или свидетельствует о деформации механизма рынка труда? Свидетельствует ли высокий уровень безработицы о необходимости активного государственного вмешательства в экономические процессы или является следствием такого вмешательства? Любая ли безработица — зло и имеет лишь негативные социально-экономические последствия? Ответы на эти вопросы предполагают обоснование необходимости, масштабов, инструментов государственной экономической политики,

направленной на сокращение и предупреждение роста уровня безработицы.

Самое раннее объяснение причин безработицы было дано Т. Мальтусом (конец XVIII века) в труде «Опыт о законе народонаселения». Он видел эти причины в демографических процессах, а именно — в более высоких темпах роста народонаселения по сравнению с темпами роста производства. Однако такая трактовка не объясняет безработицу в развитых странах с низким естественным приростом населения.

К. Маркс полагал основной причиной безработицы рост органического строения капитала: с техническим прогрессом возрастает капиталовооруженность труда, т. е. стоимость средств производства, приходящихся на одного работника. Таким образом, спрос на труд отстает от темпов накопления капитала. Наряду с этим Маркс отмечал влияние, оказываемое на спрос на труд, цикличности в функционировании рыночной экономики.

В основе современного выделения различных типов безработицы лежат принципиально разные взгляды сторонников классической и кейнсианской экономической теории. Если первые объясняют безработицу несовершенством рынка труда (т. е. микроэкономическими причинами), то у кейнсианцев безработица — макроэкономическое явление, вызванное дефицитом совокупного спроса в экономике.

В рамках *классической теории занятости*, описывающей функционирование рынка труда в условиях совершенной конкуренции, безработица как проявление рыночного неравновесия не может носить сколь-либо длительного и устойчивого характера и обусловлена превышением ставки реальной заработной платы (w) ее равновесного уровня. На рис. 7.3 в точке E при равновесной ставке w_E спрос на труд равен его предложению ($LD = LS = L_E$). Иначе говоря, точка E характеризует ситуацию полной занятости, когда все предприниматели, готовые платить w_E , удовлетворяют свой спрос на труд, а все работники, согласные работать по такой ставке, будут трудоустроены.

Предположим, что реальная заработная плата возрастет до w_1 . Предложение на рынке труда повысится до LS_1 , а спрос снизится до LZ , в силу возрастания издержек производства с ростом ставок заработной платы. Избыток предложения труда (безработица) составит: $U = LS_1 - LZ$.

Появившиеся безработные готовы работать по более низким ставкам, что предопределяет согласие на это и тех, кто сохранил работу. Поскольку предприниматели, в свою очередь, готовы на-

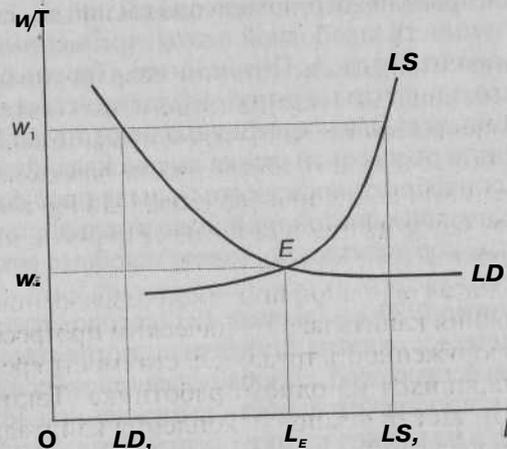


РИС. 7.3. Безработица в классической модели занятости

• ять большее число работников при более низких ставках оплаты, равновесие восстанавливается. Таким образом, число занятых (а значит, и уровень безработицы) определяется соотношением спроса и предложения рабочей силы. Благодаря гибкости реальной заработной платы рынок труда всегда возвращается к состоянию равновесия. Вынужденная безработица — исключение. Работники делают добровольный выбор между занятостью по более низкой реальной ставке оплаты и безработицей.

Неоклассическая теория видит причины длительной, устойчивой безработицы в действии внерыночных факторов, препятствующих механизму рыночной самонастройки. К числу этих факторов относятся:

- долгосрочность трудовых договоров и фиксация в них ставок заработной платы, что как бы «выводит» работника из текущей конъюнктуры рынка труда;
- деятельность профсоюзов, направленная на повышение ставок заработной платы, ограничение предложения труда и повышение спроса на труд (лоббирование жесткого иммиграционного законодательства, законов о максимальном рабочем времени, таможенных тарифах, защищающих отечественного производителя и пр.);
- государственное воздействие (индексация денежных доходов населения, установление минимума заработной платы).

Основными причинами безработицы выдвигаются здесь жесткость, неэластичность заработной платы, чрезмерные требования работников к оплате труда. А. Пигу в книге «Теория безработицы» (1923) также отмечал, что на рынке труда действует несовершенная конкуренция, ведущая к завышению цены труда. Работодатель предпочтет нанять по высокой ставке высококвалифицированного специалиста, способного произвести больше продукции, нежели 5–6 человек с низкой оплатой и производительностью. Стимулировать занятость, соответственно, может всеобщее сокращение заработной платы.

Однако в конце 1920-х — начале 1930-х годов разразился экономический кризис, охвативший большинство промышленных стран («Великая депрессия»), сопровождавшийся беспрецедентной по масштабам и продолжительности вынужденной безработицей. Даже соглашаясь на низкие ставки оплаты, безработные не могли найти работу. Это не находило объяснения в рамках классической теории. Объяснение этому дал Дж. М. Кейнс в работе «Общая теория занятости, процента и денег» (1936). По Кейнсу, спрос на труд определяется не ценой труда, а эффективным спросом на блага. Последний представляет собой объем совокупного спроса, соответствующий уровню занятости, при котором предприниматель может максимизировать прибыль.

На рис. 7.4 $LD = LD_x$ — спрос на труд, соответствующий величине эффективного спроса на рынке товаров и услуг, при ставке

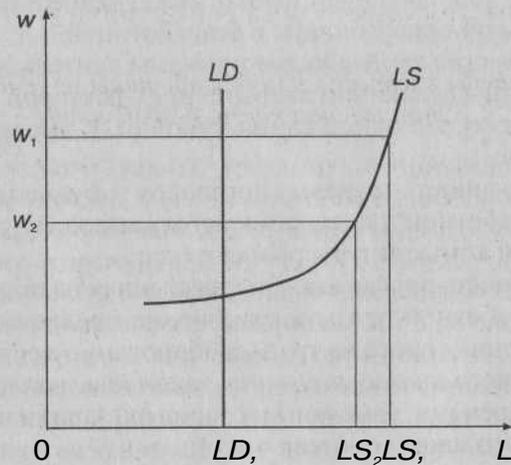


РИС. 7.4. Безработица в кейнсианской модели занятости

заработной платы w . Предложение труда при этой ставке составит LS_w , безработица будет равна: $U = LS_x - LD_w$. Сокращение JKH с w_1 до w_2 не увеличивает спрос на рабочую силу, отсутствует экономическая целесообразность расширения производства неизменном эффективном спросе на блага. В свою очередь, предложение труда, которое может расти с ростом ставок заработной платы, не снижается по мере ее уменьшения — хотя бы в силу страха потери работы в условиях экономического спада и нарастающих протекторов безработицы. Эта ситуация может носить характер устойчивого и долговременного «квазиравновесия». При сочетании эффективного спроса происходит количественная адаптация к изменяющимся условиям: работодатели снижают объем производства и занятость, домохозяйства — сокращают потребление. Сейнс пришел к выводу, что факторы, внутренне присущие рыночной экономике, могут обусловить длительное макроэкономическое равновесие при низком уровне производства и высоком уровне безработицы. При этом отсутствуют механизмы, способные автоматически ликвидировать это состояние. Ставка заработной платы, относительно эластичная в сторону повышения, является негибкой в силу приведенных выше факторов, противостоящих ее повышению. Главный фактор, определяющий устойчивость безработицы, — недостаток совокупных расходов в экономике, обуславливающий снижение эффективного спроса на блага. Главный фактор формирования занятости — инвестиции, при этом максимальным мультипликативным эффектом обладают автономные (государственные) инвестиции.

Методы распределения безработицы по типам, естественная норма безработицы

Все вышесказанное не означает, однако, что кейнсианская и классическая модели безработицы не могут существовать одновременно. Модель «разрыва в заработной плате» (модель Бруно—Сакса) позволяет выделить в структуре безработицы «классическую» и «кейнсианскую» составляющие. Данная модель представлена на рис. 7.5. На рисунке LD — кривая спроса на труд в условиях конкуренции, LS — количество рабочей силы, ее предложение, очищенное от некоторой «нормальной» величины фрикционной безработицы. При реальной ставке заработной платы w_0 существует полная занятость при условии, что уровень совокупного спроса в экономике достаточен, чтобы потребить тот объем продукта, который хотят продать фирмы. Пусть реальная заработная плата

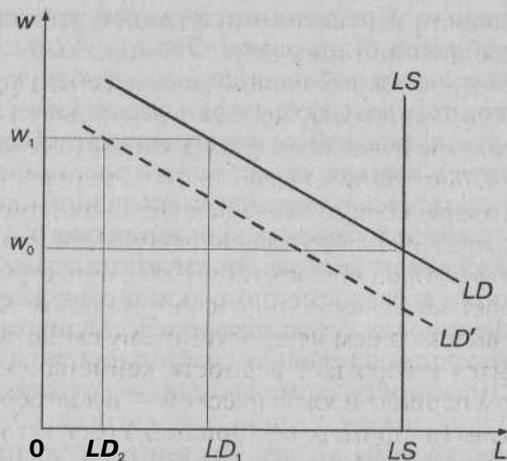


Рис. 7.5. Модель Бруно—Сакса

возрастает до уровня w_1 . Предприниматели, исходя из задачи максимизации прибыли и экономии издержек, будут реагировать на разрыв в реальной заработной плате ($w_1 - w_0$) сокращением уровня занятости до LD_2 . Возникает «классическая» безработица, размеры которой соответствуют отрезку $(LS - LD_2)$.

Однако при условии негибкости цен и заработной платы уровень спроса может быть недостаточен, чтобы потребить весь произведенный продукт. Соответствующее сокращение выпуска может привести к тому, что кривая спроса на труд сдвинется в положение LD' , а размер его сократится до LD_2 . Общий уровень безработицы составит отрезок $(LS - LD_2)$, причем она будет включать два элемента: «классическую» $(LS - LD_2)$ и «кейнсианскую» безработицу $(LD_1 - LD_2)$. В соответствии с моделью Бруно—Сакса величина разрыва в реальной заработной плате вместе с углом наклона функции спроса на труд определяют величину «классической» безработицы, а разность между наблюдаемой безработицей и ее «классической» составляющей показывает величину «кейнсианской» безработицы.

Теория неоклассического синтеза (термин введен П. Самуэльсоном в третьем издании учебника «Экономикс», 1955) представляет собой, как следует из названия, синтез классических и кейнсианских идей. Она исходит из того, что на микроуровне каждый экономический субъект принимает рациональные решения и рынок эффективен. Однако на макроуровне совокупность противо-

положенных решений субъектов микроуровня может обусловить неоптимальное функционирование национальной экономики. Соответственно, в условиях экономического спада автоматически возврат к полной занятости не может быть достигнут. Однако после того, как это будет обеспечено мерами государственного регулирования, постулаты классической модели вновь вступают в силу. Иначе говоря, если неоклассическая концепция утверждает, что рынок труда фундаментально равновесен и лишь действие вне рыночных факторов препятствует его самонастройке, кейнсианская — делает заключение о фундаментальном неравновесии рынка труда, вытекающем из присущих ему свойств, то неоклассический синтез утверждает верность кейнсианской модели в краткосрочном периоде и классической — в долгосрочном.

Монетаристы (например, М. Фридмен) рассматривают безработицу как следствие деформации, негибкости и неоднородности рынка труда. Он состоит из многих специализированных рынков — региональных, отраслевых, профессиональных. Равновесие сразу на всех этих рынках невозможно. Рабочая сила не может мгновенно перетекать из трудоизбыточных отраслей и регионов к трудонедостаточным, из одной профессиональной группы — в другие. Негибкости, инерционности рынка труда способствуют профсоюзы, препятствующие падению ставки заработной платы на трудоизбыточных рынках и, соответственно, перетеканию рабочей силы на рынки с избыточным спросом на нее.

Фридмен обосновал концепцию естественного уровня (нормы) безработицы. Она представляет собой устойчивый на протяжении длительного периода уровень фрикционной и структурной безработицы при отсутствии циклической*, или, иначе говоря, равновесное состояние рынка труда, когда число ищущих работу совпадает с числом вакансий — другими словами, имеет место ситуация полной занятости. Объединение в одну категорию фрикционной и структурной безработицы здесь объясняется тем, что обе они не зависят от таких макроэкономических факторов, как платежеспособный спрос, объем производства, инфляция, ставка процента, а представляют собой объективные процессы, отражающие структурные диспропорции на рынке труда.

Естественный уровень безработицы соответствует потенциальному ВВП — максимально возможному реальному объему валового национального продукта в условиях полной занятости всех пригодных для производства ресурсов, в том числе ресурсов тру-

* Подробнее о видах безработицы см. раздел 7.3.

да. Практическое определение уровня естественной безработицы довольно сложно. Для этого в качестве базы определяется некоторый период, характеризующийся полной занятостью с достаточно стабильными ценами (в американской практике часто это середина 1960-х годов). Затем исходный уровень корректируется с учетом изменений в составе рабочей силы и ряда других факторов. С развитием экономики естественный уровень безработицы имеет тенденцию к повышению. Так, если в 1960-е годы для США он оценивается в 4,3% экономически активного населения, то в 1970-е — 6,6%, а в 1980-е годы — около 7%. Это вызывается влиянием следующих факторов:

- ускорение научно-технического прогресса, внедрение трудосберегающих и «безлюдных» технологий;
- повышение минимума заработной платы государством, рост влияния профсоюзов;
- высокие налоги на заработную плату и отчисления от нее, повышающие затраты фирм на поддержание уровня реальной заработной платы либо, при снижении последней, снижающие стимулы к занятости;
- развитие страхования по безработице, увеличение размера и сроков выплаты пособий, что подрывает стимулы к поиску работы;
- различия в темпах экономического роста по отраслям экономики, повышающие структурную безработицу;
- миграционные и демографические процессы — рост числа трудовых иммигрантов (как правило, малоквалифицированных), рост доли в экономически активном населении молодежи, вступающей в трудоспособный возраст, и лиц старше 40 лет, вовлечение в сферу трудовой активности женщин. Все эти категории в массе своей менее конкурентоспособны на рынке труда, и поиск ими работы более длителен.

Понятие естественного уровня безработицы хорошо иллюстрирует так называемая *кривая Бевериджа*. Она характеризует сложившуюся в экономике зависимость между безработицей и числом свободных вакансий. При любом уровне безработицы всегда есть минимум незаполненных рабочих мест — либо они совсем непривлекательны, либо это вызвано наличием фрикционной безработицы. Аналогично даже при очень большом числе вакансий всегда найдутся люди, которые в данный момент ищут (и еще не нашли) работу. Поэтому кривая, приближаясь к осям координат, никогда их не касается и имеет вид гиперболы. Уровень безработицы, который достигается при пересечении биссектрисы коор-

динатного угла (OZ) и кривой Бевериджа, — равновесный и естественный уровень. Это фрикционная и структурная безработица (иногда сюда относят и сезонную компоненту). Если фактический уровень безработицы, сложившийся в экономике, превышает естественный, то разница — это безработица, вызванная дефицитом совокупного спроса.

На рис. 7.6 кривая Бевериджа для некоторой экономики представлена кривой B . Фактический уровень безработицы, сложившийся в данный момент, равен U_x . Биссектриса координатного угла пересекает кривую B в точке Y , которой соответствует уро-

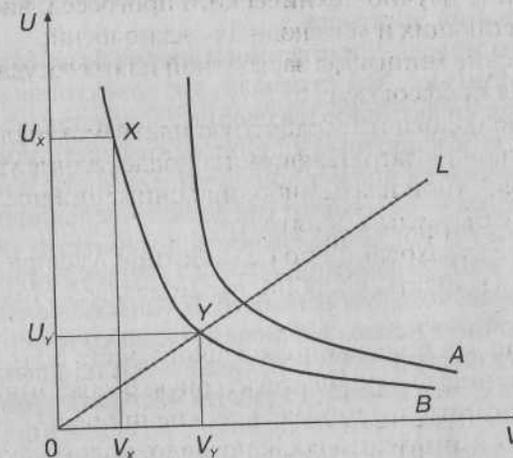


Рис. 7.6. Кривая Бевериджа (взаимозависимость уровня безработицы и числа вакансий)

вень безработицы U_y (отметим, что $U_y \sim V_y$, т. е. число безработных соответствует числу вакансий в экономике, и безработица возникает только из-за структурного несоответствия или несовершенной информации). Значит, естественный уровень безработицы в данной экономике равен U_y . И если фактический уровень U_x превышает равновесный, то это превышение ($U_x - U_y$) объясняется прежде всего циклической безработицей.

Положение точки фактической безработицы на кривой Бевериджа характеризует напряженность на рынке труда в данный момент (коэффициент напряженности — отношение числа безработных к числу незаполненных вакансий U/V). В точке равновесия коэффициент напряженности равен единице, если же его

значение растет, это говорит о наличии циклической безработицы на рынке труда. Положение кривой Бевериджа не является постоянным. Она строится на основе эмпирических данных о соотношении числа безработных и вакансий. Например, на рис. 7.6 представлены кривые *A* и *B*. Кривая *A* характеризует более высокий уровень безработицы. Это значит, что в экономике происходят значительные структурные изменения (отраслевые, технологические) или плохо организована система информации на рынке труда. Таким образом, зная форму кривой Бевериджа, количество вакансий и число безработных в экономике, можно провести анализ существующей безработицы в терминах «равновесная—неравновесная». Это важно для выработки адекватных государственных мер регулирования занятости.

Рассмотрим модель естественного уровня безработицы, приводимую Н. Г. Мэнкью*. Мы отмечали, что совокупная рабочая сила или экономически активное население L представляет собой сумму занятых E и безработных U . Постоянно часть занятых теряет работу (обозначим их долю в общей численности занятых как s), часть безработных — ее находит (их долю в численности безработных обозначим f). Тогда численность потерявших работу за период составит $s \times E$, а нашедших — $f \times U$. При устойчивом состоянии рынка труда, когда уровень безработицы не меняется, $f \times U = s \times E$, т. е. точно столько же людей, сколько потеряли работу, нашли ее. Поскольку $L = E + U$, можем представить E как $(L - U)$. Тогда $f \times U = s(L - U)$. Разделим обе части уравнения на L :

$$f \times \frac{U}{L} = s \times \left(1 - \frac{U}{L}\right).$$

Выделив U/L , получим

$$\frac{U}{L} = \frac{s}{s+f}.$$

Уровень безработицы U/L , таким образом, прямо пропорционален показателю уровня увольнений и обратно пропорционален уровню трудоустройства. Следовательно, любая политика, направленная на снижение естественного уровня безработицы, должна способствовать либо уменьшению уровня увольнений, либо повышению уровня трудоустройства.

* Мэнкью Н. Г. Макроэкономика: Пер. с англ. — М.: Изд-во МГУ, 1994. С. 201—203.

Отметим, что в качестве критериев оценки уровня безработицы в мировой практике применяются и еще два его значения*: В пределах до 10% — *допустимый уровень безработицы*, характеризующийся снижением цен на рабочую силу по мере роста разрыва спроса на труд и предложения труда при сохранении общей стабильности экономической ситуации; за пределами 10% — *социальноопасный уровень безработицы*, приобретающей обвалный характер и сопровождающейся неуправляемым и стремительным обесценением рабочей силы.

7.3. Виды и формы безработицы

Виды безработицы

Безработицу классифицируют по видам, выделяя фрикционную, сезонную, структурную, безработицу избыточного предложения, институциональную и циклическую. *Фрикционная безработица* обусловлена движением работников. Это поиск нового места работы в связи с переездом на новое место жительства, окончанием обучения, с целью получить дополнительные преимущества в условиях найма — оплате труда, режиме работы, перспективах карьеры и пр. Этот вид безработицы связан со свободой выбора профессии, места и времени работы и имеет добровольный характер. В каждый отдельный момент времени часть людей вступает на рынок труда после окончания обучения, часть — находится в процессе смены места работы в силу субъективных причин. Кроме того, система распространения информации о вакантных местах является несовершенной, а географическое перемещение рабочих не может происходить моментально. Поиск подходящего рабочего места требует определенного времени и усилий. В самом деле, поскольку рабочие места различаются и по сложности, и по оплате труда, безработный может даже отказаться от первого предложенного ему рабочего места.

Спрос на различные товары постоянно колеблется, что, в свою очередь, вызывает колебания спроса на труд работников, производящих эти товары. Далее, поскольку различные регионы производят разные товары, спрос на труд может одновременно возрастать в одной части страны и сокращаться — в другой. Следо-

* Современная экономика труда / Руководитель авт. коллектива и науч. ред. В. В. Куликов. Институт труда Минтруда России. — М.: Финстатинформ, 2001. С. 70—71.

вательно, фрикционная безработица имеет место даже при уловии количественной и структурной сбалансированности рынка труда, когда количество и профессионально-квалификационная структура рабочих мест полностью соответствуют численности и профессионально-квалификационным характеристикам рабочей силы. Она непродолжительна — период между увольнением с одного места работы и поступлением на другое не превышает 1–2 месяца.

Как разновидность фрикционной выделяют порой *сезонную безработицу*, характерную для отраслей, спрос на труд в которых колеблется по сезонам года (сельское и лесное хозяйство, рыболовство, строительство и т. п.). На рис. 7.7 представлены «маятниковые» колебания спроса на труд. Зимой он равен нулю при любых значениях реальной заработной платы w , т. е. кривая спроса на труд LD_w совпадает с вертикальной координатной осью. Летом в связи с увеличением спроса (кривая LD_s) занятость при уровне реальной заработной платы w возрастает от $L_w = 0$ до L_s . Зимой сезонная безработица составляет отрезок $L_s - L_w$. Среди экономистов нет единства во взглядах на сезонную безработицу. Одни

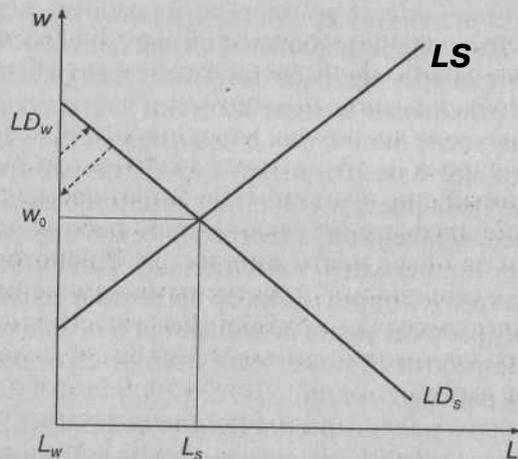


Рис. 7.7. Сезонные колебания спроса на труд и сезонная безработица

считают, что индивид, принятый на сезонную работу, должен отдавать себе отчет в том, что по окончании сезона будет уволен, а значит, он заранее как бы соглашается на увольнение, т. е. без-

работица добровольная. Другие полагают, что, однажды получив подходящую во всех отношениях работу, люди вряд ли захотят отказать от нее добровольно, а значит, увольнения принудительные и безработица вынужденная.

Структурная безработица обусловлена структурной несбалансированностью рынка труда. При том, что на рынке труда в целом спрос на труд и предложение труда могут количественно соответствовать друг другу, в разрезе регионов, отраслей, отдельных профессий ситуация может быть иной. Наряду с избытком предложения труда в одних регионах, отраслях, профессиональных группах не исключен избыток спроса на труд в других. Иначе говоря, для ищущих работу имеются вакансии, но по другим профессиям, в других отраслях и сферах деятельности или в других городах и регионах страны. Постоянное наличие структурной безработицы определяется следующими факторами:

- научно-техническим прогрессом, предопределяющим возникновение одних отраслей и профессий и отмирание других;
- диспропорциями в развитии отраслей и регионов страны;
- особенностями географического распределения рабочих мест;
- экономическими процессами на микроуровне, такими, как банкротство одних фирм, сопровождающееся высвобождением кадров, и расширение других.

Предложение труда достаточно медленно реагирует на изменение структуры спроса на труд. Имеет место некоторый временной лаг, связанный с необходимостью затрат времени и средств на переобучение, нахождение нового места работы, переезд при необходимости на новое место жительства. В некоторые периоды, связанные с серьезными структурными изменениями в экономике, уровень структурной безработицы существенно возрастает и ее средняя продолжительность достигает от 3 месяцев до 1 года. Разница между фрикционной и структурной безработицей весьма неопределенна. Существенное различие состоит в том, что у «фрикционных» безработных есть навыки, которые они могут продать, а «структурные» безработные не могут сразу получить работу без переподготовки, дополнительного обучения, а то и перемены места жительства. Поэтому фрикционная безработица носит краткосрочный характер, а структурная безработица более долговременна.

Безработица избыточного предложения труда возникает в результате нарушения равновесия на рынке труда, если заработная

плата по каким-либо причинам (например, в результате деятельности профсоюзов, повышения законодательно установленного *о* минимума или проведения политики эффективной заработной платы) оказывается больше равновесного уровня, — это безработица вынужденная, неравновесная. Выделяют также *институциональную безработицу*, вызванную недостаточно эффективным функционированием инфраструктуры рынка труда (отсутствие, неполная или несвоевременная информация о вакансиях, повышенные пособия по безработице, подрывающие стимулы к трудоустройству, неразвитость программ переподготовки кадров и т. п.). Все перечисленные выше виды безработицы можно отнести к ее «классическому» типу, так как в целом они обусловлены несовершенством рынка труда или микроэкономическими причинами.

Циклическая безработица возникает в периоды спада производства во время кризиса и депрессии, когда совокупные расходы в экономике сокращаются и соответственно снижается спрос на рынке труда. Она обусловлена абсолютным превышением предложения труда по сравнению со спросом на труд, т. е. ярко выраженной количественной несбалансированностью рынка труда, и может носить затяжной характер. Поскольку она обусловлена нарушением макроэкономического равновесия, носящим устойчивый характер, данный вид безработицы относят к «кейнсианскому» ее типу и называют также порой «макроэкономической» или «безработицей дефицита совокупного спроса».

Формы безработицы

Безработица не всегда проявляется в открытой форме. К *скрытой (латентной) безработице* относят*:

- находящихся в вынужденных отпусках и вынужденно работающих по сокращенному графику;
- работающих, но не получающих заработную плату;
- занятых не в полной мере из-за временного или относительно постоянного отсутствия фронта работ, не повлекшего за собой административных отпусков или официального сокращения графика работы (неэффективная занятость);
- занятых на работах, не требующих квалификации и опыта, при наличии желания работать по специальности;

* Особенности российской безработицы и приоритеты государственной политики на рынке труда. Доклад ИЭ РАН. — М., 2000. С. 4—6.

- не имеющих работы, ищущих ее и готовых приступить к ней, но имевших случайные заработки в течение контрольной недели;
- не имеющих работы, желающих работать и готовых приступить к ней, но не ищущих работу активно (отчаявшиеся в поисках работы).

По сути, скрытую безработицу можно разделить на официальную и неофициальную. В официальную часть скрытой безработицы включаются регистрируемые статистикой лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, а также лица, вынужденные работать в условиях неполного рабочего времени. В неофициальную часть скрытой безработицы следует включать и избыточную внутрипроизводственную численность работников и тех, кто ищет работу самостоятельно, не обращаясь в службу занятости. Феномен скрытой безработицы заключается в промежуточном состоянии между занятостью и безработицей: с одной стороны, ее нельзя отнести ни к полной занятости, ни к явной безработице; с другой — скрытая безработица — это и занятость и безработица одновременно. Как известно, скрытая безработица не фиксируется рынком труда. В качестве основных критериев отнесения той или иной группы населения к скрыто безработным выступают формальная занятость, неэффективное или неполное использование трудовых ресурсов.

Двойственный характер скрытой безработицы заключается в том, что она является одновременно и социальным амортизатором, и экономическим тормозом. Стабилизируя на данный момент ситуацию на рынке труда, она формирует масштабы потенциальной безработицы, является фактором снижения цены труда и тормозит структурные изменения в занятости. Существует несколько причин, объясняющих то, что снижение численности занятых неадекватно падению объема производства, т. е. наличие скрытой безработицы. В частности, выделяют такие причины*:

- отождествление руководителем трудового коллектива предприятия с определенной нишей в сложившейся системе распределения труда;
- заинтересованность руководства предприятий в сохранении основного состава работников, подкрепленную надеждой на улучшение экономической конъюнктуры и поворот государственной политики в сторону отечественного товаропроизводителя;

* Милыева Л. Экономические стороны «скрытой» безработицы // Экономист, 2001, № 1. С. 51—58.

- расчет на экономию издержек, связанных с подбором, наймом и расстановкой кадров при улучшении хозяйственной ситуации, а при отсутствии такого улучшения — на возможность манипулировать персоналом, неформально поддерживая своего рода конкуренцию за лучшие рабочие места;
- технологические особенности производства, благодаря которым избыток труда носит так называемый структурный, или технологический, характер, когда в некоторых службах сокращение численности имеет определенный предел, обусловленный технологическим барьером, преодоление которого чревато остановкой производства;
- нестабильность спроса на товары и услуги, в силу чего, по мнению руководителей предприятий, при постоянных изменениях конъюнктуры приведение численности работников в соответствие с текущими потребностями производства было бы просто стратегически неверным;
- необходимость сдерживания обвальной безработицы в регионе, в том числе и в силу социальных обязательств предприятий перед местной администрацией.

По характеру последствий скрытой безработицы исследователи выделяют три ее уровня:

- допустимый — при котором излишки персонала как бы неощутимы;
- критический — начиная с которого предприятия сами классифицируют себя как трудоизбыточные;
- катастрофический — при котором скрытая безработица «взрывоопасно» переходит в открытую.

Существует ряд методов оценки уровня скрытой безработицы на предприятии. Метод, базирующийся на анализе степени использования рабочего времени, определяет ее как

$$U_L = \frac{\Phi_{\text{макс}} - \Phi_{\text{факт}} - H_{\text{адм}}}{\Phi_{\text{ном}}} : Y_{\text{с/с}} \times 100\%$$

где U_L — уровень скрытой безработицы, %; $\Phi_{\text{макс}}$ — максимальный (потенциальный) совокупный фонд рабочего времени, человеко-дней; $\Phi_{\text{факт}}$ — фактически отработанное время, человеко-дней; $H_{\text{адм}}$ — неявки с разрешения администрации, человеко-дней; $\Phi_{\text{ном}}$ — номинальный фонд рабочего времени (количество рабочих дней в году); $Y_{\text{с/с}}$ — фактическая среднегодовая численность работников, человек.

Метод, основывающийся на анализе причин отклонения от оптимального уровня производительности труда, определяет скрытую безработицу как

$$u = M - \frac{I_{\text{пр}}}{I_{\text{баз}}} \times 100\%$$

где $I_{\text{пр}}$ — индекс производительности труда по сравнению с базовым периодом.

Помимо названных используется так называемый социологический метод, базирующийся на субъективном восприятии наемными работниками производственного ритма и организации труда, в том числе его оплаты. Однако данный метод применяется, как правило, в комбинации с вышеуказанными. Правомерно и выделение форм безработицы, использованное К. Марксом, в основу которого положена способность безработных к новому включению в трудовую жизнь, связанная с продолжительностью безработицы. В соответствии с этим критерием выделяется *текущая безработица* (связанная с периодическим «отталкиванием» и «притягиванием» рабочей силы на рынке труда) и *застойная*.

Под *застойной безработицей* понимается длительная безработица, чередующаяся с краткими периодами временной, случайной работы. Иначе говоря, здесь играет роль не только продолжительность вынужденной незанятости, но и нерегулярность случайной занятости, частота безработицы. Отметим, что застойная безработица охватывает, как правило, наименее профессионально подготовленную часть рабочей силы (бывшие домохозяйки, неквалифицированные рабочие и пр.). Рисковыми группами в плане застойной безработицы являются и категории лиц, характеризующиеся пониженной конкурентоспособностью на рынке труда, такие, как Молодежь без опыта работы, лица с пониженной трудоспособностью (с хроническими заболеваниями, инвалиды III группы, лица Предпенсионного возраста), иммигранты, женщины, имеющие Малолетних детей.

При пребывании в рядах застойных безработных, длящемся (юрой годами, возврат к трудовой активности может стать весьма проблематичным. Специалисты отмечают, что через год безработицы человеку требуется *профессиональная реабилитация* (утрачиваются и устаревают имеющиеся знания и навыки); через два года — *трудовая реабилитация* (человек утрачивает навыки к систематической трудовой деятельности, определенной субординации, выполнению правил и требований трудового распорядка и т. п.); через три года — требуется уже *социальная реабилитация*

(безработный опускается «на дно», в маргинальные слои, утрачивает значимые социальные связи, знакомства, интересы, люмпенизируется, прекращает поиски работы). Застойная безработица является объектом повышенного внимания в политике занятости, что связано с ее разрушительными последствиями (как для качества рабочей силы, так и для личности безработных), а следовательно, и с угрозой нарушения социальной стабильности общества.

Чтобы подытожить вопрос о типологизации безработицы, представим в табл. 7.1 ее типы, виды и формы.

Таблица 7.1

Типы, виды и формы безработицы

Тип безработицы	Основная причина	Вид безработицы	Форма безработицы			
			по характеру проявления		по длительности	
Классическая	Несовершенство труда (микрoэкономические причины)	Фрикционная	Открытая		Текущая	
		Сезонная				
		Избыточного предложения				
		Структурная	Открытая	Скрытая		
		Институциональная				
Кейнсианская	Нарушение макроэкономического равновесия, дефицит совокупного спроса	Циклическая	Открытая	Скрытая	Текущая	Застойная

7.4. Социально-экономические последствия безработицы, инфляция и безработица

Последствия безработицы

Суждения о социально-экономических последствиях безработицы неоднозначны и зависят преимущественно от того, о каком уровне и типе безработицы идет речь. Некоторые исследователи,

главным образом неоклассического направления, отмечают, что умеренная безработица имеет ряд позитивных последствий: формирует мобильный резерв рабочей силы, который можно задействовать при расширении производства; сдерживает требования Профсоюзов в части повышения заработной платы, а значит, снижает предполагаемый уровень инфляции. Кроме того, она усиливает трудовую мотивацию занятых, так как гарантии занятости и спасения потерять работу начинают выступать в качестве самостоятельного стимула к труду. Вместе с тем несомненны и негативные последствия безработицы, прежде всего циклической. Главный негативный экономический эффект — это недоиспользование экономического потенциала общества, когда реальный ВВП существенно меньше потенциального.

Отрицательная зависимость между уровнем безработицы и объемом ВВП названа *законом Оукена*, так как первым исследовал эту связь в начале 1960-х годов американский экономист Артур Оукен. Согласно Оукену, при неизменном уровне безработицы существует закономерность, согласно которой темп роста реального ВВП, обусловленный ростом населения, накоплением капитала и техническим прогрессом, составляет порядка 2,7—3%. Именно такой ежегодный прирост реального ВВП необходим, чтобы уровень безработицы не возрастал. На основе эмпирических исследований Оукен выявил, что каждые дополнительные 2 процентных пункта прироста реального ВВП уменьшают долю безработных на 1 процентный пункт, и напротив, каждое сокращение темпов его прироста на 2 процентных пункта ниже уровня 3% увеличивает на 1 процентный пункт уровень безработицы.

Иными словами, каждый процентный пункт увеличения уровня безработицы по сравнению с ее естественным уровнем обуславливает снижение реального объема ВВП относительно его потенциальной величины на 2 процентных пункта. Графическая интерпретация закона Оукена представлена на рис. 7.8. График прямой *ЛВ* описывается формулой, параметры которой измеряются в процентах:

$$\text{Изменение реального ВВП} = 3\% - 2 \times \text{Изменение уровня безработицы}$$

Так называемое «правило 2 к 1» имеет существенное значение, так как дает ориентиры роста реального ВВП, необходимого для снижения уровня безработицы. Так, если стоит задача снижения уровня безработицы с 8 до 6% ($\Delta t = -2\%$), то рост ВВП ($\Delta(2)$) должен составить $3\% - 2 \times (-2\%) = 7\%$. Напротив, если безрабо-

тица возросла с 6 до 8% ($d\{1/2 = +2\%$), то это вызовет снижение i реального ВВП (спад в экономике) $Л0_2 = 3\% - 2 \times (2\%) = -1\%$. Отметим, что изменение уровня безработицы является результатом кумулятивного эффекта экономического роста: повышение уровня безработицы может быть вызвано как экономическим спадом, так и медленным (ниже 3%) темпом роста реального ВВП и течение ряда лет.

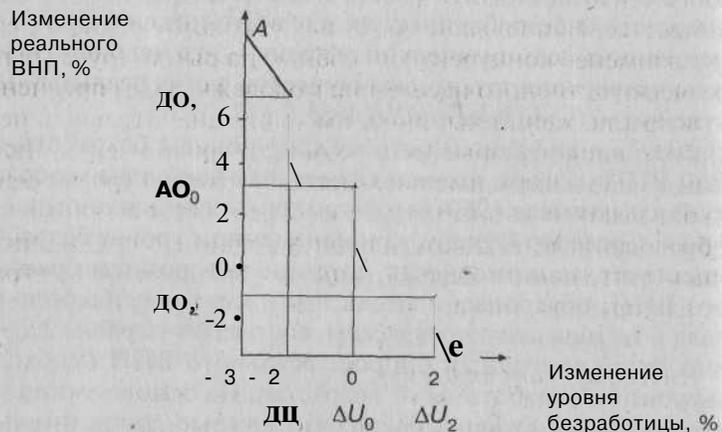


Рис. 7.8. Закон Оукена

Избыток предложения труда (циклическая безработица) ведет к снижению уровня жизни населения: создаются предпосылки для снижения цены труда, а значит, доходов занятых, работающих по найму; доходы потерявших работу сокращаются до уровня пособия по безработице. Как следствие сокращается потребительский спрос, уровень сбережений. Это способствует дальнейшему экономическому спаду. На этом фоне возрастают бюджетные расходы на выплаты социальных трансфертов — пособий по безработице и материальной помощи длительно безработным.

Длительно безработные теряют квалификацию, профессиональные знания и навыки, что затрудняет возможность трудоустройства в будущем. Потеря работы (даже при удовлетворительном уровне пособий) является серьезной моральной травмой, прежде всего потому, что человек превращается в индивида с крайне низким социальным статусом, чьи знания, опыт, способности не нужны, не востребованы обществом, и это известно его окружению

семье, знакомым). Социально-психологический стресс, вызванный безработицей, обуславливает связь роста ее уровня с ростом Вела психических заболеваний и самоубийств, смертности от сердечно-сосудистых заболеваний, алкоголизма и наркомании. Отжившись в поисках работы, люди пополняют маргинальные слои Вселения, возрастает преступность. Именно в периоды массовой хронической безработицы рост социальной напряженности в обществе может привести к установлению тоталитарных режимов.

Отмечается неодинаковое распределение «бремени безработицы» в обществе. Наибольшие социально-экономические издержки несут наименее конкурентоспособные на рынке труда группы экономически активного населения: молодежь, люди предпенсионного возраста, женщины, лица, имеющие значительный перерыв в работе, национальные, религиозные и прочие меньшинства. В меньшей мере негативные последствия высокого уровня безработицы ощущают мужчины трудоспособного возраста, лица с высшим образованием, высококвалифицированные специалисты. Ювень и длительность безработицы, потери доходов во второй половине, как правило, ниже.

Безработица и инфляция

Существует взаимозависимость между безработицей и инфляцией. Под инфляцией понимается процесс обесценения денег и соответственно роста цен, происходящий в результате переполнения каналов обращения денежной массой сверх необходимой для товарооборота. Как и безработица, инфляция является результатом макроэкономической нестабильности и определяется современной экономической теорией как дисбаланс между совокупным спросом и совокупным предложением в экономике, вызывающий повышение общего уровня цен.

Взаимосвязь уровня инфляции и безработицы демонстрирует кривая Филлипса. Английский экономист А. Филлипс в работе «Связь между безработицей и темпами изменения денежной заработной платы в Соединенном Королевстве в период 1861—1957 гг.» показал, что по данным анализируемого периода динамика темпов роста средней денежной заработной платы и уровня безработицы противоположна. Позднее американские экономисты Г. Самуэльсон и Р. Солоу «модернизировали» эту кривую, заметив ставки заработной платы темпами роста товарных цен (рис. 7.9). Классическая кривая Филлипса демонстрирует, что любое правительство стоит перед альтернативой: в случае если целью проводимой политики является снижение уровня безрабо-

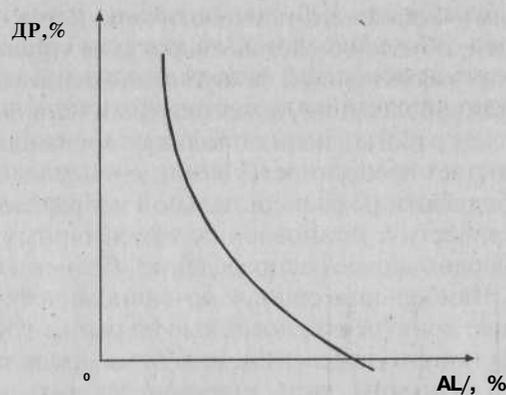


Рис. 7.9. Кривая Филлипса

тицы, платой за это будет ускорение темпов инфляции, и наоборот, решить задачи сокращения инфляции невозможно без улучшения уровня безработицы.

Однако 1970—80-е годы были отмечены одновременным ростом инфляции и безработицы в развитых странах, т. е. *стагфляцией* — инфляцией в условиях экономического спада. Классическая кривая Филлипса не дает объяснений этому процессу. Представители монетаристской экономической школы (М. Фридман, Э. Фелпс) объяснили его с помощью *теории адаптивных ожиданий*. Они отметили, что обратная зависимость динамики инфляции и безработицы будет иметь место лишь в случае, если обусловившие инфляцию действия правительства неожиданны для предпринимателей и работников. Однако в своих представлениях об ожидаемом уровне инфляции экономические субъекты базируются на прошлом опыте (инерционный характер инфляции). Инфляция будет сопровождаться расширением производства и занятости только в случае, если ее ожидаемый уровень ниже фактического, т. е. лишь в краткосрочном периоде, пока экономические субъекты не скорректировали свои инфляционные ожидания.

При длительном применении государственной стабилизационной политики работники и фирмы адаптируются к новым темпам инфляции, ожидают их. Работники выдвигают требования по повышению номинальной заработной платы с учетом новых представлений о темпах инфляции, фирмы ожидают роста издержек и повышают цены на свою продукцию, не расширяя производства. Иначе говоря, на графике краткосрочная кривая Филлипса единственная вверх (см. рис. 7.9), т. е. для каждого уровня безработицы

уровень инфляции будет выше. При продолжении стабилизационных мероприятий правительства с каждым годом классическая кривая Филлипса будет подниматься все выше. Как результат в долгосрочном периоде она будет представлять собой вертикальную прямую (рис. 7.10).

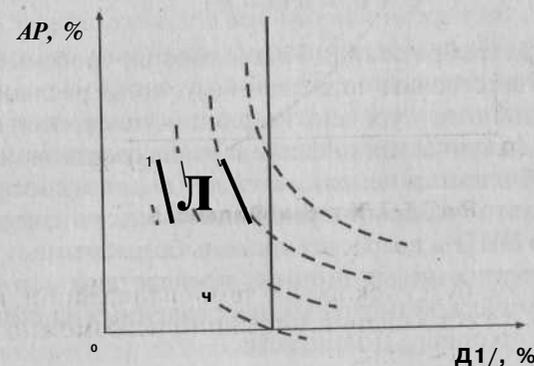


Рис. 7.10. Долгосрочная кривая Филлипса

Таким образом, уровень безработицы в долгосрочном периоде становится абсолютно неэластичным к изменению цен. Это естественный уровень безработицы в экономике с полной занятостью. Попытки снизить безработицу ниже естественного уровня приведут в долгосрочном периоде лишь к росту темпов инфляции. Современная кривая Филлипса имеет ряд отличий:

- темпы прироста номинальной заработной платы на оси ординат заменены темпами инфляции;
- описание кривой включает показатель ожидаемых темпов инфляции;
- описание кривой включает показатели «шоковых изменений предложения» (так, в 1970-е годы резкое повышение цен на нефть странами — членами ОПЕК резко сократило совокупное предложение).

Современная кривая Филлипса математически может быть описана следующим образом:

$$\pi = \pi^e - \beta (U - U^e) + E,$$

где π — уровень инфляции; π^e — ожидаемый уровень инфляции; U — уровень безработицы; U^e — естественный уровень безрабо-

тицы; p — показатель, больший нуля, показывающий степень реакции инфляции на циклическую безработицу ($u - u^e$); E — показатель, характеризующий внешнее воздействие на уровень инфляции («шоковое изменение предложения»). Если абстрагироваться от наличия E , то эта формула позволит дать более полную характеристику естественного уровня безработицы:

$$U = U^e - a(n - n^e),$$

где a — показатель, обратный p . Иначе говоря, уровень безработицы будет соответствовать естественному, когда реальный ВВП равен потенциальному и уровень инфляции неизменен ($n = n^e = 0$) либо когда фактическая инфляция равна ожидаемой. Современная кривая Филлипса используется для анализа соотношения потерь и результатов в борьбе с инфляцией (как снизятся темпы роста реального ВВП и возрастет уровень безработицы), а также для прогнозирования инфляционных последствий мер государственной экономической политики, направленных на стимулирование совокупного спроса и занятости.

С критикой современной краткосрочной кривой Филлипса выступили сторонники *теории рациональных ожиданий* (Р. Лукас и Т. Сарджент). Они отметили, что люди не ошибаются систематически в своих ожиданиях, опираясь в прогнозах инфляции не только и не столько на прошлый ее уровень, но и на свои рациональные суждения относительно последствий государственной макроэкономической политики. Следовательно, при доверии к проводимой правительством программе сокращения темпов инфляции уровень безработицы, вызванной претворением этой программы в жизнь, будет ниже, чем определяется краткосрочной кривой Филлипса.

7.5. Методы предупреждения и сокращения безработицы

Стратегия и тактика борьбы с безработицей. Сторонники классической экономической теории, исходя из своего видения безработицы как следствия деформации механизма рынка труда, полагают основными путями снижения безработицы меры по снижению жесткости, повышению гибкости цены труда — заработной платы. К ним, в частности, относят: содействие снижению ставок оплаты труда; разъяснительную работу с профсоюзами, объяснение влияния роста заработной платы на рост безработицы; го-

сударственную поддержку трудоустройства работников, претендующих на низкие ставки заработной платы; «деление» ставок заработной платы между работниками (неполная занятость и пр.).

[В период мирового экономического кризиса 1929—1933 гг., когда уровень безработицы, например в США, составлял до 25% экономически активного населения, особо насущной стала проблема борьбы с циклической безработицей. Именно в этот период активно претворялись в жизнь рекомендации Дж. М. Кейнса. Исходя из его трактовки причин безработицы как следствия сокращения совокупных расходов в обществе основным направлением деятельности государства в этих условиях является *стимулирование совокупного спроса*. Комплекс мер стратегического характера нацелен на оживление рыночной конъюнктуры, увеличение спроса на инвестиции и как следствие — потребительского спроса. Кейнсианская концепция отмечает, что в период экономического спада, при наличии избыточного предложения труда, нет необходимости повышения заработной платы для привлечения дополнительных работников, что сохраняет уровень цен неизменным.

К стратегическим мерам относится прежде всего увеличение государственных расходов — государственных инвестиций и закупок товаров. Кроме того, для повышения спроса на инвестиции использовалось снижение процентной ставки, что обеспечивало возможность привлечения в инвестиции дешевых заемных средств и повышало эффективность капиталовложений. В том же направлении действует снижение ставок налогообложения, повышая норму прибыли. Существенными являются и меры по перераспределению доходов в интересах социальных групп с более низкими доходами, что обуславливает повышение их потребительского спроса. Меры тактического характера, нацеленные на быстрое ослабление негативных последствий безработицы, заключаются в масштабном применении общественных работ, оплачиваемых за счет бюджета (по преимуществу строительство объектов социальной инфраструктуры — дорог, больниц, муниципальных зданий и пр.)

Кейнс, однако, отмечал, что денежно-кредитные инструменты во время экономического спада действуют слабее и инвестициям не реагируют прямо на снижение процентной ставки, так как, принимая решение о сохранении или увеличении объема производства, предприниматель ориентируется не только на ставку процента, но и на норму прибыли, снижающуюся в условиях кризи-

са. В свою очередь, снижение налогов, предоставление льгот и освобождение от уплаты тех или иных налогов предпринимателей, создающих и сохраняющих рабочие места, сокращают поступления в государственный бюджет. Кейнс не исключал, что проведение всего этого комплекса мер, сопровождающихся увеличением государственных расходов и сокращением налоговых поступлений, будет осуществляться при дефицитном бюджетном финансировании. Это повлечет рост государственного долга, дополнительную денежную эмиссию, а значит — инфляцию.

Представители неоклассического и монетаристского направлений (Р. Лукас, Т. Сарджент, Р. Барро) сходились в заключении о том, что стагфляция 1970-х годов — следствие избыточного государственного вмешательства в рыночные процессы, ошибок макроэкономического регулирования. Монетаристы полагают главным направлением действий государства стабилизацию денежной массы в обращении. В условиях экономического спада, по их мнению, необходимо снять нагрузку на государственный бюджет, снизить его дефицит и «оздоровить» национальную валюту. Рынок сам «очищает» себя от неэффективных экономических единиц. Необходимо способствовать его быстрейшему «очищению», поднимая на первом этапе ставку процента и ускоряя процесс банкротств. Выжившие сильные, растущие фирмы будут увеличивать спрос на рабочую силу.

Неоклассическое направление видит пути преодоления стагфляции в стимулировании совокупного предложения капитала и рабочей силы. В отличие от кейнсианских программ, где приоритет имеют государственные инвестиции, здесь ведущая роль отдается снижению налогов в целях увеличения доходов и сбережений предпринимателей, роста частных инвестиций, повышения реальной заработной платы и предложения труда, а также антиинфляционной политике на базе рекомендаций монетаристом. Вместе с тем предлагается отказ от прогрессивного налогообложения, так как именно получатели высоких доходов — предприниматели обеспечивают обновление производства и повышение его эффективности. Кроме того, поскольку снижение налогов уменьшает доходы государственного бюджета, в целях предотвращения роста его дефицита предусматривается сокращение государственных расходов на содержание аппарата управления, различные субсидии и социальные программы.

Повышение гибкости рынка труда, активная и пассивная политика занятости. Неоклассическая и монетаристская концепции

делают упор на необходимость «снятия блокировки» механизма (установления равновесия на рынке труда, которую создает деятельность государства и профсоюзов. Выдвигается задача повышения гибкости, «флексбилизации» рынка труда, усиления действия его конкурентного механизма. Это обеспечивается за счет:

- повышения гибкости заработной платы;
- разнообразия форм занятости, рабочего времени;
- усиления трудовой мобильности путем переподготовки работников, обеспечения их информацией о вакансиях;
- ослабления законодательной регламентации трудовых отношений;
- снижения предусмотренных законом социальных гарантий в сфере оплаты труда и занятости;
- перехода от коллективных договоров как основы регулирования трудовых отношений к индивидуальным трудовым соглашениям.

Применяемый в современной практике комплекс мер государственного регулирования, нацеленных на снижение уровня безработицы, можно подразделить на следующие направления деятельности:

- меры по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест;
- меры по содействию найму (развитие информационных служб, служб трудоустройства);
- меры по подготовке и переподготовке рабочей силы;
- меры (программы) по страхованию безработицы и материальной помощи длительно безработным.

В рамках этого комплекса мер выделяют меры активной политики занятости, нацеленные на снижение уровня безработицы, и меры пассивной политики, ориентированные на смягчение ее негативных последствий (табл. 7.2).

Отметим, что современные концепции регулирования занятости, базирующиеся как на кейнсианских, так и неоклассических рекомендациях, в целом сходятся в понимании того, что государственное макроэкономическое регулирование рынка труда целесообразно в краткосрочном периоде, там и тогда, где и когда параметры безработицы существенно превышают естественный уровень, т. е. растет ее циклическая составляющая. При приближении экономики к состоянию полной занятости задача государства — содействовать развитию институтов инфраструктуры рынка труда и трудовой мобильности, сокращая тем самым масштабы и длительность фрикционной и структурной безработицы.

Меры по предупреждению и сокращению безработицы

Активная политика занятости	Пассивная политика занятости
Создание новых и сохранение имеющихся рабочих мест	Поддержание частичной занятости (не полное рабочее время) и нестандартные форм (например, надомная занятость)
Содействие самозанятости, в том числе помощь безработным в организации собственного дела (обучение, консультации, помощь в подготовке бизнес-плана, аренде помещений, приобретении оборудования и получении кредитов, замена выплаты пособий субсидиями на открытие собственного бизнеса и т. п.)	Субсидирование заработной платы: а) частично занятых — доплаты до уровня оплаты полностью занятых; б) для сохранения занятости высококвалифицированных работников — доплаты на период выхода предприятия и кризиса, компенсирующие им вынужденные простои из-за недозагруженности производственных мощностей; в) частичная или полная компенсация работодателю затрат на оплату труда нанятых безработных, прежде всего из числа лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда (женщины, имеющие детей, молодежь, лица предпенсионного возраста)
Содействие трудовой мобильности, в том числе межпрофессиональной (обучение и переподготовка) и межрегиональной	Досрочный выход на пенсию лиц, потерявших работу
	Установление иммиграционных барьеров для защиты национального рынка труда
Развитие государственных и коммерческих служб занятости и трудоустройства	Выплата пособий по безработице и материальная помощь безработным, утратившим право на пособие по окончании установленного срока его выплаты
	Организация оплачиваемых общественных работ, первоочередное право на участие в которых имеют безработные

7.6. Особенности безработицы в России

Особенности безработицы в России во многом обусловлены тем, что она явилась следствием трансформационного кризиса, обусловленного переходом от командной централизованной эко-

номики рыночным отношениям. На специфику российской безработицы повлиял целый ряд факторов, которые условно можно разделить на факторы стартовой ситуации, являющиеся наследием командной нерыночной системы, факторы перехода, обусловленные сущностью и противоречиями сложнейшей трансформации экономических отношений, и фоновые факторы, образуемые по преимуществу сложившейся демографической ситуацией.

1. Факторы стартовой ситуации. К факторам стартовой ситуации можно отнести следующие тенденции, процессы и явления.

1. *Сверхзанятость населения*, обусловленная крайне неэффективным использованием труда. Так, по данным Всесоюзной переписи населения, в 1979 г. 94% лиц трудоспособного возраста работали в общественном хозяйстве либо учились с отрывом от производства. Уровень производительности труда в тот же период составлял по народному хозяйству в целом порядка 30% от уровня США. По существу, в экономике сформировалась колоссальная избыточная численность работников, оцениваемая различными экспертами от 10 до 25% занятых, что определило в дальнейшем потенциал безработицы в ее открытых и латентных формах.

2. Неэффективная сверхзанятость в сочетании со специфическими демографическими процессами 1980-х годов, характеризующимися резким сокращением прироста трудовых ресурсов, а также продолжающаяся ориентация экономики на экстенсивные факторы роста предопределили *дефицит рабочей силы* — незанятые вакансии, прежде всего в сфере материального производства по рабочим профессиям, составили в 1991 г. около 3 млн единиц. Это дало основание отнести безработицу в первые годы трансформации экономики преимущественно к структурной форме, но не явилось стабилизатором занятости в силу неэффективности и отрываемой специфики вакансий.

3. Занятость характеризовалась *крайне нерациональной отраслевой структурой*, преобладанием отраслей добывающей и тяжелой промышленности, чрезмерным развитием военно-промышленного комплекса при слабо развитой сфере услуг. Так, к 1990 г. доля отраслей группы «А» в экономике составила почти 75%. Это предопределило значительный объем структурной, прежде всего «конверсионной», безработицы.

4. Существенным фактором являлся высокий уровень разделения труда в народном хозяйстве, обусловивший *высокую степень отраслевой специализации территорий страны*; причем это касалось не только городов с градообразующими предприятиями и

соответственно практически моноотраслевой структурой заняты, но и регионов, союзных республик. Это во многом предопределило выраженный региональный характер безработицы.

5. Ориентация на экстенсивные факторы роста в сочетании с отставанием в техническом уровне производства имели следствием *высокую численность лиц, занятых простым, низкоквалифицированным трудом*, — к началу реформ 1990-х годов порядка 25 млн человек. Данный контингент работников, отличающийся невысоким уровнем общей и профессиональной подготовки и как следствие — низкой межпрофессиональной мобильностью, мало конкурентоспособен на рынке труда и подвержен застойной форме безработицы.

6. Специфика отраслевой, региональной, квалификационной структуры занятости в сочетании с юридическими и экономическими ограничениями межтерриториальных перемещений (институт прописки, отсутствие рынка жилья и его дефицит) сформировали изначально *низкую межтерриториальную и межпрофессиональную мобильность рабочей силы*, что заложило в дальнейшем основы замкнутости, изолированности региональных рынков труда, высокий потенциал структурной безработицы.

7. Гарантии трудоустройства, небольшого, но стабильного заработка, гарантии медицинского обслуживания, образования, пенсионного обеспечения сформировали *негибкий тип работника с патерналистской психологией*, ожидающего решения своих проблем от вышестоящих инстанций, не склонного к риску, с достаточно скромными притязаниями, слабой способностью к адаптации в новой трудовой и экономической ситуации.

8. К факторам, характеризующим особенности социально-трудовых отношений к началу переходного периода, можно отнести и *тотальную унионизацию трудовой сферы с весьма специфической ролью профсоюзов*. Последние не выступали, по сути, как независимые объединения работников, обеспечивающие их коллективные экономические интересы и трудовые права. Главной функцией профсоюзов было по преимуществу распределение — путевок, материальной помощи и т. п. Подобная ситуация предопределила достаточно равнодушное отношение работников к массовой деунионизации сферы занятости, низкую их активность в формировании нового профсоюзного движения, слабую готовность коллективно отстаивать свои права, в том числе с использованием коллективных договоров и соглашений.

Факторы перехода. Анализируя факторы перехода, можно особо выделить следующие моменты.

1. Масштабный *спад производства*, обусловленный как самим процессом трансформации экономики, так и спецификой проводимой государством экономической политики. Так, за период 1992—1996 гг. ВВП снизился на 37%. Существенным первоначальным фактором экономического спада явился и разрыв хозяйственных связей и единого экономического пространства при распаде СССР. Это нарушило целостность производственного процесса, отсутствие финансовых средств сделало невозможным обеспечение комплектующих поставок предприятий за счет импорта.

2. Вышеуказанные причины во многом обусловили *снижение юса на инвестиции*. При этом темпы снижения объема инвестиций превышали темпы спада производства. Так, по оценкам рабочей группы Всемирного банка и Госкомстата России, снижение объема капитальных вложений опережало снижение ВВП в 1,5—3 раза.

3. Существенную роль сыграла *высокая тяжесть налогового бремени*. Это способствовало не только снижению инвестиционного потенциала предприятий, но и «уходу в тень» значительной части экономической деятельности и, соответственно, занятости [зарботной платы].

4. Большое значение имел и такой фактор, как *структурные изменения в экономике*, не являющиеся, к сожалению, результатом активной структурной политики, а фиксирующие различную динамику падения производства по отраслям. В наибольшей степени спад затронул обрабатывающие отрасли, где сформировались зоны хронического кризиса. Снизился удельный вес отраслей Инвестиционного комплекса (тяжелое, энергетическое, химическое, нефтяное, строительно-дорожное машиностроение), а также наукоемких отраслей (станкостроение, электротехническая промышленность и приборостроение). В известной мере отраслевая структура российской экономики приобрела черты колониального типа с вывозом сырья и ввозом готовой продукции.

5. В качестве отдельного фактора выделим *конверсию оборонной промышленности*, которая обеспечивала значительное количество рабочих мест, характеризовалась высоким научно-техническим и квалификационным потенциалом. Именно оборонное предприятия зачастую являлись градообразующими и обеспечивали занятость в отдельных городах. Однако во многих случаях вместо перепрофилирования производства имело место его свертывание, что привело к масштабному высвобождению научно-технических и высококвалифицированных рабочих кадров.

6. Спад производства в России не сопровождался соответствующим сокращением занятости. Если объем ВВП в 1992—1999 гг.

снизился на 33%, то уровень занятости — лишь на 8%, что обусловило падение производительности труда и реальной заработной платы. Отметим, что в большинстве восточно-европейских стран уже в первый период рыночных реформ сокращение численности занятых соответствовало примерно половине общего спада производства. По оценкам, реальное высвобождение, полностью компенсирующее спад производства, привело бы к соотношению численности «эффективно занятых» и «полностью безработных» — 47 млн человек к 25 млн человек, или уровню открытой безработицы около 35%. Для создания же адекватного количества эффективных рабочих мест потребовался бы ежегодный рост ВВП на 30–40%*.

7. Снижение реальной заработной платы и реальных денежных доходов основной части населения (к 1998 г. последние составили 40% от уровня 1990 г., снизившись к концу 1998 г. по сравнению с докризисным уровнем 1997 г. еще на 18,2%) обусловило сокращение потребительского спроса. Так, по расчетам ИИПРАН, только после кризиса 1998 г. уровень реального потребления населения сократился на 1/3. По прогнозам Правительства РФ, платежеспособный спрос населения вернется на докризисный уровень только через 4–5 лет**. За период 1999–2003 гг. реальные денежные доходы населения возросли более чем на 45%.

8. К факторам перехода следует отнести и сокращение затрат на образование и снижение профессионально-квалификационного уровня населения. Так, доля государственных расходов на образование в ВВП до 2003 г. не превышала 3,8% и лишь в бюджете 2004 г. запланирована на уровне 4,5%. Среднегодовые затраты работодателей на внутрифирменное обучение составляли, по оценкам специалистов, порядка 0,5–0,7% расходов на оплату труда. Почти в 4 раза снизилась численность подготовленных на производстве по сравнению с 1990 г. Периодичность повышения квалификации составила у руководителей 7–8 лет, у рабочих — 13–15 (в развитых странах соответственно 3–5 и 3–6 лет). Сокращение расходов на образование и науку в ВВП, снижение образовательного уровня молодежи привело к снижению индекса интеллектуального потенциала общества почти вдвое***.

* Проколов Ф. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. — М.: Экономический ф-т МГУ, ТЕИС, 1999. С. 36–38.

** Известия, 1 ноября 2000. С. 6.

*** Политика доходов и заработной платы / Под ред. Ю. П. Кокина и П. В. Савченко. — М.: Юристъ, 2000. С. 80.

Фоновые факторы. Рассмотрим основные фоновые факторы, которые складывались под влиянием специфических демографических и политических процессов.

1. Период трансформации экономики совпал со специфическими демографическими процессами — снижением общей численности населения при увеличении численности лиц в трудоспособном возрасте. Так, общая численность населения с 1991 по 2003 г. сократилась со 148,5 млн до 144,3 млн человек (отметим — при наличии локальных зон «демографического взрыва» — нацибнальных республик Северного Кавказа). Снижение рождаемости, преобладание однопородных семей объективно ведет к увеличению числа женщин, предъявляющих спрос на рабочие места. Вместе с тем в более поздние периоды оно отзовется уменьшением числа вступающих в трудоспособный возраст. В настоящее время начиная с 1993 г. происходит увеличение численности населения в трудоспособном возрасте: по прогнозам, до 2005 г. она возрастет на 3–5 млн человек, что может вызвать дополнительное усиление напряженности на рынке труда.

2. С начала экономических реформ отмечается такой фактор, как активизация миграционных процессов, стабилизировавшихся по своим масштабам к 1996–1997 гг. Отметим, что миграционный приток населения частично компенсирует его естественную убыль. Однако в 1998–2001 гг. миграционный прирост населения составлял лишь 0,1%. В значительной мере иммиграция в Россию из стран СНГ и Балтии была связана с процессами вытеснения из них лиц «нетитульной» национальности (в 1996 г. — 57,6% всех мигрантов, в 2003 г. — 49%), оттоком населения из зон политической и военной напряженности. Так, практически каждому пятому иммигранту, прибывшему в Россию из стран СНГ и Балтии в 1997 г., был присвоен статус беженца или вынужденного переселенца. Миграционные потоки в Россию из Белоруссии и с Украины носят почти всегда исключительно экономический характер. Отметим, что структура мигрантов в Россию отличается высоким удельным весом лиц трудоспособного возраста (62,5% против 57,0% в численности населения России).

3. К фоновым факторам следует отнести и политические процессы. Так, демократизация общества, либерализация миграционной политики и визового режима, «прозрачность» российских границ со странами СНГ ведут к усилению легальной и нелегальной трудовой миграции. Политические и военные конфликты как за пределами России, так и на ее территории увеличивают численность вынужденных мигрантов, часть из которых предъявляет

спрос на рабочие места. Политические процессы предопределили вывод российских войск из стран Восточной Европы и стран ближнего зарубежья, во многом — численное сокращение армии. Наконец, политическая стабильность общества является залогом снижения политических рисков для иностранных и отечественных инвесторов.

Динамика занятости и безработицы в России. Период трансформации российской экономики сопровождался сокращением численности занятых и ростом численности безработных. Характерно достаточно равномерное повышение уровня общей безработицы с 4,7% в 1992 г. до 10,0% в 1995 г. с относительной стабилизацией в период 1996—1997 гг. и послекризисным резким увеличением в 1998—1999 гг. до 12,7% и возвратом на докризисный уровень 10,5% в 2000 г. В 2002 г. этот показатель снизился до 7,9% экономически активного населения (2003 г. — 8,7%)*. Отметим, что данные позволяют подтвердить взаимосвязь «снижение инфляции — рост безработицы». Вместе с тем в краткосрочном периоде обратная взаимосвязь не прослеживается: рост инфляции и период финансового кризиса сопровождался ростом безработицы в России.

Динамика показателя регистрируемой безработицы не отражала общей закономерности начиная с 1995 по 1999 г.: при росте за этот период уровня общей безработицы с 8,8 до 12,7% уровень регистрируемой безработицы снизился с 3,3 до 1,9% (в 2002 г. — 1,8%, в 2003 г. — 2,2%). Доля регистрируемой безработицы в общей численности безработных снижалась, что обусловлено проблемами финансирования службы занятости: отсутствием средств на выплату пособий и проведение активной политики занятости, низкими размерами пособий для ищущих работу впервые или после длительного (более 1 года) перерыва в работе. Так, в 1999 г. почти половина получателей пособий по безработице получали ее в минимальном размере, в 2003 г. — 58%. Таким образом, в переходной экономике институциональные факторы предопределили снижение показателя регистрируемой безработицы. Лишь в 2001—2002 гг. наметился перелом этой тенденции, что во многом связано с ростом уровня пособий по безработице и активизацией работы по трудоустройству.

Острота проблем на рынке труда в России носит выраженным региональный характер. Различия в минимальном и максимальном

* Здесь и далее приводятся данные статбюллетеней «Основные показатели деятельности органов Государственной службы занятости».

уровне общей безработицы по регионам варьируют от 1,5% (Москва) до 47,6% (Ингушетия). К регионам с высоким уровнем безработицы относятся регионы, где высок естественный прирост населения (Дагестан, Калмыкия, Тува, Карачаево-Черкесия, Агинский Бурятский АО), а также регионы, где высокий естественный прирост сочетается с массовым притоком беженцев (Ингушетия и Северная Осетия). Кроме того, выделяются депрессивные регионы с преобладанием наиболее кризисных отраслей (легкая промышленность, отрасли военно-промышленного комплекса) — Ивановская, Владимирская и Костромская области, республики Удмуртия, Мордовия, Марий-Эл и др. Актуален и вопрос *сельской безработицы*, уровень которой с 1994 г. превышает аналогичный показатель городской. В значительном числе регионов России существуют районы с *очаговой безработицей*, жестко локализованной на определенных территориях и неустранимой без внешнего вмешательства. На замкнутость очаговой безработицы влияет моноотраслевая специализация городов и районов, низкая межтерриториальная мобильность населения, различия в подходе властей к проведению экономических преобразований, направленность государственной финансовой помощи на паллиативные меры снижения напряженности рынка труда в ущерб стимулированию миграции.

При относительной стабилизации уровня безработицы *достаточно велика ее продолжительность*. Так, если в 1993 г. не имело работы больше одного года 18,2% всех безработных, то в 1996 г. — 2,5%; а в 1999 г. — 44,6% (в 2003 г. — около 39%). В то же время, по данным Центра по изучению переходной экономики ИМЭМО РАН «Российский экономический барометр», стабильно высоким останется потенциал фрикционной безработицы: удельный вес ввошедших по собственному желанию в общей численности безработных превышает 28% (в регистрируемой безработице — более 42%). В 2003 г. среднее время поиска работы составило 8,6 месяца. В составе безработных женщины составляют 46,4%, молодежь — 38,2%, пенсионеры — 6,7%. Большая часть безработных (50,2%) имеет начальное и среднее общее образование.

Специфической чертой российской безработицы является значительная ее скрытая составляющая. Далеко не все составляющие *скрытой безработицы* поддаются статистической оценке. Тем не менее, по данным Государственной службы занятости РФ, в предкризисном 1997 г. в режиме вынужденной неполной занятости ежемесячно работало более 4 млн человек. В тот же период, по экспертным оценкам, избыточная численность работающих

(неэффективная занятость) составила 12,5—13 млн человек, и ш 19—20% экономически активного населения*. Эти процессы уеп лились в 1998 г., и в 1999 г. наступило снижение объема скрыто! безработицы более чем на $\frac{1}{3}$, тенденцией к дальнейшему сд кращению. В 2002 г. в режиме вынужденной неполной занятое i к работало 5,4% среднесписочной численности работающих. | в 2003 г. — 4,2%. Доля избыточной рабочей силы в промышлен ности в 2002 г. снизилась до 3,9%. Наибольшие размеры скрыта! безработица имеет на предприятиях промышленности, транспор та, в строительстве, научных учреждениях.

По мнению специалистов, на показатель безработицы в Рое сии существенно влияет, завышая его, теневая занятость. По оцек кам, около 20% прироста численности безработных и почти 100% сокращения официального уровня экономически активного насе ления обусловлено увеличением теневой занятости**. Иными ели вами, лица, учитываемые как безработные или экономически не активное население, по сути, относятся к занятым в теневой эк номике. Общие масштабы теневой занятости оцениваются и 10 млн человек.

В соответствии с нормами, содержащимися в Генеральном та рифном соглашении на 2002—2004 гг., которое подписали руко водители правительства, общероссийских объединений профсою зов и работодателей, предусматривается, что в 2004 г. уровень об щей безработицы в- России не превысит 9,4% экономически активного населения. По оценкам, уровень безработицы в 2004 i. составит от 8,0 до 8,4%.

Вопросы для самопроверки

1. Перечислите основные показатели, характеризующие безрабо тицу.
2. Почему важно анализировать не только среднюю продолжительность безработицы, но и ее продолжительность у отдельных групп безработных?
3. Как объясняют причины возникновения безработицы различные экономические школы?
4. Что понимается под естественным уровнем (нормой) безрабо тицы? Почему этот показатель имеет тенденцию к повышению?

* Основные показатели деятельности органов Государственной службы за нятости РФ в январе—декабре 1997 года. Стат. сборник. — М.: Государ ственная служба занятости, 1998. С. 4—5.

** Гарсия-Исер М. Х. и др. Рынок труда России. — М.: Фаст-Принт, 1998. С. 163.

5. Каковы основные виды безработицы, их особенности и при-

6. Охарактеризуйте сущность и причины скрытой (латентной) без работицы.

7. Каковы экономические последствия безработицы? Какова сущность закона Оукена? Может ли безработица иметь позитивные эко номические последствия?

8. Перечислите основные социальные последствия безработицы.

9. Какова взаимосвязь безработицы и инфляции? Как интерпре ирует эту взаимосвязь кривая Филлипса в краткосрочном и долгосроч ным периодах?

10. Перечислите основные меры по предупреждению и сокращению безработицы в рамках активной и пассивной политики занятости.

11. Чем обусловлены и как проявляются особенности безработицы в России?

Тема 8 МОБИЛЬНОСТЬ И РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

План занятия:

1. Виды перемещения рабочей силы.
2. Государственное регулирование рынка труда.
3. Негосударственные структуры содействия занятости населения.

8.1. Виды перемещения рабочей силы

Переход к рыночной экономике внес свои коррективы и обострил процессы, происходящие в общественной жизни страны. В частности, формирование и механизм функционирования рынка труда — одного из важнейших рынков факторов производства — характеризуется в силу своей специфики высокой степенью неопределенности, особенностями, своеобразием выполняемых функций. Поскольку социальная структура не является застывшей, в ней постоянно происходят различные перемещения, свидетельствующие о мобильности общества. Мобильность обусловлена прежде всего потребностями экономики в труде определенного содержания и места приложения, а также способностью и готовностью личности к изменениям в существенных характеристиках труда*.

Социальная мобильность — понятие достаточно широкое и многоуровневое, которое подразумевает изменения индивида или социальной группы места, занимаемого в социальной структуре общества, профессиональной принадлежности и места проживания. Степень мобильности общества является важнейшим фактором, который отражает состояние занятости различных социально-демографических групп населения. Именно он определяет готовность населения, его возможность изменить профессиональную принадлежность и социальный статус, место проживания и сферу приложения труда.

С определенной долей условности мобильность может быть, подразделена на два основных вида: *социально-профессиональную мобильность*, т. е. процесс изменения под воздействием различных причин содержания трудовой деятельности, и *территориальную*

* Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 1999. С. 72.

мобильность, т. е. миграцию, в основе которой лежит пространственное перемещение трудоспособного населения, связанное с изменениями в развитии и размещении производства, в условиях Существования. Социально-профессиональная мобильность в значительной степени связана с текучестью кадров. Территориальная • мобильность рабочей силы и степень ее интенсивности обуславливается влиянием различных факторов, среди которых следует выделить следующие: связанные с информированностью о вакантных рабочих местах; связанные с квалификацией и возможностями адаптации на новом рабочем месте; связанные с занимаемым (положением работника на старом рабочем месте и возможностями его улучшения на новом.

Территориальная мобильность рабочей силы

Территориальная мобильность, или миграция, представляет собой перемещение населения (мигрантов) через границы территории (страны, региона и т. д.), связанное с переменой места жительства, а также с несовпадением места жительства и места работы. В настоящее время широкое распространение получила следующая классификация видов миграции*.

1. По признаку пространственного перемещения различают внутреннюю и внешнюю миграцию. *Внутренняя миграция* населения — передвижение мигрантов в пределах страны из одной административно-территориальной ее единицы в другую. К примеру, в России внутренняя миграция может быть подразделена на межрегиональную и внутрирегиональную, межобластную и внутриобластную, межрайонную и внутрирайонную, межреспубликанскую и внутриреспубликанскую, а также на миграционные потоки «в город из города и из села» и «в село из города и из села».

Внешняя (международная) миграция — передвижение мигрантов, связанное с пересечением государственной границы. В этом случае субъектами миграции являются *эмигранты*, т. е. лица, выезжающие в другую страну на постоянное или временное проживание, и *иммигранты* — лица, въезжающие в страну на постоянное или временное проживание.

С 1993 г. в России введен закон о свободном въезде — выезде, и на протяжении последнего десятилетия эмиграция из страны (по

* Г. Ю. Международная статистика труда. - М., Икатов В. И., Карпухина Дело и сервис, 2001.

данным МВД России) ежегодно составляет около 100 тыс. человек. Новым явлением для России является свободная иммиграция из республик бывшего СССР. За период 1990—1999 гг. в Россию из стран СНГ и Балтии выехало около 3 млн русских. Из закавказских стран и Таджикистана, где произошли вооруженные конфликты, в Россию выехала примерно половина русских, из стран Средней Азии (кроме Таджикистана) — $\frac{1}{4}$, из Казахстана — около 20%, из стран Балтии и Молдавии — 10—13%. Суммарные потери русских этими странами были больше, так как часть населения выехала в другие страны, в частности на Украину и в Белоруссию (около 15%)*.

В 2002 г. в Россию прибыло всего 184,6 тыс. человек, в том числе из стран СНГ и Балтии — 177,3 тыс. человек, а выбыло 106,7 тыс. человек. Таким образом, чистая миграция составила почти 78 тыс. человек. При этом 20,5 тыс. человек — вынужденные переселенцы и беженцы.

2. В зависимости от времени пребывания на территории другой страны различают постоянную, временную и маятниковую миграцию. *Постоянная (долгосрочная) миграция* представляет собой безвозвратную миграцию. В некоторых странах иностранец считается иммигрантом (или эмигрантом), если он находится (или отсутствует) в стране в течение определенного времени. *Временная (краткосрочная) миграция* связана с текущими проблемами мигрантов без смены гражданства и постоянного места жительства. В ряде стран из числа временных мигрантов исключают численность сезонных работников. В основе различия между постоянной и временной миграцией лежит такой весьма расплывчатый критерий, как собственное намерение мигранта относительно срока его пребывания в стране. Подобный критерий подвержен влиянию времени, существующего миграционного законодательства, местных условий и других факторов, которые могут воздействовать на изменение намерений мигрантов.

Маятниковая миграция — особый вид миграции, представляющий собой передвижение работающих к месту работы из одного региона в другой и обратно к месту своего жительства в случае, если срок отсутствия лица на постоянном месте жительства составляет менее одной недели. Как правило, это ежедневные (регулярные) перемещения рабочей силы из одного населенного пункта в другой (на работу и обратно). *Сезонная миграция* связана

с расширением фронта работ в определенные периоды года, чаще всего в сельском хозяйстве.

3. По способу организации выделяют организованную и стихийную миграцию. *Организованная миграция* осуществляется с помощью государственных или общественных органов либо предприятий. *Стихийная (самостоятельная, или неорганизованная) миграция* осуществляется силами и средствами самих мигрантов. С позиций принятых в стране норм действующего законодательства можно выделить легальную и нелегальную миграцию. *Легальная (законная) миграция* осуществляется в рамках закона (например, в рамках ежегодно выделяемых квот общего числа иммигрантов). *Нелегальная (незаконная) миграция* — это миграция, осуществляемая с нарушением законодательства, не оформленная соответствующими документами. К субъектам незаконной миграции относятся иностранцы, въезжающие в страну (граждане, выезжающие из страны) с нарушением установленных правил и пытающиеся использовать ее территорию для въезда в третьи страны. Кроме того, к этой категории относятся лица, прибывающие в страну для ведения нелегальной профессиональной деятельности, в том числе незаконного характера, включая торговлю оружием и наркотиками, переправку рабочей силы за рубеж.

4. По характеру перемещения различают добровольную и вынужденную миграцию. *Добровольная миграция* осуществляется по желанию мигранта. В отличие от нее *вынужденная миграция* обусловлена причинами, не зависящими от желания мигранта. Например, причинами могут служить различные конфликты (вооруженные, межнациональные), а также сложившиеся политические и социально-экономические условия. Субъектами вынужденной миграции являются лица, ищущие убежище на территории данной страны, беженцы, вынужденные переселенцы и перемещенные лица. Иными словами, это лица, вынужденные покинуть место своего постоянного жительства вследствие совершенного в отношении них насилия или преследования в иных формах.

Приведенная структура миграции может быть расширена и дополнена за счет использования иных критериев оценки, учета различных факторов, ее обуславливающих, и в зависимости от позиций авторов, с которых рассматривается территориальная мобильность рабочей силы. Так, территориальное движение рабочей силы является частью процесса трудовых перемещений, обусловленных трудовой деятельностью. В этой связи целесообразно выделить трудовую миграцию.

* Материалы семинара «Стратегия в области демографии и миграции» 14 апреля 2000 г. Фонд ЦСР.

Трудовая миграция экономически активного населения

Трудовая миграция — передвижение (перемещение) экономически активного населения, связанное с переменой (поиском) места работы, по территории, отраслям и секторам экономики. Отметим, что подавляющее большинство случаев миграции можно отнести к трудовым перемещениям, поскольку независимо от причины смены жительства человек оставляет рабочее место в пункте выбытия и занимает новое рабочее место в пункте вселения. По аналогии с видами общей миграции населения следует рассматривать как внутреннюю трудовую миграцию, так и внешнюю трудовую миграцию.

Внутренняя трудовая миграция. Это трудовые перемещения экономически активного населения внутри страны между отдельными регионами, предприятиями, отраслями экономики и т. п. Специфической формой внутреннего трудового перемещения рабочей силы является *межфирменная мобильность*. Одной из разновидностей такого перемещения является традиционная форма перевода работников на постоянную работу в другую организацию. Этот вид внутрифирменного перемещения в настоящее время является достаточно редким. Вместе с тем в современных условиях все большее распространение получает новый для России вид межфирменной мобильности — лизинг персонала, или кадровый лизинг. Под *кадровым лизингом* понимается форма передачи работников наемного труда для выполнения профессиональных работ, при которой возникает «треугольник» отношений между арендодателем, арендатором и арендуемым работником (рис. 8.1)*.



Рис. 8.1. Производственные отношения в условиях кадрового лизинга

* Хентце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике: Пер. с нем. — М.: Международные отношения, 1997. С. 185—186.

Кадровый лизинг — это один из внешних видов набора кадров. Через договор подряда какое-либо предприятие обязуется выполнить работы, ориентируемые на результат, реализацию проекта, например работы по оборудованию зданий, проведению строительных мероприятий и т. д. Лизинговый работник заключает с Арендатором, т. е. с работодателем, практикующим лизинг кадров, Соответствующий договор, получая таким образом право на заработную плату. При этом договорных связей между работником наемного труда и арендатором принципиально не существует, а право на трудовое использование и дачу указаний переходит к арендатору. Арендодатель, передавая арендатору лизинговых работников, получает за это вознаграждение.

Таким образом, кадровый лизинг представляет собой вид краткосрочного найма работников, поскольку более продолжительное время использования их труда не дает экономических выгод арендатору по сравнению с заключением бессрочных трудовых соглашений. Временная занятость лизинговых работников позволяет увеличить кадровый состав на период сезонных работ и решения проблем, обусловленных конъюнктурой, а также компенсировать временные кадровые потери, такие, как потери из-за болезни, отпусков по беременности и т. д., без создания внутрифирменного [кадрового резерва.

Внешняя трудовая миграция. Она включает перемещение экономически активного населения между странами. При этом субъектами внешней трудовой миграции являются трудящиеся-эмигранты, трудящиеся-иммигранты и приграничные работники. К *трудящимся-эмигрантам* относятся граждане данной страны, которые осуществляют деятельность за границей на основе трудового договора с зарубежными работодателями. К ним также относятся сезонные работники, стажеры, работающие по найму, и занятые в рамках выполнения договоров подряда.

Сезонные работники — это лица, работа которых зависит от сезонных условий и выполняется только в определенный период в течение года. Привлечение труда сезонных работников (сельскохозяйственных рабочих, строителей, рыболовов и др.), которые не включаются в состав временных мигрантов, позволяет работодателям экономить на оплате труда, а государству — на расходах по социальной сфере. *Стажеры, работающие по найму*, — это лица, работающие у иностранного работодателя с целью повышения своего профессионального и квалификационного уровня. *Занятые в рамках выполнения договоров подряда* — это работники, направленные работодателем данной страны на работу за границу в рамках реализации договоров подряда.

К трудящимся-иммигрантам относятся иностранные граждане, а также лица без гражданства, временно пребывающие на территории данного государства и осуществляющие профессиональную деятельность на основе трудового договора. *Приграничными работниками* являются маятниковые трудящиеся-эмигранты и маятниковые трудящиеся-иммигранты. К первым относятся лица, которые, работая у зарубежного работодателя, сохраняют свое обычное место жительства в своей стране, возвращаясь домой каждый день или по крайней мере один раз в неделю. Ко вторым относятся жители другой страны, ежедневно приезжающие на работу в данную страну и возвращающиеся к своему месту жительства.

Характеризуя субъекты трудовой миграции, необходимо выделить в силу различного положения на рынке труда высококвалифицированную, низкоквалифицированную и неквалифицированную рабочую силу. Высококвалифицированная рабочая сила — это лица с высоким уровнем образования и опытом работы. В основе своей — это квалифицированные сотрудники и менеджеры, в некоторых случаях — стажеры. Низкоквалифицированные и неквалифицированные мигранты включают сезонных работников, челоков и нелегалов.

Миграционные процессы в России

Миграционные процессы в России в последнее десятилетие происходили под влиянием двух противоречивых факторов — деструктивных и конструктивных. К деструктивным факторам относятся прежде всего распад СССР и сопровождающие его всплеск национализма, вооруженные этнические конфликты, политическая нестабильность, экономический кризис. Вместе с тем наряду с деструктивными появились и новые конструктивные факторы, такие, как переход к «политике открытых дверей», включение России в систему международной миграции, трансформация ее экономики в рыночную. В этой связи следует рассмотреть влияние международной миграции на формирование внутренних и международных рынков труда.

Миграционная стратегия России в значительной степени обусловливается перспективой демографической ситуации. По прогнозам специалистов, после 2005 г. в России начнется стремительная естественная убыль трудоспособного населения — 1 млн человек в год. Однако до 2010 г. убыль трудовых ресурсов сильно ощущаться не будет, несмотря на дефицитность ресурсов труда, поскольку она может быть компенсирована за счет сокращения

школенной безработицы и некоторого повышения пенсионного возраста. В то же время в условиях выхода страны из экономического кризиса единственным источником трудовых ресурсов в будущем может быть только иммиграция. Следовательно, перспективная миграционная политика России — это прежде всего иммиграционная политика*.

В настоящее время чистая миграция, являющаяся положительной для России, складывается главным образом за счет иммигрантов из стран СНГ и Балтии. Однако в последние годы наблюдается уменьшение потоков иммигрантов в Россию, что прежде всего обусловливается изменением политической и социально-экономической обстановки как в странах СНГ и Балтии, так и в самой России. Среди основных особенностей международной миграции, которые не могут не сказаться на российском рынке труда, отметим сокращение притока русских из стран СНГ и Балтии, ярко выраженный вынужденный характер миграции из этих стран, возобновление притока мигрантов всех без исключения титульных национальностей стран СНГ, большой приток временных трудовых и коммерческих мигрантов (помимо мигрантов, переезжающих на постоянное место жительства в Россию из стран СНГ), развитие незаконной иммиграции после введения закона о свободе въезда и выезда из России, масштабы которой оцениваются в 1 — 1,5 млн человек.

Качественные параметры иммигрантов как источника пополнения трудового потенциала страны характеризуются достаточно высокой долей лиц трудоспособного возраста с относительно высоким уровнем образования. Так, высшее образование среди них имеют 30%, среднее техническое и незаконченное высшее — 20%, среднее образование — 50%. Это значительно превосходит соответствующие показатели по занятому населению в экономике России.

Иными словами, приток иммигрантов в Россию имеет целый ряд положительных моментов, позволяющих смягчить ситуацию на рынке труда: с одной стороны, занять определенные ниши, которые остаются незаполненными коренным населением России, с другой — в определенной степени возместить «утечку умов». Вместе с тем иммиграция имеет и ряд негативных последствий, поскольку сопровождается определенным усилением безработицы в ряде регионов страны, снижением уровня оплаты труда, осложнением жилищной проблемы, ухудшением криминогенной обста-

* Доклад Ж. А. Зайончковской. Институт народно-хозяйственного прогнозирования РАН. Центр стратегических разработок. 1999—2000. E-mail: info@csr.ru

новки, которая во многом обусловливается увеличением в последнее время нелегальной трудовой миграции. Таким образом, миграция населения оказывает противоречивое влияние на положение на внутреннем рынке труда и в целом на социально-экономическое развитие страны. Это усугубляется тем, что миграционный обмен населения со странами дальнего зарубежья складывается в настоящее время не в пользу России. Отрицательное сальдо миграции с этими странами сокращается с 1991 г. Число выбывших превышает число прибывших. Отток населения в основном коснулся молодых специалистов, т. е. лучшей части трудового потенциала страны.

Современное положение России на международном рынке труда

Вхождение России в мировое сообщество предполагает в перспективе ее равноправное участие в функционировании международного рынка труда. Развитие международного рынка труда, где совершается обмен, купля-продажа рабочей силы в интересах развития мирового хозяйства, предъявляет к мигрантам особые требования. Этот рынок имеет явно сегментированный характер, т. е. в его рамках образуются определенное число частных, относительно автономных рынков со своими закономерностями движения рабочей силы. Сегментация рабочей силы на международном рынке труда отражает как сложившееся международное разделение труда, так и особенности квалификации рабочей силы и предъявляемого на нее спроса. Сегментами международного рынка труда являются:

- транснациональные корпорации, которые включают привлеченных из разных стран работников и специалистов, имеющих высокий уровень образования, квалификации и оплаты труда, а также местных работников средней квалификации;
- международные организации, охватывающие персонал ООН и его специализированных учреждений (например, МОТ, ЮНЕСКО, ВТО и др.), который имеет высокий уровень профессиональной подготовки и оплаты труда;
- рабочая сила из развивающихся стран, которая представляет собой суммарный поток высококвалифицированной рабочей силы, получившей образование в развитых странах, и неквалифицированной рабочей силы, претендующей на рабочие места, которые не пользуются спросом со стороны местной рабочей силы. В этом сегменте имеет место как легальная, так и нелегальная миграция;

- сегмент информации, предъявляющий постоянный спрос на специалистов в области телекоммуникационных сетей и информационных технологий, статистики, финансов, образования и науки;
- беженцы (политические и экономические), находящиеся под давлением государственных властей, которые во всех странах пытаются сократить их численность.

В настоящее время для граждан России западные страны остаются самыми привлекательными для проживания и трудоустройства. Однако в этих странах установлены законодательные ограничения для иностранцев, в том числе и россиян, регламентирующие право на жительство и работу. Такое право пока предоставляется лишь высококвалифицированным специалистам, ученым, артистам и отдельным спортсменам. Отметим, что представители таких профессий, как программисты, электронщики, врачи, работники культуры и искусства, способны, как правило, выдержать конкуренцию на мировом рынке труда.

В настоящее время Россия выступает главным образом в качестве поставщика дешевой рабочей силы. Западные страны в основном используют рабочих и специалистов из России на мало-квалифицированных, сезонных и работах временного характера в добывающей и обрабатывающей промышленности, а также в торговле, обслуживании, в качестве младшего медицинского персонала, домашних работниц и нянь. Спрос на неквалифицированную рабочую силу из России устойчив, но предложение подчас превышает спрос. Представители массовых профессий, по существу, неконкурентоспособны из-за своей недостаточной подготовки. Речь идет не только о специальной профессиональной подготовке в соответствии с международными требованиями, но и о формировании определенных навыков и качеств личности для успеха в конкурентной борьбе на мировом рынке труда.

Международный рынок труда формирует особый тип универсальной и гибкой рабочей силы, сферой приложения которой становится мировое хозяйство. Проблема занятости в современных условиях не может решаться в отрыве от общемировых процессов труда. В этой связи вхождение России в мировой рынок, с одной стороны, поможет смягчить удары безработицы, а с другой — обмен трудовыми ресурсами России с другими странами может стать эффективным способом подъема страны до уровня самых развитых стран мира. Однако присоединение России к мировому рынку труда потребует преодоления своего рода «барьера вхождения», чтобы сделать российских работников конкурентоспособными на данном рынке. Для этого прежде всего следует сформировать

полноценный рынок труда в пределах самой России, который был бы способен обеспечить необходимую мобильность рабочей силы.

Мобильность рабочей силы, и прежде всего миграция населения, являясь сложным и противоречивым процессом, оказывает серьезное влияние на социально-экономическое развитие страны. Приток мигрантов, будучи в целом крайне важным процессом для функционирования и развития государства, создает определенные проблемы как в социальной сфере (нагрузка на инфраструктуру, особенно в крупных городских агломерациях; повышение криминогенное™ и т. д.), так и в экономической сфере, влияя на уровень безработицы и занятость населения. В этой связи нельзя полагаться на саморегуляцию рынка труда. Необходимы меры по его регулированию в рамках государственной политики России.

8.2. Государственное регулирование рынка труда

Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, государство всегда оставляет за собой выполнение регулирующих функций на рынке труда. Государственная политика в области содействия занятости и регулирования процессов, происходящих на рынке труда, в настоящее время определена статьями Закона «О занятости населения в Российской Федерации». В соответствии с этим законом государство призвано проводить политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. В области содействия занятости населения политика государства должна быть направлена на обеспечение социально-экономических условий рационального и продуктивного использования наличного трудового потенциала общества. В соответствии с основными положениями закона государство призвано осуществлять следующие функции:

- разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики. Эти меры направлены на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие самозанятости, поощрение применения гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест;
- правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и предоставления соответствующих государственных гарантий, дальнейшего совершенствование законодательства о занятости населения;

- разработку и реализацию федеральных и территориальных программ содействия занятости населения;
- создание государственной службы занятости населения.

Содержание государственной политики содействия занятости населения обуславливается системой конкретных мер, направленных на развитие трудовых ресурсов независимо от их социально-демографических характеристик, убеждений и отношения к религии. Наиболее значительными среди прочих мер являются следующие: создание условий, обеспечивающих достойный уровень жизни и свободное развитие личности; поддержка трудовой и предпринимательской инициативы, осуществляемой в рамках закона; содействие развитию способностей людей к производительному, творческому труду.

На рынке труда государство, осуществляя правовое регулирование, призвано обеспечивать социальную защиту в сфере занятости, проводить специальные мероприятия, способствующие созданию условий для занятости граждан, которые особенно нуждаются в социальной защите и чаще других сталкиваются с трудностями в поиске работы. К ним относятся инвалиды, молодежь, впервые ищущая работу, лица предпенсионного возраста, беженцы, одинокие и многодетные родители и ряд других категорий граждан. Кроме того, на государство возложена также обязанность предупреждения массовой и сокращения длительной безработицы, а также поощрения работодателей, сохраняющих действующие и открывающих новые рабочие места для наиболее нуждающихся в социальной защите граждан.

Таким образом, за государством по действующему законодательству в основном закреплены функции регулирования процесса занятости и контроль за соблюдением трудового законодательства со стороны работодателей. Так, государство в целях содействия занятости и предотвращения массовой безработицы в условиях несовершенства законодательной базы должно контролировать соблюдение государственных стандартов в области безопасности, условий и охраны труда; поддерживать необходимые уровни оплаты труда в соответствии со стоимостью воспроизводства рабочей силы и положениями Конвенции и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Россией; обеспечивать условия для цивилизованного разрешения социальных конфликтов и нормального осуществления коллективно-договорных процессов, регулирующих социально-трудовые отношения. В этой связи важное значение имеет принятие в 2002 г. пакета законодательных документов, в том числе Трудового кодекса РФ. Важной ролью государства в современных условиях

формирования рыночных отношений в стране является защита внутреннего рынка, восстановление ослабленных за годы реформ хозяйственных связей со странами СНГ и формирование единого экономического пространства на территории стран Содружества.

Государственное регулирование рынка труда предполагает наличие соответствующей *инфраструктуры*, которая включает комплекс организаций и учреждений, которые являются частью системы регулирования занятости. Федеральным органом исполнительной власти, который призван проводить государственную политику и осуществлять управление в области труда, занятости и социальной защиты населения, является Министерство здравоохранения и социального развития РФ.

Это министерство возглавляет и организует деятельность государственной службы занятости населения, службы по урегулированию коллективных трудовых споров и государственных инспекции труда (в том числе в субъектах Федерации - межрегиональных инспекций), создает территориальные органы по вопросам занятости населения. Деятельность министерства осуществляется во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Федерации, органами местного самоуправления, общественными организациями и другими объединениями. Органы государственного регулирования политики на рынке труда России представлены на рис. 8.2.

В числе основных функций, возложенных на Министерство здравоохранения и социального развития, отметим разработку и осуществление мер по реализации основных направлений государственной социально-демографической политики; анализ занятости на федеральном и региональном уровнях, по отдельным категориям населения; прогноз состояния рынка труда; организацию и координацию разработки федеральной программы занятости; определение потребности в рабочих местах с учетом демографического прогноза (разработка совместно с органами исполнительной власти генеральной схемы создания рабочих мест); организацию разработки специальных программ и мероприятий по социальной поддержке особо нуждающихся в ней граждан; разработку предложений по повышению мобильности трудовых ресурсов и определение их территориального перемещения; разработку порядка регистрации безработных и предложений по развитию общественных работ; разработку предложений по совершенствованию порядка выплат пособий по безработице стипендий гражданам, направленным на обучение и т. д.; оказание со-

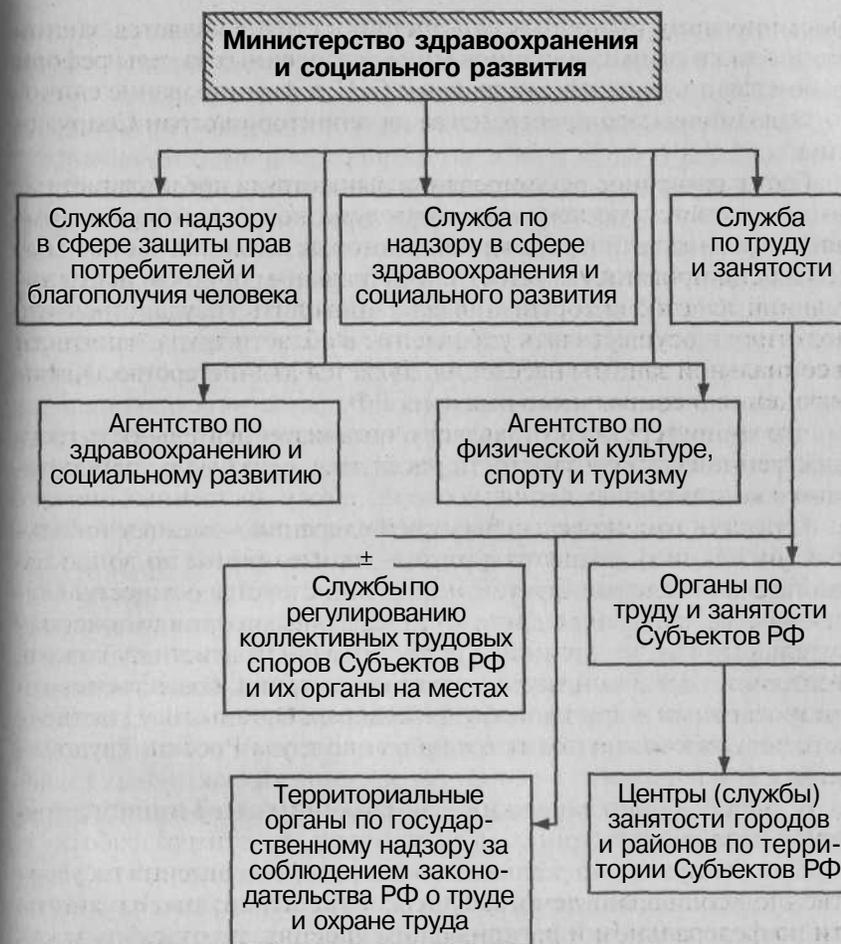


РИС. 8.2. Органы государственного регулирования на рынке труда России

действия развитию предпринимательской деятельности и самостоятельной занятости безработных; организацию работы и использование на федеральном уровне банка вакансий и пр.

Министерство призвано также выполнять работу в области развития кадрового потенциала, в частности руководить разработкой и осуществлять методическое руководство реализации региональных и отраслевых программ развития персонала, профессиональной ориентации и психологической поддержки, профессио-

нального обучения населения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников на производстве, а также безработных и незанятых граждан и т. д.

Важнейшим принципом осуществления государственной политики в области содействия занятости и регулирования рынка труда является сочетание самостоятельности органов субъектов Федерации, органов местного самоуправления, обеспечение согласованности их действий при реализации федеральной программы содействия занятости. В этой связи большое значение имеет координация деятельности в области занятости с инвестиционно-структурной политикой, социальным обеспечением, регулированием роста и распределения доходов, уровня инфляции. Кроме того, министерство координирует деятельность государственных органов, профсоюзов, а также других объединений работников и работодателей по разработке и реализации мер в области обеспечения занятости населения.

Функции государственного контроля за соблюдением работодателями законодательства о труде и норм по охране труда выполняет единая централизованная система, в которую помимо Министерства здравоохранения и социального развития входят государственные инспекции труда. Административный кодекс, принятый в 2002 г., является важным инструментом в работе государственных инспекций труда. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и новый Трудовой кодекс РФ положены в основу разрешения коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой трудовых прав работников.

В целях проведения единой государственной политики занятости и регулирования рынка труда в России создана служба по труду и занятости, которая функционирует на федеральном уровне, уровне субъектов Федерации и уровне муниципальных образований. Служба занятости федерального уровня входит в состав Министерства здравоохранения и социального развития. Органы службы занятости на уровне субъектов Федерации и муниципальных образований включают комитеты, центры и бюро занятости. Система службы занятости имеет вертикальное подчинение и призвана выполнять разнообразные функции (анализ состояния рынка труда, прогноз спроса и предложения рабочей силы на рынке, разработка и реализация целевых программ содействия занятости, учет незанятых граждан и оказание им помощи в трудоустройстве, организация подготовки и переподготовки работников, их профессиональной ориентации, консультационная деятельность, оказание помощи организациям в подборе кадров, выплата пособий

по безработице и пр). В ее функции входят также контроль за правильностью формирования и использования бюджетных средств, услуги службы по труду и занятости бесплатны для предприятий всех форм собственности. Ее деятельность финансируется из государственного бюджета, а также региональных бюджетов.

В настоящее время созданы также органы регулирования рынка труда, подконтрольные Президенту РФ (рис. 8.3).

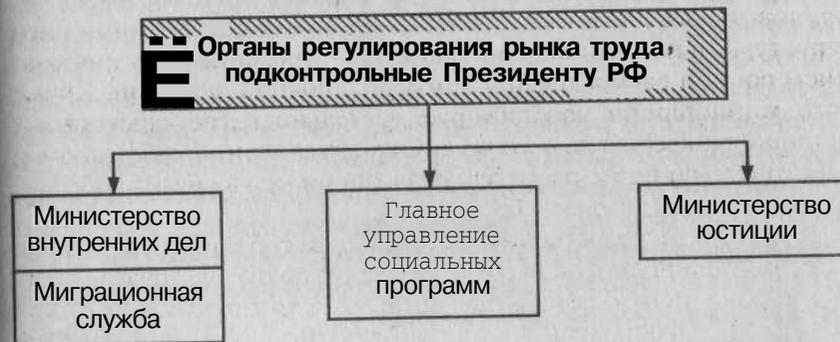


Рис. 8.3. Органы регулирования рынка труда, подконтрольные Президенту РФ

8.3. Негосударственные структуры содействия занятости населения

Наряду с государственными органами решением проблем занятости и сокращения масштабов безработицы занимаются негосударственные структуры. Для развития и координации этих служб в 1995 г. были созданы Координационный совет «Программы развития негосударственных служб занятости России» и рабочая группа, в которую вошли представители Минтруда России, в том числе государственной службы занятости, Федеральной миграционной службы, Комитета РФ по делам молодежи и других государственных и общественных организаций. Негосударственные структуры занятости занимаются вопросами трудоустройства, профессиональной подготовки граждан, продажи информации о рабочих местах и наличии кадров с соответствующими профессиональными характеристиками. К этим структурам относятся различные коммерческие агентства по подбору кадров, биржи труда, рекрутинговые фирмы, учебные центры, различные общества

занятости и т. д. В последнее время стали создаваться различные объединения негосударственных служб занятости (например, клубы профессионалов, Российская ассоциация рекрутинговых фирм и др.).

На территориальном уровне, как правило, в административных центрах субъектов Федерации создаются комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профсоюзом, объединений работодателей, органов службы занятости и других государственных органов и общественных организаций, представляющих интересы нуждающихся в трудоустройстве и социальной защите граждан. Нередко отдельные негосударственные структуры содействия занятости ориентированы на конкретный контингент лиц, ищущих работу. Например, общество «Триза» (г. Москва) занимается подбором персонала по заявкам компаний и трудоустройством высококвалифицированных специалистов немассовых профессий: менеджеров, юристов, финансовых и банковских работников и т. д. В последнее время широко используются ярмарки вакансий как форма привлечения работников на имеющиеся свободные рабочие места.

Организационные формы и направления деятельности негосударственных структур содействия занятости разнообразны. Например, в Московской области создано АО «Финансовая межрегиональная корпорация „Исида“». Ее учредителями являются Российский союз помощи беженцам «Соотечественники», научно-производственная корпорация «Инфо-Сервис» и физические лица. Цель данной организации — участие в реализации «Программы по обустройству территории, созданию новых рабочих мест, закреплению беженцев, переселенцев и уволенных в запас военнослужащих по Московской области».

Многие специалисты, имеющие достаточно высокий квалификационный уровень, оставшись без работы, стремятся найти свое место в малом и среднем бизнесе, открыть собственное дело. Развитие предпринимательства является одним из факторов стабилизации общества в условиях рынка, в значительной степени способствует формированию конкурентной среды, установлению рыночного равновесия, экономическому росту и повышению уровня занятости населения. В последнее десятилетие создавалась нормативно-правовая база, регулирующая предпринимательскую деятельность в малом бизнесе, разрабатывались цели и задачи государственной политики в области малого предпринимательства, механизмы ее реализации и структуры, проводящие ее в жизнь. В настоящее время, по оценкам специалистов, развитие малого

предпринимательства стабилизировалось. Число малых предприятий постоянно растет.

Поданным Госкомстата России, на начало 2002 г. количество зарегистрированных малых предприятий в России составило 3,1 тыс., т. е. 26% от общего числа предприятий, учитываемых единым государственным реестром предприятий и организаций (ЕГРПО). Число замещенных рабочих мест на малых предприятиях в 2002 г. составило 7220,3 тыс., т. е. 13,6%, а доля товаров, работ и услуг, произведенных малыми предприятиями, в ВВП России достигла 9,5%. Численность индивидуальных предпринимателей на начало 2002 г. достигла 5 млн человек. При этом доходы от малого предпринимательства имеют около 20% россиян. Вместе с тем современные масштабы развития малого предпринимательства в России остаются достаточно скромными, особенно в сравнении со странами с развитой рыночной экономикой, так, в США таких предприятий насчитывается 19 300 тыс., в Японии — 6450 тыс., а численность занятых на них составляет соответственно 70,2 млн и 78 млн человек.

Следовательно, ситуация в малом бизнесе, сложившаяся в России в последние годы, требует активизации государственной политики развития и поддержки предпринимательства. Одним из важнейших направлений этой политики является кадровое обеспечение малого предпринимательства. Оно включает как подготовку начинающих предпринимателей из числа социально незащищенных слоев населения, так и организацию обучения руководителей и специалистов малых предприятий основам предпринимательской деятельности, бухгалтерского учета, налогообложения, а также различным профессиям, позволяющим заниматься предпринимательской деятельностью. Таким образом, остро стоит вопрос о необходимости комплексной подготовки предпринимателей и работников малых предприятий. И здесь важную роль должна сыграть созданная с участием государства инфраструктура поддержки предпринимательства. Интегрированная сеть объектов инфраструктуры поддержки малого предпринимательства в России включает систему региональных фондов поддержки малого и среднего бизнеса, учебно-деловых центров, бизнес-инкубаторов, технопарков, лизинговых компаний, в том числе информационных центров, созданных при участии (учредительстве) Федерального фонда поддержки малого предпринимательства. Развиваются негосударственные научно-исследовательские, учебные, консультационные и другие организации, работающие в сфере поддержки предпринимательства.

Подготовка предпринимательских кадров с участием государства осуществляется в основном в рамках федеральных программ поддержки малого предпринимательства. Они разрабатываются в соответствии с Федеральным законом «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» от 14 июня 1995 г. обычно на двухлетний период. В соответствии с этим законом в федеральном бюджете ежегодно выделяются средства на их реализацию. Заказчиком и основным распорядителем бюджетных средств на реализацию программы является Федеральный фонд поддержки малого предпринимательства. Кроме того, в реализации программы участвуют средства внебюджетных источников — фондов, международных организаций. После утверждения программы Правительством РФ и Государственной Думой I проводятся конкурсы с целью отбора ее исполнителей. В частности, для мероприятий по разделу «Подготовка кадров для малого предпринимательства» проводятся конкурсы среди образовательных учреждений.

Проблемы подготовки кадров для предпринимательства находят отражение не только в Федеральной программе, но и в таких программах, как «Молодежь России», «Федеральная целевая программа содействия занятости населения», «Социальная адаптация военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей» и др. В результате реализации мероприятий Федеральной программы государственной поддержки малого предпринимательства в РФ на 2000—2001 гг. и Федеральной целевой программы содействия занятости населения в РФ на 1998—2000 гг. в 2001 г. около 310 тыс. незанятых граждан получили комплекс организационно-консультационных и образовательных услуг, в том числе 41,5 тыс. человек прошли обучение основам предпринимательской деятельности. Таким образом, принятые меры позволили обеспечить занятость 57,7 тыс. незанятых граждан (103% к уровню 1999 г.), из них около 45 тыс. человек, занятых индивидуальной предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, около 11,5 тыс. граждан организовали малые предприятия (фермерские хозяйства) или работали в подсобных хозяйствах, а более 1,2 тыс. безработных были трудоустроены на вновь созданные предприятия. В 2002 г. среднесписочная численность работников на малых предприятиях в экономике РФ составила 7220,3 тыс. человек, а объем производственной продукции (работ, услуг) — 1 160 837,1 млн руб., в том числе по основному виду деятельности — 1 032 221,3 млн руб.

В целом в настоящее время проблема подготовки кадров для малого предпринимательства на государственном уровне не име-

ет целевой направленности и осуществляется в рамках решения других, не менее важных социальных и экономических вопросов — поддержки предпринимательства в целом, содействия занятости населения, поддержки различных социально незащищенных слоев населения. На региональном уровне вопрос подготовки кадров для малого бизнеса решается только в рамках региональных программ поддержки малого предпринимательства, причем не все регионы уделяют этому вопросу внимание, а другие выделяют минимальные средства из региональных бюджетов.

Службы занятости (государственные и негосударственные) также уделяют внимание ориентации лиц, потерявших работу, на самозанятость, на предпринимательскую деятельность разнообразных видов. Однако, как показывают социологические исследования, лишь 3—5% безработных имеют необходимые качества для того, чтобы стать предпринимателями. Учитывая это, региональные службы занятости содействуют безработным в организации малого бизнеса, оказывая помощь в ориентировании на самостоятельный бизнес. Для этого проводится тестирование на выявление деловых качеств, необходимых предпринимателю, оказываются консультационные услуги по составлению бизнес-планов, ведению бухгалтерского учета, компенсируется часть расходов по организации собственного дела (оплата госпошлины, пакеты учредительных документов и пр.). Лицам, создающим собственное дело, выдаются субсидии. При содействии служб занятости в отдельных регионах создаются клубы начинающих предпринимателей, задачами которых также являются консультирование по организационным вопросам, предоставление финансовой помощи в организации собственного дела, проведение экспертизы технико-экономического обоснования проектов, помощь в подборе помещений и т. д.

Малое предпринимательство является альтернативой сокращению производства в отраслях экономики, поскольку способствует созданию новых рабочих мест. Кроме того, оно расширяет поле деловой активности граждан. Малые предприятия четко улавливают изменения рыночной конъюнктуры, становятся участниками инвестиционного процесса, способствуют качественному улучшению рабочей силы, формируют рабочие места на базе новых технологий. Развитие предпринимательства в условиях современной России возможно при условии прежде всего государственной поддержки самозанятости населения и создания малых предприятий.

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под социально-профессиональной и территориальной мобильностью рабочей силы?
2. Охарактеризуйте основные виды территориальной мобильности.
3. Каковы основные направления трудовых миграционных потоков? Под влиянием каких деструктивных и конструктивных факторов они складываются в России?
4. Какую роль играет Россия на современном международном рынке труда?
5. Каковы функции государства по регулированию рынка труда в России?
6. Что относится к негосударственным структурам содействия занятости населения, действующим в России?
7. Каково значение развития малого предпринимательства для регулирования рынка труда в России?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Барр Н.* Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. — М., 1997.
2. *Бвлокрылова О. С., Михалкина Е. В.* Экономика труда: Конспект лекций. — Ростов-н/Д: Феникс, 2002.
3. *Костин Л. А.* Российский рынок труда. Вопросы теории, истории, практики. — М., Академия труда и социальных отношений, 1995.
4. Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991—2000 гг.). — М.: ГЕИС, 2002.
5. *Рофе А. И., Жуков А. Л.* Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник. — М.: МИК, 1999.
6. *Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. — М., 1997.
7. *Роцин С. Ю., Разумова Т. О.* Экономика труда: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2001.
8. *Руденко Г. Г.* Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития. — М.: Изд-во Рос. экон. академии, 1999.
9. Рынок труда и социальное партнерство/Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанов. — М.: Хронограф, 1998.
10. Рынок труда: Учебник/Под ред. В. С. Буланова и Н. А. Волгина. — М.: Экзамен, 2000.
11. Современная экономика труда/Под ред. В. В. Куликова. [Ин-т труда Минтруда России — М.: Финстатинформ, 2001.
12. *Стиглиц Дж. Ю.* Экономика государственного сектора. — М., 1997.
13. Теория переходной экономики: Учеб. пособие/Под ред. И. П. Николаевой. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
14. Трудовые ресурсы России: формирование и использование. Сб. научных трудов/Под ред. Г. С. Вечканова. — СПб.: Гос. инженерная экон. академия, 1995.
15. Экономика труда: Учебник/Под ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина. — М.: Юристь, 2003.
16. Экономика: Учеб. пособие/Под ред. А. Г. Грязновой и И. П. Николаевой. — М.: ЮНИТИ, 2004.
17. Экономика труда: социально-трудовые отношения/Под ред. Н. А. Волгина и Ю. Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2002. —

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Тема 1. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КАК ОСНОВА РЫНКА ТРУДА	5
1.1. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества.....	3
1.2. Воспроизводство и использование рабочей силы.....	Н
1.3. Движение рабочих мест и рабочей силы.....	1)
Вопросы для самопроверки.....	2S
Тема 2. СУЩНОСТЬ, СТРУКТУРА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА	30
2.1. Сущность рынка труда.....	3П
2.2. Структура рынка труда.....	31
2.3. Особенности функционирования рынка труда.....	39
Вопросы для самопроверки.....	52
Тема 3. ВИДЫ, СЕГМЕНТЫ И ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА	53
3.1. Виды, модели и типы рынка труда.....	53
3.2Д. Сегменты рынка труда.....	62
3.3. Гибкость рынка труда.....	6S
Вопросы для самопроверки.....	73
Тема 4. СПРОС НА ТРУД	75
4.1. Простая модель спроса на труд.....	75
4.2. Эффект масштаба и эффект замещения.....	81
4.3. Эластичность спроса на труд и законы производного спроса.....	84
4.4. Спрос на различные виды труда.....	90
Вопросы для самопроверки.....	92
Тема 5. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА	94
5.1. Предложение труда и факторы, его определяющие.....	94
5.2. Модель индивидуального предложения труда.....	97
5.3. Простая модель предложения труда.....	9*)
5.4. Влияние налогообложения и программ социальной помощи на предложение труда.....	103
Вопросы для самопроверки.....	107
Тема 6. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РЫНКОМ ТРУДА	108
6.1. Теории занятости.....	108
6.2. Сущность и структура занятости.....	1 К)
6.3. Политика занятости и социальные гарантии.....	117
6.4. Народно-хозяйственные и территориальные пропорции занятости.....	12S
Вопросы для самопроверки.....	138
Тема 7. БЕЗРАБОТИЦА	139
7.1. Понятие и показатели безработицы.....	139
7.2. Типы и причины безработицы, полная занятость и естественный уровень безработицы.....	145
7.3. Виды и формы безработицы.....	155
7.4. Социально-экономические последствия безработицы, инфляция и безработица.....	162
7.5. Методы предупреждения и сокращения безработицы.....	168
7.6. Особенности безработицы в России.....	172
Вопросы для самопроверки.....	180
Тема 8. МОБИЛЬНОСТЬ И РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА	182
8.1. Виды перемещения рабочей силы.....	182
8.2. Государственное регулирование рынка труда.....	192
8.3. Негосударственные структуры содействия занятости населения.....	197
Вопросы для самопроверки.....	202
Список литературы.....	203

У Ч Е Б Н О Е И З Д А Н И Е

РЫНОК ТРУДА

Учебное пособие

Редактор *С. М. Рыловский*
Корректор *Л. С. Куликова*
Компьютерная верстка *М. В. Бойкова*

Сдано в набор 10.11.2003. Подписано в печать 21.07.2004
Формат 60x90/16. Гарнитура Newton.
Бумага типографская № 2. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 13,0. Уч.-изд. л. 13,12.
Тираж 2000 экз. Заказ № 0411010.
Цена свободная.

Издательский Дом «Вузовский учебник»
127247, Москва, ул. С. Ковалевской, д. 1, стр. 52

Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленных диапозитивов
в ОАО «Ярославский полиграфкомбинат»
150049, Ярославль, ул. Свободы, 97.

