

Министерство образования и науки Российской Федерации
Байкальский государственный университет

В.Г. Былков

РЫНОК ТРУДА И РАЗВИТИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Учебное пособие

Иркутск
Издательство БГУ
2017

УДК 331.5
ББК 65.240.5
Б95

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Байкальского государственного университета

Рецензенты д-р экон. наук, проф. А.Ф. Шуплецов
д-р экон. наук, проф. Г.И. Новолодская

Былков В.Г.

Б95 Рынок труда и развитие занятости населения : учеб. пособие /
В.Г. Былков. – Иркутск : Изд-во БГУ, 2017. – 248 с.

ISBN 978-5-7253-2945-2

Раскрываются теоретические и прикладные положения формирования системы рынка труда, а также особенности учета, оценки и развития занятости населения в современных условиях.

Для студентов экономических вузов, аспирантов, а также специалистов органов обеспечения занятости населения.

УДК 331.5
ББК 65.240.5

ISBN 978-5-7253-2945-2

© Былков В.Г., 2017
© Издательство БГУ, 2017

Оглавление

Введение	5
Раздел I. Концептуальные основы теории рынка труда.....	6
Глава 1. Проблемы развития мирового рынка труда	6
Глава 2. Сущность и особенности рынка труда.....	17
2.1. Сущность и содержание понятия «рынок труда».....	18
2.2. Особенности товарно-денежных отношений на рынке труда.....	26
2.3. Особенности функционирования рынка труда	30
2.4. Цели, задачи функционирования рынка труда	35
2.5. Структура или элементы рынка труда	40
Глава 3. Компоненты рынка труда	45
3.1. Модели формирования спроса на труд	46
3.2. Предложение труда	55
3.3. Конъюнктура на рынке труда	68
3.4. Цена труда.....	72
3.5. Взаимоотношения работника и работодателя.....	85
3.6. Инфраструктура рынка труда	92
Глава 4. Модели рынка труда.....	94
4.1. Классические модели рынка труда.....	96
4.2. Модели национальных рынков.....	96
Глава 5. Виды и сегменты рынка труда	100
5.1. Разновидности рынков труда	101
5.2. Сегментация рынка труда	104
5.3. Первичный и вторичный рынок труда.....	110
Глава 6. Конкурентоспособность на рынке труда.....	115
6.1. Сущность и понятие конкурентоспособности на рынке труда	116
6.2. Конкурентоспособность на индивидуальном уровне	123
6.3. Корпоративная конкурентоспособность персонала	129
6.4. Конкурентоспособность трудовых ресурсов (человеческих ресурсов).....	133
Глава 7. Социально-экономические особенности безработицы	137
7.1. Сущность и социально-экономическое содержание безработицы	137
7.2. Факторы, влияющие на формирование безработицы.....	141
7.3. Виды и формы безработицы	144
7.4. Последствия безработицы	151

Раздел II. Особенности формирования занятости населения	156
Глава 8. Занятость как социально-экономическая категория	156
8.1. Социально-экономические особенности занятости населения	157
8.2. Принципы обеспечения занятости	161
8.3. Виды и формы занятости.....	163
8.4. Сущность неформальной занятости.....	167
Глава 9. Трансформация методов учета рабочей силы	
в современной России	173
9.1. Принципиально новая концепция учета рабочей силы	174
9.2. Концепция оценки и мониторинга ситуации на рынке труда	191
9.3. Методы обследования рабочей силы (ОРС).....	199
Глоссарий	205
Список рекомендуемой литературы.....	216
Приложения.....	220

Введение

В системе рыночных социально-экономических отношений рынок труда занимает особое место. Специфика рынка труда обусловлена тем, что на этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей. Причем отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер. Они затрагивают насущные потребности большинства населения страны, поскольку рынок труда является системой обеспечения занятости, а значит, и возможностью получения трудового дохода.

С другой стороны, рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о стабильности развития населения, его социальном благополучии, эффективности социально-экономической политики государства. Инновационные процессы в экономике предъявляют новые требования к качеству рабочей силы, ее профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки, усиливают конкуренцию не только между работниками за хорошие рабочие места, но и между работодателями за высококвалифицированный и компетентный в различных сферах персонал.

Современный период развития характеризуется динамичными трансформациями в социально-трудовой сфере. Реализация Закона об образовании, переход на Национальную систему квалификаций, внедрение профессиональных и образовательных стандартов предъявляют высокие требования к качеству рабочей силы. С 1 января 2016 года кардинально изменилась сама концепция учета и оценки рабочей силы. Если до 2015 года в теории и практике рынка труда основными категориями трудоспособного населения считалось экономически активное население, то в настоящее время признается расширительная «концепция рабочей силы».

В условиях закономерной трансформации концептуальных подходов изучение рынка труда и развитие занятости становится особенно *актуальным и необходимым*.

При подготовке учебного пособия учитывались сложившиеся тенденции развития отечественной экономики, преобразования законодательного и статистического характера. Основные разделы курса обеспечены учебно-методическим материалом для организации самостоятельного изучения отдельных тем. Учебное пособие содержит словарь базовых терминов и понятий по дисциплине.

Предназначено для студентов направления подготовки «Управление персоналом» всех уровней образования (бакалавриат, магистратура, аспирантура).

Раздел I. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ТЕОРИИ РЫНКА ТРУДА

Глава 1. Проблемы развития мирового рынка труда

Основные цели и задачи изучения главы. Основная задача изучения данной главы – определение важнейших тенденций, которые складываются на мировом рынке труда в современных условиях. Важно выделить ключевые социально-экономические проблемы, влияющие на состояние мирового рынка труда. Следует определить, социально-демографическую ситуацию, сложившуюся в мире. Дать критическую оценку демографической и миграционной политики, реализуемой в ведущих регионах планеты. Следует проследить взаимосвязь социально-демографического развития и изменения ситуации на рынке труда. Определить возможные негативные явления и последствия для развития мирового рынка труда.

Структура изложения главы

1. Глобальные социально-экономические и социально-демографические вызовы XXI века.
2. Оценка неизбежности проблемы старения населения планеты.
3. Неравномерность социально-экономического развития и рынок труда.
4. Причины и следствия высокой миграционной активности населения планеты.
5. Поляризация развития рынков труда.

В эпоху глобализации, неустойчивого экономического развития, резких демографических «скачков» и «провалов», усиления миграционных процессов рынок труда стоит перед серьезными социально-экономическими вызовами.

Наиболее значимыми глобальными тенденциями являются *продолжающийся рост численности населения* в ряде развивающихся стран и *старение населения*, охватывающее, как правило, экономически развитые страны, которые давно завершили демографический переход.

Важнейшая глобальная проблема состоит в неравномерности динамики и темпах изменения численности населения планеты.

Департамент по экономическим и социальным вопросам Секретариата ООН недавно представил ежегодный доклад о мировой демографической ситуации и перспективах ее развития [65]. Было подчеркнуто, что численность населения планеты в 2015 году достигла 7,3 млрд человек. Несмотря на то что темпы роста населения несколько снизились, количество жителей планеты продолжает увеличиваться и, как ожидается, к 2050 году их численность составит 9,7 млрд человек, а к 2100 – 11,2 млрд. В докладе отмечаются социально-демографические процессы,

которые характеризуют продолжающийся, локального рода, демографический взрыв. В докладе достаточно подробно рассмотрены тенденции изменения уровня рождаемости, брака, смертности, миграции, урбанизации и старения, а также другие факторы, влияющие на демографическую ситуацию в мире. Отмечается широкое разнообразие трендов демографического развития по странам и регионам планеты.

В прогнозе ООН, который был составлен в 2015 г., отмечается существенный рост населения, ожидаемый в Африке и Азии. Причем на африканские страны придется более половины общего прироста населения. В дальнейшем ожидается, что Индия по количеству жителей обгонит Китай.

По представленным оценкам, прирост населения невелик в Северной и Южной Америке и Австралии, по сравнению с экономическим и природным потенциалом этих регионов. В перспективе прогнозируется серьезная депопуляция в Европе (табл. 1).

Таблица 1

Численность населения по прогнозу ООН 2015 г.¹

Регион	Население, млн человек			Прирост численности населения, млн человек		
	2015	2030	2050	2015– 2030	2030– 2050	2015– 2050
Мир в целом	7 349	8 501	9 725	1 152	1 224	2 376
Африка	1 186	1 679	2 478	493	799	1 292
Азия	4 393	4 923	5 267	530	344	874
Европа	738	734	707	–4	–27	–31
Латинская Америка и Кариб- ские страны	634	721	784	87	63	150
Северная Америка	358	396	433	38	37	75
Океания	39	47	57	8	10	18

В докладе особое внимание уделяется изменениям, произошедшим за последние 20 лет после принятия Программы действий на Международной конференции по народонаселению и развитию, состоявшейся в 1994 году в Каире.

Как подчеркивается, в мире формируются разнонаправленные тенденции, но реализация каждой из них существенно воздействует на изменение позиции людей и живого труда в экономической сфере. В условиях глобализации эти тенденции, с разной силой проявляющиеся в зависимости от страны и региона, вза-

¹ Составлено по: World Population Prospects: The 2015 Revision. Key Findings and Advance Tables / United Nations. New York, 2015. 59 p.

имодействуют, формируя мировые тренды, которые воздействуют на уровень социально-экономического развития. Многие развивающиеся страны и страны с переходной экономикой, в первую очередь Китай, также завершают этот период, достигнув низкого уровня рождаемости и смертности, что приводит к увеличению доли людей пожилого возраста в населении.

С другой стороны, прогнозы утверждают, что из-за низкого уровня рождаемости численность населения ряда стран мира может сократиться. В основном это касается европейских регионов, включая страны бывшего СССР, такие как Литва, Латвия, Молдова и Украина. Россия, несмотря на постоянные сообщения о снижении рождаемости, попала в десятку самых многонаселенных стран, наряду с Китаем, Индией, странами Латинской Америки и США. В докладе подробно рассмотрены тенденции рождаемости, брака, смертности, миграции, урбанизации и старения, а также другие факторы, влияющие на демографическую ситуацию в мире. Отмечается, что нынешнее мировое население характеризуется беспрецедентным разнообразием.

Глобальные темпы прироста населения достигли своего пика в период 1965–1970 годов, когда они составляли 2 % в год, впоследствии они неуклонно сокращались: в 2005–2010 годы темп прироста составит 1,17 % в год, а в 2045–2050 годы уменьшится до 0,36 %.

Однако в различных странах этот процесс идет по-разному. В «богатых» государствах численность населения будет сокращаться (с 1,23 млрд в 2009 году до 1,25 млрд в 2050-м), в «бедных», наоборот, расти (с 5,6 млрд до 7,9 млрд за тот же период времени), причем в наиболее бедных государствах к 2050 году население почти удвоится.

Эксперты департамента ООН подчеркивают, что в 2050 году в четырех странах – Индии, Нигерии, Пакистане и Конго – прирост составит более 100 млн человек. В свою очередь, за этот же период сократится население 45 государств – наиболее драматичным образом это произойдет в России (население уменьшится на 33 млн), Японии (25 млн), Украине (15 млн) и Германии (8,4 млн). В настоящее время исходя из динамики изменения численности населения планеты, можно определить, что сформировались два полюса демографического развития. В первый включены экономически развитые страны, развивающиеся государства Латинской Америки. Следует отметить, что в некоторых странах Азии население растет замедляющимися темпами. Численность проживающих в Европе постоянно снижается.

Одновременно в Южной Азии, и особенно в Африке, за истекший период наблюдается увеличение числа жителей. Именно на втором полюсе демографического развития наблюдается положительная динамика численности населения,

и она представляет собой угрозу для социально-экономического развития. Масштабы прироста жителей стран этих регионов достаточно велики, хотя экономических ресурсов явно недостаточно. Это касается прежде всего для обеспечения устойчивого развития, способного предоставить рабочие места выходящей на рынок молодежи.

В свою очередь, уменьшение размера семей и увеличение продолжительности жизни обуславливают процесс старения населения во всем мире. В 1950 году лишь 8 % от общей численности населения планеты составляли люди в возрасте 60 лет или старше. К 2009 году эта доля увеличилась до 11 %, в 2050 году она достигнет 22 % и превысит число детей в возрасте до 15 лет [2, с. 50–60].

Поэтому можно выделить одну из самых актуальных и весьма острых социально-экономических проблем – постарение населения.

Как следует из доклада ОЭСР «Вопросы старения человечества», в настоящее время в мире насчитывается уже около 900 млн человек в возрасте старше 60 лет. По прогнозам специалистов, к 2050 году их численность достигнет 2,4 млрд. В материалах доклада подчеркивается, что к середине века в 60 % стран ОЭСР один из четырех жителей будет старше 65 лет.

Наряду с этим значительно вырастет доля 80-летних – с 4 до 10 %. К примеру, в Испании, Германии и Японии она превысит 15 % общей численности населения этих стран. Рост доли пожилого населения в первую очередь вызван увеличением продолжительности жизни. Так, в Японии, которая является мировым лидером по этому показателю, продолжительность жизни достигла 83 лет (когда еще в 1960 году она составляла 68 лет).

Как отмечают ученые из Института показателей и оценки здоровья при Университете Вашингтона, которые проанализировали данные 195 стран с 1990 по 2015 год, процесс старения населения носит глобальный и неотвратимый характер.

В ходе исследования выяснилось, что средняя продолжительность жизни за истекшие 25 лет выросла в 191 стране. В среднем показатель увеличился на 10 лет и составляет 69,0 лет для мужчин и 74,8 для женщин.

С другой стороны, наметилась тенденция уменьшения числа детей, приходящихся на женщин в фертильном возрасте. Так, в 1970 году в странах ОЭСР на одну женщину приходилось в среднем 2,7 ребенка, тогда как в настоящее время лишь 1,7. Аналогичная ситуация характерна и для развивающихся стран. К примеру, в Индии число детей на одну женщину в 1970 году составляло 5,5, а в 2012 году – только 2,5 ребенка. Сложившийся баланс между работающим и неработающим населением нарушается – если в 2010 году в большинстве стран

ОЭСР число работающих вдвое превышало число иждивенцев, то к 2050 году эти доли сравниваются.

Процесс старения населения протекает более быстрыми темпами в более развитых регионах, где доля пожилых людей, по оценкам, в 2009 году составляла 21 % и уже значительно превосходит число детей. К 2050 году каждый третий житель индустриально развитых государств перешагнет 60-летнюю отметку. (рис. 1.) Здесь лидером станет Европа В Европе уже сейчас 24 % населения старше 60 лет, а к 2050 году эта доля вырастет до 35 %. Согласно прогнозам, в предстоящие десятилетия существенно увеличится численность населения Африки и Азии. Причем на африканские страны придется около половины общего прироста населения. Ожидается также, что по количеству населения Индия обгонит Китай.

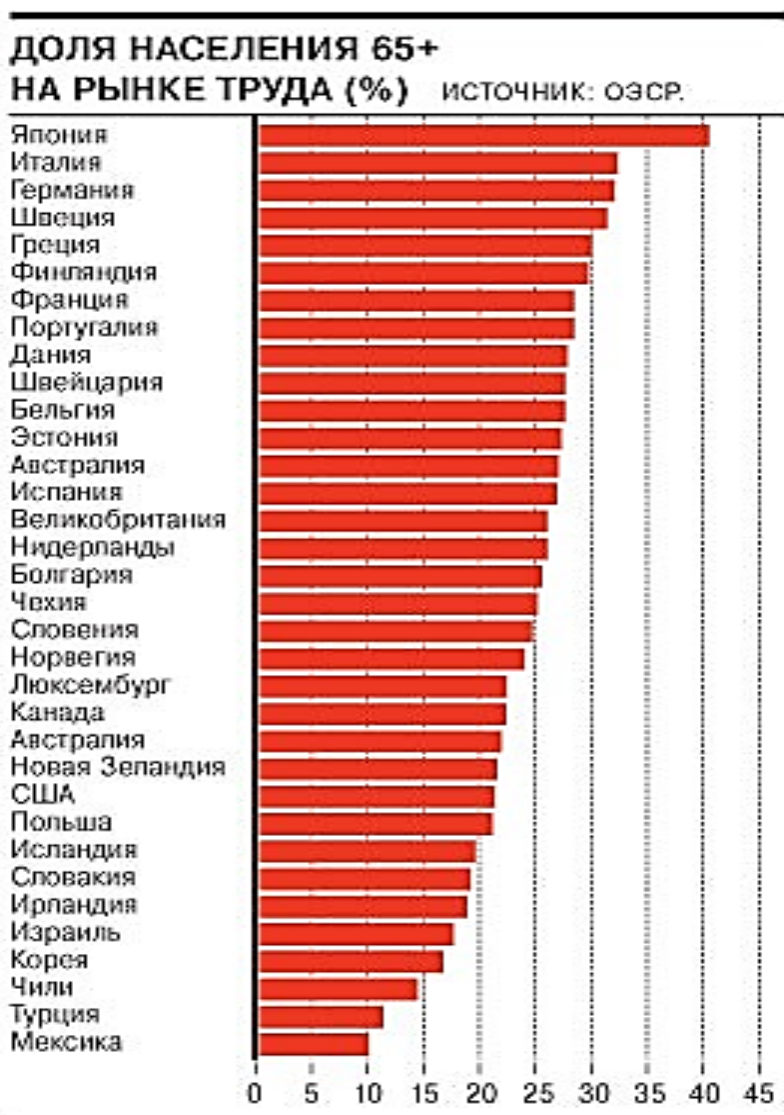


Рис. 1. Доля населения на мировом рынке труда в 2015 году (по данным ОЭСР)

Следует отметить, что наиболее быстрыми темпами доля лиц пожилого возраста будет увеличиваться в Азии и Латинской Америке. В Северной Америке за тот же период прогнозируется рост с 21 до 28 %. Азиатские страны, в первую очередь страны Восточной и Юго-Восточной Азии, увеличат долю пожилых людей с 12 до 25 %. Старение населения сильно проявится и в Китае. Если в 2015 году старше 60 лет были 15,2 % жителей КНР, то к 2050 году их будет уже 36,5 %.

Как показывает статистика Всемирного банка, в КНР живет 114 млн человек старше 65 лет. Это больше, чем в любой другой развивающейся стране. Также отмечается, что в следующие 30 лет на пенсию выйдет около 90 млн китайцев. Правительство предупреждает, что к 2030-му страна станет домом для крупнейшей на Земле популяции пожилого населения – более 500 млн граждан старше 60.

Старение является серьезной проблемой и для других азиатских стран. В августе этого года Азиатско-тихоокеанский центр определения рисков предупредил, что к 2030 году расходы региона на здравоохранение достигнут 20 трлн долларов, если тенденция сохранится. В то же время аналогичные показатели для Африки составят 5 и 9 %.

Эти процессы происходят наряду с высокой урбанизацией населения планеты. В 2008 году впервые в истории число жителей городов превысило число жителей сельских районов. Ожидается, что урбанизация будет происходить быстрыми темпами во многих развивающихся странах, в результате чего к 2050 году 70 % всех жителей планеты будут проживать в городах.

В конечном счете в социально-экономической сфере возникают определенные негативные последствия:

- снижение доли участия населения в производстве ВВП;
- снижение доли лиц, формирующих бюджетные отчисления, что приведет к бюджетному дефициту и снижению социальной обеспеченности населения стран;
- постоянное увеличение социальной нагрузки на работающее население.

К примеру специалисты ОЭСР утверждают, что в мировой экономике эта тенденция грозит двойным сокращением темпов роста. В течение последних 50 лет они в среднем составляли 3,6 %: половину давало повышение производительности труда, половину – постоянное расширение занятости. Рост доли неработающего населения негативно отражается на работе национальных пенсионных систем и систем здравоохранения. Для обеспечения финансовой устойчивости первых уже сейчас во многих странах ОЭСР повышается пенсионный возраст – к 2050 году он в среднем составит 65,5 года. Расходы же на здравоохранение во многих странах ОЭСР уже достигли 8 % ВВП и в перспективе будут только расти.

Как правило, решение данной социально-экономической проблемы возможно на основе не всегда популярных, но необходимых мер:

- повышение пенсионного возраста;
- повышение производительности труда работающего населения;
- вынужденное привлечение мигрантов для решения проблем наблюдающегося дефицита рабочей силы.

И, как следствие, усиление миграционной активности.

Теоретически возникновение миграционных потоков всегда обусловлено выталкивающими и притягивающими факторами. Очевидно, главный среди притягивающих факторов – это постоянная потребность в рабочей силе в странах приема, в то время как среди выталкивающих – безработица, желание обеспечить свою жизнь на несколько более высоком уровне.

Таким образом, продолжающийся демографический взрыв в одних странах и старение населения в других неизбежно порождает поток эмигрантов из государств с быстро растущим населением в те, где оно убывает.

Одним из факторов международной миграции является неравномерность демографического развития стран. Вне зависимости от желания подавляющему большинству развитых стран уже необходимы иммигранты для выживания по причине того, что там сохраняется тенденция спада рождаемости, сокращения смертности и старения населения. Многим государствам пришлось встать на путь привлечения иностранных мигрантов, призванного компенсировать сокращение численности населения или его отдельных возрастных контингентов, что получило название «замещающей миграции» [50].

К тому же истоки высокой миграционной активности трудоспособного населения планеты лежат в резкой поляризации стран мира по уровню занятости населения и развития рынка труда.

Можно выделить два полюса. На первом полюсе сконцентрированы страны с:

- относительно низкой безработицей;
- высокой степенью социальной защищенности на рынке труда;
- высоким уровнем экономической активности населения;
- высоким уровнем жизни и социальных гарантий.

Второй полюс представлен странами с:

- высоким уровнем безработицы;
- низкой социальной защитой лиц, оставшихся без работы.

Наличие такого рода «поляризации» рынков труда приводит к высокой миграционной активности всего населения планеты. Особое значение проблемы международной трудовой миграции приобретают первостепенное теоретическое

и практическое значение в конце XX – начале XXI века. Это обусловлено воздействием социально-демографических факторов.

Во-первых, в результате острых демографических проблем, связанных с сокращением рождаемости и старением населения промышленно развитых стран, создаются диспропорции на рынках труда многих из них. Вследствие этого большинство стран, особенно промышленно развитых, испытывают объективную потребность в привлечении иностранной рабочей силы. В настоящее время определено, что не только развитие, но и само функционирование экономики невозможно без привлечения трудящихся-мигрантов. Миграция превращается в важнейший источник пополнения трудовых ресурсов.

Во-вторых, увеличение продолжительности жизни, уменьшение рождаемости и грядущая волна расходов на выплату пенсий способны захлестнуть бюджеты многих промышленно развитых стран. «Импортируя налогоплательщиков», стареющие общества облегчают налоговое бремя.

В-третьих, коренная ломка политических систем во многих странах мира, сопровождающаяся масштабной реструктуризацией их экономических комплексов, продуцирующая неблагоприятную экономическую конъюнктуру, повлекла за собой увеличение числа безработных и усугубление проблем бедности. В этой ситуации миграция во многом нивелирует негативные последствия реструктуризации.

В течение многих десятилетий преобладающими регионами, куда направлялись мигранты из Азии, Африки и Латинской Америки, были Северная Америка, Австралия и Европа. Отток населения был временный или носил характер переселения, но в обоих случаях это была преимущественно трудовая миграция, то есть люди ехали в поисках работы и обычно ее находили. В 2000–2015 годах среднегодовой уровень иммиграции в Европу, Северную Америку и Океанию составил 2,8 млн человек. Если исходить не из географического положения государств, а из их экономических параметров, то за тот же период в страны с высокими доходами населения ежегодно приезжали 4,1 млн человек из стран со средними и низкими доходами. По прогнозу ООН, вплоть до 2050 года 82 % прироста численности населения стран с высокими доходами будет приходиться на иммиграцию.

Основными странами с годовым притоком более 100 тыс. человек будут США, Канада, Великобритания, Австралия, Германия, Россия и Италия. Эмигранты придут главным образом из Индии, Бангладеш, Китая, Пакистана и Мексики.

Сегодня осуществляется несколько видов международной миграции: безвозвратная, временная, сезонная. Последнюю можно определить не только клас-

сически, как миграцию на 1–3 месяца (сезон), но и как потоки населения для работы за границей с последующим возвращением на родину. На комбинации этих типов миграции строится современный облик движения населения, трудового капитала, а следовательно, и доход стран-экспортеров.

Существенно возрастает экономическая значимость трудовой миграции в обеспечении стабильности развития глобальной экономики. Вследствие интеграции неравномерно развитых экономик в международной системе прогрессирует неравенство. Распределение между богатыми и бедными странами, составлявшее в 1820 году 3 : 1, в 1913-м – 11 : 1, в 1950-м – 35 : 1, в 1973-м – 44 : 1, к 2001 году достигло 78 : 1. В то же время соотношение численности населения промышленно развитых стран и развивающихся стран составляет 1 : 5 при среднегодовой динамике роста населения соответственно 0,6 и 1,7 %. Мировая трудовая миграция, сопровождающаяся мощными потоками денежных переводов мигрантов, несколько корректирует сложившуюся асимметрию, позволяет смягчить противоречия, вносит вклад в дело борьбы с бедностью, способствует использованию дополнительных источников финансирования развивающихся стран [31].

Действительно, миграция – естественный для человечества процесс, исторически обусловивший распределение народов, разнообразие культур и языков. Между тем в последние десятилетия человеческие ресурсы также становятся капиталом, который вкладывается в экономики стран и, как любой капитал, при правильном применении приносит прибыль. Прибыль выражается в «мигродолларах», посылаемых эмигрантами в родную страну [23].

Достаточно важной социально-экономической проблемой мирового рынка труда является дефицит уровня квалификации и профессионально-подготовленных кадров.

Данная проблема связана с неравномерностью распределения рабочей силы между различными регионами мира. Демографические траектории развития предопределяют неопределенность в сфере занятости населения. Так, по данным МОТ, в 2010 году более 60 % рабочей силы мира проживали в Азии, в том числе более 25 % – в Китае. Существенно увеличивается удельный вес других регионов планеты в совокупной рабочей силе. Так, в районах Африки южнее Сахары, Среднего Востока и Северной Африки, Латинской Америки и Карибского бассейна доля занятости увеличивается в среднем на 5–8 % в год. Напротив, доля экономически активного населения промышленно развитых стран и стран с переходной экономикой сократится к 2020 году и составит около 20 %. Поэтому встает проблема создания новых рабочих мест именно в этих регионах. По некоторым оценкам, следует создавать более 60 % новых рабочих мест в странах

Азии и 15 % в Африке южнее Сахары. В целом для поглощения вновь прибывающих на рынок труда в течение восьми лет количество рабочих мест в мире должно увеличиться на 400 млн. Эти новые рабочие места должны не только способствовать сокращению бедности, они должны обеспечивать и достойную зарплату, и высокую производительность. Иначе этот процесс не позволит снизить численность бедного населения.

Между тем число вновь созданных рабочих мест в условиях кризиса 2008–2014 годов существенно снижается.

В исследовании The Future of Jobs, недавно опубликованном Всемирным экономическим форумом (ВЭФ), подчеркивается явный дисбаланс в процессе создания и сокращения рабочих мест. Прогнозируется, что к 2020 году на мировом рынке труда прибавится 2 млн рабочих мест, тогда как 7,1 млн исчезнет. Причем появление новых рабочих мест планируется в интеллектуальных и высокотехнологичных сферах. Сократятся рабочие места в реальном секторе и сфере административной работы. Динамика и интенсивность снижения потребности совершенно различна по секторам экономики. Если в реальном секторе утрата рабочих мест незначительна, то в административном сегменте – весьма существенна.

Как считают исследователи, на рынок труда будут воздействовать две важнейшие группы факторов: во-первых, социально-демографическая ситуация, которая характеризуется неравномерностью распределения рабочей силы по регионам планеты; во-вторых, развитие новых технологий. По оценкам исследователей, 65 % нынешних первоклассников через многие годы получат профессии, которых пока еще нет. Это обусловлено повсеместным использованием больших массивов баз данных, облачных технологий, мобильного Интернета и «Интернета вещей» (сеть умных устройств, способных взаимодействовать друг с другом или с внешней средой). В конечном счете, в ближайшее время прогнозируется усиление негативных последствий, а именно:

- снижение общего профессионального и интеллектуального уровня рабочей силы;
- недостаток кадров в наукоемких отраслях, требующих высокой квалификации;
- снижение роста ВВП.

Для решения и преодоления нерешенных задач следует:

- реализовать концепцию повышения образовательного уровня населения в течение всей жизни;
- государству и работодателям перейти на софинансирование программ повышения квалификации.

Опыт показывает, чтобы поддержать рост занятости в реальном секторе и обеспечить создание 1 млрд рабочих мест в течение последующих лет, правительства должны преодолеть три комплекса фундаментальных структурных проблем [66].

В долгосрочной перспективе стратегии развития должны быть нацелены на повышение экономического статуса страны в мире и получение более высоких дивидендов от торговли. Реализация этих задач предполагает диверсификацию производства, которая позволит распределить и смягчить риски нестабильности, снизить таможенные барьеры, ограничить отрицательные последствия зависимости экономики от спроса на сырьевую продукцию, а также отказ от протекционизма, которым пользуется сельское хозяйство промышленно развитых стран. Для установления связей наиболее бедных районов с национальными и международными рынками следует развивать транспортную, энергетическую инфраструктуру и коммуникации, повышать квалификацию рабочей силы за счет увеличения инвестиций в образование и профессиональное обучение.

Для преодоления проблем в сфере занятости необходимы интегрированные социальные стратегии, в которых центральное место занимает задача обеспечения людей достойной работой. Для улучшения глобальных перспектив в области занятости недостаточно только высоких темпов экономического роста. Необходимо добиться, чтобы экономический подъем целенаправленно служил росту занятости и улучшению положения бедного населения.

Таким образом, можно выделить следующие современные социально-экономические проблемы развития рынка труда в мире:

- неравномерность в динамике и темпах роста численности населения планеты;
- старение населения в различных регионах планеты (увеличение доли старших возрастных групп населения);
- резкая поляризация стран мира по уровню занятости населения и развитию рынка труда;
- высокая миграционная активность всего населения планеты;
- дефицит уровня квалификации и профессионально-подготовленных кадров.

Вопросы для самопроверки и обсуждения

1. В каких регионах мира наблюдаются высокие темпы роста численности населения и высокой рождаемости?
2. Какие страны мира имеют низкий уровень рождаемости населения?
3. Какие социально-экономические последствия несет «старение» населения?

4. Какие регионы и каким образом преодолевают негативное воздействие «постарения населения»?
5. Назовите группу стран с низким уровнем безработицы и высоким уровнем жизни и социальной защиты населения.
6. Какая группа стран характеризуется высоким уровнем безработицы и низким уровнем жизни? Приведите примеры.
7. Назовите факторы, влияющие на формирование высоких темпов миграционной подвижности населения?
8. Какие меры государственной политики наиболее эффективны для снижения нелегальной миграции?
9. Что представляет собой маятниковая миграция? Приведите примеры.
10. Приведите примеры опыта некоторых стран по привлечению квалифицированной рабочей силы.

Глава 2. Сущность и особенности рынка труда

Основные цели и задачи изучения главы. При изучении данной главы следует выявить социально-экономическую сущность рынка труда и определить особенности товарно-денежных отношений. Необходимо уяснить, как на рынке труда происходит купля-продажа уникального ресурса – рабочей силы. Главное, необходимо уяснить, что функционирование рынка труда сопряжено с актуализацией особенностей рынка труда. Поэтому необходимо определиться с понятиями «рынок труда», «субъекты рынка труда», «социально-экономические интересы субъектов рынка труда» и их интерпретацией для целей развития конкретных социально-экономических систем. Следует определить основные цели, задачи функционирования, факторы, воздействующие на изменение ситуации на рынке труда в различных социально-экономических условиях. Необходимо знать и достаточно четко определять место рынка труда в системе социально-экономического развития. Исходя из сущности рынка труда следует выявить принципы его функционирования в различных социально-экономических условиях. Необходимо рассмотреть совокупность социально-экономических, организационно-правовых отношений функционирования рынка труда.

Структура изложения главы

1. Сущность и содержание определения «рынок труда».
2. Теоретические основы формирования понятий о рынке труда.
3. Характерные особенности товара «рабочая сила».
4. Особенности товарно-денежных отношений на рынке труда.
5. Основные цели и задачи функционирования рынка труда.

6. Функции современного рынка труда.
7. Характеристика субъектов рынка труда.
8. Социально-экономические интересы субъектов на рынке труда.

2.1. Сущность и содержание понятия «рынок труда»

Рынок труда является важнейшим элементом рыночной экономики, поэтому закономерности и особенности его развития связаны с рыночным механизмом хозяйствования. Раскрывая сущность рынка труда, следует выявить эволюцию подходов к данной категории. Для наглядности и лучшего понимания различий и сходств между теориями о рынке труда представим их в виде таблицы в прил. 1.

Иногда понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы» используют как тождественные. Однако следует понимать, что в строго научном плане труд и рабочая сила как понятия все-таки не тождественны, но весьма взаимосвязаны.

Отличия понятий «рынок труда» и «рынок рабочей силы» базируются на характеристиках товара, который продается и покупается на рынке труда. Действительно, если мы имеем дело с рынком, поэтому ключевым вопросом является ответ на вопрос: какие категории представляют собой предмет конкретной сделки купли-продажи на рынке труда?

Поэтому важнейшей методологической предпосылкой является **определение предмета рынка труда**. В последнее время в работах многих ученых, посвященных проблемам рынка труда, выявляются различия в определении предмета функционирующего на рынке труда: *рабочая сила* или *труд*. В качестве объекта купли-продажи на рынке труда часто выделяют:

- труд;
- рабочая сила;
- услуги труда или рабочей силы.

До сих пор ведется научная дискуссия по поводу того, что является объектом купли-продажи: труд, способность к труду или рабочая сила либо предоставляемые трудовые услуги. Попробуем разобраться.

С одной стороны, первичным элементом сделки купли-продажи на рынке труда должен выступать труд. Поэтому следует определиться, может ли труд являться предметом и главным субъектом продажи на рынке труда.

Как правило, ученые понятие «труд» используют в экономической литературе в рамках двух принципиально различных значениях. Во-первых, труд рассматривается как процесс. Во-вторых, труд представляет собой вид экономических ресурсов.

Различия в использовании указанных терминов обусловлены не только особенностями исследования различных сторон трудовой деятельности людей, но и со специфическими аспектами используемой терминологией разными авторами. Между тем при всем различии подходов к понятию «труд» и выделению роли и места его в жизнедеятельности человека, важным признается основополагающая роль труда в жизни отдельного человека и общества в целом. Действительно, экономическая теория определяет в первую очередь, труд как один из четырех основных факторов производства. Подчеркивается, что целью производства, а значит и самого процесса труда является получение конечного результата. К примеру, английский экономист А. Маршалл дает такое определение труда: «Труд – всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достичь какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [61, с. 20].

Часто выделяют определение труда по К. Марксу: труд как целесообразная деятельность человека, направленная на преобразование предметов труда в готовую продукцию, удовлетворяющую потребность.

Именно поэтому, к примеру, А.И. Рофе под трудом подразумевается «определенное явление, а не словесная форма, как а) сознательная; б) целесообразная; в) созидательная; г) легитимная и д) востребованная деятельность людей» [42, с. 32–34].

Таким образом, можно «виртуально» считать, что труд является объектом купли-продажи, поскольку на рынке труда для работодателя важным является получение определенного результата с целью извлечения прибыли для того, кто его приобретает. К тому же хозяйственная деятельность предполагает минимизацию используемых ресурсов, что изначально невыгодно для работодателя.

Между тем зарубежная практика считает, что труд не является предметом купли-продажи, так, согласно Филадельфийской декларации Международной организации труда (1944 год) было определено главное принципиальное определение, что труд не является товаром [62, с. 100].

Если же рассматривать труд в качестве товара, продающегося на рынке труда, необходимо заострить внимание на том, что в процессе купли-продажи продавец и покупатель договариваются прежде всего о предстоящем труде. В процессе совершения сделки покупатель становится собственником результатов труда, ведь труд проявляется только в его результатах. Он может владеть, пользоваться, распоряжаться ими. Продавец же получает за труд его цену – заработную плату. Заработную плату можно рассматривать как плату за использование труда. Таким образом, осуществляется эквивалентный обмен на конкурентном рынке, и эксплуатации не происходит. В этой связи важными являются вопросы о том, каким образом происходит сам процесс купли-продажи, какие

интересы в данном процессе преследуют субъекты рынка труда, как можно регулировать эти процессы.

Итак, под **трудом** понимают целесообразную человеческую деятельность (или функциональную, реальную способность человека к труду). Причем не учитывается, что труд не может быть осуществлен без способности к труду, а последняя может быть реализована лишь в процессе трудовой деятельности.

Следует подчеркнуть, что составляющими элементами рынка труда являются в первую очередь люди, которые выступают носителями рабочей силы и наделены такими человеческими качествами, как психофизиологические, социальные, культурные, религиозные, политические и др. Уникальные особенности носителей труда оказывают существенное влияние на интересы, мотивацию, степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка труда.

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 [49, с. 30]. 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.

Итак, объектом купли-продажи выступает ресурс, который характеризуют рабочую силу. Для более объективной оценки можно построить матрицу соотношения понятий (категорий) «рабочая сила», «труд», «трудовая услуга», «трудовой потенциал» (табл. 2).

Таблица 2

Матрица соотношений рыночных категорий

Категории	Сущность	Характеристики	Особенности
Рабочая сила	Индивидуальная способность человека к труду	Способности: личные, профессиональные, социальные	Оценка способностей к труду
Труд	Целесообразная деятельность человека	Возможность производить товары и услуги	Включенность в процесс преобразования предметов труда в готовую продукцию

Категории	Сущность	Характеристики	Особенности
Трудовая услуга	Вид деятельности удовлетворяет потребность	Удовлетворение личных и общественных потребностей	Результат труда, в процессе которого удовлетворяются потребности
Трудовой потенциал	Совокупность трудовых возможностей, как отдельного человека, так и общества в целом	Условия реализации способностей производить товары и услуги для удовлетворения потребностей	Возможность производить продукцию с целью удовлетворения потребностей

К тому же с 1 января 2016 года была коренным образом изменена концепция учета рабочей силы. 31 декабря 2015 года приказом Федеральной службы государственной статистики № 680 была утверждена официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференцией статистиков труда (октябрь 2013 года, Женева). В резолюции 1 «Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы» были кардинально пересмотрены основные методические подходы в системе показателей труда. К показателям, используемым для отслеживания результатов развития рынка труда, была отнесена в первую очередь численность рабочей силы.

Подчеркивается, что термин «экономически активное население» не рекомендован Резолюцией 1 для дальнейшего использования и был заменен термином «рабочая сила». Причем термин «экономически неактивное население» был заменен на «лица, не входящие в состав рабочей силы».

Таким образом, на рынке труда, по сути, в настоящее время имеется конкретный предмет, который является объектом купли-продажи, – **рабочая сила**.

В резолюции конференции МСТ 2013 года было введено понятие «**работа**». До недавних пор работой признавалась и была тождественна любая трудовая деятельность, как емкое и качественно обозначенная категория, то согласно новым подходам определение «работа» относят к деятельности по производству товаров и услуг для собственного использования, к неоплачиваемому труду стажеров и лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, а также к работе волонтеров.

Действительно, «работа» является комплексной и емкой категорией. Как самостоятельной экономической категории, работе присущие количественные и качественные характеристики. Количественная характеристика работы состоит в том, что она является затратой определенного объема энергии, с качественной

стороны она представляет оценку тех человеческих ресурсов, которые используются в процессе трудовой деятельности.

В системе человеческой жизнедеятельности работа синтезирует не только экономические, но и социальные функции, поскольку она обобщает достаточно сложный спектр экономических и социальных отношений.

Еще одной практической функцией работы выступает синтез факторов социального, экономического, социально-политического и сугубо психологического характера, реализация которых в практике работы предприятий в рыночных условиях хозяйствования возрастает. Это, прежде всего, коллективность, организованность, степень учета нужд, интересов, ценностных ориентаций работников. Игнорирование или недооценка этих предпосылок в процессе трудовой деятельности существенно ограничивает и снижает потенциальные возможности работы.

Таким образом, в ходе рыночных преобразований все более очевидной становится ограниченность традиционных взглядов на трудовой процесс. Без комплексного теоретического подхода к работе как предмета научного экономического исследования на новой концептуальной основе, которая учитывает радикальные изменения в социально-экономических отношениях нашего общества и обуславливает преодоление отчуждения работы, практически невозможно эффективно использовать все потенциальные возможности работников.

Как правило, аспекты раскрытия понятия «рынок труда» связаны с особенностями товарно-денежных отношений на данном рынке, формированием конкурентной среды на рынке, изменениями в процессе формирования цены труда, процессов регулирования социально-трудовой сферы, появления безработицы и социальных гарантий в связи с потерей работы.

Действительно, рынок труда, подчиняясь законам спроса и предложения, по многим принципам механизма своего функционирования представляет рынок особого рода, имеющий ряд существенных отличий от других видов рынков. Это связано с тем, что регулятором здесь выступают не только макро- и микроэкономические факторы, но в значительной степени совокупность социальных и социально-психологических условий. Такое разнообразие, комплексность воздействия на состояние рынка труда предполагает и различные субстанции при определении сущности данной категории.

Раскрывая сущность понятия «рынок труда», необходимо определить, что представляет субстанцию рынка труда – пространство, сфера, механизм, отношения?

Во-первых, довольно часто рынок труда рассматривается как **пространство**. Подчеркивается, что рынок труда – это экономическое и географическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели

и продавцы специфического товара – труда. Рассматривая рынок труда как пространство, подразумевается, что это определенное место, где встречаются продавцы рабочей силы и покупатели труда.

Между тем при рассмотрении рынка труда как места встречи продавцов и покупателей не учитывается главное – какие специфические экономические, социальные, психологические отношения складываются между ними, какие интересы преследуются в процессе купли-продажи, а также особенности и обстоятельства трудоустройства.

Во-вторых, некоторые ученые представляют рынок труда как **сферу**, подчеркивая специфичность рынка труда. Например, согласно определению Международной организации труда (МОТ), которого придерживаются многие зарубежные специалисты по труду и профсоюзы, *рынок труда* – это сфера, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда [15, с. 201].

Но при этом не учитывается, что сфера, это только часть, целостной системы рынка труда, которая отличается многообразием отношений найма и использования, оценки и развития рабочей силы. Раскрывая сущность социально-трудовых отношений между работниками и представителями бизнеса, часто упускаются нюансы относительно использования и развития работников. Поэтому такой подход несколько сужает представление рынка труда.

Нередко рынок труда отождествляют с определенным социально-экономическим механизмом. Считается, что рынок труда – это **механизм**, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками. Механистический подход предполагает, что существуют инструменты, которые могут влиять на соотношение спроса и предложения на рынке труда, которые основаны на изменениях цены труда и предлагаемыми условиями осуществления трудовой деятельности. При этом не учитывается, что отношения между работодателем и работником не ограничиваются лишь оплатой и условиями труда. Ведь на рынке можно наблюдать целый спектр условий, которые связаны с развитием рабочей силы, условиями социальной адаптации и возможностями профессионального роста.

Итак, можно утверждать, что *в узком смысле* рынок труда – это сфера рыночных отношений, где формируется механизм спроса и предложения на рабочую силу, цена труда, обеспечивается распределение и мобильность рабочей силы в зависимости от развития инфраструктуры.

Как подчеркивает Г.Г. Вукович, в «узком смысле рынок труда представляет собой взаимодействие спроса и предложения, в результате которого устанавливается определенный уровень оплаты труда и формируются социально-

экономические условия трудовой деятельности» [12, с. 5]. Поэтому можно утверждать, что все попытки представить рынок труда в виде сферы, механизма, пространства, это концепции, рассматривающие рынок труда в узком смысле, которые не учитывают всего разнообразия социально-экономических условий и отношений, мотивов и интересов, функционирующих в системе рынка труда.

В настоящее время наиболее предпочтительным является подход, изучающий рынок труда **как систему отношений**. Данный подход рассматривает рынок труда в широком смысле.

В широком смысле рынок труда представляет собой систему общественных отношений (в том числе взаимоотношений наемных работников и работодателей), правовых норм, всего разнообразия социальных (в том числе этносоциальных, конфессиональных) институтов и факторов, которые обеспечивают воспроизводство, обмен (куплю – продажу по цене, обусловленной соотношением спроса и предложения) и использование рабочей силы. Так А.И. Рофе определяет «рынок труда как систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей» [42, с. 13]. Как правило, к рынку труда относится сфера обмена (купля-продажа) труда, сфера воспроизводства трудового потенциала (рыночные механизмы образования, профессиональной подготовки и др.) и сфера использования труда (рыночные механизмы управления персоналом на конкретном производстве).

В конечном счете, **рынок труда** – это система конкурентных связей между участниками рынка (предпринимателями, работниками и государством) по поводу найма, использования работников в общественном производстве.

Таким образом, существующие подходы к рассмотрению рынка труда можно представить в виде табл. 3. На самом деле, рынок труда – это сложная социально-экономическая система, представляющая собой совокупность социально-экономических отношений между участниками рыночных отношений, которые преследуют свои социально-экономические интересы с целью удовлетворения определенных потребностей.

Таблица 3

Основные теоретические подходы к понятию «рынок труда»

Рынок труда	Сущность категории	Проблемные предпосылки
Сфера	Сфера приложения в процессе купли-продажи труда	Ограниченность сферы купли-продажи, ограничивает разнообразие и комплексность развития рынка труда
Пространство	Место встречи продавца и покупателя труда	Нет возможностей учитывать, какой набор свойств и каким образом происходит встреча продавца и покупателя

Рынок труда	Сущность категории	Проблемные предпосылки
Экономическое	Где сталкиваются экономические интересы продавцов и покупателей труда	На рынке труда имеет место не только экономические, но и организационно-правовые, социально-психологические аспекты отношений
Географическое	Где встречаются продавцы и покупатели труда	На рынке труда имеет место не только экономические, но и организационно-правовые, социально-психологические аспекты отношений
Механизм	Последовательность и процедуры обеспечения трудоустройства на рынке	Обеспечение занятости является лишь отдельное направление развития рынка труда
Система конкурентных связей	Взаимосвязи в процессе формирования спроса и предложения на рынке	Конкуренция присуща лишь отдельным элементам (сегментам) рынка труда
Система отношений (общественных, социально-экономических, социально-трудовых)	Взаимоотношения субъектов рынка труда в процессе найма, использования и развития рабочей силы	Необходимо учитывать, что отношения на рынке труда носят системный характер

Нередко ученые приходят к мнению, что рынок труда охватывает все стороны социально-экономической политики и должен рассматриваться как комплексное социально-экономическое понятие. Так, А.И. Рофе считает, что рынок труда – это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; это также экономическое и географическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара-труда; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками [42, с. 13].

В результате сопоставления существующих в отечественной экономической литературе взглядов и позиций по поводу сущности рынка труда представляется возможным предложить следующее определение рынка труда.

Рынок труда – система социально-экономических отношений между субъектами рынка, которые складываются по поводу найма, использования, оценки и развития рабочей силы с целью достижения эффективной занятости и воспроизводства новой рабочей силы.

Это означает, что именно на рынке труда формируется совокупность отношений, предполагающих все стадии развития рабочей силы для достижения главных целей развития системы – обеспечения эффективной занятости, которая ориентируется на воспроизводство новой рабочей силы.

Во-первых, следует учитывать, что данная система совокупности сложных социально-экономических отношений между субъектами рынка труда. Причем каждый субъект преследует на рынке собственные социально-экономические интересы для достижения определенных целей развития.

Во-вторых, важно понимать, что рынок труда есть система трудовых отношений, отражающих уровень социального развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда субъектами: работодателями, работниками, государством, профсоюзами и посредниками.

2.2. Особенности товарно-денежных отношений на рынке труда

Товарно-денежные отношения на рынке труда предполагают выявление нескольких основных методологических аспектов. Во-первых, следует определить, какие объективные предпосылки лежат в основе процесса купли-продажи. Во-вторых, необходимо выявить, каким образом осуществляются процессы купли-продажи, какие особенности субъектов и самой сделки следует учитывать. В-третьих, необходимо выявить как происходит процесс передачи права собственности на тот товар, который продается и покупается на рынке труда.

Классический подход оперирует традиционно сложившимися категориями, которые являются объектами купли-продажи на рынке труда.

Раскрывая сущность товара, который присутствует на рынке труда, следует подчеркивать, сущностные параметры понятия «рабочая сила», необходимо выявить, какие из них могут быть переданы (проданы) и на каких условиях, работодателю на рынке труда.

Поэтому при изучении рабочей силы как экономической категории и как объекта купли-продажи на рынке труда большое внимание должно уделяться такому понятию, как «рабочая сила», представляющая стоимостные и потребительные свойства.

Действительно, о сущности рабочей силы до сих пор нет единства научных взглядов. *Одни* экономисты считают, что рабочая сила находится вне отношений собственности, которые являются основой для купли-продажи на рынке труда. В качестве аргумента приводится тот факт, что она не является товаром. *Другие авторы* отстаивают тезис, что рабочая сила является личной собственностью человека. Отсюда вытекает право труженика на выбор профессии, реализацию своих способностей к труду. *Третья*, одна из представительных группа ученых, поддерживает идею о том, что рабочая сила является общественной.

Как известно еще со времен К. Маркса рабочая сила – «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [20, с. 178].

Именно данное определение подчеркивает важность двух основных методологических моментов. Во-первых, рабочая сила может быть рассмотрена как характеристика категории людей, участвующих в трудовом процессе. Причем не только количественных характеристик, тех, кто участвует в производственном процессе. Поэтому главным является субстанции качественных критериев рабочей силы, способной производить потребительную стоимость.

Во-вторых, поскольку в результате использования рабочей силы покупатель рабочей силы получает новый продукт – прибавочную стоимость. Поэтому существенным параметром является способность рабочей силы производить прибавочную стоимость, т.е. приносить определенный результат.

В этом случае следует учитывать, что собственностью, труд выступает в качестве средства к жизни каждого индивида, но результаты принадлежат обществу или предпринимателю. Все это означает, что продаваться на рынке труда может только рабочая сила, а не труд, так как последний есть нечто иное, как процесс. В данном случае, было бы правильнее говорить о рынке рабочей силы, а не о рынке труда. Однако, начиная с К. Маркса и кончая многими современными учеными, указанные понятия принято считать синонимами и не делать между их значениями никаких различий. Это связано не только с тем, что рабочая сила имеет определенные количественные и качественные характеристики, но и что она имеет предпосылки создавать прибавочную стоимость.

Таким образом, под «рабочей силой» понимается способность к труду, т.е. совокупность свойств, характеристик человека (в том числе наличие определенных физических и духовных способностей, навыков, умений и т.п.), необходимых ему для осуществления трудовой деятельности, и используемых им в ходе трудовой деятельности в качестве исходных предпосылок создания прибавочной стоимости как результата деятельности.

Иногда под рабочей силой подразумеваются работники, и реальные и потенциальные, т.е. практически те же трудовые ресурсы или, по определению Б.М. Генкина, трудовой потенциал [61]. Нередко это понятие используется в узком смысле – как общее число работников, чаще в какой-либо отрасли народного хозяйства. Это означает, что рабочая сила, начиная со времен К. Маркса, представляет собою **комплексную характеристику категорий людей, представляющих отдельный субъект рынка труда [64]**. Поэтому можно утверждать, что именно рабочая сила (является главным товаром на рынке труда, который продается и покупается на рынке труда.

Основополагающим является определение характеристик рабочей силы как товара. В зарубежной экономической литературе определились условия, при которых она может становиться товаром. Как отмечают многие авторы, товаром она становится только при определенных условиях. Во-первых, в случае если имеет место отчуждение работников от средств производства и продуктов своего труда. Во-вторых, когда существует невозможность функционирования рабочей силы от отчуждения на определенный срок своей рабочей силы путем продажи предпринимателю. В-третьих, при наличии у работодателей необходимых финансовых ресурсов, достаточных для оплаты выполненной работником работы.

Это означает, что именно рабочая сила является основным объектом купли-продажи, но при определенных условиях и допущениях. Среди этого разнообразия важным является определение, что дает рабочая сила тому, кто ее использует. Как и любой товар, рабочая сила обладает двумя присущими ему свойствами: полезностью и ценой (а соответственно, и потребительной стоимостью и стоимостью).

Полезность (потребительная стоимость) рабочей силы состоит в том, что она в процессе ее использования может:

- переносить на продукт труда стоимость потребленных в процессе труда материальных благ и услуг;
- добавлять к продукту труда (потенциальному товару) новую стоимость, которая состоит из стоимости, используемой в процессе труда рабочей силы, которая формирует доход работника, и прибавочной стоимости, формирующей доход капиталиста. Чем больше добавленная стоимость, тем выше полезность рабочей силы не только для капиталиста, но и для работника [37, с. 21].

Полезность рабочей силы в отличие от полезности других товаров и услуг является то, что это, прежде всего, потребительная стоимость для других (предпринимателей), а не для продавца товара рабочей силы. Именно в этом определении установлено, что рабочая сила является элементом формирования потребительной стоимости для работодателя и базой для формирования доходов для носителей рабочей силы.

Следующим моментом, проявляющимся в процессе функционирования рынка труда, является определение **объекта передачи права собственности**.

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 под-

держания 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.

Объектом купли-продажи на рынке труда является право на использование рабочей силы, *предметом торга* является определенный вид способностей человека и продолжительность его применения. Он характеризует также отношения в сфере занятости по поводу обмена функционирующих способностей к труду на денежный эквивалент жизненных средств, т.е. на заработную плату.

На рынке труда складывается совокупность отношений между работодателями и наемными работниками. Они способствуют соединению рабочей силы со средствами производства, тем самым удовлетворяется потребность работодателей в труде, а наемных работников – в заработной платы. Причем товарность рабочей силы может проявляться по-разному в различных социально-экономических условиях. К тому же рабочая сила не только продается и покупается, но и может быть объектом лизинга, без обязательного процесса найма. Необходимо учитывать особенности самого процесса «реализации» рабочей силы, поскольку он имеет существенные отличия от товарного рынка или рынка услуг.

Можно согласиться с мнением Ю.Г. Одегова и других авторов, что рынок труда – это система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности [35, с. 41].

Большинство российских авторов не подвергают сомнению положения теории К. Маркса о сущности рабочей силы и труда, о товарности именно рабочей силы, но одновременно отдают предпочтение термину «рынок труда». При этом подразумевается, что главным товаром, который обращается на данном рынке, является рабочая сила, способствующая включению человека в трудовую деятельность в форме самозанятости, наемного труда либо лизинга.

В конечном счете должны быть удовлетворены все условия нормального функционирования рыночных отношений в сфере труда, а именно:

1. На рынке труда, как и на любом другом рынке, осуществляется процесс купли-продажи того, что покупатель не имеет, но хочет приобрести, а продавец имеет и намерен продать. Важно определить параметры, того что продается и покупается на рынке труда.

2. Процесс купли-продажи означает смену собственника объекта: продавец теряет право собственности на объект, получая за это деньги, а покупатель за

деньги приобретает право собственности на этот объект. На рынке труда возникает проблема передачи прав собственности на владение и полное распоряжение правами на труд в части процесса передачи прав собственности.

3. Собственник рабочей силы обладает, по крайней мере, тремя правомочиями – владения, пользования и распоряжения. В этой связи возникает вопрос: так все-таки, чем владеет собственник в процессе купли-продажи рабочей силы.

4. Сделка купли-продажи на конкурентном рынке есть эквивалентный обмен, определяемый законами спроса и предложения. Поэтому важно определить факторы, воздействующие на формирование спроса на рабочую силу и предложения на рынке труда.

Таким образом, 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 рабочей силы.*

2.3. Особенности функционирования рынка труда

Процесс функционирования рынка труда предполагает не только формирование спроса и предложения на рабочую силу, но зависит от функциональных взаимосвязей между субъектами рынка, взаимозависимости от рыночного окружения. В отличие от рынка товаров и услуг механизм функционирования рынка труда имеет свойственные только ему особенности. Это связано с достаточно большим перечнем особых предпосылок, специфических условий, наличия значительного числа социальных институтов, норм и правил, присутствующих на рынке труда.

Во-первых, хотя рынок труда является частью товарного рынка и функционирует по тем же законам, что и рынок конкретных товаров и услуг, следует учитывать не только тесную взаимосвязь указанных рынков, но и специфические особенности, присущие только рынку труда.

Во-вторых, существующие особенности взаимодействия субъектов рынка труда предопределяются обязательным наличием широкого круга социальных институтов, норм и правил по согласованию их социально-экономических интересов.

В-третьих, рынок труда представляет собой специфический рынок, поскольку на рынке труда присутствует уникальный товар особого рода – рабочая сила.

В-четвертых, рынок труда функционирует по достаточно специфическим законам и принципам.

На основе изучения и обобщения работ по проблемам рынка товаров и услуг, рынка труда можно определить основные отличительные черты рынка труда (рис. 2). Остановимся на каждом направлении более подробно.



Рис. 2. Особенности функционирования рынка труда

Первая группа особенностей обусловлена специфичностью функционирования рынка труда и рынка товаров и услуг.

Подчиняясь в целом закону спроса и предложения и законам конкуренции, рынок труда по многим принципам функционирования представляет собой рынок особого рода, имеющий ряд отличий от товарных рынков.

Общеизвестно, рынок труда взаимосвязан и взаимодействует с рынком товаров и услуг. Спрос на рабочую силу является производным, зависимым от спроса на конечную продукцию. Отсюда чем выше спрос на продукцию предприятия, тем больше спрос на рабочую силу со стороны данного предприятия и наоборот, чем меньше спрос на продукцию предприятия, тем меньше с его стороны спрос на рабочую силу. Но на эту прямую зависимость оказывает влияние ряд факторов: научно-технический прогресс, соотношение конкуренции и монополии на товарном рынке и рынке труда, а также эластичность спроса на труд по цене.

Эти факторы изменяют прямую зависимость, упомянутую выше, делают ее противоречивой. Предложение труда отдельного человека зависит от величины заработной платы (цены труда). При равновесной и близкой к ней цене труда действует прямая, а при очень высокой оплате – обратная зависимость между заработной платой и предложением труда, что связано с эффектом дохода и эффектом замещения.

Эффект замещения возникает, когда при высокой зарплате свободное время рассматривается как потенциальный избыток, часы досуга все более дороги, и работник предпочитает вместо досуга работать – это ведет к росту предложения труда. Эффект дохода возникает тогда, когда высокая зарплата рассматривается как источник возможности увеличить свой досуг. Рост свободного времени уменьшает предложение труда [33, с. 58]. Однако снижение уровня занятости закономерно ведет к снижению размеров доходов, которые могут быть направлены на товарный рынок. В данном случае может возникать ситуация, характеризующаяся ростом индексов инфляции и формированием дефицита в части потребления на товарных рынках.

Вторая группа отличий рынка труда связана с особенностями взаимосвязей и взаимоотношений между субъектами рынка.

На рынке труда происходит взаимодействие трех основных субъектов – работника, работодателя, государства. Поэтому весь спектр взаимоотношений между субъектами должен обеспечивать согласование интересов на основе участия достаточно большого количества институтов и норм, которые регулируют эти отношения. По сравнению с товарными рынками, на рынке труда проявляется существенная и всевозрастающая роль институциональных факторов. Государство с помощью экономических рычагов и других мер может добиваться изменений в объемах спроса и предложения на рынке труда, сокращая безработицу и увеличивая уровень занятости. Это связано с необходимостью регламентации взаимоотношений работодателей и наемных работников, что связано с наличием большого числа институциональных структур типа профсоюзов, объединений работодателей, разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ.

Третья группа особенностей рынка труда связана с обменом товара рабочей силы, который отличается от обмена конкретных товаров. Процесс обмена рабочей силы включает три момента и совершается в трех сферах. Он начинается в сфере обращения рабочей силы (на рынке труда), продолжается в сфере производства и завершается на рынке конкретного товара. В сфере обращения товара «рабочая сила» заключается договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю, в котором фиксируется величина возможной заработной платы, оклада – это потенциальный обмен, представляющий собой юридическую сделку. В сфере производства происходит реальный обмен функционирующей рабочей силы на номинальную заработную плату.

В сфере товарного рынка происходит обмен номинальной заработной платы на необходимые работнику товары – жизненные средства. Только после этого акта возможна следующая фаза – воспроизводство (формирование) рабочей силы. Воспроизводство рабочей силы – это непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, возобновление и повышение его квалификационного и образовательного уровня, включает четыре стадии – формирование рабочей силы, распределение, обмен, использование [48, с. 34]. К рынку труда относятся только стадии распределения и обмена.

Четвертой особенностью выступает так называемая информационная асимметрия. Для рынка труда характерно несовершенство информации, которая характеризует отдельных субъектов рынка труда – работодателей и работников. Информационная асимметрия, присутствующая на рынке труда, может несколько исказить представление о носителе рабочей силы – работнике (неверные данные о профессиональном уровне, степени овладения компетенциями, наличии профессиональных навыков и пр.) и о работодателе (размер заработной платы, социальные гарантии, условия и режим труда и т.д.).

Поскольку на рынке труда предметом купли-продажи выступает рабочая сила, совокупность особенностей связана с признаками этого товара. Поэтому важно определить специфические особенности функционирования рынка труда, связанные с особенностями самого товара – рабочая сила. Среди них можно отметить следующие. Прежде всего, **уникальность носителей товара «рабочая сила»**. Каждый субъект рынка труда, который продает свой уникальный товар, обладает не только унифицированными профессиональными характеристиками, но и уникальными личностными, профессионально-квалификационными и социально-психологическими особенностями. Именно данный аспект приводит к некой субъективности и индивидуализации принятия решений в процессе купли-продажи рабочей силы. Эта особенность рабочей силы обуславливает высокую степень индивидуализации сделок обеспечения системы найма, различных профессионально-квалификационных групп рабочей силы, разнообразия, организации труда и т.д.

Следующим атрибутом товара является **неотделимость собственности на товар «рабочая сила» от ее владельца**. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения рабочей силой в течение определенного времени. Но покупатель не должен (хотя на практике это случается, и нередко) нарушать права работника.

За их нарушение работодатель (покупатель) может нести юридическую ответственность. Кроме того, он может понести экономический ущерб от утраты лояльности работника к организации, поскольку работник может работать по правилам, но с разной отдачей.

Кроме того, среди особенностей рабочей силы как товара можно выделить, что **собственником и носителем этого товара является работник, живая личность, со всеми правами человека и гражданина общества, на страже которых стоит общество**. Предприниматель не может использовать товар «рабочая сила» по своему произволу, он должен соблюдать общественные нормы права и морали, требования государственного законодательства и международных конвенций, регулирующих рынок труда. Он также не имеет права нарушать законодательство о продолжительности рабочего времени, об оплате труда, о правилах техники безопасности в различных условиях и т.п. Поэтому учет и соблюдение норм права и морали являются приоритетными в процессе купли-продажи. Высокая степень регламентации, социальной, моральной, предполагает высокий уровень социальной ответственности сделок на рынке труда. В конечном счете на рынке труда присутствуют и играют значительную роль институциональные структуры и социальные регуляторы.

Следующая особенность товара «рабочая сила» заключается в том, что **его нельзя положить в склад на хранение**, как это можно делать в отношении других товаров. Если работник не продал свою способность к труду, то ему как собственнику рабочей силы нет никакой пользы от этого. В конечном счете он не будет иметь доход, а значит, необходимых для своего существования и воспроизводства жизненных средств.

Отличительным свойством купли-продажи товара «рабочая сила» является, то что **его полезность проявляется лишь после его покупки**, когда им уже начинают пользоваться. Здесь обнаруживаются свойства, которыми не обладает никакой другой товар – он не уничтожается при использовании, а, напротив, воспроизводится, создает или участвует в создании всех благ [47, с. 21].

И наконец, спецификой товара «рабочая сила» является то, что **он оплачивается всегда после его потребления**, и не на рынке, а в процессе производства [37, с. 18]. В процессе купли-продажи, который происходит в сфере обращения, работник и наниматель договариваются о предстоящем труде, который должен состояться уже в сфере производства.

Покупателя интересует труд работника как один из факторов производства, поэтому он покупает этот труд и производит его оплату. Однако реализация условий договора осуществляется в процессе производства лишь после того, как труд состоится.

2.4. Цели, задачи функционирования рынка труда

Основная цель функционирования определяется сущностью формулировки понятия «рынок труда». Во-первых, рынок труда как система социально-трудовых отношений должен обеспечивать эффективную занятость и непрерывный процесс воспроизводства новой рабочей силы. Во-вторых, на рынке труда обеспечивается согласование социально-экономических интересов всех субъектов рынка труда.

Главная задача функционирования рынка труда – стремление к достижению оптимального соотношения спроса на труд и его предложения.

Разрешение этой задачи осуществляется через выполнение рынком труда ряда обобщающих функций, которые предполагают:

- реализацию организационных мер по обеспечению согласованности интересов продавцов и покупателей труда;
- создание оптимальных условий функционирования инфраструктуры рынка труда;
- формирование конкурентной среды между сторонами рыночного взаимодействия на рынке;
- обоснование, установление и регулирование равновесных социальных ставок заработной платы;
- обеспечение системы мер по стимулированию занятости населения.

Таким образом цели и задачи рынка труда связаны с оптимальным функционированием и учетом индивидуальных социально-экономических интересов субъектов рынка труда. В процессе функционирования рынка труда реализуются ряд взаимосвязанных и взаимообусловленных функций.

Функции рынка труда определяются прежде всего ролью труда в жизни общества, поскольку труд выступает важнейшим источником дохода и благосостояния людей как носителей рабочей силы. С экономической точки зрения труд – важнейший производственный ресурс, так как без него невозможно существование ни одной фирмы или государства, невозможен сам производственный процесс. В соответствии с этим можно выделить следующие основные функции современного рынка труда (табл. 4).

Важнейшие функции современного рынка труда

Трудовая деятельность исходя из роли в жизнедеятельности	Функции рынка труда		
1. Фактор и ресурс производства	Распределительная	Формирование занятости <i>Экономическая</i> Формирование, вовлечение, распределение и использование труда для реализации процессов общественного воспроизводства	
	Регулирующая		
	Посредническая		
	Информационная		
	Ценовая		
2. База исчисления стоимости и цены создаваемого продукта	Затратно-производственная		
3. Способ социализации и обеспечения коммуникаций	Социально-коммуникативная		
4. Источник получения дохода и благосостояния	<i>Социальная</i> – обеспечение достойного труда и уровня жизни работникам и их семьям для развития рабочей силы, возможности раскрытия личностного потенциала		
5. Способ самореализации личности			
6. Условие формирования и использования трудового потенциала (проявления способностей, формирования навыков, развитие компетенций)			
7. Основа дальнейшего повышения конкурентоспособности рабочей силы	<i>Стимулирующая</i> – в постоянном повышении профессиональных компетенций и сфер их реализации		
8. Необходимое условие воспроизводства новой рабочей силы	<i>Воспроизводственная</i> – восстановление производительных способностей рабочей силы на основе увеличения общественного богатства		
9. Условия и движущая сила воспроизводства человеческой цивилизации			

В представленной таблице выделены девять ключевых функций труда в современном динамично развивающемся обществе. Такое сопоставление позволяет в дальнейшем наиболее полно изучать воздействие отдельных институциональных факторов на эффективность функционирования рынка труда. Данный подход позволяет проследить за влиянием избранного фактора на полноту реализации отдельных основных (специфических) функций рынка труда, вспомогательных функций (информирующей, посреднической и др.), ролевых функций труда и оценить их косвенное воздействие на взаимосвязанные функции.

Экономическая функция рынка труда состоит в формировании, рациональном вовлечении, размещении, регулировании и использовании труда, как эффективного ресурса и важного фактора производства. Соответственно, экономическая функция формирует ряд подфункций, которые связаны с распределением, регулированием, посредничеством на рынке труда.

Распределительная подфункция представляет собой размещение рабочей силы исходя и в соответствии с имеющимся спросом. Данная подфункция предполагает, что организация и функционирование рынка труда должны служить рациональному размещению рабочей силы по отдельным предприятиям, отраслям и регионам. Формирование такой сети размещения рабочей силы является основой регулирования рынка труда на всех уровнях управления. Это означает, что эффективность экономики зависит от того, насколько оптимально происходит процесс функционирования системы рынка труда. В основном данная функция проявляется на региональном и макро-региональном уровнях.

Посредническая подфункция заключается в выборе рабочей силы исходя из спроса и предложения, а также исходя из профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы. Наиболее существенно проявляется эта функция на микроэкономическом уровне. К тому же в рамках экономической функции выделяются затратно-производственные подфункции, которые обеспечивают исчисление стоимости и цены произведенной продукции.

Социальная функция заключается в обеспечении достойного труда для формирования достойного уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производительных способностей работников и раскрытия личностного потенциала. Реализация данной функции позволяет не только повышать уровень доходов занятого населения, но способствует самореализации в рамках рационального использования трудового потенциала.

Стимулирующая функция способствует повышению уровня овладением компетенций носителями рабочей силы. На основе конкуренции между агентами рынка труда стимулируется повышение эффективности труда и уровня квалификации.

Воспроизводственная функция предполагает не только восстановление производительных возможностей имеющейся рабочей силы, но и воспроизводство новой рабочей силы.

Следует учесть, что рынок труда является *открытой системой*, и потому на результативность его функционирования оказывают влияние многие факторы, которые можно свести в две группы: внешние и внутренние. Причем внешние факторы воздействуют на создание объективных условий для функционирования рынка труда. Тогда как внутренние факторы, обеспечивают систему самонастройки и саморегулирования рынка труда.

Внешние факторы, воздействующие на рынок труда. Разнообразие и степень влияния внешних факторов на рынок труда достаточно велики. В качестве примера можно назвать демографическое движение населения, его состав, экономическая активность, интенсивность трудовых перемещений, миграционные про-

цессы. С другой стороны, ключевое значение для рынка труда имеют такие факторы, как динамика ВВП, стадии делового цикла, инвестиционная политика, структурная перестройка. Циклические кризисы являются катализаторами структурной перестройки, которая вызывает на определенном этапе замедление темпов развития производства, а по завершению его выступает источником экономического роста.

Структурная перестройка трижды в условиях современной экономической цивилизации приводила к глобальным изменениям в сферах приложения рабочей силы. Первая промышленная революция привела к потере доминирующей роли сельского хозяйства в экономике, в том числе и в сфере занятости. Господствующей сферой приложения стала промышленность. Но в начале 1960-х годов занятость в промышленности стала сокращаться, преобладающей сферой занятости населения являются непроизводственные отрасли экономики.

Существенную роль играет качество рабочей силы, соответствие структуры рабочей силы структуре рабочих мест (по профессиям и отраслям, квалификационным признакам, географическому разрезу и др.)

Таким образом, можно утверждать, что на макроуровне действуют **следующие группы внешних факторов** [35]:

1-я группа – демографические факторы (уровень рождаемости и смертности населения в целом, естественный прирост, миграционные процессы, половозрастная структура населения, режим воспроизводства, соотношение городского и сельского населения и др.).

2-я группа – экономические факторы (изменение структуры экономики, инфляционные процессы, ценовая политика, формирование потребительского рынка, уровень инвестиционной активности, внешнеэкономическая деятельность и др.).

3-я группа – социальные факторы (уровень доходов населения, включая трудовые доходы, уровень социального обеспечения и социальной защиты населения, развитие социальной инфраструктуры (образование, здравоохранение, жилищно-коммунальное хозяйство), функционирование системы социального партнерства и др.).

4-я группа – организационно-технические факторы, характеризующие степень развития материально-технической базы производства, уровень организации труда, производства и управления, организация работы государственной службы занятости и негосударственных служб по трудоустройству, подготовке, переподготовке населения и т.п.

5-я группа – национально-этнические факторы (распределение населения по национальному признаку, соотношение национальных групп и др.).

6-я группа – административно-правовые факторы (развитие законодательной базы, в том числе законов, регулирующих условия найма и увольнения, режимы труда и отдыха, занятость и миграцию, соблюдение конституционных прав и свобод граждан, степень защиты трудовых и иных прав и др.).

Наряду с внешними факторами для нормального функционирования рынка труда существенное значение приобретает совокупность внутренних условий и факторов.

Первая группа внутренних факторов связана с движением рабочей силы и рабочих мест. Действительно, оборот рабочей силы и рабочих мест – важнейшие характеристики, характеризующие процесс функционирования рынка труда. Как правило рынок труда претерпевает динамичные изменения. Оценка динамичности потенциала рынка труда имеет важное значение, так как позволяет определить динамику и структуру элементов рынка. В первую очередь следует выявить реакцию субъектов рынка и социально-экономические последствия новых условий трудовой активности. Кроме того, стоит определить сферы, формы и темпы осуществления реструктуризации занятости. Целесообразно оценить количество групп работников активно включенных в процесс адаптации.

Движение рабочей силы и рабочих мест может иметь следующую структуру и направления (табл. 5)/

Таблица 5

Структура движения рабочей силы и рабочих мест

Движение рабочей силы и рабочих мест	
Рабочая сила	Рабочие места
Внутрифирменное движение	Создание
Ротация	Сокращение
Карьерное передвижение	
Межфирменное движение	

Мобильность на рынке труда – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя. Мобильность на рынке труда отражает готовность занятого или безработного населения изменять свой статус, вид занятости, работодателя, профессиональную принадлежность и место работы, в том числе и в связи с изменением места проживания. Мобильность на рынке труда часто связана с миграцией. Мобильность на рынке труда выступает основой миграции, хотя миграция может происходить и по другим причинам, а смена рабочего места уже является миграционным процессом.

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 [49, с. 27].

Движение рабочих мест имеет определенную специфику исходя из различных аспектов. Как правило, 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.

2.5. Структура или элементы рынка труда

При рассмотрении рынка труда как структурной единицы часто структура, элементы, компоненты рассматриваются как тождественные категории. Между тем сущностные характеристики данных категорий представляют совершенно иной подход к рассмотрению структуры и принципов функционирования рынка труда. Порой, функционально-организационная структура рынка труда в условиях развитой рыночной экономики представляет собой следующие элементы [43]:

- принципы государственной политики в области занятости и безработицы;

- систему подготовки кадров;
- систему найма, контрактную систему;
- фонд поддержки безработных;
- систему переподготовки и переквалификации;
- биржи труда; правовое регулирование занятости.

Нередко составными частями, или элементами, рынка труда признаются:

- стороны рыночных отношений или субъекты рынка (работодатели или их представители и ищущие работу люди);

- конъюнктура рынка, т.е. соотношение спроса на труд и предложения труда, определяющая ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения;

- правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда;
- органы службы занятости населения (департаменты, центры, бюро и др.);
- инфраструктура рынка труда (службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и др.);

- альтернативные временные формы обеспечения занятости (общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др.);

- система социальных выплат и гарантий для граждан, высвобождаемых из производства, переводимых на новое место работы, безработных;
- система финансирования политики занятости и служб занятости населения [42, с. 24].

Остановимся подробнее на предлагаемых элементах рынка труда более подробно.

Субъектами рынка труда являются работодатели (объединения и союзы работодателей), наемные работники (профсоюзы, другие объединения работников) и государство в лице федеральных органов власти различного уровня (рис. 3).

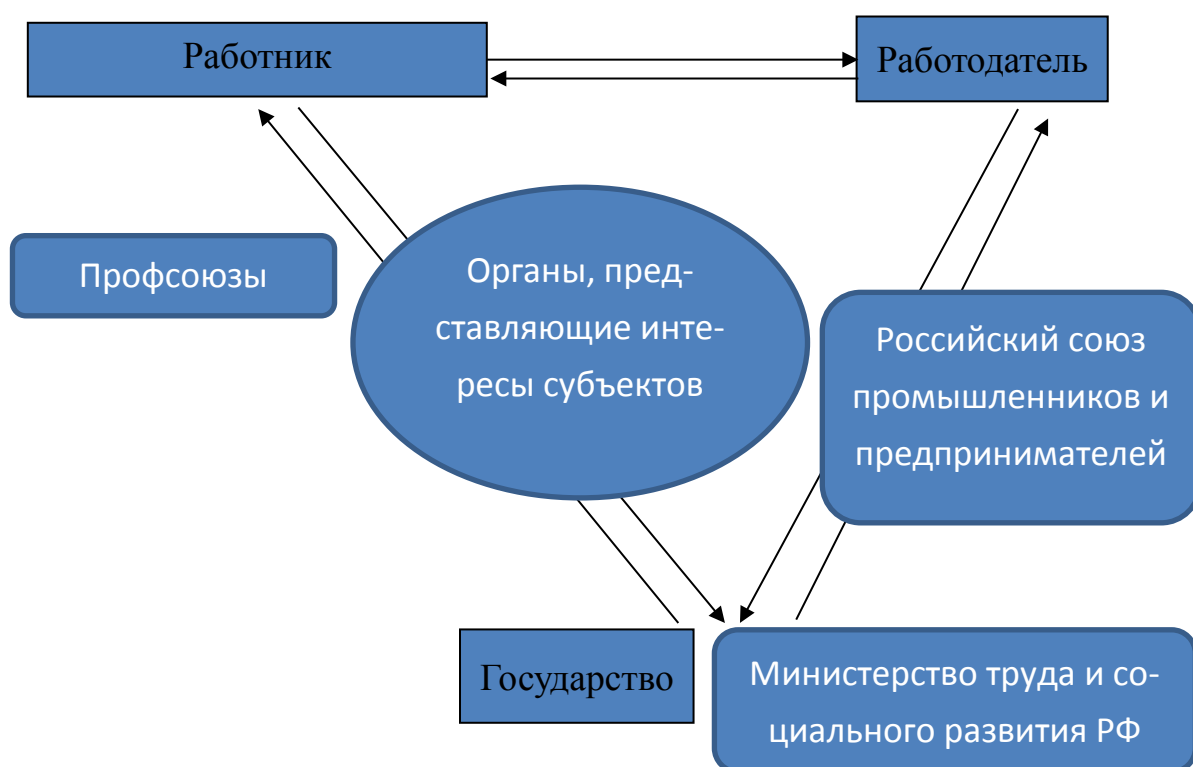


Рис. 3. Субъекты рынка труда

Наемные работники – это участники общественного производства, предлагающие свою рабочую силу собственнику средств производства или организатору производства – менеджеру (который сам может быть наемным управляющим у собственника средств производства, например, в акционерном обществе). Для защиты своих социально-экономических интересов наемные работники организуют различные социальные институты. Наиболее массовые организации работающих – профсоюзы создаются, как правило, по общности социально-экономических интересов и профессиональной принадлежности.

Работодатели – это индивидуум, работающий самостоятельно, либо корпоративный субъект, постоянно нанимающий на работу одного и более человек. На малых предприятиях работодатели обычно являются собственниками

средств производства. В крупных компаниях, а также на государственных предприятиях работодатели сами являются наемными работниками акционеров или государства.

Законными представителями работодателей являются Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), ассоциации и союзы производителей и предпринимателей (Российский союз автомобилистов, ассоциация работников малого бизнеса и т.д.).

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением. В качестве представителей государства на рынке труда представляет Министерство труда и социального развития РФ, на региональном уровне – Министерство труда и занятости Иркутской области.

На рынке труда все субъекты выходят с определенными социально-экономическими интересами, которые не всегда согласуются. Поэтому рынок труда должен обеспечивать координацию и обеспечение консенсуса социально-экономических интересов всех субъектов рынка труда.

Социально-экономические интересы субъектов рынка труда. К интересам, целям и задачам государства на рынке труда можно отнести:

1. Разработка и реализация законов, норм и правил, обеспечивающих социально-трудовые отношения. При этом государство в лице Министерства труда и социального развития РФ, структурных подразделений на региональном уровне предполагает не только разработку и корректировку и контроль за реализацией Трудового кодекса, за соблюдением трудового законодательства и других законодательных актов, регулирующих социально-трудовой сферы.

2. Увеличение числа занятого населения, увеличение налоговых отчислений. Как социально ориентированное общество, государство должно предусматривать постоянное расширение занятости населения, достижение полной занятости с целью дальнейшего человеческого развития.

3. Реализация социально-экономических функций по достижению полной эффективной занятости на основе создания рабочих мест во всех сферах экономики.

4. Регулирование отношений и обеспечение социальных гарантий на рынке труда.

Следующим субъектом, цели, задачи и интересы которого следует учитывать в процессе функционирования рынка труда, являются **работодатели**:

1. Главным социально-экономическим интересом для работодателя является получение высокопрофессиональной, квалифицированной, конкурентоспособной рабочей силы и ее рациональное использование.

2. Постоянное стремление к развитию персонала за счет повышения квалификации и увеличения стоимости рабочей силы.

3. Создание социально-экономических условий развития персонала с целью обеспечения стабильной занятости.

Среди основных социально-экономических **интересов работников на рынке труда** можно выделить:

1. Постоянное повышение конкурентоспособности на рынке труда.

2. Стремление к получению трудового дохода и достойной заработной платы, достойного вознаграждения с целью развития рабочей силы и ее воспроизводства.

3. Формирование и обеспечение стабильной занятости.

Итак, важнейшей задачей функционирования рынка труда является согласование социально-экономических интересов субъектов рынка труда. **Таким образом, функционирование рынка труда основано на согласовании интересов субъектов. Оно возможно на основе оптимизации социально-трудовых отношений с использованием нормативно-законодательных процедур. Согласование интересов возможно на принципах социального партнерства.**

Вопросы для самопроверки и обсуждения

1. Дайте определение рынка труда.

2. Какие основные подходы к рассмотрению понятия «рынок труда» имеются?

3. Чем характеризуется узкий и расширенный подход к содержанию понятия «рынок труда»?

4. В чем проявляются особенности рабочей силы на рынке труда?

5. Какие особенности рабочей силы приводят к индивидуализации сделки на рынке труда?

6. Каким образом происходит изменение права собственности на рынке труда?

7. В чем заключается системность рассмотрения рынка труда?

8. Перечислите основные функции рынка труда.

9. Выявите основные особенности проявления важнейших функций рынка труда на макроэкономическом уровне.

10. Основные принципы функционирования рынка труда.

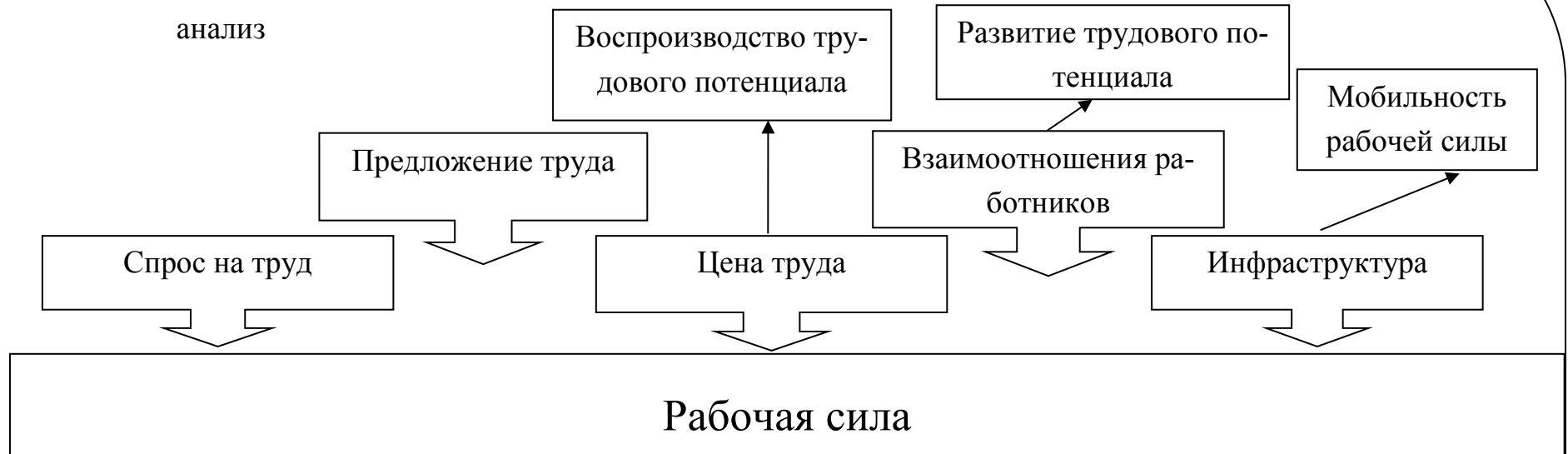
11. Дайте характеристику субъектов рынка труда.

12. Социально-экономические интересы субъектов на рынке труда.

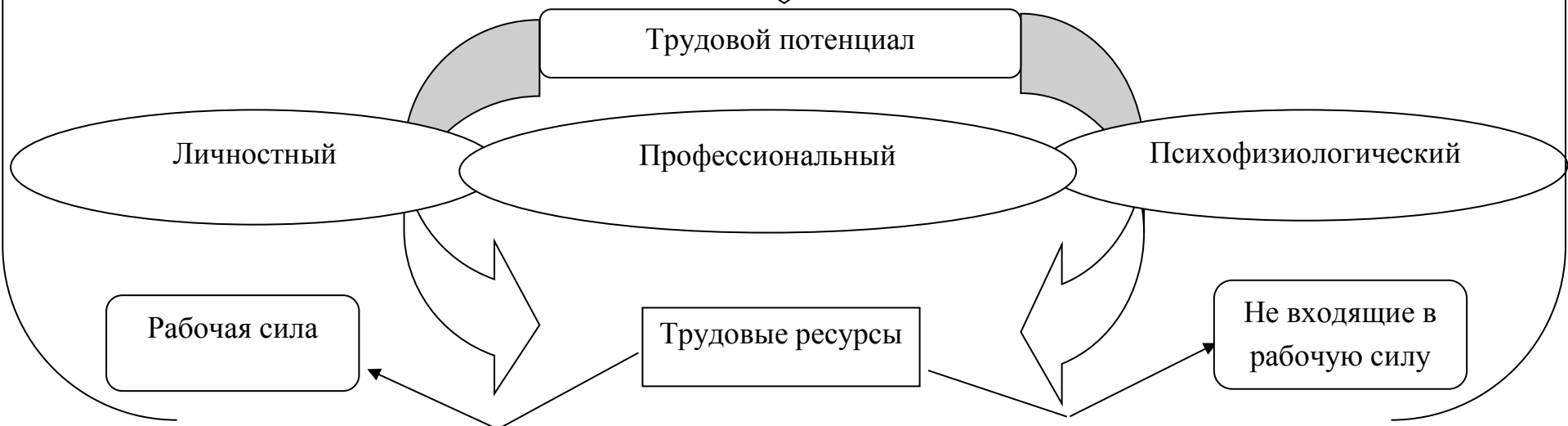
13. Определите основные социально-экономические интересы для различных субъектов рынка труда.

РЫНОК ТРУДА

Компонентный
анализ



Факторный анализ



Глава 3. Компоненты рынка труда

Основные цели и задачи изучения главы. При изучении данной главы следует увязать трансформацию компонентов с реакцией на изменение ситуации на рынке труда. Необходимо зафиксировать, что спрос на рабочую силу является важнейшим компонентом рынка труда. Целесообразно выявить факторы, определяющие спрос на рынке труда. Обосновать основные причины, формирующие спрос на рабочую силу. Актуально выявить социально-экономические предпосылки формирования спроса на труд, установить характеристики предложения на рынке труда. Необходимо определить факторы, формирующие предложение труда. Выявить критерии и условия формирования конкуренции на рынке труда. Выяснить параметры конъюнктуры рынка труда. Установить разновидности рынка труда в зависимости от соотношения спроса и предложения. Оценить факторы и условия формирования конкурентоспособности рабочей силы. Выявить характеристики цены труда и стоимости рабочей силы. Следует выявить особенности формирования взаимоотношений работников и работодателей на рынке труда. Показать структуру и предпосылки развития инфраструктуры рынка труда. Следует определить условия нормального функционирования рынка труда. Выявить роль и значение инфраструктуры, как совокупность институтов обеспечения функционирования рынка труда.

Структура изложения главы

В процессе изучения темы необходимо раскрыть следующие вопросы:

1. Характеристики компонентов рынка труда
2. Особенности формирования спроса на рабочую силу. Факторы, воздействующие на спрос.
3. Разновидности спроса на труд. Особенности оценки различных типов спроса.
4. Предпосылки формирования предложения рабочей силы.
5. Особенности индивидуального предложения рабочей силы.
6. Типы и формы предложения труда.
7. Конъюнктура рынка труда. Основные понятия и способы регулирования рынка труда.
8. Стоимость рабочей силы и цена труда. Условия и факторы формирования цены труда.
9. Взаимоотношения на рынке труда. Социально-трудовые отношения между субъектами рынка труда.
10. Особенности социального партнерства.
11. Инфраструктура рынка труда. Принципы и методы функционирования.

3.1. Модели формирования спроса на труд

Механизм функционирования рынка труда признает основным компонентом спрос на рабочую силу. Классическая экономическая теория свидетельствует, что спрос на труд определяется потребностями работодателей в найме определенного количества работников необходимой квалификации для производства товаров и услуг с учетом совокупного спроса на производимую продукцию. На основе выявленных закономерностей в классической экономической теории подчеркивается, что кривая спроса на труд имеет отрицательный угол: с ростом общего уровня заработной платы спрос на труд падает.

Теоретически установлено, что спрос на труд зависит, прежде всего, от уровня его оплаты. Взаимосвязь между спросом на труд и его ценой – заработной платой – выражается законом спроса, который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина спроса на труд находится в обратной зависимости от его цены.

Графическое изображение этой взаимосвязи называется кривой спроса. Представим зависимость между уровнем заработной платы и величиной спроса на труд в виде показателей (табл. 6) [43].

Таблица 6

Зависимость уровня заработной платы и величины спроса на труд

Вариант	Заработная плата, тыс. р.	Спрос на труд, человек
А	4,0	100
Б	3,0	125
В	2,0	200
Г	1,5	300
Д	1,0	400

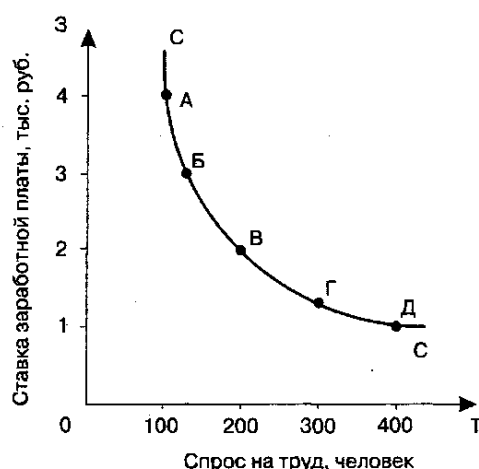


Рис. 4. Кривая зависимости спроса на рабочую силу и ставки заработной платы [43]

В результате теоретических изысканий выявлена зависимость спроса от большой совокупности социально-экономических условий и факторов:

- средний уровень оплаты труда в целом по стране;
- производительность труда;
- спрос на товары, производимые данным видом труда;
- возраст работника;
- замена труда другим фактором производства;
- количество работодателей;
- расширение производства на отдельных предприятиях;
- эластичность спроса на товары, производимые данным трудом;
- легкость замещения труда другим фактором производства;
- эластичность предложения дополняющих факторов;
- эластичность предложения заменяющих факторов;
- доля издержек на заработную плату в общих издержках производства;
- временной фактор.

Действительно, помимо цены труда на величину спроса на труд оказывают влияние такие факторы, как спрос на результаты производства, уровень технологии производства, цена используемого капитала.

Для уяснения механизма влияния на величину спроса на труд каждого из названных факторов необходимо рассматривать изменение одного из них при неизменной величине других. При этом изменения могут происходить двояко. Один из таких способов воздействия на величину спроса на труд называют эффектом масштаба, когда изменение величины (масштаба) показателя, характеризующего какой-либо фактор, прямо ведет к изменению величины спроса на труд. Другой способ называют эффектом замещения, когда труд, представленный определенным числом работников, заменяется какими-либо нововведениями в производстве. В результате изменение величины фактора, в обычных условиях влияющего на величину спроса на труд, к подобным результатам не приводит.

Для уяснения сущности различных способов (эффектов) используются конкретные примеры. Как правило, определяют, как проявляются эффекты, если меняется один из названных выше факторов воздействия на величину спроса на труд при неизменности других факторов. К примеру, при изменении цены труда эффект масштаба может варьировать следующим образом. В случае, когда величина заработной платы увеличивается, можно наблюдать следующую последовательность проявления зависимости: *рост заработной платы → рост затрат на производство → рост цены продуктов производства → сокращение спроса*

на продукты производства → снижение объема производства → снижение занятости на производстве.

В случае уменьшения величины заработной платы цепочка зависимостей будет выглядеть следующим образом: *снижение заработной платы → уменьшение затрат на производство → сокращение цены продуктов производства → увеличение спроса на продукты производства → рост объема производства → рост занятости на производстве.*

В конечном счете изменение масштаба производства напрямую привело к изменению занятости на производстве. В некоторых случаях увеличение заработной платы может привести к снижению занятости за счет действия эффекта замещения. Суть его состоит в том, что цепочку: *«рост заработной платы → рост затрат на производство...»* можно разорвать и добиться не роста, а уменьшения затрат на производство путем применения трудозамещающей технологии – такой, которая сократит затраты труда (работников) и, как следствие, снизит занятость на производстве.

Между тем классическая теория должна учитывать прикладной характер формирования спроса на рабочую силу. Это связано с тем, что спрос на труд на конкретном рынке труда означает количество труда, которое может быть куплено конкретным работодателем по определенной цене за определенное время. На практике спрос на труд формируют работодатели, располагающие вакантными рабочими местами, а также рабочими местами, занятыми работниками, которые не удовлетворяют работодателя, ищущего им замену.

Следует подчеркнуть, спрос на рабочую силу формируется и реализуется на уровне хозяйствующего субъекта. Это означает, что спрос на труд формируется на уровне внутрифирменного рынка труда. Единицей спроса является вакансия как свободное рабочее место, которое должно быть заполнено [6, с. 418].

Высокие темпы социально-экономических изменений приводят к достижению гибкости в процессе формирования спроса на труд. Как правило, работодатель формирует спрос, исходя из конкретного времени развития, этапа организационного развития, потребностей бизнеса, с учетом сложившейся организационной, корпоративной культуры, кадровой политики предприятия. Можно выделить следующие внутрифирменные факторы, имеющие непосредственное воздействие на спрос:

1. **Экономические**, определяющие возможности работодателя расширения производства, диверсификации бизнеса за счет получения дополнительной прибыли и формирования инвестиций для создания рабочих мест и привлечения персонала. Спрос на труд будет зависеть от намерений работодателя в увеличе-

нии объемов производства и соответственно объемов работ. Формирование дополнительных (инвестиционных) средств из полученной прибыли или за счет привлечения инвестиций осуществляется за счет роста спроса на производимую продукцию и увеличения выручки от продаж, а также экономии затрат на используемый капитал.

Капитализация рабочей силы зависит от степени необходимости инвестирования части прибыли в расширение производства, оптимальности удельного веса затрат на персонал, действующих ставок заработной платы, предельной эффективности прежних и новых работников. Главным ограничением размеров спроса при этом будет являться прибыль, как полученная и инвестируемая, так и авансируемая в процессе привлечения дополнительных ресурсов в виде рабочей силы в результате перераспределения работ и трудовых функций. Как правило, активный спрос характеризуется новыми рабочими местами, предназначенными для дальнейшего увеличения объемов производства и диверсификации производства.

Поэтому для определения количественного выражения воздействия экономических факторов следует руководствоваться оценочными коэффициентами взаимозависимости одного процента роста объема производства с соответствующей долей увеличения числа рабочих мест. В частности, каждый процент роста объема промышленного производства, как правило, ведет к росту на 0,5 % рабочих мест. В более трудоемких отраслях это соотношение будет другим. Так, в сельском хозяйстве, где ручным трудом занято более половины всех работающих, возможности маневра их численностью значительно ниже и поэтому здесь этот коэффициент может составить 0,2 %. В строительстве, на транспорте и прочих отраслях, производящих товары, данный показатель варьирует в пределах 0,2–0,4 % [30, с. 186].

2. Структурно-организационные факторы обусловлены появлением новых организационных структур в рамках действующего бизнеса. Реструктуризация производства ведет к тому, что появляются новые структурные единицы, которые должны быть укомплектованы новыми рабочими местами. Спрос на труд в данном случае может быть ограничен либо бюджетом на новое структурное подразделение, либо размерами инвестирования в новые бизнес – подразделения. Как правило, спрос реструктуризации формируется на основе изменения соотношений внутрифирменной и межфирменной мобильности рабочей силы. Кроме того, данная группа факторов формирует спрос на новые рабочие места, которые могут возникнуть за счет перераспределения функций и передачи ряда специфических работ новым подразделениям. Структурные трансформации формируют, в основном, активный спрос на рабочую силу.

3. Техничко-технологические факторы определяют потребность в персонале в результате внедрения нового оборудования, новых технологий, новых процедур выполнения работ. Как правило, внедрение новой техники приводит не только к сокращению затрат живого труда, но и увеличению спроса на специалистов по наладке, сервисному обслуживанию и ремонту. Таким образом, в результате действия указанных факторов формируется спрос потребности, который обусловлен появлением рабочих мест. Итак, спрос потребности, зависит от размеров и интенсивности привлечения и реализации инвестиций в производство, от интенсивности и масштабности структурных и технических и технологических преобразований.

Очевидно, процесс формирования спроса на труд должен учитывать и факторы межфирменной мобильности, которые обусловлены оттоком рабочей силы из организации в связи с увольнением по различным причинам. Мобильность в данном случае может быть внутрифирменной, при которой могут возникнуть вакансии ротации и внешней, которая также формирует реальные вакансии. Часто внутрифирменные причины связывают с продвижением по службе и кадровыми перемещениями; ротацией (например, процесс поочередного овладения различными операциями, видами работы и профессиями в пределах одного и того же предприятия); заменой сотрудников из-за ухода на пенсию, призыва в армию, болезни; всевозможными конкурсами; расширением номенклатуры.

Вполне объективным является формирование вакансий в результате увольнения работников или освобождение рабочего места вследствие естественных причин. В конечном счете, появляются рабочие места, которые следует заполнить для нормального функционирования внутрифирменного рынка труда. Необходимость замещения рабочего места и появления вакансий в результате его освобождения мы имеем дело с формированием спроса замещения [6, с. 421].

Спрос замещения связан с необходимостью замещения работника на конкретном, реально функционирующем, но освободившемся рабочем месте. Спрос замещения связан с внутренними причинами, которые характерны для предприятия и зависят от уровня мобильности рабочей силы как внутри предприятия, так и извне. Исходя из причин освобождения рабочего места и появления незаполненной позиции в штатном расписании (вакансии) можно выделить следующие разновидности формирования спроса замещения. Естественно-объективный (смерть, признание работника нетрудоспособным, выход на пенсию); субъективно-репрессивный (осуждение к наказанию, нарушения трудовой дисциплины, дисквалификация, неизбрание на должность, нарушение конфиденциаль-

ности); субъективно-логический (собственное желание работника). Итак, социально-экономический процесс формирования спроса на уровне отдельных хозяйствующих единиц имеет вид, представленный на рис. 5.

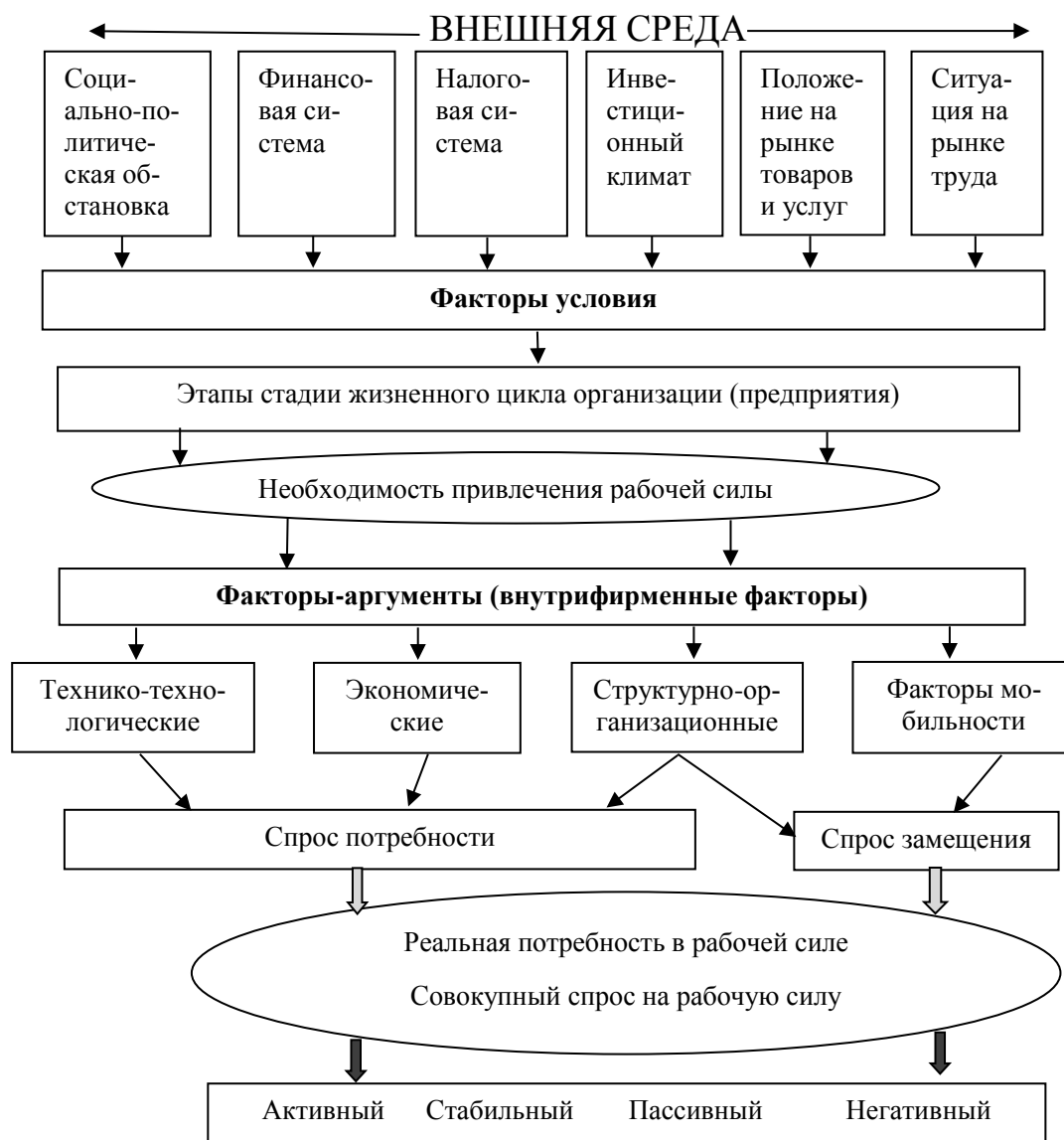


Рис. 5. Схема формирования спроса на внутрифирменном рынке труда [6]

Таким образом, в основе формирования спроса лежит активная вакансия, которая появляется у работодателя в результате действия совокупности внутрифирменных факторов. Поэтому жизненный цикл вакансии является основным методическим элементом, характеризующим процесс развития спроса на рабочую силу на уровне хозяйствующего субъекта рынка труда (рис. 6). Первый этап цикла связан с процессом формирования вакансии (спроса на труд).

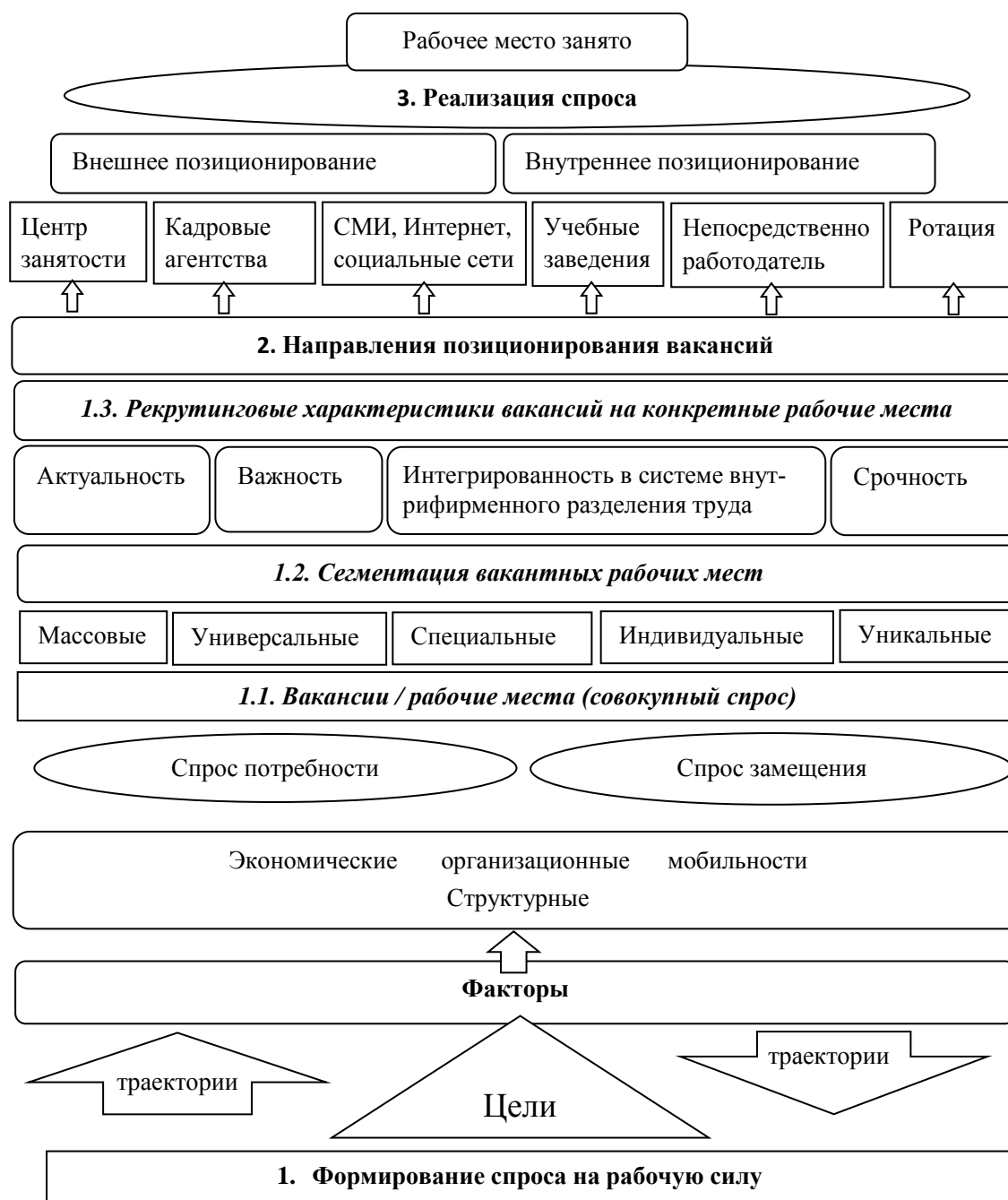


Рис. 6. Жизненный цикл вакансии (этапы развития спроса на рабочую силу)¹

Воздействие объективных и субъективных факторов приводит к возникновению различных стратегических, оперативных и тактических траекторий зарождения вакансии (спроса на труд).

Как показали проведенные исследования, вакансия (свободное рабочее место) может возникнуть, в результате стремления к достижению ряда социально-экономических, структурных и организационных целей, которые видоизменяются под влиянием определенного набора внешних и внутренних факторов (табл. 7).

¹ Былков В.Г. Характерные особенности развития спроса на рынке труда // Известия УрГЭУ. 2016. № 5 (67). С. 88–99.

Формирование совокупного спроса на труд

Совокупный спрос на рабочую силу	
Спрос замещения Объективен и постоянен ввиду постоянной мобильности рабочей силы	Спрос потребности Объективен в силу действия законов конкуренции, но и субъективен вследствие действия (ЛПР) лиц, принимающих решения
Цели	
Оперативные Тактические Структурные	Стратегические Структурные
Сроки / источники реализации	
1. Оперативный, обусловленный мобильностью (увольнением работника, ротацией, уходом в длительный отпуск, естественными причинами)	1. Более продолжителен, связан с организационно-инвестиционным процессом и тактически ориентируется на селекцию рабочей силы
2. Многовариантный (с использованием внешнего и внутреннего замещения)	2. Инвариантный Маловариантный Как правило, используются внешние источники удовлетворения потребности
Факторы	
Мобильности	Экономические
Организационные	Организационно-структурные
	Научно-технологические
Траектории	
Увеличение	Увеличение / снижение

Сформированный при этом совокупный спрос на труд представляет собой интегрированную величину многообразных вакантных рабочих мест. Предлагаемое нами разделение совокупного спроса на рабочую силу на уровне предприятий и организаций на спрос потребности и спрос замещения позволяет объективно выявить сущностные и отличительные особенности процесса формирования и реализации вакансий [6, с. 422–423].

Если спрос замещения представляет собой достаточно интегрированный и динамично развивающийся процесс, связанный с появлением вакансий в результате освобождения работников по причинам внутрифирменной или межфирменной мобильности (в результате текучести, ротации кадров или перераспределения должностных обязанностей) [7, с. 92], то спрос потребности обусловлен появлением вакансий, вновь созданных в результате глубоких и качественных тактических и стратегических мер. Опыт и статистические данные подтверждают, что формирование спроса потребности является результатом увеличения объемов производства, организационно-структурных преобразований, внедрения технологических нововведений.

В процессе формирования спроса на рабочую силу реализуются различные по степени дифференциации и стратегического направления цели и задачи. К примеру, если спрос замещения имеет достаточно конкретную цель – оперативное заполнение появившихся активных вакансий, тогда как спрос потребности реализуется в процессе достижения ряда стратегических задач, обусловленных кадровой политикой организации.

Спрос потребности предполагает создание новых рабочих мест, заполнение которых связано с более продолжительными сроками и с более разнообразным набором вариантов привлечения кандидатов.

Вводя понятие спроса потребности, мы подчеркиваем, что данный вид спроса реален, но формируется в течение более длительного времени. Именно спрос потребности представляет собой потребность предприятий и организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест, которые появляются в результате преобразований перспективного характера.

Таким образом, разграничение совокупного спроса на спрос замещения и спрос потребности, исходя из факторов и причин возникновения вакансий, позволяет определить на уровне хозяйствующего субъекта качественные параметры формирующегося спроса.

Контрольные вопросы по теме

1. Назовите основные особенности формирования спроса на труд.
2. Дать характеристику работодателей, формирующих спрос на труд.
3. Какие факторы, воздействуют на формирование спроса рабочей силы?
4. Какие существуют виды спроса на рабочую силу?
5. Какие особенности характеризуют спрос потребности на труд?
6. Что представляет собой вакансия, как измеритель спроса на рабочую силу?
7. Какие этапы можно выделить в жизненном цикле вакансий?
8. Какой вид спроса на труд формируется под действием факторов мобильности?
9. В чем проявляется эффект замещения в рамках формирования спроса на труд?
10. Какие факторы и как проявляются особенности формирования спроса потребности?
11. Особенности эластичности спроса в различных социально-экономических условиях.

3.2. Предложение труда

В процессе изучения темы необходимо раскрыть следующие вопросы:

1. Сущность понятия «предложение на рынке труда».
2. Принципы, формирующие предложение труда на рынке.
3. Факторы и предпосылки предложения рабочей силы на рынке труда.
4. Характеристика моделей предложения, формирующихся на рынке труда.
5. Состояние параметров рынка труда и критерии предложения.
6. Социальные параметры, формирующие предложение на рынке труда.

Изменение социально-экономической ситуации на рынке труда.

7. Индивидуальное и совокупное предложение рынка труда.
8. Факторы формирования индивидуального предложения на рынке труда.
9. Виды и формы предложения.
10. Потенциальное предложение.
11. Реальное предложение.

Предложение на рынке труда означает количество услуг труда, которое может быть предложено на рынке труда по определенной цене в определенный период. Классическая экономическая теория утверждает, что предложение труда зависит прежде всего от уровня его оплаты. Взаимосвязь между предложением труда и его ценой – заработной платой – выражается законом предложения труда, который определяет, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина предложения труда находится в прямой зависимости от его цены.

Это связано с тем, что предложение труда предопределяется потребностями людей трудоспособного возраста в обычном воспроизводстве своих способностей и поддержании достаточного уровня благосостояния, а поэтому оно, так же как и спрос, зависит от величины заработной платы.

Однако зависимость здесь совершенно иная, поэтому в экономической теории кривая предложения труда имеет положительный угол наклона. Закономерность складывается в направлении: с ростом общего уровня заработной платы предложение труда увеличивается.

Теоретически предполагается, что для определенного вида труда при данной заработной плате предложение складывается как сумма объемов предложения всех работников. Совокупное предложение труда в национальной экономике зависит от численности тех, кто готов предложить свою рабочую силу на рынке труда. Численность таких претендентов коррелируется с характеристиками демографических параметров (уровня рождаемости, смертности и миграции населения).

Кроме того, регрессия сопряжена с физическими способностями быть производительными работниками, с доступностью к различным источникам существования (кроме зарплаты). Другие варианты существования включают в себя пенсии, пособия, субсидии, проценты с вложенного капитала, дивиденды и любые другие доходы, для получения которых нет необходимости непосредственно работать. Предложение основано на личном выборе между работой и досугом, соизмерении альтернативной стоимости наемного труда.

Как правило, зависимость между уровнем заработной платы и величиной предложения труда представляют в виде различных вариантов показателей (табл. 8) [43].

Таблица 8

Зависимость уровня заработной платы и величины предложения труда

Вариант	Заработная плата, тыс. р.	Предложение труда, человек
А	1,0	0
Б	1,5	15
В	2,0	26
Г	3,0	32
Д	4,0	35

Между тем предложение на рынке труда не всегда обусловлено и сопряжено с воздействием цены труда, размером заработной платы на изменение масштабов. Действительно это важнейший, но не всегда главный аргумент формирования предпосылок превращения предложения труда.

Графически данную зависимость можно представить в виде графика (рис. 7).

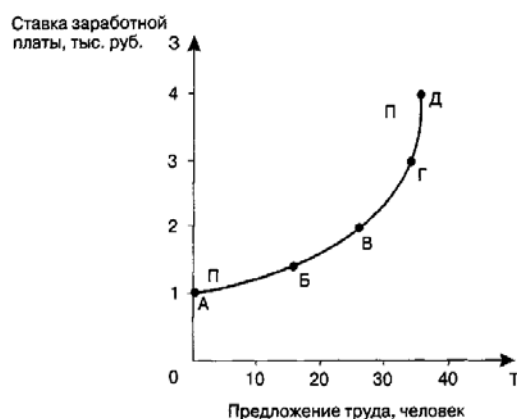


Рис. 7. Кривая предложения рабочей силы [43]

Решение, которое определяет необходимость поиска работы, принимается на индивидуальном уровне. Поэтому при изучении формирования пред-

ложения на индивидуальном уровне следует уточнить методологические принципы определения взаимосвязи временем досуга и труда, соизмерением возможного получения дохода от труда. Довольно подробно процесс формирования индивидуального предложения представлен в [3]. Как правило, считается, что индивидуальное предложение труда определяется сравнением двух эффектов – дохода и замещения.

Традиционно эффект дохода ориентируется на том, что с увеличением совокупного дохода при стабильной ставке оплаты (определяющей оплату в единицу времени) снижается желательная продолжительность рабочего времени. Соответственно, если, например, «целью» агента является поддержание совокупного дохода постоянным, то увеличение ставки оплаты в рамках эффекта дохода приведет к сокращению желательной продолжительности рабочего времени, и наоборот, для поддержания дохода постоянным при сокращении ставки оплаты желательная продолжительность рабочего времени будет возрастать.

В свою очередь, эффект замещения состоит в том, что увеличение ставки оплаты приводит к увеличению желательной продолжительности рабочего времени, т.е. альтернативные издержки одного часа досуга возрастают и агент предпочитает отработать большее количество часов.

Таким образом, в случае если доминирует эффект дохода, то агент реагирует на повышение ставки заработной платы и сокращение предложения труда. С другой стороны, если доминирует эффект замещения, предложение труда увеличивается (рис. 8). Изображенная на рис. 8 кривая получила в экономике труда название «кривой обратного изгиба» [65, с. 34].

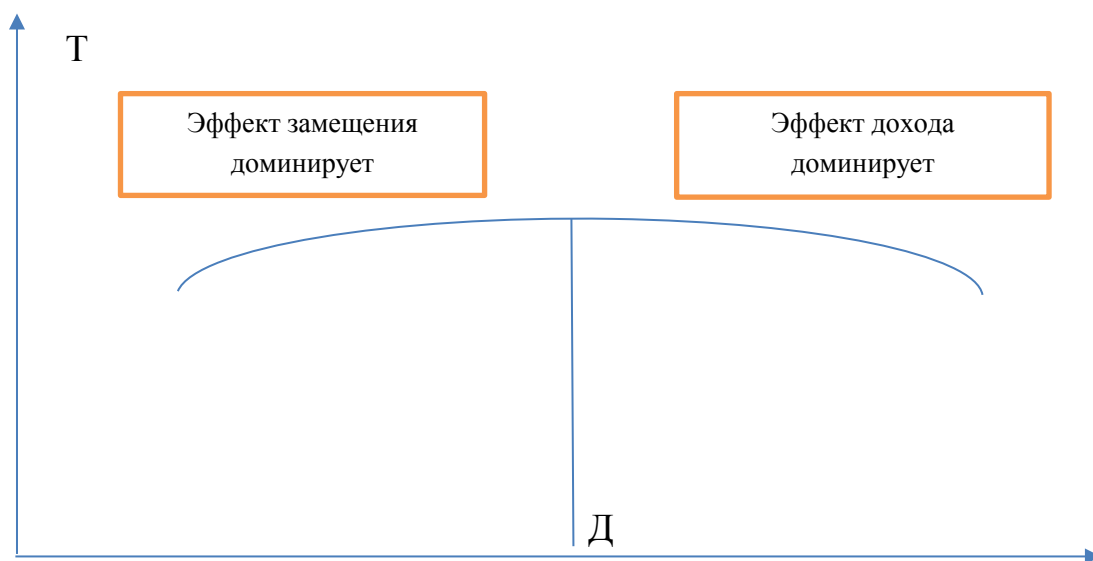


Рис. 8. Зависимость желательной продолжительности рабочего времени от ставки оплаты («кривая обратного изгиба») (Т – время, Д – доход)

С одной стороны, зная выявленные зависимости, можно смоделировать стратегию индивидуального поведения на рынке труда. Во-первых, предложение рабочей силы определяется предпочтениями агента с учетом результата множества «доход \times свободное время». Во-вторых, оценивая зависимость желательной продолжительности рабочего времени от ставки оплаты, можно решать задачу синтеза оптимальной функции стимулирования в том виде, в котором она была сформулирована.

При заданной ставке оплаты, выбирая желательную продолжительность рабочего времени, каждый агент руководствуется теми или иными индивидуальными принципами, отражающими его предпочтения. Учитывая совокупность этих принципов, можно условно считать стратегией индивидуального поведения на рынке труда или индивидуальной стратегией предложения труда. Действительно, только для четырех вариантов описания индивидуальных предпочтений возможны шестнадцать их попарных комбинаций. Это упрощающее предположение исключает из рассмотрения задачи принятия агентом решений о найме, увольнении, смене и поиске работы и т.д. [64].

На самом деле при формировании предложения на рынке труда вариантов выбора предпочтений гораздо больше. Очевидно, это связано с тем, что при выборе предпочтений на рынке труда на индивидуальном уровне в пользу занятия трудовой деятельности влияет достаточно большое количество условий и предпосылок. Несомненно, стоит учитывать как объективные, так и субъективные условия, воздействующие на принятие решений о предложении рабочей силы.

Это связано с тем, что в реальной экономике, предложение рабочей силы формируется и изменяется под действием не только целого комплекса факторов, но и совокупности условий, предположений и предпосылок. Это связано с тем, что процесс формирования предложения носит весьма вероятностный характер, означающий высокую степень неопределенности выхода индивида на конкретный рынок труда. К тому же создание условий предложения труда носит сугубо личностный характер, поэтому имеет личностно-поведенческую регрессию. Чтобы определить набор факторов и условий, которые воздействуют на возникновение предложения на рынке труда, следует ориентироваться на характерные особенности лиц, его формирующих.

Таблица 9

Характерные предпосылки предложения на рынке труда

Предпосылки	Предварительные	Исходные
Объективные внешние	Изменение экономической ситуации	Готовность выполнения работы
	Ситуация на рынке труда	Возможности использования рыночного механизма

Предпосылки	Предварительные	Исходные
Субъективные внутренние	Осознание необходимости входа на рынок труда	Необходимость получения работы
	Готовность оценки преимуществ работы	Выбор приоритетных параметров работы

Таким образом, **единицей предложения является** конкретное лицо, которое предлагает свой труд (свою рабочую силу) на рынке труда в качестве товара. Данное лицо можно представить как **агента** или претендента, который формирует предложение должен осознавать и иметь необходимость предложить свою рабочую силу на рынке. То есть, для агента на рынке труда должны быть созданы предпосылки с целью обоснования и принятия решения о продаже своей рабочей силы. Весь процесс формирования предложения происходит на индивидуальном уровне либо на уровне отдельного домохозяйства. Это означает, что изначально на индивидуальном уровне принимается решение о необходимости продажи конкретной рабочей силы. Выход на рынок (реализация предложения) может быть ориентировано на уровне отдельного локального рынка труда или отдельного профессионально-квалификационного сегмента рынка труда.

Традиционно считается, что предложение труда формируют безработные; лица, впервые ищущие работу; наемные работники, которые не удовлетворены условиями работы и поэтому ищут новое место приложения своего труда.

А.И. Рофе выделяет группы трудоспособных людей, которые фигурируют на рынке труда [42]:

1. Те, кто не имеет работы, хочет работать, ищет работу и готов приступить (здесь могут быть безработные, зарегистрированные в службе занятости населения).
2. Лица, самостоятельно ищущие работу, из числа впервые вступающих в трудовую деятельность или ищущих занятие после перерыва в работе.
3. Те, кто хоть и имеет работу, но не удовлетворен ею и подыскивает другое место основной или дополнительной работы.
4. Занятые, но явно рискующие потерять работу и поэтому ищущие другое место работы.

Все вышеназванные категории лиц, представляющих предложение на рынке труда, имеют особые цели, задачи, приоритеты и стимулы получения рабочего места.

Индивидуальные предпочтения изменяются под воздействием внешней среды и внутренних предпосылок и условий формирования предложения. К тому же условия и предпосылки различны по уровням, сегментам и сферам, в которых формируется предложение. Условия и предпосылки предполагают изменение

предложения под действием целого ряда факторов, которые дифференцируются по разным уровням.

Это означает, что предварительно предложение может формироваться как в сфере занятости, когда агент работает, но не доволен условиями оплаты, труда, взаимоотношениями и т.д. В этом случае причины смены места работы по сути будут определяться предпосылками, формирующими потенциальную текучесть персонала. Причем условия на новом месте работы должны быть не хуже, а значительно лучше существующих.

Тогда как человек реально ищущий работу часто ориентируется на условия трудовой деятельности, которые могут быть различны, и принятие решения происходит по приоритету предпочтений.

Аналогично формируется предложение для лиц, впервые ищущих работу. В данном случае предпочтения могут иметь траектории не только корректирующего, но и согласующего порядка.

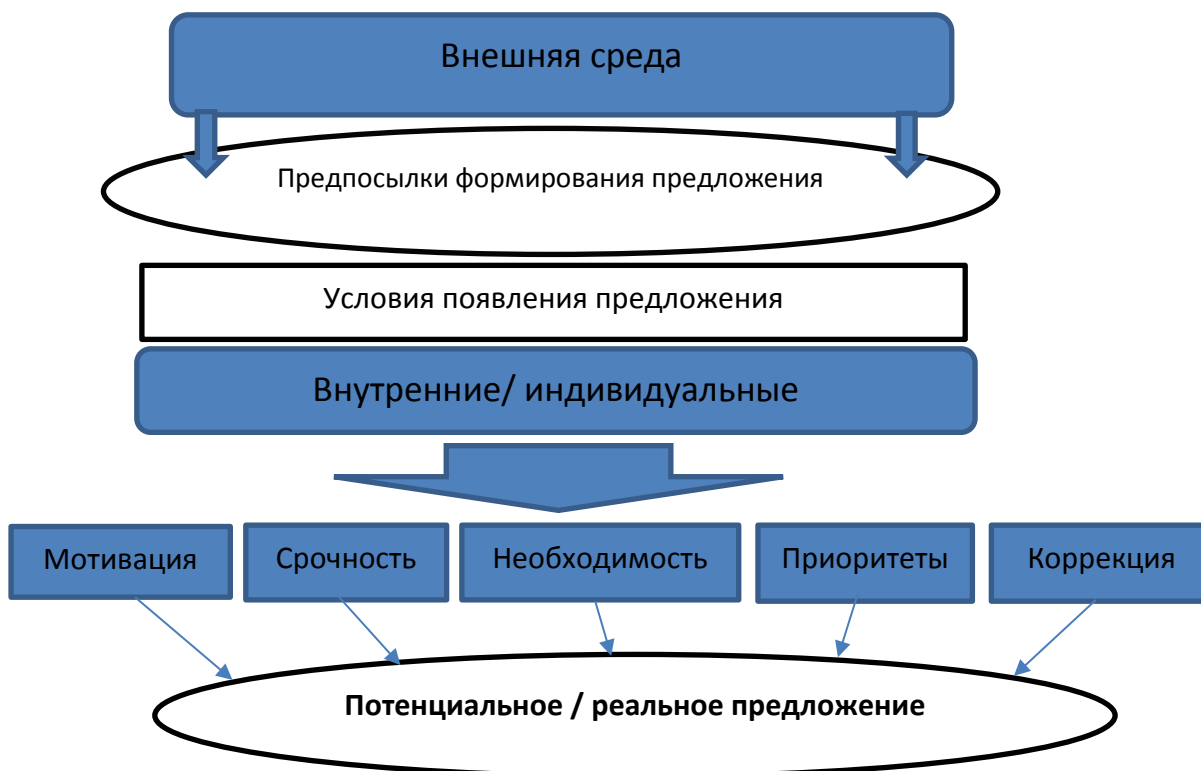


Рис. 9. Процесс формирования индивидуального предложения на рынке труда

Имеет первостепенное значение воздействие внешней среды, при которой осуществляется поиск работы. Это может быть обусловлено существенными преобразованиями в экономической сфере, кардинальными изменениями на рынке труда. Поэтому реакция на изменение факторов внешней среды позволяет

установить объективные предпосылки формирования предложения труда в определенный период. Как правило, знание и учет факторов внешней среды конкретизируют предварительные условия возникновения предложения на труд. Предварительные условия образования предложения должны быть обеспечены возможностями реального осознания входа на рынок труда. Поэтому среди внешних предпосылок предложения актуально фиксировать **организационно-рыночные**, которые сопряжены с выбором и принятием решения о поиске работы в зависимости от степени развития и доступности элементов инфраструктуры рынка труда. Они могут быть обусловлены следующими взаимозависящими условиями. Во-первых, возможностью использования и доступностью применения коммуникаций инфраструктуры рынка труда для поиска работы и трудоустройства. Во-вторых, уровнем надежности и оперативности используемой информации о вакансиях. В-третьих, популярностью, доступностью и умением использования социальных сетей для поиска работы.

В дальнейшем принципиальное значение имеет фиксация исходных характеристик индивидуального предложения на рынке труда. Это сопряжено с тем, что в процессе генерирования предложения следует учитывать **условия внутреннего обеспечения**, которые предполагают не только выбор вариантов, но и корректирование вариантов. Следует подчеркнуть, что в основе лежит **базовый уровень индивидуальных характеристик лиц, комплектующих предложение**:

- социальная принадлежность;
- уровень и качество жизни работника;
- профессионально-квалификационный уровень.

Именно данные характеристики во многом определяют развитие траектории поведения на рынке труда относительно не только смены места работы, но и притязаний на занятие рабочих мест.

Существенное значение имеет альтернативный уровень предпочтений работы. Варианты выбора могут быть установлены по имеющимся социально-экономическим критериям:

- условия работы (статус, престиж, соцобеспечение);
- уровень заработной платы и условия труда на альтернативных рабочих местах;
- издержки, связанные со сменой работы;
- временной фактор.

Приоритет предпочтений с учетом базового уровня личностных характеристик предполагает установление **исходных условий предложения**.

Исходные предпосылки предложения будут подвержены корректировке под влиянием причин и мотивов стремления в поиске и получении конкретного рабочего места. При этом **мотивация** устанавливает требования аргументации

необходимости принятия решения о трудоустройстве. Среди поводов возникновения потребности в труде можно зафиксировать:

1. Цели получения работы (получение дохода, реализация профессионального, трудового, интеллектуального потенциала и пр.).

2. Удовлетворение социально-экономических интересов и потребностей индивида или членов его семьи, предпосылки реализации социальных и личностных планов развития в случае получения места работы.

3. Степень срочности и уровень необходимости потребности в труде.

Между тем желание и аргументы получения работы могут быть реализованы не всегда, поскольку рынок труда предполагает высокой степени вариативность вовлечения в трудовую деятельность. Поэтому может проявляться корректирующее воздействие на процесс появления предложения. Они свидетельствуют о способах и элементах высокой степени вариативности получения работы. К такого рода группам ограничений можно отнести:

- оценку степени готовности выполнения работы. Насколько индивид готов (физически, профессионально, квалификационно) выполнять потенциальную работу;

- самооценку возможностей выполнения работы. Какой перечень требований предъявляется к выполнению конкретной работы, рабочему месту;

- уровень притязаний к работе, условиям, режимам труда и отдыха. Насколько выстроены приоритеты к возможной работе. Какие параметры могут корректироваться в ходе поиска работы;

- лояльность к фирме-работодателя. Какие критерии могут быть предложены фирмами-работодателями. Какие варианты трудоустройства предлагает работодатель.

Данная группа факторов показывает, каким образом и на основе чего человек, который стремится получить работу, может откорректировать свои действия по поводу найма у нанимателя.

Согласующие условия усиливают или являются препятствием в процессе получения работы и предполагают, что решение о поиске работы должно быть согласовано по следующим параметрам:

- размер и форма оплаты труда;

- благоприятные условия труда;

- предлагаемые режимы труда и отдыха;

- реальные возможности развития, повышения квалификации.

В этом случае на завершающем этапе можно определиться, какие параметры конкретного рабочего места наиболее предпочтительны для кандидата занять рабочее место. Учет всех вышеперечисленных факторов может определить потенциальный уровень индивидуального предложения на рынке труда (рис. 10).

Все факторы воздействуют на формирование предложения с различной степенью силы и интенсивностью.

Мотивационно-корректирующие (мотивы поиска работы, социально-экономические интересы, установки и потребности в рабочих местах или работы.)

Предложение на индивидуальном уровне носит мотивационно-корректирующий характер. Данный тип предложения характеризуется числом лиц, представляющих трудоспособное население, обладающее определенными характеристиками и готовое удовлетворить спрос на рабочие места, т.е. численность тех, кто готов занять рабочие места. Данный тип формируется под действием целого ряда факторов.

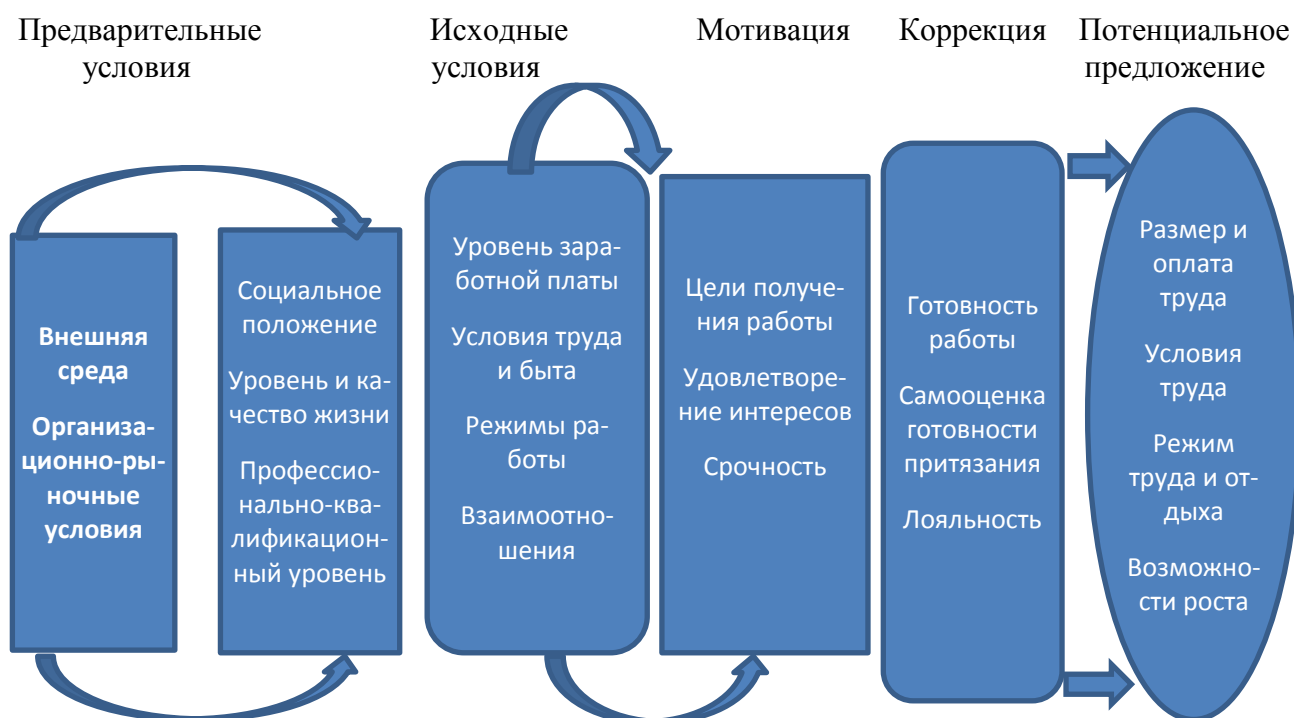


Рис. 10. Процесс формирования потенциального предложения

Исходя из качества и уровня развития человеческого потенциала, личностных характеристик поведения агента на рынке труда формируются исходные условия предложения рабочей силы (рис. 11).

На основе изучения процессов формирования индивидуального предложения можно **выделить некоторые разновидности виды и типы предложения труда.**

Поскольку данный процесс происходит на различных уровнях, различных сегментах рынка труда и носит вариативный характер, может быть сформирован как в сфере занятости, так и вне. К тому же мы имеем дело с очень разнообразным набором условий, предпочтений и вариантов выбора между работой и досугом.

Поэтому можно считать, что на локальном, внутрифирменном рынке труда, отдельных сегментах рынка труда формируется **совокупное предложение рабочей силы**.

В свою очередь, процесс формирования и реализации предложения имеет определенные особенности, которые лежат в основе различных форм, типов и разновидностей. Итак, в основе дифференциации разновидностей предложения должны лежать характеристики индивидуальных предпочтений на занятие рабочего места. Во-первых, следует учитывать место где находится агент, формирующий предложение. Это может быть первичный поиск или вторичный, в сфере занятости или вне. Во-вторых, в зависимости от степени развития рыночных условий функционирования рынка труда, организационно-рыночных возможностей претендентов на получение работы (рабочих мест), доступности к информации о возможных способах претендовать на работу. В-третьих, исходя из степени реальности реализации предложения на конкретное рабочее место в конкретном сегменте рынка труда, исходя из природы и характеристик спроса, который может быть удовлетворен. И наконец, в-четвертых, учитывая условия лояльности к конкретному работодателю, конкурирующему на рынке труда.

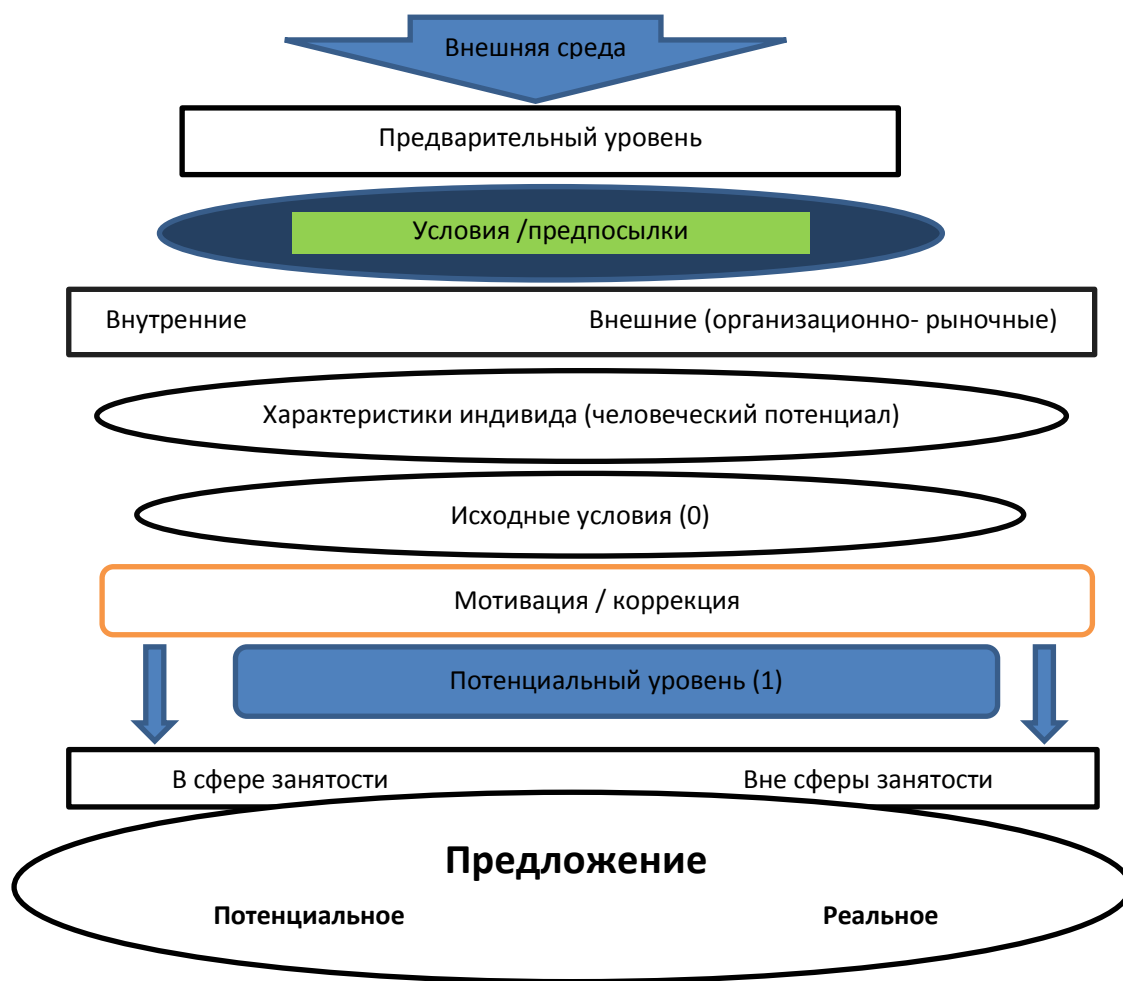


Рис. 11. Формирование индивидуального предложения рабочей силы

Исходя из возможных предпосылок и условий появления предложения, можно судить о его видах и формах (табл. 10).

Таблица 10

Возможные условия и предпосылки появления предложения

Условия, предпосылки	Критерии приоритетов	Вид/форма
Первичный поиск Вторичный поиск – вне сферы занятости – в сфере занятости	Получение работы (множество вариантов) Получение работы (вариативность высокая) Получение работы Получение работы (ограниченное количество вариантов)	Потенциальное Замены Выбора предпочтений Реальное
Организационно-рыночные	– возможность – доступность – надежностью и оперативность информации о вакансиях; – умение использования социальных сетей для поиска работы	Потенциальное Замены Выбора предпочтений Реальное
Реальность	Мотивирующие Корректирующие Согласующие	Потенциальное Выбора предпочтений Реальное
Условия лояльности	Предпочтения работодателю	Потенциальное Выбора предпочтений Реальное
Характеристики спроса	Спрос замещения Спрос потребности Характеристики рабочих мест	Потенциальное Замены Выбора предпочтений Реальное

Очевидно, **потенциальное предложение замены** означает, что существуют потенциальные предпосылки смены рабочего места, работы и лицо, формирующее предложение, находится в системе занятости.

Емкость данного типа характеризует численность лиц, которые находятся в сфере занятости, но намерены сменить рабочее место по различным причинам. Поскольку потенциальное предложение замены можно определить лишь с помощью специальных обследований и социологических опросов, его учет затруднителен и может быть основан на экспертных оценках по результатам таких исследований.

По сути, формирование потенциального предложения смены тождественно понятию «потенциальная текучесть кадров».

Потенциальное предложение выбора предпочтений означает потенциальную возможность получения работы при обеспеченности удовлетворения любого спроса. Емкость этого типа предложения формируют кандидаты на занятие вакан-

сий, которые не предполагают жестких квалификационных требований, либо отсутствие альтернатив получения работы. Предложение выбора предпочтений предполагает определение лиц, которые независимо от их профессиональной подготовки готовы заполнять рабочие места, вакансии. Доля такого рода вариативного предложения составляет около 40 % всей емкости рынка труда.

В основном весь спектр соотношения спроса и предложения на рынке труда основан на оценках реального предложения.

Предполагается, что все участники рынка, формирующие предложение, могут потенциально удовлетворять спрос на рабочую силу. Между тем, если спрос унифицирован, требуется заполнить массовые вакансии – потенциальное предложение вариативности формируется за счет трудоспособного населения, если же спрос индивидуален, он может формироваться лишь на основе реальной рабочей силы. Поэтому **определить, насколько предложение потенциально или реально, можно лишь на основе выявления и сопоставления со спросом на рабочую силу.**

Реальное предложение характерно для лиц, которые стремятся войти в систему занятости (безработные, лица, впервые вступающие на рынок труда, лица, ищущие работу). Реальное предложение формируется в зависимости от характеристик спроса на труд. Как правило, реальное предложение характерно для специализированного, индивидуального и уникального спроса.

Таким образом, выделяя потенциальное и реальное предложение, можно судить о совокупном предложении на рынке труда.

Таблица 11

Разновидности совокупного предложения на рынке труда

Объекты	Совокупное предложение на труд	
	Потенциальное	Реальное
Сфера занятости	Замены Находящие в сфере занятости Потенциально занимаются поиском подходящей работы	Вне сферы занятости Занимаются реальным поиском работы с целью обеспечения занятости
Характеристика спроса на труд	Выбора предпочтений Характеристики рабочей силы потенциально позволяют выполнять работу низкой квалификации, без профессиональной подготовки или с низкими требованиями к уровню квалификации или условиям труда	Спрос обеспечивается при наличии определенной профессиональной подготовки, овладении соответственным уровнем компетенций

Наиболее масштабно процесс формирования предложения обозначается на локальном рынке труда или профессионально-квалификационном сегменте рынка труда.

Поскольку предложение рабочей силы формируется либо на уровне отдельного сегмента рынка труда, либо отдельного населенного пункта (локального рынка труда), факторы, воздействующие на величину предложения, следует дифференцировать. Во-первых, предложение рабочей силы на локальном рынке труда представляет совокупность рабочей силы, которая имеет желание предлагать свой труд. Во-вторых, даже на локальном рынке труда предложение имеет свои особые сегменты, которые обозначены совокупностью лиц, которые могут быть не только в процессе поиска работы, находясь вне системы занятости, так и в ней.

Таблица 12

Условия формирования предложения на локальном рынке труда

Условия	Предпосылки /ограничения формирования предложения	Снижение численности лиц, формирующих рабочую силу	Рост числа лиц, формирующих рабочую силу
Изменение демографической ситуации	Возможности госрегулирования Активность профсоюзов	Сокращение лиц трудоспособного возраста	Увеличение лиц, вступающих в трудоспособный возраст
Профессионально-квалификационные характеристики	Возможности госрегулирования Активность профсоюзов	Изменение структуры квалификационных кадров Внедрение профессиональных стандартов	Соответствие профессионально-квалификационной структуры потребностям рынка Дефицит квалификации
Интенсивность и направления мобильности	Возможности госрегулирования Активность профсоюзов	Низкий уровень межфирменной мобильности	Высокий уровень внутрифирменной и межфирменной мобильности
Динамика изменения цены на труд	Возможности госрегулирования Активность профсоюзов	Повышение цены труда Обеспечение социальных и компенсационных пакетов	Снижение уровня оплаты труда Отказ от социальных гарантий

На локальном уровне условия появления предложения агрегируются в совокупные предпосылки. На этом уровне значительное воздействие оказывают внешние условия развития рынка труда.

Таким образом, предложение на рынке труда можно характеризовать как емкость на рынке труда. На уровне локального рынка труда имеется ряд условий и предпосылок, которые свидетельствуют о наличии предложения. Причем масштабы емкости предложения на рынке труда зависят от взаимосвязанных условий и предпосылок.

Поэтому на величину (емкость) предложения воздействуют ряд факторов, которые связаны с:

- изменением демографической ситуации на рынке труда, социально-демографическая ситуация (численность лиц, формирующих рабочую силу, число лиц, вступающих в трудоспособный возраст, динамика и масштабы миграционных потоков);
- профессионально-квалификационная характеристика лиц, формирующих предложение;
- возможности государственного регулирования на рынке труда;
- активность и уровень деятельности профсоюзов;
- интенсивности и траектории межфирменной и внутрифирменной мобильности на рынке труда;
- динамика изменений цены труда на рынке.

Контрольные вопросы по теме

1. Определить особенности эффекта замещения в модели формирования предложения на рынке труда.
2. Каким образом влияет система налогообложения на предложение рабочей силы?
3. Каким образом влияет цена труда на предложение рабочей силы?
4. Каким образом складывается структура предложения труда?
5. Воздействие мотивационных факторов на формирование предложения.

3.3. Конъюнктура на рынке труда

Конъюнктура – это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период. Конъюнктура связана с соотношением спроса и предложения в разрезе всех составляющих рынка труда. Как известно, спрос складывается из числа вакансий и должностей работников, которым работодатель ищет замену. Предложение формируется из тех, кто, являясь незанятым, ищет рабочее место, из тех, кто имеет работу, но не удовлетворен ею, и, наконец, занятых, но рискующих потерять работу. Количественно спрос и предложение на рынке труда характеризуются показателями численности занятых и свободных рабочих мест.

Конъюнктура на рынке труда представляет собой соотношение спроса и предложения, складывающегося на определенный период времени на конкретном рынке или сегменте рынка труда. Часто конъюнктура определяется как отношение заявленных вакансий к количеству лиц, предлагающих свою рабочую силу на конкретном рынке труда.

На уровне государственной службы занятости соотношение спроса и предложения выявляется через отношение заявленных работодателями вакансии к численности безработных, стоящих на учете или к численности ищущих работу и обратившихся в службу занятости.

По каждой профессиональной группе соотношение спроса и предложения на рынке труда различно. Можно оценить сложившуюся конъюнктуру с использованием материалов сайтов по трудоустройству по отдельным профессиональным группам или отдельным населенным пунктам (работа в России, суперджоб). В этом случае учитываются заявленные вакансии и представленные соискателями резюме (отношение вакансий к числу предоставленных резюме).

Конъюнктура рынка труда позволяет определить не только ситуацию на рынке труда, но и наиболее востребованные (если имеем более 1) и наименее конкурентоспособные профессии (в случае если составляет менее 1). Среди основных показателей службы занятости населения выделяют коэффициент напряженности на рынке труда. Он определяет количество ищущих работу граждан на одно вакантное место, заявленное работодателями. По различным населенным пунктам и отдельным группам профессий и специальностей он различен.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда конъюнктура на рынке труда может иметь различные типы. Во-первых, когда предложение на рынке труда недостаточное и появляется неудовлетворенный спрос на труд, то рынок труда трудодефицитный.

Следует выделять различные виды рынков исходя из сложившегося соотношения спроса и предложения. В случае, если конъюнктура на рынке труда меньше 1, можно считать, что рынок трудодефицитен. Это означает, что на рынке или отдельном сегменте имеется неудовлетворенный спрос на рабочую силу.

В случае, если соотношение спроса и предложения более 1, т.е. предложение превышает заявленные вакансии, рынок труда трудоизбыточен. Как правило, такая ситуация наблюдается по различным профессионально-квалификационным группам (по рабочим специальностям он менее 1, а по специалистам – более 1 (бухгалтера – 8,7, юристы – 10,4, экономисты – 12,5)).

Во-вторых, в случае высокого уровня безработицы наблюдается сокращение спроса на труд, и рынок труда трудоизбыточный.

В случае если спрос на рабочую силу равен предложению на рынке труда, имеет место равновесный рынок труда.

Важный элемент рыночного механизма – *конкуренция*. Конкуренция на рынке труда представляет собой наличие большого числа независимых работодателей и наемных работников, возможность для них свободно бороться за престижные рабочие места и квалифицированных работников, свободно входить на рынок и покидать его.

Модели взаимодействия спроса и предложения. Классическая модель взаимодействия основана на том, каким образом происходит изменение спроса и предложения. В экономической теории в случае, когда кривая предложения направлена вверх, претенденты на занятие рабочих мест готовы за предлагаемый уровень заработной платы (цены труда) пожертвовать свободным временем для работы.

Кривая спроса направлена вниз ввиду того, что при росте издержек производства за счет повышения заработной платы (при прочих равных условиях) увеличивается стоимость (цена) изделий, создаваемых дополнительным трудом, и снижается прибыль.

Работодателям такая ситуация невыгодна, и они сокращают прием рабочих, т.е. с ростом заработной платы (цены труда) спрос на рабочую силу падает. Эта обратная зависимость выражает действие закона спроса на труд.

Когда цена труда устраивает и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок пришел в равновесие, находится в равновесии. Так функционирует механизм конкурентного рынка.

Таким образом, под действием механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

- соединение рабочей силы со средствами производства (капиталом), при этом осуществляется регулирование спроса и предложения труда;
- достигается обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями – за наем конкурентоспособной рабочей силы;
- происходит установление равновесной (доминирующей) цены на используемый труд;
- стремление в создании условий полной экономически эффективной занятости.

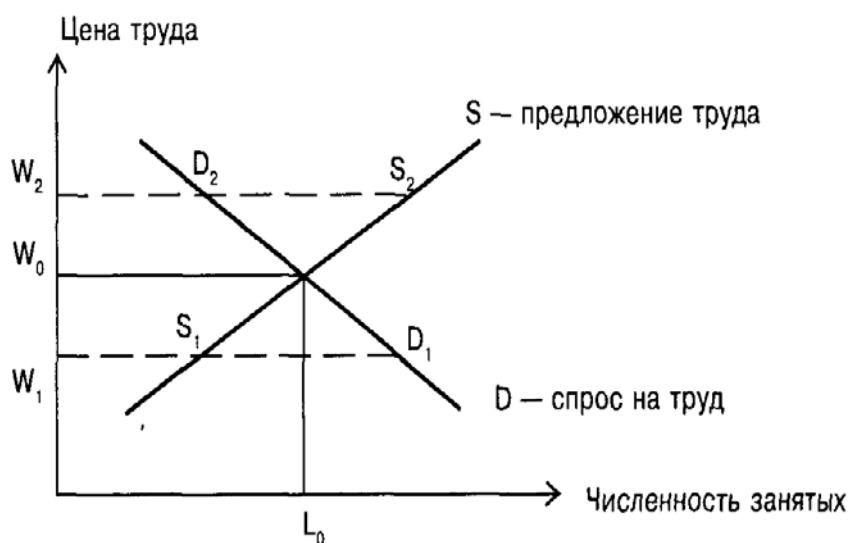


Рис. 12. Условия равновесия на рынке труда

Регулирование спроса и предложения возможно на основе следующих мер:

1. Государственное регулирование возможно:

- за счет либеральной политики стимулирования работодателей в создании рабочих мест, в том числе для слаботзащищенных категорий граждан;
- за счет установления социально значимой цены за труд, за счет принятия и реализации генеральных тарифных соглашений;
- на основе реализации государственных программ по развитию персонала и мобильности рабочей силы.

В случае, если реализуется хотя бы два основных направления государственного регулирования рынка, значит имеем дело с гибким регулируемым рынком труда.

2. Регулирование рынка труда на уровне предприятия призвано создавать условия для оптимального соответствия спроса и предложения. Такая ситуация возможна на основе:

- во-первых, обеспечения реализации принципов социального партнерства, с учетом принятых и реализуемых коллективных договоров между представителями работников и работодателями;
- во-вторых, учета результатов мониторинга издержек на персонал.

Главным критерием рынка труда является достижение определенной гибкости.

Гибкость рынка труда, будучи многоплановым понятием, затрагивает интересы всех сторон трудовых отношений и предоставляет новые возможности субъектам отношений занятости. Со стороны работодателя гибкость рынка труда в первую очередь связана со снижением расходов на наем, увольнение рабочей силы, а также на поддержание стабильности занятости и повышение эффективности деятельности предприятия. Со стороны занятых более гибкий рынок труда влечет за собой изменчивость форм и системы оплаты труда, режимов рабочего времени и форм занятости, которые способствуют оптимизации структуры их жизнедеятельности. Необходимо отметить, что гибкость рынка труда может приводить к ослаблению социальной защиты работников. К основным направлениям гибкости рынка труда относят, прежде всего, реорганизацию рабочего времени, нестандартные формы занятости, изменение системы найма и увольнения, а также совершенствование процедур определения и изменения оплаты труда. Наибольшая гибкость рынка труда может быть достигнута как путем сужения внутренних рынков труда, так и путем изменения механизма его действия в сторону больших изменений условий, интенсивности, содержания труда, режимов рабочего времени, а также большей мобильности на рынке труда.

Контрольные вопросы по теме

1. Характеристики конкуренции на рынке труда.
2. Конкуренция на рынке труда: условия проявления и факторы, ее определяющие.
3. Конкуренция работодателей на рынке труда.
4. Конкуренция работников на рынке труда.
5. Какие основные сегменты рынка труда обеспечивают кадровые агентства.

3.4. Цена труда

При изучении данной темы следует в первую очередь выявить отличия цены труда от стоимости рабочей силы. С этой целью важным является определение сущности стоимости рабочей силы. В экономической литературе часто стоимость рабочей силы рассматривают аналогично цене труда. К примеру, для многих современных ученых-экономистов цена и стоимость товара, а также стоимость человеческого труда (рабочей силы) являются тождественными понятиями. Так, по мнению В.А. Павленкова, Р.А. Яковлева и Г.Г. Руденко, представление о стоимости рабочей силы является одинаковой категорией наряду со стоимостью товаров и услуг.

Диаметрально противоположным является мнение А.И. Рофе, Л. Ревуцкого. Они подчеркивают, что все зависит от того, что считается объектом купли-продажи на рынке труда – труд или рабочая сила, и является ли рабочая сила товаром. К тому же сущность определения стоимости рабочей силы зависит от того, используется ли понятие в абстрактных научных явлениях либо для оценки реального экономического состояния рынка труда.

В международных стандартах оценочной деятельности «МСО-2005» стоимость рабочей силы однозначно определяется как стоимость товаров. Между тем уже в «МСО-2007» данное утверждение уже отсутствует [58, с. 49].

Таким образом, понятие стоимости рабочей силы в настоящее время изменилось, в связи с данным фактом необходимо уточнение данных определений.

В учебнике Н.А. Волгина подчеркивается, что продажа рабочей силы происходит для приобретения жизненных средств [45]. Тогда как жизненные средства – набор (совокупность) товаров, которые нужны работнику для восстановления израсходованных в процессе труда физических и умственных способностей (сил), а также для поддержания и развития его семьи. В конечном счете стоимость рабочей силы определяется рабочим временем, необходимым для его производства, а следовательно, и воспроизводства этого специфического предмета купли-продажи.

Стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника. Это вполне естественная взаимосвязь, поскольку затраты в процессе труда (мускулов, нервов, мозга и т.д.) должны быть возмещены, иначе человек не сможет при прежних физиологических условиях так же активно участвовать в производственной деятельности. Масса этих жизненных средств, несмотря на возможные изменения их формы, для данной эпохи и данного общества дана и потому должна рассматриваться как величина постоянная. Меняется только стоимость этой массы.

Еще два элемента входят в определение стоимости рабочей силы. С одной стороны, издержки на ее развитие, меняющиеся с изменением способа производства, с другой стороны, естественные различия между рабочей силой мужчин и женщин, взрослых рабочих и малолетних. Потребление этих различных рабочих сил, обусловленное опять-таки способом производства, создает крупную разницу в издержках воспроизводства рабочей семьи и в стоимости взрослого рабочего мужчины.

Обычно понимают, что товары продаются по их стоимости, что цена рабочей силы может иногда подниматься выше стоимости, но никогда не падает ниже ее. При таком предположении еще К. Маркс утверждал, что относительные величины цены рабочей силы и прибавочной стоимости определяются тремя обстоятельствами:

- длиной рабочего дня, или экстенсивной величиной труда;
- нормальной интенсивностью труда, или его интенсивной величиной, – тем, что определенное количество труда затрачивается в течение данного времени;
- наконец, производительной силой труда, – тем, что в зависимости от степени развития условий производства одно и то же количество труда в течение данного времени может дать большее или меньшее количество продукта [20, с. 178].

Однако объем и структура физиологических потребностей человека, а следовательно, и размеры средств для их удовлетворения зависят не только от интенсивности труда, физических и умственных затрат работника, но и от исторических условий формирования рабочей силы: уровня социально-экономического развития страны и ее отдельных регионов, природно-климатических особенностей, культурных традиций. Известно, например, что объем потребностей людей в развитых странах (США, Франции, Англии и т.д.) намного больше, чем в развивающихся (Вьетнаме, Лаосе, большинстве государств Африки и др.). Конечно, жизненные средства, необходимые для возобновления способности к труду и

воспроизводства рабочей силы, не сводятся только к товарам и услугам, удовлетворяющим физиологические потребности человека в пище, одежде, жилище. У работника есть и духовные запросы, которые также зависят от исторических условий. Расходы на их удовлетворение входят в стоимость рабочей силы. Таким образом, можно утверждать, что определение стоимости рабочей силы включает в себя исторические и моральные аспекты.

Немаловажным для работника является понятие «воспроизводство рабочей силы». Воспроизводство рабочей силы – непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня. Данный процесс является важным на пути оптимального функционирования рынка труда.

Сумма жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, несет в себе затраты на содержание членов семьи работника, его образование, медицинское обслуживание, повышение профессионального уровня. Чем выше квалификация работника, тем больше стоимость его рабочей силы. Нельзя не учитывать объективный рост потребностей трудящихся и членов их семей в новых товарах и услугах, который приводит к увеличению стоимости рабочей силы.

Однако в практическом значении рабочая сила и труд являются сходными понятиями, так как и рабочая сила, и труд не могут быть оторваны от самого человека, все больше ученых начинают данные понятия считать отличными друг от друга.

Исходя из трудовой теории стоимости К. Маркса на рынке труда наемные рабочие продают лишь свою способность к труду, т.е. рабочую силу, которая имеет стоимость. В процессе использования рабочей силы, трудом, создается новая (добавленная) стоимость, воплощаемая в товарах (готовых изделиях). Это вновь созданная стоимость и есть стоимость (цена) труда. Наемный же рабочий за свой труд получает не стоимость (цену), созданную его трудом, а лишь часть ее, определяемую как стоимость (цену) рабочей силы. Оставшаяся часть вновь созданной рабочими стоимости (цены) присваивается предпринимателем, что является так же выражением эксплуатации труда.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны [18, с. 10]. Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно: продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

Специфической особенностью рынка труда является то, что на нем чаще всего не используется термин «цена рабочей силы» [37, с. 21]. В условиях капитализма же рабочая сила становится товаром, которая естественным образом имеет стоимость.

Мы будем рассматривать с точки зрения практики формирования стоимости рабочей силы именно точку зрения о том, что труд – добавленная стоимость или цена труда.

Ценой труда (рабочей силы) является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, т.е. формируется система рынков по отдельным ее видам. В этой связи формирование стоимости рабочей силы может выглядеть следующим образом (рис. 13) с учетом того, что существует два подхода к определению стоимости рабочей силы:

- цена труда в виде денежного эквивалента, платы за использование труда – заработная плата;
- цена труда в виде неденежного выражения стоимости рабочей силы [62, с. 100].

В стоимости рабочей силы существуют две составляющие, которые представлены на рис. 13. Данные части стоимости рабочей силы, указанные на рис. 13, представляют собой: денежную составляющую – выражает себя в форме ставки заработной платы, пенсиях, компенсациях; неденежную составляющую – представляет собой стоимость интеллектуального труда, инвестиций в человеческий капитал. Данную часть стоимости намного сложнее вычислить, что является на сегодняшний день одной из важнейших проблем экономики труда.

Л. Ревуцкий выделяет персонифицированную и неперсонифицированную части стоимости труда [58, с. 49]. В персонифицированной части сосредоточена вся сумма тарифной либо нетарифной часовой, в большинстве случаев – месячной, иногда годовой договорной ставки и премий, а также различных доплат, надбавок и других видов денежного поощрения.

В неперсонифицированной части содержатся затраты работодателя на обучение, образование и повышение квалификации работников, развитие творческих способностей, переквалификация работников. Сюда же входят расходы на телефонизацию и компьютеризацию рабочих мест, организация питания, профилактика и восстановление здоровья сотрудников, медицинское и другие виды страхования.

Таким образом, в настоящее время определение стоимости рабочей силы в своем исходном значении имеет изменение в его трактовке. Под ценой рабочей силы понимается денежное выражение за использование труда, или заработная плата. Под стоимостью понимается вся совокупность и денежной и нематериальной платы за труд работнику за использование его способностей. Для того чтобы охарактеризовать понятие стоимости рабочей силы стоит обратиться к теории человеческого капитала.

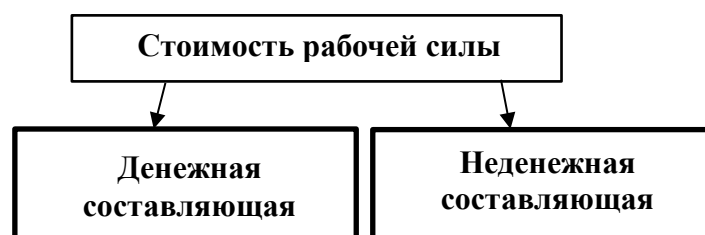


Рис. 13. Две составляющие стоимости рабочей силы

Приравнивание цены и стоимости является ошибкой, так как разница между ними в денежном выражении зачастую оказывается весьма существенной, может различаться в разы. Отличиями цены человеческого труда (как товара предприятия) от его стоимости состоит в следующем:

- величина цены труда является договорной;
- величина цены труда является персонифицированной;
- цена представляет собой окончательный результат явного торга между работником и работодателем.

Согласие работника на оплату труда, предлагаемую ему работодателем независимо от того, как сам работник оценивает свой труд и какова его нормальная справедливая стоимость, – результат договорных отношений между ними [58, с. 49].

Важно подчеркнуть, что для работника оплата труда (заработная плата) есть доход, который он получает в обмен на свой труд на предприятии предпринимателя. Как доход заработная плата должна гарантировать нормальное воспроизводство рабочей силы у работника.

В свою очередь, для предпринимателя заработная плата всегда является расходом, и он стремится его минимизировать [39, с. 159–165].

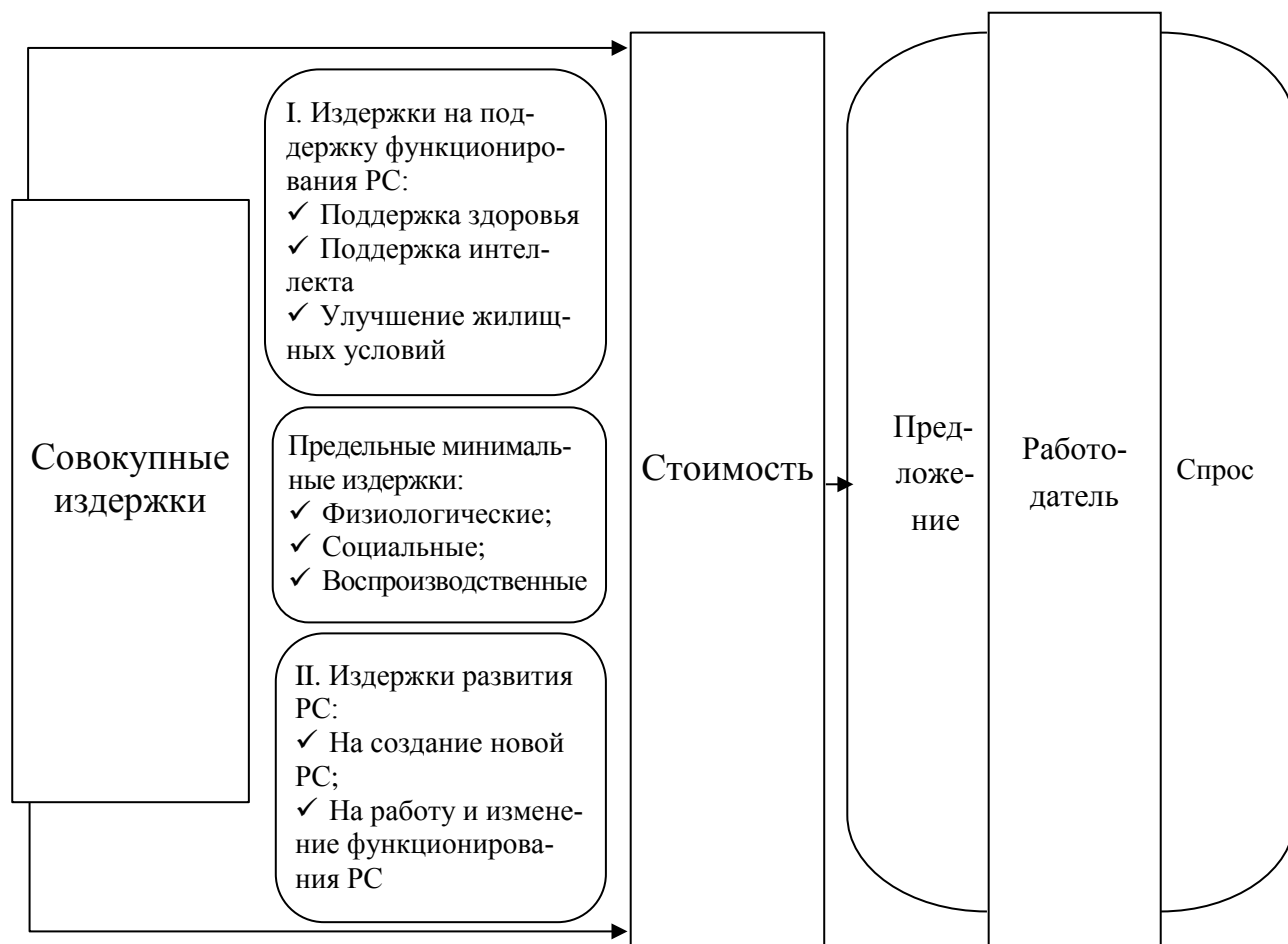


Рис. 14. Издержки на компенсацию стоимости рабочей силы

Таким образом, стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для производства и нормального воспроизводства работника, его образования, медицинского обслуживания, повышения профессионального уровня, а также содержания членов его семьи. Тогда как цена рабочей силы (зарботная плата) представляет собой конкретную форму ее стоимости в денежном выражении. В свою очередь, цена труда формируется под воздействием рыночных механизмов спроса и предложения. Действительно, в условиях рыночной экономики стоимость рабочей силы формируется на рынке труда и зависит от соотношения спроса и предложения на товар «рабочая сила». Конкретной формой стоимости (цены рабочей силы в денежном выражении) и является зарботная плата. На величину и динамику зарботной платы влияют те же факторы, что и на стоимость рабочей силы. Однако размер зарботной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы под влиянием состояния рынка труда: занятости, соотношения спроса и предложения на рабочую силу. Здесь следует иметь в виду три возможных варианта (рис. 15).

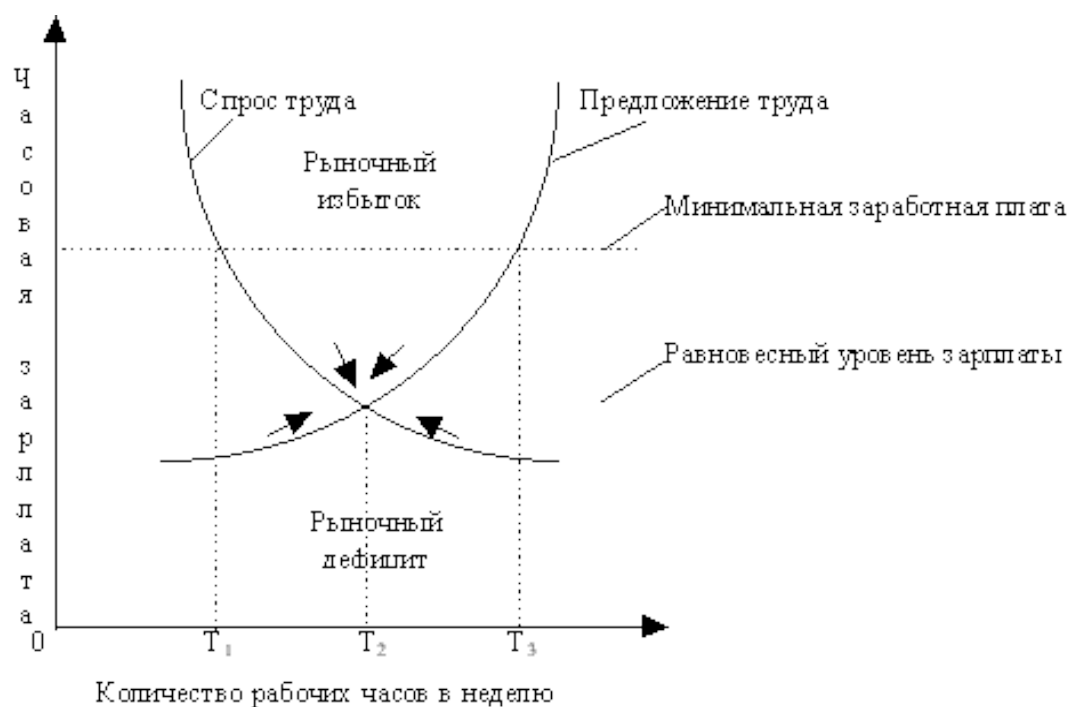


Рис. 15. Определение равновесного уровня заработной платы

Первый (идеальный) вариант – на рынке труда спрос на рабочую силу соответствует предложению. В данном случае цена рабочей силы, определяемая заработной платой, которую получает работник, будет равна ее стоимости.

Второй вариант – спрос на рабочую силу превышает предложение. При такой ситуации работодатели, конкурируя на рынке труда между собой, могут предлагать заработную плату работникам (прежде всего высокой квалификации, дефицитных профессий) значительно выше ее стоимости.

Третий вариант, достаточно распространенный в условиях рыночной экономики, – предложение на рабочую силу превышает спрос на нее. Теперь уже работники конкурируют между собой за получение рабочего места. Здесь возможна тенденция к снижению цены рабочей силы и размеров заработной платы. Теоретически в данном случае создаются благоприятные возможности для установления заработков ниже стоимости рабочей силы. Однако государство в данном случае призвано законодательно «блокировать» такие возможности. В этих целях официально утверждается уровень минимального потребительского бюджета (прожиточного минимума). При этом минимальная заработная плата не должна быть ниже уровня физиологического прожиточного минимума.

На рынке цена труда выступает в форме ставки заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре, 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 наем 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.

При изменении заработной платы на выбор работника оказывают влияние эффект дохода и эффект замещения. До определенного момента рост заработной платы увеличивает предложение труда. После же достижения максимального уровня по мере дальнейшего роста заработной платы предложение труда (количество отработанного времени) начинает сокращаться, так как высокие доходы стимулируют более разнообразный и длительный досуг, а не труд. Одна и та же причина, а именно – увеличение заработной платы – приводит и к росту, и к сокращению предложения труда. Регулятором цены труда на предприятии является прибыль предприятия и издержки на персонал.

Н. Волгин выделяет четыре возможных варианта определения заработной платы как экономической категории: заработная плата:

- как стоимость труда;
- как стоимость рабочей силы;
- как цена труда;
- как цена рабочей силы [17, с. 66].

Как подчеркивает Р.А. Яковлев, основными формами проявления цены рабочей силы являются:

- ставка заработной платы;
- заработная плата (зарботок) [37, с. 22].

По его мнению, заработная плата с позиции стоимости рабочей силы имеет также несколько форм проявления (рис. 16).

Из приведенной схемы (рис. 13) хорошо видно, что в реальной жизни существует не одна, а несколько цен рабочей силы, имеющих свои специфические названия, что научное понятие рабочей силы является скорее абстракцией, чем реальностью. Для практических целей особенно неправильно ограничить понятие цены рабочей силы понятиями «ставка заработной платы» или «заработная плата». Ставка заработной платы является основной формой существования цены функционирующей рабочей силы, дополнительными ее формами выступают некоторые компенсационные выплаты работникам. Основные и дополнительные цены функционирующей рабочей силы устанавливаются на разных рынках труда и могут по-разному регулироваться.

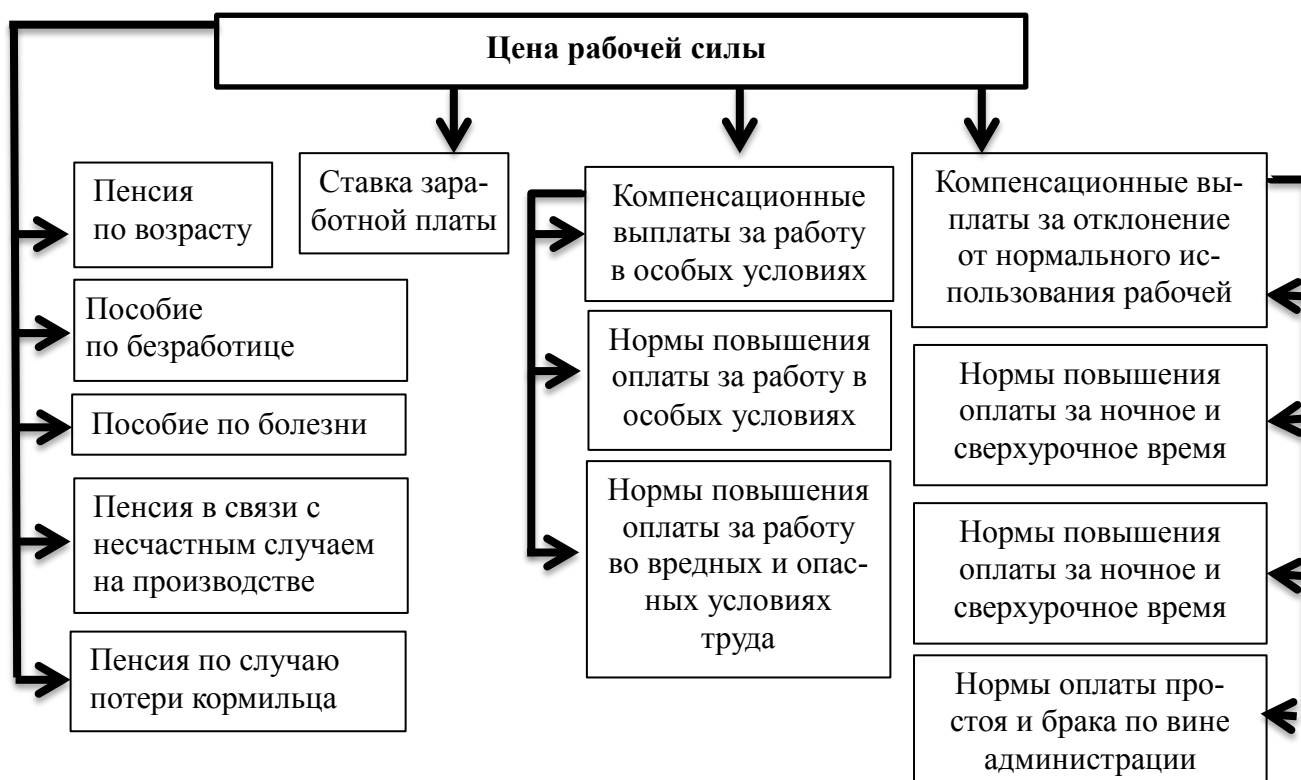


Рис. 16. Основные формы проявления цены рабочей силы [37, с. 21]

Приближенный эквивалент возмещения стоимости рабочей силы воплощается в виде выплат (тарифа, оклада и премий, доплат и надбавок по линии работодателя) за количество и качество затраченного труда и вычетов из заработной платы и доплат к ней посредством перераспределения государством национального дохода.

Уровень заработной платы в социалистических странах традиционно устанавливался централизованно, а не путем переговоров между ассоциациями предпринимателей и независимыми профсоюзами, ответственными перед своими членами. Государство способствовало распространению сдельной системы оплаты труда для производственных рабочих (тогда как на Западе масштабы использования подобных систем постоянно уменьшались). В условиях постоянной нехватки рабочих повсеместно устанавливались низкие нормы выработки, которые подрывали эффективность данной системы оплаты труда. Основная (фиксированная) часть заработной платы в общем объеме денежных доходов уменьшалась, а доля премиальных выплат постоянно росла. Недостаток потребительских товаров привел к такому переплетению рынков труда и товаров, что было полностью утеряно значение заработной платы как цены труда.

Но при всем этом центральная роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она и в настоящее время и в ближайшие годы остается для подавляющего числа трудящихся основным источником их доходов, а

значит, заработная плата и в перспективе будет наиболее мощным стимулом повышения результативности труда и производства в целом. Поэтому вполне логично начать анализ современных видов доходов персонала с данной экономической категории. У товара «рабочая сила», как и у любого товара (с позиции маркетинга), должен существовать жизненный цикл. Можно выделить три модели жизненного цикла такого специфического товара, каким является рабочая сила:

1. Жизненный цикл совокупной рабочей силы в сфере использования.
2. Жизненный цикл специалиста.
3. Жизненный цикл карьеры специалиста.

Выбор той или иной модели жизненного цикла рабочей силы обусловлен ролью и целями субъекта на рынке рабочей силы.

Таким образом, цена рабочей силы может быть выражена в следующих различных формах.

Заработная плата – это денежный трудовой доход работника, связанный с выполнением определенных обязанностей в соответствии с условиями найма; это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда. Исходя из основных принципов использования цены труда, можно выделить следующие функции заработной платы:

- стимулирующая;
- формирование платежеспособного спроса населения;
- измерительно-распределительная;
- воспроизводственная;
- ресурсно-разместительная.

Опыт показывает, что заработная плата существует в двух формах:

- номинальная заработная плата – сумма денежных средств, выплачиваемые работнику работодателем;
- реальная заработная плата – те жизненные средства, которые реально может купить работник на рынке за номинальную заработную плату.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату. Это покупательная способность полученных денег. Реальная заработная плата зависит от номинальной и цен на приобретаемые товары и услуги. Изменения реальной заработной платы в процентном отношении можно определить путем вычитания процентного изменения в уровне цен из процентного изменения в номинальной заработной плате.

Можно выделить основные факторы, влияющие на изменение цены рабочей силы (цены труда). Отмечают рыночные и нерыночные факторы, воздействующие на цену рабочей силы:

1. Рыночные:

- изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд;
- полезность ресурса для предпринимателя;
- эластичность спроса на труд по цене;
- взаимозаменяемость ресурсов;
- изменение цен на потребляемые товары и услуги.

2. Нерыночные:

- меры государственного регулирования заработной платы;
- коллективно-договорное регулирование оплаты труда;
- конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника.

Учитывая, что цена рабочей силы формируется на социоструктурном уровне рынка труда, следует конкретизировать факторы, воздействующие на величину конкретной заработной платы. Дифференциация факторов обусловлена не только разноуровневым рассмотрением категорий, но в первую очередь особенностью формирования средств на оплату труда.

Среди факторов, которые влияют на величину заработной платы, можно выделить.

- уровень производительности труда (продуктивности) рабочей силы;
- степень ответственности за выполнение конкретного задания;
- уровень квалификации работника;
- стаж трудовой деятельности;
- уровень профессиональной сложности выполняемых работ;
- условия работы;
- интенсивность работы;
- динамика цен на потребительские товары и услуги;
- качество выполняемой работы;
- сроки выполняемой работы;
- пол;
- возраст.

Как правило, весь комплекс факторов ориентирован на индивидуальный уровень, тогда как в последнее время широкое распространение получили методы коллективного стимулирования. Среди таких методов можно выделить:

- участие в капитале (распространение акций компании среди работников и соответствующая выплата дивидендов);
- участие в прибыли (выплата бонусов по результатам деятельности компании);

– участие в результатах роста производительности труда (заключение между предпринимателями и профсоюзами «договоров о производительности», когда рост заработка финансируется ростом производительности и интенсивности труда, например, за счет совмещения профессий).

Возможно три основных направления установления стоимости рабочей силы на рынке труда:

- минимальный уровень, определяемый затратами, но не ниже принятого государством прожиточного минимума;
- максимальный уровень, сформированный спросом;
- оптимальный уровень.

На практике часто используют следующие методики определения цены на рабочую силу:

1. *С учетом инвестиций на формирование человеческого капитала, к которым добавляется желаемая прибыль.* Инвестиции в человеческий капитал – это любое действие, которое повышает квалификацию и способности, или, другими словами, производительность труда рабочих. Подобно затратам предпринимателей на станки и оборудование, затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы, или издержки, осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем. В целом инвестиции в человеческий капитал бывают трех видов. Каждый из них нацелен на повышение производительности труда рабочих и соответственно на увеличение их заработной платы и доходов.

Во-первых, расходы на образование – включая общее и специальное, формальное и неформальное образование, подготовку по месту работы и т.д. – являются наиболее очевидным и, вероятно, наиболее важным видом инвестиций в человеческий капитал. Образование формирует рабочую силу, которая становится более квалифицированной и более производительной.

Во-вторых, расходы на здравоохранение имеют также большое значение. Хорошее здоровье – следствие расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание и улучшение жилищных условий – удлиняет срок жизни, повышает работоспособность и производительность труда рабочих.

Наконец, расходы на мобильность, благодаря которым рабочие мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью, составляют наименее очевидную форму инвестиций в человеческий капитал. Как и образование, географическая миграция рабочих влечет за собой издержки в настоящем, чтобы получить выгоду в будущем от повышения рыночной стоимости рабочей силы. Короче говоря, нанимаемые

рабочие воплощают в себе будущий поток рабочей силы. Согласно теории человеческого капитала, производительность труда и соответственно рыночная стоимость рабочей силы (заработная плата) определяются в значительной степени тем, сколько отдельный человек, его семья и наниматель считают необходимым инвестировать в образование, здравоохранение и размещение рабочих мест.

2. *Становление цены рабочей силы соответственно условиям конкуренции на рынке.* Такой подход носит сугубо рыночный характер. Корпорация свободна от обещаний, что базовая ставка будет стабильной или непременно будет расти. Она может снижаться в зависимости от положения профессиональной группы на рынке, если спрос на данных специалистов упадет в результате экономической конъюнктуры, межстрановых изменений, технологических перестроек. Последнее обстоятельство приведет к тому, что оплата труда по данной группе будет относительно уменьшаться, и это заставит компанию предпринять меры к сокращению численности, расширению трудовых функций, перемене профессии и т.п.

3. *Установление цены рабочей силы на основе спроса и предложения рабочей силы рыночного качества в поиске равновесия между ними.* В данном случае цена рабочей силы может варьировать исходя из сложившейся ситуации на рынке труда. При оценке цены труда, за основу принимается размер заработка, который сложился на различных сегментах рынка труда. Использование «эталонных» критериев изменения заработной платы, работодатель может выбирать наиболее оптимальный с точки зрения затрат на персонал, и возможных издержек, как фактор регулирования спроса на рабочую силу. Используя «рыночный зарплатомер», предприниматель может моделировать и определять размер заработной платы, который бы устраивал с позиции соотношения спроса и предложения.

4. *Расчет цены на основе «ценности» товара «рабочая сила»* является одним из самых оригинальных методов определения ценообразования. Цена – заработная плата, подкрепляет ощущаемую ценность нанимаемого работника. Так в Японии работников нанимают не на должность, а для карьеры. И в трудовые отношения включаются многие аспекты, как экономические, так и социальные. Уровень заработной платы определяется значимостью для японской фирмы нанимаемого работника, т.е. его «ценностью».

В отечественной практике также имеются примеры применения рассматриваемого метода, это увеличение заработной платы «ценному» работнику при переманивании его из другой фирмы, так называемый «head-hunting».

Установление окончательной цены – это окончательный этап ценообразования и формирования стоимости рабочей силы на рынке труда. Остановив свой

выбор на одной из перечисленных методик, работодатель может перейти к расчету окончательной цены. При этом следует учитывать, что увеличение заработной платы увеличивает предложение рабочей силы и наоборот. И то, что с назначенным уровнем заработной платы может не согласиться нанимаемый работник или профсоюз.

Таким образом, рабочая сила как товар имеет особенности, отличные от иных товаров. Товаром рабочая сила становится при определенных условиях. В рыночной экономике стоимость и цена рабочей силы имеет два свойства: полезность и цена, которые формируются на рынке труда через соотношение спроса и предложения на рынке труда. Основой стоимости рабочей силы на практике является цена труда, что представляет собой заработную плату, которая также имеет две формы – реальную и номинальную. Но также существуют дополнительные формы стоимости рабочей силы в виде различных компенсационных выплат, доплат, пенсий, пособий.

Итак, формирование стоимости рабочей силы в условиях рынка происходит на рынке труда через соотношение спроса на труд и предложения труда. Для специфического товара «рабочая сила существует концепция маркетинга модели жизненного цикла, которая существует в трех проявлениях на рынке труда. На практике существует четыре метода определения стоимости рабочей силы, главным из которых является метод соотношения спроса и предложения на труд.

3.5. Взаимоотношения работника и работодателя

Для нормального функционирования рынка труда необходимы четкие нормы и правила, которые бы регулировали отношения между субъектами рынка труда, определяли их права, обязанности и гарантии. Такие нормы предусмотрены во Всеобщей декларации прав человека, Конституции Российской Федерации, конвенциях Международной организации труда, Трудовом кодексе Российской Федерации, Законе «О занятости населения в Российской Федерации», других законах и конкретизируются в указах Президента РФ, решениях правительства, генеральных, региональных, отраслевых тарифных соглашениях, коллективных договорах, программах содействия занятости населения и др.

От уровня надежности и качества социально-трудовых отношений зависит степень развития рыночного механизма. Поэтому главным является определение типов социально-трудовых отношений, которые складываются на рынке труда между работником и работодателем.

Можно выделить различные типы социально-трудовых отношений (рис. 17). Наиболее приемлемый тип трудовых отношений для рынка труда является социальное партнерство в трудовой сфере, представляет собой такой тип

и систему отношений между работодателями и представителями наемных работников, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов.

Методы взаимодействия социальных партнеров. Система социального партнерства включает в себя следующие основные элементы:

- совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (Федерация, регионы, отрасли, территории, предприятия);
- совокупность различных совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами, направленных на регулирование социально-трудовых отношений;
- соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности указанных органов и документов.

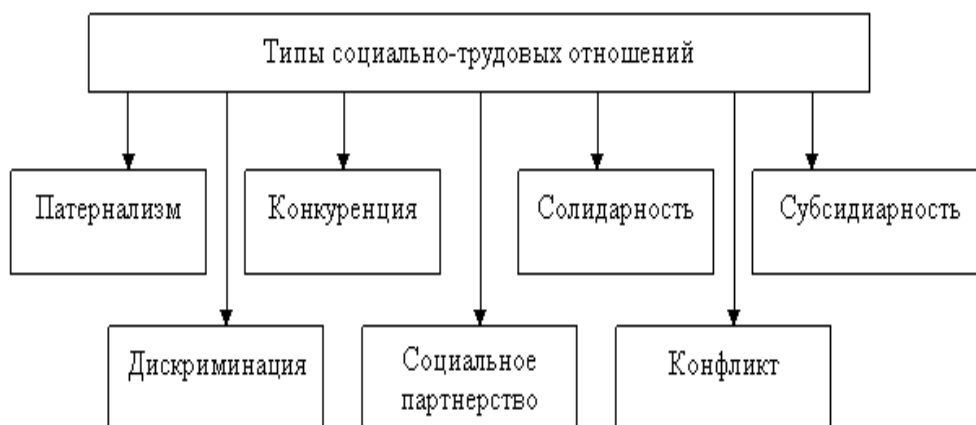


Рис. 17. Разновидности и типы социально-трудовых отношений

Важнейшими элементами механизма социального партнерства являются:

- постоянно действующий переговорный процесс между представителями институтов социального партнерства, т.е. профсоюзов, объединений работодателей, предпринимателей и властных структур;
- постоянно работающие органы (трехсторонние комиссии) по регулированию социально-трудовых отношений;
- установление и соблюдение процедур согласования интересов и позиций сторон;

- кодификация отношений партнерства в законах РФ, субъектов Федерации, в нормативных документах органов государственного управления;
- системы контроля за выполнением принятых договоров и соглашений;
- работа экспертов партнерских отношений, анализирующих состояние и перспективы развития системы социального партнерства;
- доведение идей и принципов социального партнерства до всех работников.

На рынке труда следует осуществлять оптимальное взаимодействие между партнерами. Выделяют несколько основных методов взаимодействия социальных партнеров (рис. 18).

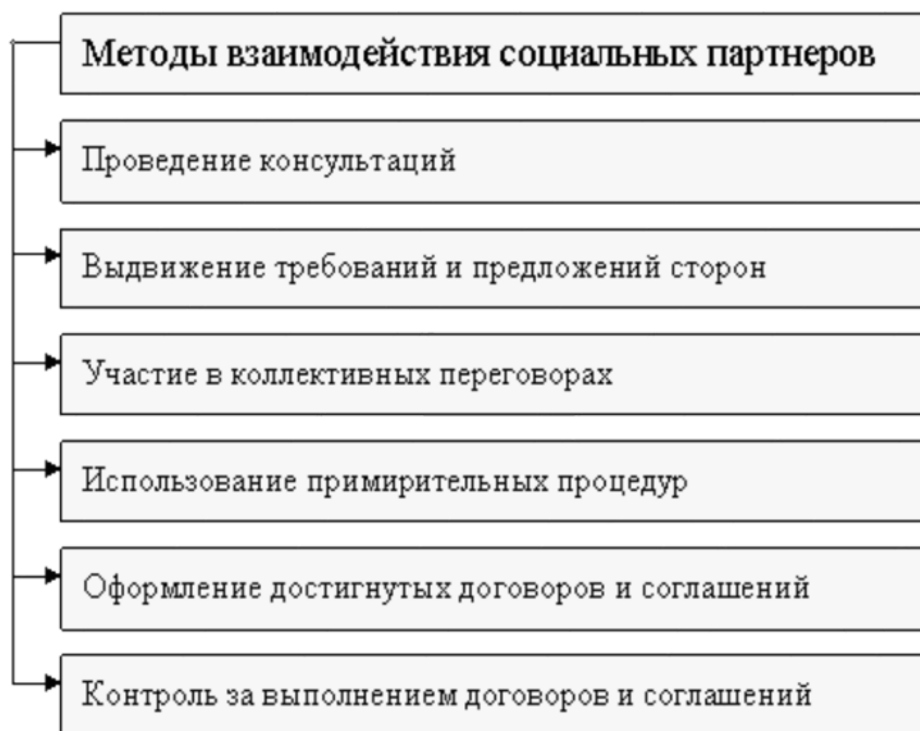


Рис. 18. Методы взаимодействия социальных партнеров на рынке труда

В качестве основного определяют проведение консультаций. Консультирование позволяет выявить точки согласованных действий на рынке труда. Далее на основе проведения консультаций могут выдвигаться отдельные предложения и формулироваться требования сторон. В отдельных случаях, партнеры могут не достичь компромисса в решении некоторых социально-трудовых вопросов. Требования работников или работодателя могут быть не всегда обоснованы. Поэтому заинтересованные стороны процесса должны участвовать в переговорах, которые предполагают некие уступки той или иной стороне в решении проблем.

Когда поставленные требования достаточно проблематичны, могут использоваться примирительные процедуры ведения переговоров.

На заключительном этапе все предлагаемые меры должны быть оформлены в виде договоров и соглашений, которые обязательны для исполнения обеими сторонами социального партнерства. В качестве основных рекомендаций для организации социального партнерства можно использовать систему контроля за соблюдением условий договоров и соглашений.

На различных уровнях государственного управления используется разнообразная система коллективно-договорного регулирования в социально-трудовой сфере. Можно выделить два основных нормативно-правовых документа, которые регламентируют социально-трудовые отношения.

На уровне Российской Федерации, отраслевом, профессиональном и региональных уровнях используется соглашения (табл. 13). **Соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии. Применяется заключение и реализация генерального соглашения, отраслевых, профессиональных тарифных соглашений. На уровне субъектов РФ, отдельных территорий часто используют специальные, отраслевые и территориальные(региональные) тарифные соглашения.

Таблица 13

Национальная система коллективно-договорного регулирования

Уровни коллективно-договорного регулирования	Виды соглашений	Участники соглашений
Федеральный	Генеральное	Общероссийские объединения работодателей Общероссийские объединения профсоюзов Правительство РФ
Отраслевые	Отраслевое (тарифное) Профессиональное (тарифное)	Министерства, комитеты, объединения работодателей Отраслевые объединения профсоюзов Минтруд РФ
Субъект РФ (республика, край, область, автономная область, города федерального значения, автономный округ)	Специальное Региональные Отраслевые Межотраслевые	Объединения работодателей субъектов РФ Объединения профсоюзов субъекта РФ Орган исполнительной власти РФ
Территориальный (район, город)	Профессиональные (тарифные); Территориальные	Территориальные объединения (организации) работодателей Территориальные объединения (организации) профсоюзов Органы исполнительной власти (местного самоуправления)

Уровни коллективно-договорного регулирования	Виды соглашений	Участники соглашений
Предприятия	Коллективный договор	Представительные органы работников (профсоюз, совет трудового коллектива и др.) Руководитель предприятия или иное уполномоченное лицо

На внутрифирменном рынке труда организация социального партнерства базируется на основе заключения и выполнения коллективных договоров. **Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем.

Таким образом, при изучении социально-трудовых отношений первостепенной задачей является необходимость установить, в какой мере личное участие в труде конкретного социального субъекта способствует удовлетворению его жизненных потребностей и стремлению к реализации своих способностей и интересов.

Субъективный характер, лежащий в основе социально-трудовых отношений, возникающий на институциональной платформе правовых норм, определяет характер взаимодействия сотрудничающих социальных субъектов.

В конечном счете социально-трудовые отношения охватывают, как минимум, социальный (институт собственности, институт права, переговорный процесс, институт распределения результатов деятельности и т.д.) и трудовой (процесс труда, условия труда, подготовка к труду и т.д.) аспекты отношений между наемными работниками и работодателями в конкретной сфере деятельности, результирующиеся, на наш взгляд, в понятии «трудовая деятельность».

Поскольку, согласно Трудовому кодексу, взаимоотношения работника и работодателя начинаются с заключения между ними трудового договора, первый аспект представляет сферу занятости и внутрифирменную занятость работников, куда могут входить био- и социопараметры использования трудового потенциала предприятия, где предметом анализа социально-трудовых отношений могут быть следующие важные для изучения направления:

- анализ самого процесса институционализации социально-трудовых отношений (охват работников, заключивших трудовые договоры; анализ выполнения условий заключенных договоров; изучение карьерного роста работников; внутрифирменные перемещения работников и т.п.);

- использование трудового потенциала предприятия (динамика численности и возрастной структуры персонала, состояние текучести и оборота кадров, использование рабочего времени, освоение смежных профессий и т.п.);

- изменение профессионально-квалификационного уровня персонала (организация подготовки персонала, повышение квалификации кадров и т.п.).

Второе направление охватывает оценку уровня доходов работников и работодателей, где предметом анализа социально-трудовых отношений могут следующие проблемы:

- уровень доходов (дифференциация работников и работодателей по уровню располагаемого дохода; дифференциация работников по уровню оплаты труда; соотнесение получаемой заработной платы с величиной прожиточного минимума и с потребительской корзиной; соотнесение номинальной и реальной заработной платы; выявление доли семей работников, живущих за гранью бедности; выявление объема задержки выплат зарплаты и т.п.);

- участие работников и работодателей в капитале и прибыли предприятия (доля работников, имеющих акции предприятия; получение дивидендов на акции; защита миноритарных держателей акций и т.п.);

- изучение мотивационного потенциала работников при зарабатывании средств к существованию (система мотивационных факторов работников и т.п.);

- изучение стимулирующего воздействия работодателей на работников данного предприятия (доля премий в зарплате работников; система стимулов, разработанная менеджментом предприятия и т.п.).

Третье направление может осуществлять процесс институционализации взаимоотношений между работниками и работодателями. Цель данного предметного блока позволяет определить тип социально-трудовых отношений на данном предприятии – конструктивные это отношения, способствующие успешной деятельности предприятия (патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность) или деструктивные – мешающие успешной деятельности предприятия и общества (дискриминация, конфликт). Этот блок, на наш взгляд, включает:

- состояние переговорного процесса на предприятии (выявление уровня солидарности наемных работников, изучение роли представительных органов работников во взаимоотношении с работодателем, роли профсоюза; защита прав работников и работодателей; выявление нарушенных трудовых прав работников и способов защиты трудовых прав; отношения работников к деятельности работодателя и работодателя к деятельности работников;

- оценка социальной напряженности взаимоотношений между работниками и работодателями, возможность возникновения открытых трудовых конфликтов; участие работников в управлении предприятием и в распределении прибыли предприятия; отношение работников к своему участию во владении предприятием; установление степени влияния владения акциями на производственное поведение акционеров и т.п.);

– качество трудовой жизни на предприятии (отношения по поводу непосредственного трудового процесса; показатели производственной среды, инновационных процессов; возможности реализации способностей работников в труде;

– удовлетворенность трудом; возможность постоянного профессионального роста; социальная инфраструктура предприятия, степень доступа работников к социальным благам конкретного предприятия и т.п.);

– условия и охрану труда, здоровья (взаимоотношения работников и работодателей в области соблюдения мер, направленных на создание приемлемых условий труда и его охрану; общая оценка условий труда, меры по совершенствованию условий труда и охраны труда; отношение работников к состоянию отдельных элементов условий труда, поскольку, согласно Трудовому кодексу, предоставление безопасных условий труда и охрана труда являются обязанностью работодателя; уровень заболеваемости работников; влияние профилактических мероприятий на дееспособность работников и работодателей и т.п.).

Четвертое направление предполагает изучение «образа жизни» работников и работодателей, нивелирования процессов поляризации, возникновение основ солидарности между работниками и работодателями, где предметом анализа социально-трудовых отношений должны стать наиболее острые жизненные проблемы, влияющие на:

– уровень жизни работников и работодателей (обеспеченность потребительскими благами; степень удовлетворения материальных потребностей; уровень потребления продуктов питания и непродовольственных товаров и услуг; владение имуществом, в том числе денежными сбережениями и т.п.);

– качество жизни работников и работодателей (обеспеченность материальными и духовными благами – жилищными условиями, комфортабельным бытом, возможностью получения услуг образования, здравоохранения, культуры; обеспеченность социальной защитой; обеспеченность страховыми и пенсионными накоплениями; продолжительность рабочего и свободного времени; структура досуга; уровень стрессовых состояний; личная безопасность; качество окружающей среды и т.п.);

– социальное самочувствие работников и работодателей предприятия (удовлетворенность работой, жизнью, уверенностью в завтрашнем дне, реакция на социальную защищенность или отсутствие таковой и т.п.).

Итак, взаимоотношения работника и работодателя на рынке труда должны строиться на принципах социального партнерства. Причем организация системы социального партнерства должна быть обеспечена на всех уровнях государственного управления.

3.6. Инфраструктура рынка труда

Хотя исследованию инфраструктуры труда в настоящее время уделяется большое внимание, тем не менее отдельные вопросы требуют пристального изучения. Прежде всего требует уточнения понятие инфраструктуры рынка труда, установление взаимосвязи и соподчиненности элементов инфраструктуры рынка труда, их классификация.

В экономической литературе понятие «инфраструктура рынка труда» трактуется следующим образом [46]:

- совокупность учреждений и организаций, государственных и коммерческих предприятий и служб, обеспечивающих его нормальное функционирование;

- инфраструктура рынка труда включает биржи труда, государственные системы учета спроса на рабочую силу, переподготовки кадров, регулирование миграции, дотаций населения и др.;

- совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, профессиональной ориентации трудоспособного населения. В нее входит целая сеть фондов занятости, бирж труда (центров занятости), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и др.

С точки зрения И. Бушмарина, инфраструктура рынка труда включает в себя, по сути, всю экономику, многочисленные государственные, общественные и частные институты, а также систему образования, в том числе принадлежащую фирмам, учреждения культуры, здравоохранения, различные некоммерческие социальные организации и, что очень важно, институт семьи.

Такой подход дает основание рассматривать инфраструктуру рынка труда в широком и узком смысле. В широком смысле инфраструктуру рынка труда можно рассматривать как совокупность отраслей экономики и правовых институтов, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы. В узком смысле инфраструктуру рынка труда следует рассматривать как совокупность учреждений и организаций, государственных и коммерческих предприятий и служб, обеспечивающих полную и рациональную занятость населения, а также достижение интересов как работников, так и работодателей.

Обычно отмечают, что главной социально-экономической функцией рынка труда является достижение эффективной занятости. Именно инфраструктура рынка труда обеспечивает выполнение этой функции, критерием успешного функционирования которой является достижение сбалансированности между спросом и предложением, а главной задачей – создание более эффективного взаимодействия между спросом и предложением. Это совокупность рыночных ин-

ституты, обеспечивающих нормальное функционирование рынка труда. Для реализации этой задачи, т.е. обеспечения эффективной занятости населения, инфраструктура выполняет ряд функций. Во-первых, обеспечивается содействие населению в трудоустройстве и профессиональной ориентации. Во-вторых, обеспечение социальной защиты работников, выходящих на рынок труда. В-третьих, осуществление профессиональной подготовки и переподготовки всех категорий граждан. В-четвертых, определяет и устанавливает контакты между работодателями и работниками на основе различных каналов коммуникаций. В-пятых, координирует деятельность различных органов, в той или иной степени связанных с осуществлением политики занятости и деятельности на рынке труда.

Таким образом, в состав рыночных институтов включается:

1. Структурные подразделения, обеспечивающие профессиональную подготовку и переподготовку рабочей силы. Выбор данного сегмента инфраструктуры рынка труда обусловлен тем, что именно он является условием нормального функционирования рынка труда.

В целом система образования, включающая общее, основное и дополнительное профессиональное образование, выполняет в кругообороте несколько функций:

- во-первых, она выступает в качестве поставщика (агента предложения) на рынке образовательных услуг, а домохозяйства предъявляют спрос на эти услуги;

- во-вторых, она может рассматриваться в качестве альтернативы занятости населения: человек может либо трудоустроиться в какую-то отрасль экономики, либо пойти учиться;

- в-третьих, удовлетворение возникающей потребности в работниках может осуществляться за счет имеющихся кадров, а также кадров, подготовленных через системы основного и дополнительного профессионального образования [59, с. 29].

2. Рыночный институт – институт посредников на рынке труда, обеспечивающие трудоустройства граждан (государственные службы занятости населения; кадровые агентства, агентства по трудоустройству).

3. Информационно-обеспечивающие коммуникации рынка труда (СМИ, интернет-сайты).

Таким образом, инфраструктура рынка труда представляет собой составную часть рыночного механизма, который включает государственные и негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации, нормативно-правовую и финансовую среду, информационную среду, обеспечивающую нормальное функционирование

рынка труда, наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы.

В настоящее время можно выделить следующие элементы инфраструктуры рынка труда, которые можно классифицировать по ряду признаков. Прежде всего, элементы инфраструктуры рынка труда делятся на государственные и негосударственные. Это государственные учреждения содействия занятости, кадровые службы предприятий и организаций, коммерческие и некоммерческие биржи труда, агентства по подбору персонала и др., которые занимаются вопросами профориентации, повышения квалификации, подготовкой и переподготовкой, а также трудоустройством незанятых граждан, их социальной защитой и поддержкой.

Все компоненты рынка труда призваны в совокупности обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, на определенную социальную защиту [48, с. 43].

Вопросы для самопроверки и обсуждения

1. Назовите основные особенности формирования спроса на труд.
2. Дать характеристику работодателей, формирующих спрос на труд.
3. Какие факторы, воздействуют на формирование спроса рабочей силы?
4. Какие существуют виды спроса на рабочую силу?
5. Какие особенности характеризуют спрос потребности на труд?
6. Что представляет собой вакансия, как измеритель спроса на рабочую силу?
7. Какие этапы можно выделить в жизненном цикле вакансий?
8. Какой вид спроса на труд формируется под действием факторов мобильности?
9. В чем проявляется эффект замещения в рамках формирования спроса на труд?
10. Какие факторы и как проявляются особенности формирования спроса потребности?
11. Особенности эластичности спроса в различных социально-экономических условиях.

Глава 4. Модели рынка труда

Основные цели и задачи изучения главы. Важно определиться с понятием и особенностями моделей рынка труда. Крайне важно выявление основных па-

раметров моделей рынка труда. Целесообразно повторить теоретический материал, пройденный в курсе «Макроэкономика», относительно классических моделей рынка труда. Выявить отличительные характерные особенности формирования спроса и предложения на рынке труда. Определить, каким образом функционирует конкурентный рынок труда, каким образом монопольное положение субъектов может быть преобразовано в конкурентное. Дать характеристики монополии на рынке труда.

Особое значение приобретает изучение национальных рынков труда. Модели национальных рынков труда представляют организационно-институциональные характеристики. Выявить, какие особенности национальных моделей необходимо учитывать в практике. Следует выявить особенности американской модели рынка труда, специфику японской модели, характерные особенности шведской модели рынка труда. Определяются черты российской модели рынка труда.

Структура изложения главы.

1. Классические модели рынка труда. Конкурентный рынок труда. Монополистический рынок труда.
2. Национальные модели рынка труда.
3. Шведская модель рынка труда: особенности функционирования.
4. Японская модель рынка труда.
5. Американская модель рынка труда. Особенности функционирования.
6. Российского рынка труда. в условиях формирования рыночной экономики.

Под «моделью» мы будем понимать набор взаимосвязанных функциональных и институциональных характеристик, которые позволяют рынку труда действовать как единое целое, задают траекторию его развития и выделяют его среди рынков труда других стран. Всякая модель предполагает особую конфигурацию выгод и издержек, положительных и отрицательных стимулов. От нее зависит, как строится взаимодействие между участниками рынка труда и как они реагируют на те или иные шоки – положительные и отрицательные, на стороне спроса и на стороне предложения, глобальные и локальные.

Таким образом модель рынка труда – это институционально и функционально обозначенная характеристика рынка труда, которая обеспечивает нормальное взаимодействие субъектов рынка труда с целью достижения эффективной занятости.

4.1. Классические модели рынка труда

1. Чисто конкурентный рынок труда характеризуют три признака:

- с одной стороны, имеется большое число фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкурентного вида труда;
- с другой стороны, свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию;
- в силу первых двух обстоятельств ни фирмы, ни работники не могут контролировать и диктовать ставки заработной платы.

2. Монопсонический рынок труда – рынок с монополией одного покупателя. Его характеризуют три признака:

- работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме;
- данный вид труда в силу географических или других факторов не имеет альтернатив, т.е. при имеющихся определенных специальности и квалификации работник не может найти другое место работы, для трудоустройства нужно менять специальность или повышать квалификацию по имеющейся специальности;
- заработную плату диктует фирма, но ставка заработной платы напрямую зависит от числа нанимаемых работников.

3. Модели с учетом действий профсоюзов.

4. Модель двусторонней монополии.

4.2. Модели национальных рынков

На практике деление рынков труда на различные типы весьма условно, поскольку общие тенденции развития экономики и процессы глобализации сближают национальные модели рынка труда.

Поскольку рынок труда включает не только экономические, но и социальные, правовые и психологические отношения, в разных странах формирование этих отношений исторически происходило не одновременно. В результате в отдельных группах стран или отдельных странах возникли определенные различия.

Межстрановые различия в формировании рынков труда связаны с различиями в деятельности институтов и норм, характеризующих наем, заполнении предприятий, фирм рабочей силой, в подготовке персонала, организации профсоюзов, исторических традициях.

Все-таки можно выделить следующие национальные модели рынков труда.

Основные особенности модели Японии. Японская модель характеризуется системой трудовых отношений, которые основываются на принципе «пожизненного найма», когда гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55–60 лет.

1. Система пожизненного найма, т.е. человек, устроившись на работу, на одну организацию работает всю свою жизнь: «Моё предприятие – моя семья».

Заработки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от количества проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих обязанностей, повышению их ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный «патриотизм». Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

2. На предприятии наем персонала осуществляется один раз, когда заканчивается обучение в организациях начального, среднего, высшего профессионального образования.

3. Государство жестко контролирует все социально-трудовые отношения, оперативно реагирует на изменения конъюнктуры рынка труда (государство контролирует всю систему рынка труда; имеется Институт труда).

4. Высока роль профсоюзов в решении социально-трудовых вопросов и в урегулировании социально-трудовых проблем.

Модель США отличается децентрализацией законодательства о занятости и помощи безработным, которое принимается каждым штатом отдельно. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность же рабочего времени одного работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне увольнения. Коллективными договорами охвачена только четверть всех работников. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы работников. Продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и более высокому, чем в Японии и Швеции, уровню безработицы.

В США исторически проводится политика поддержания конкурентного состояния экономики, недопущения ее высокой централизации, поощряется активная роль предпринимателей, жизненная установка работников на индивидуальный успех, на зарабатывание денег.

Для американской политики занятости характерна ориентация на высокую территориальную мобильность работников между предприятиями, на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях (полученный диплом, сертификат), на признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы, на стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму.

Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными договорами с учетом спроса и предложения рабочей силы, классификации работ по сложности, производительности труда, возможностей предприятий.

Имеются особенности в организации и содержании деятельности профсоюзов. Они, как правило, строятся по профессиональному признаку. Страхование по безработице осуществляется на федерально-штатной основе. Федеральным законом определены общие принципы страхования по безработице, детализированные законодательством каждого из штатов.

Предприятия и работники выплачивают взносы отдельно в фонды страхования по безработице штатов и в Федеральный фонд. Основная сумма фондов образуется за счет налогов с предпринимателей, устанавливаемых в процентном отношении к выплаченной заработной плате. Результатом такой политики является более высокая территориальная и профессиональная подвижность, относительно высокий уровень безработицы (по сравнению с Японией и Швецией), что характеризует преобладание внешнего рынка.

Шведская модель характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда – предупреждение безработицы, а не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется следующими мерами:

- ограничительная фискальная политика, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;

- политика в области занятости тесно увязана с общими экономическими мерами, в частности с ограничительной налоговой политикой, «поли-

тикой солидарности» в заработной плате, поддержкой слабых групп населения, отраслей и регионов, определенных государственной программой предпочтительного развития.

Ограничительная налоговая политика в Швеции направлена на сдерживание инфляции установлением соответствующих косвенных налогов на товары, уменьшающих спрос на них и заставляющих менее прибыльные предприятия прекращать свою деятельность.

Государственные органы обеспечения занятости уделяют большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест как в государственном секторе, так и путем субсидирования частных компаний, совмещение ищущих работу и вакантных мест, в том числе и через информацию и профориентацию, выплату пособий по переезду к новому месту работы. На эти цели Швеция расходует больше средств, чем любое государство, хотя бюджетные ассигнования на поддержку занятости не больше, чем в других индустриально развитых странах.

Политика «солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или прекращать свою деятельность, а высокоприбыльные фирмы – ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей; активная политика на рынке труда по поддержке слабоконкурентоспособных работников. Для этого предприниматели получают значительные субсидии.

Кроме того, осуществляется поддержка занятости в секторах экономики, которые имели низкие результаты деятельности, но обеспечивали решение социальных задач.

Основные особенности шведской модели:

1. Активная политика занятости на рынке труда за счет протекционизма к работодателю:

- любой работодатель, создающий или сохраняющий рабочие места, получает льготный кредит, либо он включается в льготную систему налогообложения;
- каждый работодатель, принявший безработного, получает так называемую премию, она может составлять до 50 % годовой заработной платы работника.

2. Подавляющая роль профсоюзов в решении всех социально-трудовых проблем (93 % и выше, оставшееся – это иностранные предприятия и вооруженные силы). Все стремятся в профсоюзы, так как все социальные выплаты работник отчисляет через профсоюзы – профсоюзные кассы, являющиеся мощным финансово-кредитным институтом. За счет участия профсоюзов достигается:

- абсолютная адресность и конкретика в размерах и направлениях социальных выплат;
- абсолютная прозрачность в использовании социально инвестированных средствах;
- абсолютная социальная защита человека в течение трудовой жизни.

3. Все вопросы, которые касаются найма персонала, профессионального продвижения, установления зарплаты, увольнения, решаются на принципах ведения переговоров.

Национальные модели рынка труда постоянно и динамично изменяются. Их развитие зависит не только от социально-экономической ситуации, но во многом от политической обстановки. Поэтому в практической деятельности можно использовать отдельные элементы национальных моделей.

Вопросы для самопроверки и обсуждения

1. Какие основные теории лежат в основе моделей рынка труда?
2. Особенность конкурентного рынка труда.
3. Кто может выступать монополистом на рынке труда?
4. В чем проявляются характерные черты монополии на рынке труда?
5. Какова главная особенность японской модели рынка труда?
6. В чем особенность «системы пожизненного найма» и где она используется?
7. Каким образом осуществляется прием работников на японских предприятиях?
8. В чем особенность американского законодательства, регулирующих отношения на рынке труда?
9. Какой принцип используют американцы для повышения заработной платы?
10. Какова роль профсоюзов на рынке труда Швеции?
11. В чем особенность активной политики на рынке труда Швеции?

Глава 5. Виды и сегменты рынка труда

Основные цели и задачи изучения главы. При изучении главы необходимо выяснить, каким образом можно использовать маркетинговый подход к рынку труда. Важно отличать внешний и внутренний рынок труда. Следует определить условия функционирования гибкого рынка труда. Достаточно существенным является привязка теории рынка труда и теории маркетинга с учетом особенностей

товара «рабочая сила». Актуальным становится изучение подходов к сегментированию рынка труда. Следует выявить критерии, которые лежат в основе сегментации рынка труда. Учитывая особенности функционирования рынка труда, целесообразно сегментировать спрос и предложение на рынке труда. Первостепенное значение имеет дифференциация внутрифирменного рынка труда. Необходимо знать особенности первичного и вторичного рынков труда.

Структура изложения главы

При изучении данной темы следует определиться с основными вопросами:

1. Типы рынков труда. Внутренний рынок труда. Внешний рынок труда. Формы и разновидности рынка труда.
2. Особенности формирования гибкого рынка труда.
3. Открытый и скрытый рынки труда
4. Основные подходы к сегментированию рынка труда. Сегментация рынка труда: понятие и основные особенности.
5. Критерии сегментирования рынка труда.
6. Однофакторная и многофакторная модели сегментации рынка труда.
7. Особенности первичного и вторичного рынков труда.

5.1. Разновидности рынков труда

Формирование рынка труда, способного быстро и гибко реагировать на динамику экономического развития – одно из важных условий создания современного эффективно действующего рыночного механизма, поскольку рынок труда призван сыграть решающую роль в преодолении сложившейся в стране неэффективной системы занятости населения, отсталости и застойности ее отраслевой, территориальной и профессиональной структур, в адаптации всей совокупности процессов занятости и трудовых отношений к условиям рыночной экономики, а также в развитии человеческого капитала.

Согласно зарубежной классификации, существует два типа рынка труда: *внешний (профессиональный)* и *внутренний*, основными отличительными признаками которых являются система профессиональной подготовки, методы повышения профессионально-квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования на основе коллективного договора. Каждому типу рынков соответствует своя система производственных отношений [8, с. 152–153].

Внешний (профессиональный) рынок труда ориентирован на:

- законченную профподготовку, о которой свидетельствуют диплом и сертификат об образовании у работника;

- основную форму профподготовки – систему ученичества;
- мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями в силу наличия у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами (организациями);
- регулирование производственных отношений на основе жесткой классификации работ, четких границ содержания каждой работы, с тем чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров;
- организацию профсоюзов по отраслевому и профессиональному признаку.

Внутренний рынок труда нацелен на:

- подготовку работников к выполнению работ, специфических для конкретной фирмы;
- движение кадров внутри предприятия либо по горизонтали (работник перемещается на новую должность, функции и характер которой сходны с прежней, либо по вертикали (перемещение на более высокие должности или разряды);
- ограничение профессиональной мобильности и текучести кадров, что позволяет предпринимателям ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, вкладывая значительные средства в «системы непрерывного образования»;
- регулирование производственных отношений гарантии занятости и стимулирования длительного стажа работы на предприятии; классификация работ на основе взаимосвязи рабочих мест;
- стажа работы на предприятии и повышения профессионально-квалификационного уровня работников; ориентацию производственного процесса на труд работников широкого профиля;
- организацию профсоюзов внутри компаний.

В современных условиях происходит ослабление внутреннего рынка труда крупных компаний традиционных отраслей (и не только их). Фирмы все больше ориентируются на внешние по отношению к ним источники кадрового обеспечения.

Рассмотренная классификация рынка труда реализуется в зарубежных странах с учетом особенностей экономического развития каждой из них. Поэтому модели рынка труда в разных странах существенно различаются. Западные специалисты считают, что внешний (профессиональный) рынок труда соответствует потребностям циклического развития производства, а внутренний рынок труда – структурным изменениям в экономике.

Часто рынки труда дифференцируются по следующим критериям [38]:

- пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости – национальный, региональный, местные (локальные) и международный рынок труда;
- степени зрелости – фрагментарный (частичный) рынок труда, теневой (нерегулируемый) и регулируемый;
- демографическим, профессиональным и другим признакам – секторальные;
- демографическим признакам – рынки труда молодежи, женщин, пожилых трудящихся;
- профессиональным признакам – рынки труда инженеров, учителей, врачей, экономистов, менеджеров и т.п.;
- управляемости – либеральные, социально ориентированные, гибкие рынки труда;
- характеру социально-трудовых отношений – профессионально открытые и внутренние закрытые (ограниченные рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами).

Виды рынка труда.

Территориально рынки труда делятся на:

- мировой рынок труда охватывает все страны мира. На мировом рынке труда предложение ограничено численностью народонаселения;
- трансконтинентальный рынок труда ограничен отдельными группами стран либо отдельными крупными трансконтинентальными корпорациями;
- национальный рынок труда ограничен отдельной страной;
- региональный рынок труда функционирует в рамках отдельных субъектов РФ;
- локальный рынок труда ограничен отдельным населенным пунктом или муниципальным образованием;
- внутрифирменный рынок труда функционирует на уровне отдельного предприятия.

По уровню развития и регулирования рынки труда делятся на:

- традиционный (неразвитый) – отсутствие социального партнерства, единого законодательства в социально-трудовой сфере и низкой социальной защищенностью работников и лиц, потерявших работу;
- регулируемый – широкая законодательная база в социально-трудовой сфере, наличие профсоюзного движения, а также социальной защиты безработных граждан;
- гибкий – наличие регулируемого рынка труда, абсолютных гарантий занятости в различных организационных условиях, которые гарантирует государство.

Достаточно интересную классификацию рынков труда приводит Р.И. Капелюшников. Он предложил данную разновидность типологии называть «метафорической». В ее основе лежит интенсивность движения работников и рабочих мест [22, с. 196–197]. Автор предложил расклассифицировать модели рынка труда на следующие виды.

Во-первых, выделена модель «стрелы», когда рынок труда способен напрямую без отклонений и пробуксовки продвигаться к новой структуре занятости, которая диктуется сдвигами в спросе, изменившимися технологическими и институциональными условиями.

Во-вторых, определена модель «летающей пули», когда при активном «вращении вокруг оси» рынок труда вместе с тем демонстрирует способность к быстрому обновлению структуры рабочих мест (ближайший аналог-американский рынок труда).

В-третьих, установлена модель «лежащего камня», названного как застойного рынка труда, на котором практически не наблюдается ни движения работников через имеющиеся рабочие места, ни переброски рабочих мест из неэффективных производств в эффективные.

В-четвертых, так называемая модель «волчка» наблюдается, когда при весьма энергичном «беге на месте» рынок труда не продвигается вперед – к новой, более эффективной структуре занятости или продвигается крайне медленно. По мнению Р.И. Капелюшникова, отечественная модель (традиционный сектор) имеет общие черты с последней моделью [22, с. 196–197].

5.2. Сегментация рынка труда

Согласно общей теории сегментации ее объектами выступают потребности, продукты и предприятия, которые группируются по различным признакам. Для потребителей это могут быть географические факторы (например, общность региона проживания), демографические (половозрастной состав), уровень доходов, общность исторического развития и т.п. Для сегментации рынка с точки зрения представленных на нем товаров – продуктов и услуг – сегментация может вестись на основе зрения тех характеристик, которые они образуют (характер использования, способ применения и т.п.). Поскольку на рынке труда мы имеем дело со специфическим товаром «рабочая сила», элементы сегментации и маркетинга имеют свою особенность.

Такого рода дифференциация рынков основана на том, чтобы вакансии были заполнены, необходимы не желающие работать вообще, а работники с конкретным профессиональным профилем. К тому же работники часто имеют со-

вершенно определенные потребности в трудоустройстве. Поэтому выделение отличительных свойств на конкретном рынке у отдельных групп продавцов – наемных работников и групп покупателей – работодателей может способствовать более успешному решению проблемы взаимодействия субъектов рыночных отношений, заранее ориентированных на сферы возможных контактов. Достигается это на основе сегментирования рынка, которое предполагает деление рынка на отдельные группы – сегменты на основе различий в потребностях и характеристиках поведения. Применительно к рынку труда его сегментирование представляет собой процесс дифференциации предложения рабочей силы и спроса на нее на конкретные группы.

В основе такого дифференциации лежат совокупности, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости.

Обычно выделяют несколько типов сегментации. Во-первых, считается наиболее распространенной множественная сегментация, которая связана с учетом возможностей двух и более сегментов, каждый из которых характеризуется отличительными совокупностями, по которым разрабатываются ориентированные на каждый сегмент планы маркетинга. Например, в разнообразных программах содействия занятости населения дается попытка осуществить множественную сегментацию через разработку специальных подпрограмм содействия занятости отдельным группам населения (женщинам, инвалидам). На ее основе формируется множественный маркетинг.

Во-вторых, используется единичная сегментация, которая делает упор на единственный сегмент рынка (поиск работников с конкретными свойствами рабочей силы) и составляет основу единичного маркетинга.

В-третьих, достаточно часто используют массовый маркетинг, который эффективен в условиях массового производства. Его основная цель – эффективно содействовать трудоустройству. Однако в условиях усиления конкуренции или обострения кризиса, сокращение спроса упор должен делаться на маркетинговые исследования, нацеленные на выход на отдельные сегменты рынка, способные улучшить заполнение имеющихся вакансий, уменьшить число невостребованных специалистов и облегчить поиск работы. В этой ситуации стратегия рыночной сегментации выражается в привлечении внимания к отдельным группам работодателей и наемных работников, представленных на рынке, поскольку они отражают реальное желание и возможности трудоустройства по отдельным рыночным сегментам. Сегментация рынка, тем самым, нацелена на узкую специфическую группу потребителей или продавцов на рынке через специализированный план маркетинга, который основывается на учете потребностей этого сегмента. Значит, стратегия рыночной сегментации состоит уже не в максимиза-

ции спроса, а в привлечении внимания к отдельным конкретным группам работодателей и наемных работников. В рамках множественной сегментации делается попытка сочетать стороны массового маркетинга и единичной сегментации. Поскольку она одновременно ориентируется на несколько сегментов, то это позволяет достигать ряда целей – максимизировать трудоустройство и сохранить принцип специализации для отдельных групп рыночных субъектов.

С точки зрения разработки целевых рынков для наемных работников маркетинг рынка труда можно представить матрицей (табл. 14).

Таблица 14

Маркетинг рынка труда для наемных работников

Общие	Маркетинговый подход		
	Массовый маркетинг	Множественная сегментация	Единичная сегментация
Целевой рынок	Широкий круг потребителей-работодателей	Две или несколько хорошо ориентированных групп работодателей	Одна хорошо определенная группа работодателей
Трудовые услуги	Предоставляемые массовыми профессиями	Отличительные черты для отдельных групп: молодых специалистов, женщин и т.д.	Услуги труда отдельных профессий для конкретных производств
Заработная плата	Широта принятых диапазонов заработной платы	Отличительный диапазон в зарплате для каждой группы	Один диапазон в зарплате, приспособленный для одной группы наемных работников
Ориентация в стратегии маркетинга	На различные типы работодателей через широкую программу маркетинга	На два или несколько сегментов рынка через различные маркетинговые планы, приспособленные к каждому сегменту	На конкретных нанимателей через узкоспециализированную программу маркетинга

Сегментация рынка труда способствует достижению нескольких целей:

1. Прежде всего она проводится для анализа рыночных возможностей. Методы сегментации позволяют выявить имеющиеся возможности со стороны предложения рабочей силы и спроса на нее и оценить открывающиеся перспективы для развития рынка труда. Эти результаты выступают основой для последующего замера существующей емкости рынка труда и прогноза спроса на рабочую силу. Анализ отдельных сегментов рынка труда дает возможность не только глубже изучить состояние рынка труда, но и детально обосновать перспективы его развития по отдельным признакам и критериям, образующим сегменты рынка. Тем самым сегментация позволяет формировать общую модель функционирования и развития рынка труда.

Сегментация открывает возможности в изучении рынка труда как с точки зрения его величины, так и с точки зрения исследования его характера. Для этого необходимо осуществить группировку рынка труда по его отдельным сегментам, а затем провести отбор целевых сегментов. Группировки, как и само выделение сегментов рынка, осуществляются по различным признакам и критериям. В результате могут быть достаточно достоверно оценены, например, трудодефицитные и трудонасыщенные географические районы; группы населения по различным возрастным критериям, уровню профессиональной и квалификационной подготовки; лица, нуждающиеся в мероприятиях специальной программы содействия занятости; группы населения, представляющие разнообразные мотивы поведения в выборе вакансий рабочих мест, отношения к процессам высвобождения рабочей силы, переподготовки и другим процессам в сфере занятости.

Отбор сегментов рынка труда позволяет обосновать проведение мероприятий политики занятости с учетом интересов различных групп населения, работодателей, государства и других общественных институтов. Тем самым создаются возможности для ранжирования этих мероприятий, что особенно важно для формирующегося рынка труда России при ограниченности финансовых возможностей развития занятости в условиях экономического кризиса в стране.

Как следствие отбора целевых рынков следует рассматривать обоснование программ подготовки и переподготовки кадров, сохранения и расширения рабочих мест, географической мобильности, разработки методов стимулирования труда и спроса на рабочую силу в наиболее выгодном для данного момента направлении развития рынка труда. Не менее значимой представляется возможность решения при помощи сегментирования рынка труда таких задач, как обоснование наиболее эффективного подхода в распределении финансовых средств, обеспечивающих осуществление политики занятости.

Результаты сегментирования позволяют решать вопросы позиционирования на целевых рынках труда (например, рынках труда отдельных географических районов, отдельных специальностей, отраслей производства и т.п.).

Таким образом, сегментация рынка труда представляет собой процесс разбивки предложения рабочей силы и спроса на нее на группы, выражающие совокупности, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости.

Объектами сегментирования на рынке труда выступают как работодатели, так и наемные работники. Сегментация рынка с позиции работодателей позволяет оценить их потребности и наилучшим образом к ним адаптироваться.

Сегментирование внутрифирменного рынка труда

В тех случаях, когда объектом сегментации выступают наемные работники, формируется представление о тех группах, которые характеризуют их совокупность (по качественным и количественным характеристикам, поведенческим функциям и т.п.). Так, с позиции качества рабочих мест в самом общем виде рынок труда можно представить в виде двух основных его сегментов: рынка квалифицированных и низкоквалифицированных рабочих мест. В первом сегменте сосредоточены рабочие места, требующие квалифицированной подготовки определенного уровня. На них, как правило, заняты работники, имеющие высшее и специальное среднее образование. Они представляют административно-управленческий персонал, инженерно-технических работников, работников с высокой и средней квалификацией. Данная группа имеет относительно высокий уровень заработной платы и определенные стабильные гарантии занятости. Второй сегмент состоит из рабочих мест, занятость на которых не требует специальной подготовки и высокой квалификации. В него входят рабочие места, рассчитанные на квалифицированных рабочих, работников сферы обслуживания, служащих. Для этого сегмента характерны более низкий уровень оплаты труда и меньшие гарантии занятости.

Независимо от природы возникновения, основной отличительной рекрутинговой чертой рабочего места становится профессионально-квалификационные свойства вакансии. В основе такой дифференциации характеристик вакансий лежат требования, учитывающие уровень специализации и характер выполняемых трудовых функций, профессионально-квалификационные запросы, степень овладения компетенциями кандидатов, заполняющих вакантные рабочие места.

В настоящее время достаточно эффективным методом проведения разграничения рабочих мест по целой совокупности параметров признаков является сегментация рабочих мест. Проведенные исследования позволили разработать классификацию вакантных рабочих мест по рекрутинговым признакам в системе внутрифирменного рынка труда (табл. 15).

Сегментация вакантных рабочих мест выявляет и дополняет отличительные свойства спроса на труд, как компонента функционирующего рынка труда. Выявленные характеристики, специфические особенности рабочих мест позволяют не только определять траектории и направления, качественные параметры заявленного пула вакансий, но и позиционировать их на рынке труда.

Сегментация вакантных рабочих мест
в системе внутрифирменного рынка труда

Виды вакантных рабочих мест (спрос)	Рекрутинговые характеристики рабочих мест
Массовый	Не требует профессиональной подготовки. Достаточно опыта и навыков (грузчики, подсобные рабочие, продавцы, младший обслуживающий персонал, дворник, уборщики и т.д.)
Универсальный	Требуется минимальная профессиональная подготовка, производственный опыт по укрупненным унифицированным группам (водитель, швея, каменщик, кровельщик, сварщик и т.д.)
Специальный	Требуется не только профессиональная подготовка, но и освоение специальных навыков в конкретной сфере, конкретной трудовой деятельности (кровельщик по стальным кровлям, оператор механизированных установок, электромонтажник по силовым сетям, слесарь КИПа, слесарь по ремонту технологических установок и т.д.)
Индивидуальный	Уровень профессиональной подготовки и индивидуальность реализации трудовых функций в узкой сфере труда (машинист поточной линии формования хлебобулочных изделий, оператор механизированных и автоматизированных складов, машинист воздуходувного полуавтомата, пультащик электроплавильной печи и т.д.)
Уникальный	Высокий уровень квалификации, уникальная профессиональная подготовка, трудовые функции реализуются по индивидуальной технологии

Поскольку появление активной вакансии предполагает выведение ее на рынок труда, поэтому в процессе ее развития немаловажным становится выбор методов согласования с имеющимся предложением труда. Отбор методов поиска претендентов на вакантное место зависит в первую очередь от свойств вакансии, направлений размещения параметров спроса, сроков и ориентации поиска кандидатов [7].

Нередко сегментацию профессиональной структуры предложения рабочей силы проводят по следующим группам:

- профессии высококвалифицированного, творческого и интеллектуального труда, спрос на которые растет;
- массовые сквозные профессии межотраслевого применения стабильного спроса: потребность производства в этих работниках определяется тенденциями экономики;
- непривлекательные профессии тяжелого, малоквалифицированного ручного и вредного труда, не соответствующие социально-культурным и психофизическим требованиям современной рабочей силы. До сих пор они характеризовались острым дефицитом кадров и низким качеством трудового потенциала;

- профессии, потребность производства в которых падает в результате структурной и технологической перестройки, и высвобождающиеся работники должны пройти переподготовку и переквалификацию;
- непрестижные и малооплачиваемые профессии.

Между тем, такого рода сегментирование рынка труда по признакам предложения, не всегда дает возможность определить характеристики всей совокупности и емкости рынка труда. Это связано с тем, что рынок труда может быть отсегментирован и по признакам более качественного характера.

5.3. Первичный и вторичный рынок труда

Большинство исследователей приходят к выводу о двойственности современного рынка труда, где функционируют по крайней мере два неконкурирующих друг с другом рынка труда или два сегмента единого рынка труда. Наиболее упрощенная формула этой сегментации – наличие рынков: а) первичных (независимых и подчиненных) и б) вторичных рабочих мест и групп рабочей силы.

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

В основе сегментации на внутрифирменном рынке следует учитывать различия внутрифирменного рынка труда, предпринятые П. Доринджером и М. Пайором, которые предусматривали деление на первичный и вторичный. Первичный внутренний рынок институционально оформлен и трудовые отношения на нем носят устойчивый длительный характер. Для вторичного сектора характерны краткосрочные трудовые отношения, слабая институционализация, в частности, краткосрочных трудовых контактов, низкая заработная плата, не требующая высокой квалификации, использование ручного труда.

Сегментация рынка труда – это разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые секторы и зоны, между которыми крайне ограничено перемещение рабочей силы. Изучение сегментации рынка труда привело к созданию теории его двойственности, в которой предполагается разделение рынка труда на два сектора: первичный и вторичный.

Основные черты, характеризующие тот и другой рынки труда, автором сведены в табл. 16.

Таблица 16

Основные особенности первичного и вторичного рынков труда

№	Характеристики	Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
1	Уровень оплаты труда	Высокий	Низкий
2	Важнейшие зарплатообразующие факторы	Должность, стаж, квалификация, мера ответственности	Выработка, дисциплинированность
3	Специфика систем заработной платы	Высокая доля единовременных выплат, индивидуальный характер оплаты труда	Ведущая роль основной заработной платы, коллективная форма оплаты труда
4	Содержание труда	Творческий, высококвалифицированный труд	Исполнительский, рутинный труд
5	Условия труда	Хорошие	Плохие
6	Степень ответственности за конечные результаты производства	Высокая	Низкая
7	Поддержка со стороны профсоюзов	Большая	Слабая
8	Характер занятости	Стабильный	Прерывный
9	Особенности рабочего времени	Нормальная или ненормированная продолжительность рабочего дня, недели, года	Неполный рабочий день, неделя; сезонная и временная работа
10	Продолжительность трудовых контрактов	Долгосрочная	Краткосрочная
11	Развитость нормирования труда	Низкая	Высокая
12	Доля женщин, молодежи, людей предпенсионного возраста, других лиц, особо нуждающихся в социальной защите	Низкая	Высокая
13	Степень социальной защищенности	Высокая	Низкая
14	Объем вложений в образование и профессиональную подготовку	Большой	Малый
15	Возможности продвижения по службе	Широкие	Ограниченные
16	Степень участия работников в управлении производством	Высокая	Низкая

Критериями распределения работников по секторам служат уровень квалификации работника и сложность его замены для работодателя. Вторичный рынок труда не требует от работников специальной подготовки и особой квалификации (официанты, прислуга, неквалифицированные и сезонные рабочие, младший обслуживающий персонал, низшие категории служащих и т.п.). На первичном рынке труда работники, напротив, обладают квалификацией, требующей продолжительной подготовки (обучения, опыта) (табл. 17). Этот сектор включает рабочие места – независимые (специалисты с высшим и средним специальным образованием, менеджеры и администраторы, высококвалифицированные рабочие) и подчиненные (техники, рабочие средней квалификации, административно-вспомогательный персонал).

Таблица 17

Основные особенности первичного и вторичного рынков труда

Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
Стабильная занятость и надежность положения работника	Велика текучесть кадров и нестабильна занятость
Высокий уровень заработной платы (зависит прежде всего от должности, стажа, квалификации, меры ответственности)	Низкий уровень заработной платы (зависит от выработки, дисциплинированности), развито нормирование труда
Хорошие условия труда	Плохие условия труда
Творческий характер труда; нередко участие в управлении производством	Труд исполнительский, рутинный
Наличие хороших шансов на продвижение	Слабые шансы на продвижение
Использование прогрессивных технологий, требующих высокой квалификации работников	Технология производства примитивна и трудоемка
Соблюдение справедливости, трудовых правил	Своеволие начальства
Премии, доплаты, участие в прибылях	Ведущая роль основной заработной платы
Гарантия занятости на перспективу	Высокая текучесть кадров; их увольняют в первую очередь
Удобные дни и часы работы	Жесткий график; часто неполный рабочий день (неделя); сезонная или временная работа
Льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.)	Низкая социальная защищенность
100-процентная оплата больничных листов и отпусков Гарантированное пенсионное обеспечение	На них стараются сэкономить
Обучение и переквалификация за счет предприятия (в том числе и в рабочее время)	Простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте
Членство в профсоюзах, клубах и т.п.; часто высокий статус	Отсутствуют профсоюзы; статус низок

Черты, присущие первичному и вторичному рынкам труда, взаимосвязаны. На первичном рынке фирмы вынуждены повышать эффективность, чтобы

компенсировать высокие издержки на заработную плату; появляется необходимость в наукоемких технологиях, что делает целесообразным повышение квалификации работников.

На вторичном рынке труда у работников низкие заработки и производительность труда, нет особых стимулов для повышения квалификации; работодатель не осуществляет инвестиций в их профессиональное обучение и у него нет причин для сокращения высокой текучести кадров, тем более что она позволяет снизить затраты на социальный пакет, а также мешает объединению рабочих в профсоюзы.

Кроме того, исходя из сегментации рынка на «ядро» и «периферию», следует учитывать и различную для них кадровую политику, т.е. она должна быть дифференцированной [52, с. 38] (табл. 18).

Таблица 18

Связь сегментов рынка труда и кадровой политики предприятия

Элементы кадровой политики	«Периферия» ВРТ	«Ядро» ВРТ
Основа стратегии	Определяющая роль запасов	Определяющая роль потоков
Зарботная плата	Равновесная переменная рынка, адаптированная к организации	Переменная организации, адаптированная к внешнему рынку труда
Положение работника на внешнем рынке труда	Высокая степень конкуренции	Дефицит работников
Набор персонала	Осуществляется массово	Индивидуальный наем

Исследователи института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) не ограничились рамками фирмы и рассматривают поведение четырех сегментов «внутренней» занятости: ключевого, индустриального, профессионального и маргинального [21, с. 113]. «Ключевой сегмент лучше приспособлен к тому, чтобы защищать свои позиции внутри предприятия и способен контролировать «вход» в свой сегмент. Однако из-за специфического для предприятия квалификации и возраста имеет небольшие перспективы на внешнем рынке труда...» [21, с. 113]. С данной позицией нельзя согласиться, так как в данный сегмент входят руководители разного уровня, а деятельность и определенный интерес со стороны кадровых агентств, службы занятости определяет спрос на данный сегмент, что естественно серьезно укрепляет позиции представителей сегмента на внешнем рынке труда. «Индустриальный сегмент – это рабочие, у которых низкая квалификация, часто специфическая для предприятия, они укрепили свои позиции на основе продолжительной работы и преданности предприятию, а также с помощью сети социальных связей. У них низкий уровень добро-

вольной мобильности из-за слабых возможностей на внешнем рынке, но они получают низкую зарплату, привязаны к рабочему месту, не имея самостоятельности в выполнении трудовых функций. Эта категория включает большинство женщин, в особенности служащих, а также молодых рабочих. Они чаще, чем другие категории персонала, отправляются в административные отпуска и увольняются по сокращению штатов, поскольку они не склонны к добровольному уходу с предприятия.

У работников, принадлежащих к профессиональному сегменту, высокая, хотя и не характерная для предприятия, квалификация. Эта группа имеет более сильные позиции на рынке труда, так как в данную группу входят вспомогательные рабочие и специалисты.

Маргинальный сегмент – самая нестабильная группа, состоящая из низкоквалифицированных рабочих с высокими показателями текучести и низким уровнем дисциплины. Они постоянно ищут более высоких заработков, переходя с предприятия на предприятие, не привязываясь к месту работы, и потому не успевают завязать прочных социальных связей.

Ключевым и профессиональным сегментом в основном интересуются кадровые агентства при поиске персонала, вместе тем при поиске работы все сегменты данного рынка могут в свою очередь представлять устойчивый интерес со стороны кадровых агентств и службы занятости. Решающее значение при поиске работы имеет спрос на определенных представителей сегментов [21, с. 131].

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

- рынок, охватывающий быстрорастущие наукоемкие производства и отрасли сферы услуг с гораздо меньшим средним уровнем концентрации и смешанной в квалификационном отношении рабочей силой;

- рынок в старых, традиционных секторах экономики, бывших в недавнем прошлом главными.

Новые структурные сдвиги в экономике и совокупной рабочей силе обуславливают изменение традиционных подходов к выделению сегментов рынка труда. Адекватный меняющимся условиям тип сегментации будет охватывать быстрорастущее наукоемкое производство, развивающиеся отрасли сферы услуг со смешанной в профессионально-квалификационном отношении структурой занятости и меньшей концентрацией рабочей силы и сегмент рынка с традиционными формами занятости. Особый сегмент рынка формируется в связи с использованием высококвалифицированных специалистов (научных работников, системных аналитиков, профессионалов в области информации и др.). Важной особенностью этого сегмента является то, что часть его работников может работать

без физического перемещения к месту работы, используя современную сеть коммуникаций информационной экономики. Распространение гибких форм занятости приводит к сегментации рынка труда в соответствии с множеством категорий наемных работников и т.д.

Вопросы для самопроверки и обсуждения

1. В чем заключаются разновидности рынка труда?
2. Дайте определение внешнего рынка труда.
3. В чем особенность внутреннего рынка труда?
4. Охарактеризуйте цели сегментации рынков труда.
5. Какие признаки лежат в основе сегментации рынка труда?
6. Каковы особенности сегментирования предложения на рынке труда?
7. Каковы особенности сегментации спроса рабочей силы на рынке труда?
8. Какие характерные особенности сегментации отдельных объектов рынка?
9. Какие сегменты выделяются в развитых странах мира?

Глава 6. Конкурентоспособность на рынке труда

Основные цели и задачи изучения главы. При изучении темы следует определить сущность конкурентоспособности на рынке труда. Немаловажным является выявление признаков конкурентоспособности. Следует установить количественные и качественные параметры конкурентоспособности рабочей силы. Актуально рассматривать конкурентоспособность на различных уровнях. Необходимо конкретизировать критерии и обстоятельства формирования конкурентоспособности на индивидуальном уровне. Важно выявить условия базовых параметров конкуренции на рынке труда. Следует рассмотреть особенности конкурентоспособности персонала на уровне хозяйствующих единиц. Выяснить факторы внешней и внутренней среды, воздействующих на уровень конкурентоспособности персонала. Принципиальное значение имеет генерирование параметров конкурентоспособности персонала. Необходимо зафиксировать отдельные элементы конкурентоспособности рабочей силы на региональном рынке труда.

Структура изложения главы

1. Выявить определение конкурентоспособности на рынке труда.
2. Определить основные концепции рассмотрения конкурентоспособности на рынке труда.

3. Стадии и этапы идентификации конкурентоспособности на личностном уровне.
4. Формирование конкурентоспособности на индивидуальном уровне.
5. Параметры конкурентоспособности на уровне организационных единиц.
6. Направления и условия развития корпоративной конкурентоспособности персонала.
7. Характеристики конкурентоспособности рабочей силы на региональном уровне.

6.1. Сущность и понятие конкурентоспособности на рынке труда

Развитие инновационных процессов в России связано в первую очередь с повышением конкурентоспособности человеческих ресурсов, которые являются важнейшим фактором научно-технических нововведений, решающим условием выживания и процветания большинства предприятий. В настоящее время признается, что достаточно стабильным фактором эффективности современной организации является конкурентоспособность ее персонала.

Литературные источники по проблемам управления человеческими ресурсами свидетельствуют, что термин «конкурентоспособность» относительно человека как субъекта социально-экономической сферы является достаточно распространенным.

Часто характеризуя рынок труда как органический элемент рыночной экономики, связывают с механизмом спроса и предложения рабочей силы. Поэтому выделяют конкуренцию работодателя за квалифицированную рабочую силу, с одной стороны, и конкуренцию работников за рабочие места, с другой. Действительно, процессы конкуренции на рынке труда связаны с занятостью. Причем занятость выступает результатом конкуренции на рынке труда за конкретное рабочее место между аналогичными работниками-претендентами и взаимодействие, и оценки его работодателями, нуждающимися в данных работниках [11, с. 189–195].

Рынок труда, выполняя стимулирующую функцию, побуждает работников повышать качество своей рабочей силы, стремится получить выгодное и привлекательное рабочее место, с одной стороны, и, с другой, удовлетворить потребность работодателя в найме более квалифицированного и образованного работника на имеющиеся вакантные рабочие места. «Именно рыночный механизм конкуренции за рабочие места как конкретная форма выражения механизма спроса и предложения, и взаимодействия основных субъектов рынка труда выступает силой, в результате действия которой определяются условия найма, заработная плата и условия занятости. Поэтому важным фактором, определяющим

и формирующим конкурентоспособность, следует считать условия найма работника и труда» [11, с. 189–195].

Поэтому считается, что конкурентоспособность определяется как совокупность свойств товара, услуги, субъекта рыночных отношений, выступающих на рынке наравне с присутствующими аналогичными товарами, услугами и конкурирующими субъектами рыночных отношений. Поэтому в основе конкурентоспособности на рынке труда, лежат функциональные качества рабочей силы. Кроме того, конкурентоспособность работника означает его выгодные отличия от других работников по степени и затратам удовлетворения потребностей в труде.

В настоящее время сложилось достаточно много определений «конкурентоспособность на рынке труда» (табл. 19).

Таблица 19

Подходы исследователей к категории
«конкурентоспособность на рынке труда»

Авторы	Содержание
Сотникова С.И., Маслов Е.В., Глазырин С.Ю.	Выделяют конкурентоспособность на эгоуровне, на микроуровне, на макроуровне. Конкурентоспособность работника (эгоуровень) – это способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в реализацию организационных целей. Конкурентоспособность персонала (микроуровень) – определяется конкурентоспособностью отдельных работников и их групп и в значительной мере зависит от механизма функционирования человеческого ресурса в производственном процессе. Конкурентоспособность трудовых ресурсов – комплексная характеристика трудоспособного населения, определяющих успех участия в трудовом процессе
Сотникова С.И.	Конкурентоспособность человеческих ресурсов – это созидательные компетенции и свойства труда, которые создают для экономического субъекта (страны, региона, организации, домохозяйства, работника) определенное превосходство над человеческими ресурсами субъектов-конкурентов при достижении бизнес-целей
Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А.	Конкурентоспособность выпускников вузов – степень полезности качественных характеристик выпускников вузов на рынке труда для потенциального покупателя (работодателя), определяющая возможность претендентов на качественные рабочие места и выдерживать конкуренцию по сравнению с другими субъектами на данном рынке – в широком смысле; это целостное понятие, представляющая собой неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых составляющих его элементов, выражающее внутреннюю готовность выпускника к профессиональной деятельности и выполнению трудовых функций в какой-либо конкретной сфере деятельности отвечающее требованиям работодателя – в узком смысле

Авторы	Содержание
Ваховский В.В.	Конкурентоспособность определяет как совокупность свойств товара, услуги, субъекта рыночных отношений, выступающих на рынке наравне с присутствующими субъектами рыночных отношений. В основе конкурентоспособности лежат функциональные качества рабочей силы. Конкурентоспособность работника означает его выгодные отличия от других работников по степени и затратам удовлетворения потребности в труде
Озерникова Т.Г., Даниленко Н.Н., Кравцевич С.В.	Конкурентоспособность работника – это комплексная сравнительная характеристика работника, определяющая его сравнительные позиции на внутреннем и внешнем рынке труда по отношению к другим работникам с учетом временного периода. Выделяют основные свойства: принадлежность; вербализуемость; квантифицируемость; субстанциональность; комплексность; компаративность

Анализ подходов указывает, что исследователи обращают внимание при изучении глобальной, национальной, региональной конкурентоспособностей на трудовые ресурсы, персонал, работников и т.д. Более углубленное исследование конкурентоспособности на рынке труда выявило отсутствие единого подхода. Выявлен широкий и узкий подход. Авторами выделяются конкурентоспособность характеристик индивидуальной рабочей силы, работника в организации или характеристика работника как части населения определенной территории.

Но следует учитывать, что конкурентоспособность проявляется на рынке труда, и можно выделить в данном процессе несколько этапов. Во-первых, формирование конкурентоспособной рабочей силы осуществляется на индивидуальном уровне. В основе реализации данной фазы формируются профессионально-квалификационные характеристики, происходит овладение компетенциями, которые необходимы для реализации товара рабочей силой. Во-вторых, базовый уровень конкурентоспособности индивидуальной рабочей силы проявляется на конкретном рынке труда в конкурентной борьбе за наиболее выгодные и оптимальные рабочие места. Процесс реализации спроса на локальном или региональном рынке труда основан на принципах конкурентоспособности. В-третьих, на уровне внутрифирменного рынка труда осуществляется конкуренция в рамках формирования карьерных устремлений.

Между тем авторы, которые останавливаются на анализе понятия конкурентоспособности на рынке труда, далеко не однозначны в своих формулировках. Зачастую в качестве синонима понятию «конкурентоспособность человека как субъекта экономической жизни» используются термины «конкурентоспособность работника», «конкурентоспособность персонала», «конкурентоспособный трудовой потенциал», «конкурентоспособность рабочей силы», «конкурент-

тоспособность трудовых ресурсов», «конкурентоспособность потенциала управленческого работника и персонала», а также «конкурентоспособность рабочего, специалиста и менеджера». Попробуем разобраться.

Как подчеркивают многие исследователи, конкурентоспособность на рынке труда – понятие относительное, поскольку рынок труда неоднороден и может быть структурирован на сегменты, различающиеся степенью рыночной потребности в функциональном качестве труда, уровнем уникальности качества рабочей силы, а также особенностями потребительского спроса на рабочую силу [54, с. 95–107].

Анализ используемых в отечественной литературе трактовок конкурентоспособности человека как субъекта экономической жизни позволяет выделить два основных концептуальных направления, которые раскрывают несколько иные точки зрения на объект конкурентоспособности на рынке труда, формы его организации.

Первое направление предполагает количественные и качественные параметры рабочей силы как товара. При этом подчеркивается, что в качестве субстанции конкурентных преимуществ на рынке труда рассматривают рабочую силу, трудовой потенциал, управленческий потенциал, человеческий капитал. Поэтому конкурентоспособность на рынке труда рассматривается как специфический вид товарной конкурентоспособности, который определяется потребительской стоимостью реализуемого товара, его качественной определенностью. Тем самым, часто отождествляются конкурентоспособность персонала с качеством рабочей силы (квалификация, профиль подготовки, возраст, пол и т.п.) и для определения меры конкурентных преимуществ на рынке труда сопоставляют некоторые интегральные характеристики для разных групп и сегментов конкурирующей рабочей силы.

Между тем уровень развития качественных характеристик рабочей силы, позволяющий «конкурировать», «состязаться», претендовать на «качественные», «престижные», «хорошие» и т.п. рабочие места, – это не конкурентоспособность, а один из показателей, характеризующих качество функционирующей рабочей силы.

Кроме того, качественные характеристики рабочей силы во многом обуславливаются нуждами и потребностями ее носителя, а не формируются в той мере, в какой это необходимо для функционирования предприятия, экономики в целом. В связи с этим правомернее говорить о качестве труда, т.е. о степени соответствия характеристик трудовой деятельности работников требованиям, предъявляемым к качеству выполнения работы. Следует учитывать, что конкурентоспособность на рынке труда обусловлена не только качественными ха-

рактиками рабочей силы, но и условиями найма и труда. Поэтому к факторам, определяющим позицию товара «рабочая сила» на рынке труда, следует отнести: формы и виды занятости; условия занятости и труда; качество труда; имидж работника; дисциплина труда; обладание корпоративными установками; трудовое поведение; затраты на подготовку; трансакционные издержки и т.д.

Представители второго концептуального направления в качестве основополагающего принципа, определяющего специфику и конкретно-видовое содержание конкурентоспособности на рынке труда, рассматривают механизм приведения конкурентных преимуществ рабочей силы (способности к труду) в функционирующее состояние.

В качестве данного подхода лежит то, что конкурентоспособность на рынке труда обусловлена следующими критериями. Во-первых, производительными способностями человека, которые наиболее полно соответствуют требованиям, предъявляемым к качеству труда на конкретном рабочем месте. Во-вторых, социально-экономическими и производственно-техническими условиями, при которых происходит максимально эффективное использование способностей работника к данному труду. В-третьих, динамическим согласованием потребностей работника и работодателя, происходящим не в ущерб организму и интересам личности работника, организационным целям. В-четвертых, минимизацией совокупных затрат в течение периода трудовой активности работника.

Таким образом, конкурентоспособность на рынке труда не только связана с рабочей силой как таковой, но в значительной мере зависит от ее качественных характеристик. Сфера занятости определяет экономические возможности и ограничения качества труда и участия работодателя.

В силу сказанного выше субстанция конкурентоспособности на рынке труда представителями второй концептуальной схемы задается организационно-экономической формой потребляемого (используемого) товара «рабочая сила», ее качественной определенностью, благодаря чему рассматриваемая конкурентоспособность получает свое конкретное наименование: «конкурентоспособность трудовых ресурсов», «конкурентоспособность персонала», «конкурентоспособность работника». Таким образом, важно определить, по каким признакам, характеризуются объекты конкурентоспособности на рынке труда (табл. 20).

Таблица 20

Отдельные признаки объектов конкурентоспособности на рынке труда

Объект	Авторы	Признак
Выпускник	Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А.	Степень полезности качественных характеристик выпускников
Персонал	Глазырин С.Ю., Маслов Е.В., Сотникова С.И.	Свойство человеческого капитала
Работник	Даниленко Н.Н., Озерникова Т.Г.	Степень или ранг соответствия требованиям внешней среды
Человеческие ресурсы	Сотникова С.И.	Созидательные компетенции и свойства труда
Трудовые ресурсы	Ваховский В.В., Землянухина С.Г.	Функциональные качества рабочей силы 5 компонентов качества трудовых ресурсов: здоровье, интеллект, креативность мышления, квалификационно-профессиональный компонент, морально-нравственный компонент
Рабочая сила	Былков В.Г.	<i>Жесткие параметры:</i> личностные, социальные, поведенческие; <i>мягкие параметры:</i> профессионально-квалификационные, организационно-экономические, экономические

Признается, что признаками конкурентоспособности на рынке труда могут выступать и полезные качественные характеристики рабочей силы, созидательные компетенции и свойства труда, свойство человеческого капитала. Все зависит от уровня рассмотрения данной категории.

Таким образом, правомерно выделение этих трех понятий, поскольку конкурентоспособность формируется на различных уровнях:

- эгоуровне (индивидуальном, на уровне отдельного работника);
- микроуровне (корпоративном, на уровне организации, предприятия);
- макроуровне (государственном, региональном).

Итак, в качестве субъектов рассмотрения могут выступать индивидуальные представители рабочей силы, персонал предприятий и организаций, человеческие ресурсы региона или страны. Причем на каждом уровне базовые параметры имеют различное содержание и контекст (табл. 21).

Таблица 21

Сравнительная характеристика конкурентоспособности на различных уровнях

№ п/п	Разновидности конкурентоспособности	Определение	Базовые параметры
1	Личностная	Сравнительная характеристика потенциального и реального работника существующим рабочим местам работодателя	Профессионально-квалификационный уровень; опыт; здоровье

№ п/п	Разновидности конкурентоспо- собности	Определение	Базовые параметры
2	Работника	Степень способности работника выдержать конкуренцию со стороны потенциальных и реальных работников.	Профессионально-квалификационный уровень; опыт; здоровье; проявление профессионализма при осуществлении трудовой операции; проявление профессионализма при проведении кадровых процедур Конкурентоспособность работника проявляется на конкретном рабочем месте, при осуществлении рабочего процесса, при проведении кадровой политики организации..
3	Персонала	Совокупная характеристика работников, их профессиональных качеств, выраженных в человеческом капитале, и их способность приносить доход работнику, работодателю от использования	Человеческий капитал
4	Трудовых ресурсов	Комплексная характеристика конкурентных преимуществ трудовых ресурсов, на различных уровнях, и различных территориях, предоставляющая его обладателям преимущества в удовлетворении социальных, экономических, информационных, личных потребностей	Характеристика конкурентных преимуществ трудовых ресурсов

Иногда *конкурентоспособность на рынке труда* характеризуется как свойство человеческого капитала, определяющее меру удовлетворения рыночной потребности в труде. В таком понимании конкурентоспособности на рынке труда отмечают четыре концептуальных момента, которые характеризуют ее сущность:

– потребность в рабочей силе в самом общем виде определяется потребностью работодателей в труде, необходимостью *удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах*;

– категория «человеческий капитал» выражает отношения по активизации экономического ресурса «труд» *с целью получения дохода, прибыли*. Понятие «человеческий капитал» является более объемным, разносторонним, чем термины «трудовой потенциал» и «рабочая сила». Поскольку его основой является термин «капитал» – ценности, используемые для их приумножения. Человеческий капитал подобно физическому капиталу обеспечивает своему обладателю более сложную профессию, должность, доход, т.е. более высокое качество труда;

– соответствие объема и структуры человеческого капитала работника количеству и качеству выполняемого им труда устанавливается *при обмене и использовании рабочей силы*;

– инвестиции в человеческий капитал оказывают *долгосрочное воздействие на производственно-коммерческий процесс*, и их отдача распределяется на то время, пока работник занят выполнением целесообразной деятельности.

Можно утверждать, что конкурентоспособность на рынке труда – это процесс, который фиксирован на отдельном уровне и имеет конкретные стадии развития. Предпосылки проявления и протекания этого процесса зависят от целей и базовых, альтернативных условий его возникновения. Целесообразно рассматривать конкурентоспособность на рынке труда на индивидуальном, корпоративном, социально-корпоративном (структурном) уровнях (табл. 22).

Таблица 22

Стадии и условия проявления конкурентоспособности на рынке труда

Конкурентоспособность	Уровень	Приоритетные стадии	Условия проявления /цели
Личности	Индивидуальный	Формирование	Вход на рынок труда
Выпускника учебного заведения		Формирование	Вход на рынок труда
Работника / специалиста		Реализация	Неуклонный рост
Персонала	Корпоративный	Формирование Реализации и развития	Увеличение трудовой отдачи
Региона	Социально-корпоративный / структурный	Реализации развития	Повышение эффективности

Генерирование характеристик может зависеть от стадий протекания, от формирования до реализации и развития. Считается, что условия раскрытия сущности конкурентоспособности находятся в зависимости от целей и условий развития рабочей силы, как доминирующего ресурса.

6.2. Конкурентоспособность на индивидуальном уровне

Преимущественно процесс формирования и развития конкурентоспособности осуществляется на индивидуальном уровне. Поскольку под конкурентоспособностью понимается возможность получения рабочего места, удовлетворяющего потребности индивида и работодателя, поэтому субъект должен обладать

свойствами, которые бы полностью соответствовали требованиям рынка, совокупностью характеристик, определяющих более выгодные позиции конкретного человека в отдельных сегментах рынка труда.

В этой связи конкурентоспособность личности, индивида должна характеризовать потенциальные способности человека к труду, и может быть представлена собой несколько уровней возможностей: совокупность качеств, характеризующих устойчивой динамикой развитых способностей к осуществлению трудовой деятельностью; владение навыками поиска и нахождения подходящей работы, умения убедить работодателя в своих преимуществах перед другими кандидатами; соответствие качества рабочей силы требованиям рабочего места, способность удовлетворить конкретную потребность работодателя.

Опыт показывает, что система показателей конкурентоспособности личности может включать две группы параметров. Во-первых, базовые (жесткие) параметра, определяющие потенциальную и фактическую эффективность труда, т.е. показатели, связанные с социально-демографическими, психофизиологическими и мотивационными особенностями рабочей силы, а также определяющие уровень и содержание базовых знаний, умений, навыков. Во-вторых, частные (мягкие) параметры, отражают желания и предпочтения работодателей в рабочей силе и качестве труда, т.е. показатели, характеризующиеся мерой рыночной востребованности качественно определенной способности к труду, а также обусловленные возможностями обеспечения доходности труда, восприятия новой информации, приращения профессиональных знаний, самоинвестирования в человеческий капитал, потенциалом коммуникативных связей в определенном виде деятельности.

Действительно процессы конкуренции на рынке труда связаны с занятостью. Занятость выступает результатом конкуренции на рынке труда за конкретное рабочее место между аналогичными работниками-претендентами и взаимодействие, и оценки его работодателями, нуждающимися в данных работниках. Рынок труда, выполняя стимулирующую функцию, побуждает работников повышать качество рабочей силы, стремится получить выгодное и привлекательное рабочее место, с одной стороны, и, с другой, удовлетворить потребность работодателя в найме более квалифицированного и образованного работника на имеющиеся вакантные рабочие места. К примеру, В.В. Ваховский указывает на такой важный критерий во взаимодействии на рынке труда как востребованность рабочих мест, имеющих у работодателя, работниками. В связи с этим возникает необходимость выделения привлекательности того или иного рабочего места, фирмы, региона, территории для работников. «Именно рыночный механизм конкуренции за рабочие места как конкретная форма выражения механизма

спроса и предложения, и взаимодействия основных субъектов рынка труда выступает силой, в результате действия которой определяются условия найма, заработная плата и условия занятости. Поэтому важным фактором, определяющим и формирующим конкурентоспособность, следует считать условия найма работника и труда».

Данный набор параметров можно представить на рис. 19. Можно считать, что конкуренция между агентами на рынке труда – это процесс формирования своих конкурентных преимуществ с учетом улучшения параметров, с целью получения престижного рабочего места на рынке труда. При этом формируется потенциальная конкурентоспособность личности, которая преобразуется в реальную. В конечном счете *потенциальная конкурентоспособность личности* характеризует синтез таких качеств, как состояние здоровья, трудолюбие, творческое отношение к делу, четкость целей и ценностных ориентаций, способность к риску, независимость, способность быть лидером, стрессоустойчивость, стремление к непрерывному профессиональному росту, к высокому качеству конечного продукта своего труда, который может быть получен на достойном / престижном рабочем месте в системе рынка труда, когда человек занимает конкретное рабочее место.

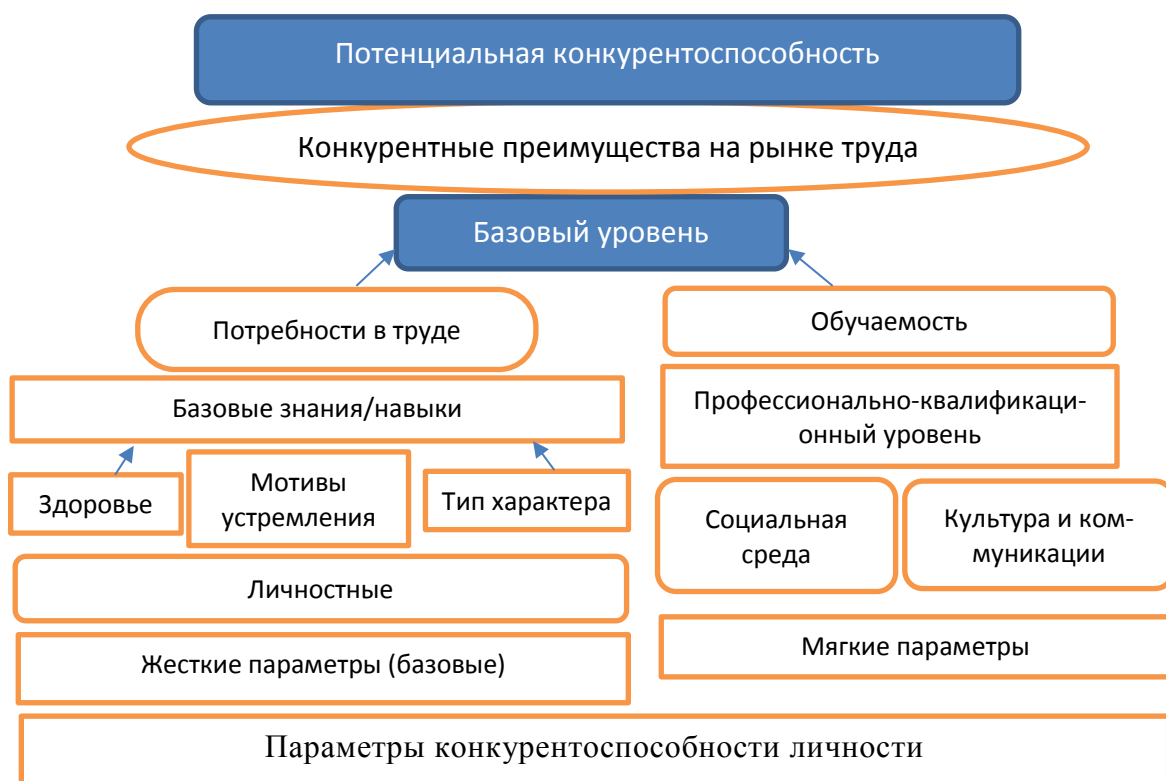


Рис. 19. Параметры конкурентоспособности личности

Это означает, что именно на рынке труда потенциальная конкурентоспособность характеризуется базовым уровнем параметров. Степень развития конкурентных преимуществ возможна на основе верификации параметров рабочей силы требованиям спроса на рынке труда. Суть данного процесса выражается в процессе сопоставления базового уровня с запросами работодателя на рынке труда. Чем выше сформированный базовый уровень, тем большая вероятность генерирования критериев необходимой, а значит и конкурентоспособной рабочей силы.

Одной из разновидностей индивидуальной конкурентоспособности является конкурентоспособность выпускников, которые реально выходят на рынок труда.

Немногие ученые уделяют внимание исследованию конкурентоспособности выпускников. Так, А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева под конкурентоспособностью выпускников вузов «понимают степень полезности качественных характеристик выпускников вузов на рынке труда для потенциального покупателя (работодателя), определяющая возможность претендовать на качественные рабочие места и выдерживать конкуренцию по сравнению с другими субъектами на данном рынке – в широком смысле; это целостное понятие, представляющая собой неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых составляющих его элементов, выражающее внутреннюю готовность выпускника к профессиональной деятельности и выполнению трудовых функций в какой-либо конкретной сфере деятельности, отвечающее требованиям работодателя – в узком смысле» [25, с. 53].

А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева при широком подходе к конкурентоспособности выпускника доминирующее внимание обращают на степень полезности качественных характеристик выпускников вузов, при узком подходе – на неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых элементов к профессиональной деятельности и выполнению трудовых функций в конкретной сфере деятельности, отвечающее требованиям работодателя. Конкурентоспособность работника формируется в процессе обучения, но реализация навыков в последующем происходит на рынке труда. В связи этим предполагается обозначение потенциальной конкурентоспособности работников. Выше исследователи рассматривали конкурентоспособность работника, персонала в зависимости от реального, фактического состояния. Напротив, формирование конкурентоспособности выпускника – это уже потенциальная конкурентоспособность работника, персонала.

Таким образом, процесс отождествления качественных параметров формирования конкурентоспособности личности устанавливается на рынке труда. Именно здесь будет получен ответ на вопрос: насколько сформированный уровень соответствует требованиям и запросам работодателя.

Вход агента в сферу занятости обозначает рассмотрение иного вида конкурентоспособности – работника, специалиста. К тому же данная стадия сопряжена с этапом использования и развития рабочей силы. Закономерно, постиндустриальная экономика, сориентированная на широкое использование и быстрое развитие высоких технологий, предъявляет новые повышенные требования к качеству рабочей силы – образовательному, профессиональному, культурному уровню работников, их нравственным и психологическим характеристикам.

Итак, характерные признаки конкурентоспособности личности, на корпоративном уровне должны принимать в расчет исходные параметры, которые задает сфера занятости (рис. 20). Генерирование конкурентных преимуществ обеспечивается существующей на уровне хозяйствующих субъектов кадровой политикой и стратегией, особенностями организационной культуры. Соотношение и видоизменение параметров можно представить на рис. 20.

В данном случае краеугольная в процессе использования и развития работников конкурентоспособность во многом зависит от кадровой политики и стратегии, корпоративной культуры, целей и стратегических установок организации.

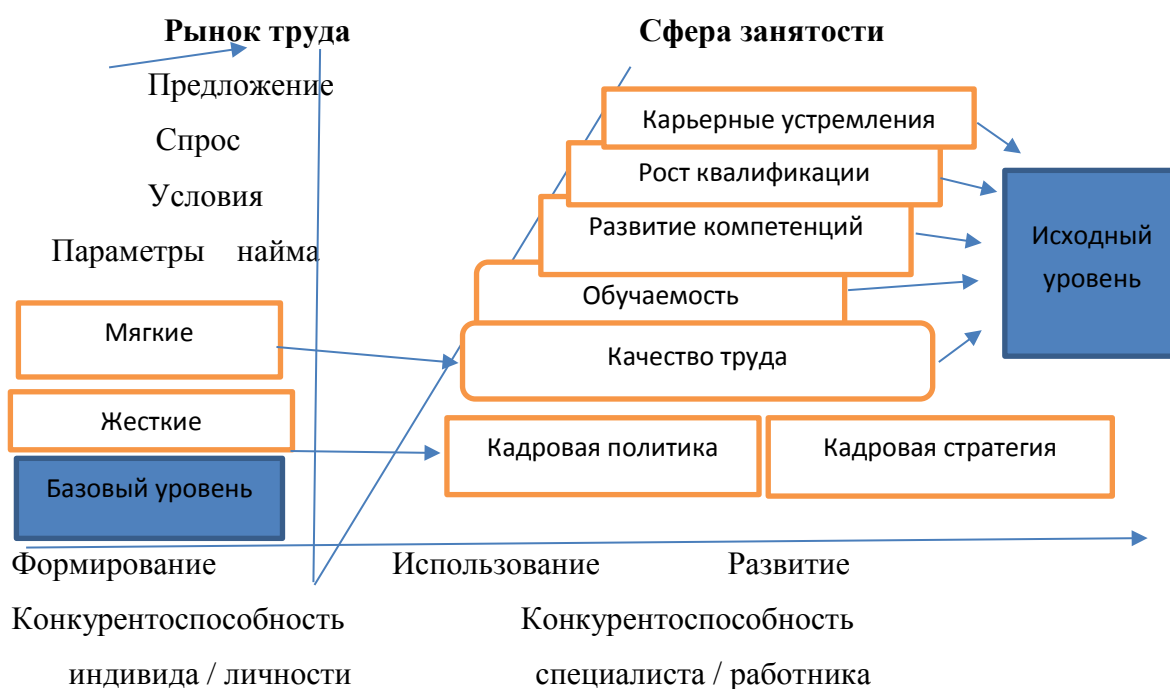


Рис. 20. Соотношение параметров конкурентоспособности на индивидуальном и корпоративном уровнях

На данном этапе в основе конкурентоспособности специалиста, работника будет исходный, сформированный уровень, который свидетельствует об участии в системе занятости. Изменение и развитие исходного уровня осуществляется под

воздействием мер кадровой политики и стратегии, которые корректируются в соответствии с целями развития организации в целом. При этом должны развиваться возможности работника выдержать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на его рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное. Это возможно на стремлении к росту индивидуальных достижений в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей, как критерий «селекции» наемных работников по уровню их потенциальной и фактической эффективности труда и способности к профессиональному развитию. В этом случае конкурентоспособность работника может быть раскрыта с точки зрения его способности удовлетворять потребности работодателей в труде с высоким уровнем трудовой отдачи. Проявляться конкурентоспособность работника может в процессе качественного выполнения производственных заданий, освоения новых видов работ, карьерного роста, проводимой оценки персонала.

В конечном счете конкурентоспособность работника это – комплексная характеристика состояния, исходного уровня и развития используемых в процессе трудовой деятельности способностей человека и его квалификации, делающих его предпочтительнее в сравнении с другими участниками трудового процесса.

Таблица 23

Направления использования и развития
конкурентоспособности работника

Конкурентоспособность работника / специалиста	Возможности проявления
Способность к индивидуальным достижениям в труде	Достижение социально-экономических целей организации Возможности достижения конкретных показателей индивидуальной эффективности
Качество рабочей силы	Выполнение функций в организационной системе
Профессиональное развитие	Постоянное повышение конкурентоспособности Профессиональный рост Овладение новыми компетенциями

Следует подчеркнуть, что конкурентоспособности работников и специалистов носят индивидуальный характер, носят относительно обособленный принцип- все зависит от возможностей самого человека в функционирующей организационной системе предприятий и организаций. То есть определяется возможности встраивания, адаптации и развития человека в социально-экономической системе организаций.

Как правило, конкурентоспособность работника (специалиста) можно определить через следующие обобщенные *параметры*:

1. Компетентностные, означающие специальность и квалификацию специалиста, объем и качество приобретенных компетенций. В данную группу можно

объединить параметры, отвечающие функциональным и эргономическим потребительским свойствам рабочей силы.

2. Личностные: социально-психологические качества личности специалиста, обеспечивающие его эффективную профессиональную деятельность.

3. Регламентирующие: соответствие всех характеристик специалиста требованиям профессиональных стандартов.

4. Экономические: соответствие количества затрат на подготовку специалиста, в том числе его собственных затрат на обучение, качеству профессиональной подготовки.

5. Социально-организационные: социальная структура потребителей – чем шире круг потенциальных потребителей услуг данных специалистов, тем больше у них возможностей для трудоустройства и тем шире диапазон требований к самим специалистам (вариативность требований в зависимости от конкретного сегмента потребительского рынка).

6.3. Корпоративная конкурентоспособность персонала

Функционируя в системе внутрифирменного рынка труда, работник включен не только в систему организационной структуры, но и в систему организационных коммуникаций. Являясь главной движущей силой организационно-технологического процесса, работник раскрывает свой потенциал исходя из поставленных работодателем целей и задач.

Конкурентоспособность персонала определяется конкурентоспособностью отдельных работников и их групп и в значительной мере зависит от механизма функционирования человеческого ресурса в производственно-коммерческом процессе. В процессе формирования и развития конкурентоспособности персонала проявляется единство экономических и социальных процессов: работодатель ориентируется на достижение своих целей (повышение конкурентоспособности организации, получение прибыли) путем наиболее полного использования конкурентных преимуществ наемных работников. А работники, в свою очередь, заинтересованы в повышении организационной конкурентоспособности в той степени, в какой они находят в ней возможность для повышения своей индивидуальной конкурентоспособности.

Следует учитывать, что конкурентоспособность персонала характеризуется взаимосвязью трех групп переменных рынка труда:

– *переменные, связанные со средой функционирования внутреннего рынка предприятия и восприятием персоналом стабильности своего существования, т.е. переменные, характеризующие особенности организационно-правовой формы и структуры предприятия, виды деятельности, особенности выпускаемой*

продукции, а также нестабильность, динамика изменений в коммерческом, налоговом и технологическом окружении предприятий;

– *переменные, связанные с человеческими ресурсами*, которые формируют внутренний рынок труда более или менее уязвимым по отношению к внешним непредвиденным изменениям (сокращение или рост потребности в рабочей силе, изменение структуры работающих, гибкость компетенции персонала, гибкость в структуре должностей и рабочих мест, степень быстроты реакции персонала на внешние возмущения, мотивация и открытость персонала внешней среде, падение/возрастание эффективности (производительности) труда, необходимость капитализации средств в персонал и в другие ресурсы, т.д.), а также определяют конкурентные преимущества персонала на внешнем рынке;

– *переменные, связанные с трудовой деятельностью*, которые характеризуются факторами, не зависящими от персонала, но влияющими на стратегию и тактику его деятельности. Эти переменные меняются эволюционно под воздействием целого ряда причин, складывающихся постепенно, а могут изменяться резко во время кризисов и под целенаправленным регулирующим воздействием. Они могут быть благоприятны для всех видов трудовой деятельности, могут быть выборочно или частично благоприятны.

Концепция поддержания конкурентоспособности персонала – это философия, идеология, стратегия и политика работодателя, ориентированная на наиболее полную реализацию преимуществ персонала как субъекта экономической жизни. Это – система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов, а также организационно-практических подходов к формированию механизма управления конкурентоспособностью наемного персонала в конкретных условиях функционирования организации.

В практике отечественных предприятий можно выделить четыре основных этапа в развитии концепции поддержания конкурентоспособности персонала по критериям доминирования «социальная цель – экономическая цель», «персонал как ресурс – персонал как социум» (рис. 21).

Суть потребительской концепции, или концепции совершенствования процесса накопления человеческого капитала, заключена в том, чтобы обеспечить наиболее полную укомплектованность рабочих мест персоналом. Численность наемного персонала изменяется в полном соответствии с изменениями объемов производства товаров или услуг. В этой связи работодателя интересует такой товар «рабочая сила», который широко доступен и предлагается по низким ценам. В основе концепции поддержания конкурентоспособности персонала лежит многопрофильная подготовка работника с ориентацией на поливалентную

квалификацию, т.е. комплекс знаний, умений, навыков выполнения работ, относящихся к разным профессиям.

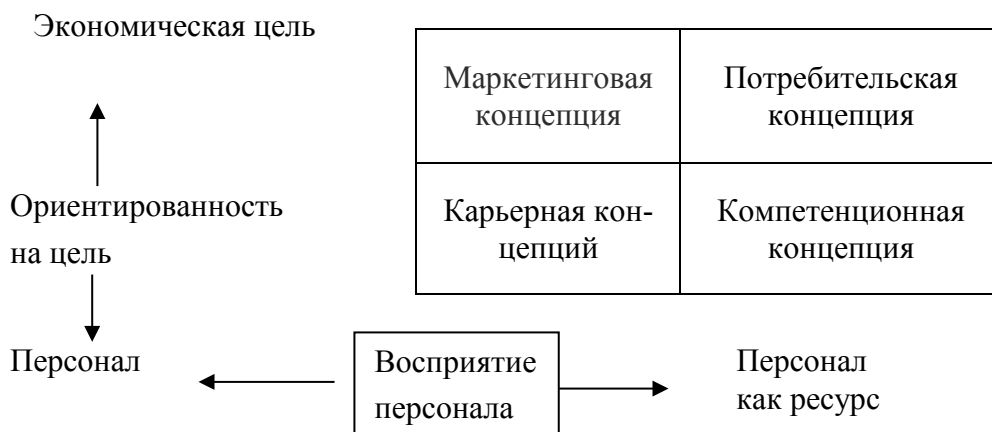


Рис. 21. Классификация концепции поддержания конкурентоспособности персонала

Компетенционная концепция, или концепция повышения качества человеческого капитала, утверждает, что собственники капитала будут благосклонны к рабочей силе, предлагающей наивысшее качество. Согласно этой концепции потребители рабочей силы ориентируются на такой товар, который в наибольшей степени соответствует высшему уровню в техническом, эксплуатационном и качественном отношениях и тем самым обеспечивает наибольшую выгоду для организации. Работодатель направляет усилия на создание и формирование высококвалифицированной рабочей силы и ее непрерывное совершенствование. «Когда компетенция сотрудников растет, увеличивается производительность, появляется больше инноваций, повышается концентрация усилий, прилагаемых к тому, что действительно важно, больше людей начинают работать на тех участках, которые являются критическими для успеха организации».

Согласно компетенционной концепции поддержания конкурентоспособности, работодатель ориентирован на: изменения и приведение квалификации своих работников в соответствие с требованиями изменившейся трудовой нагрузки; поддержание и стимулирование использования различных гибких стратегий занятости, оплаты труда и вознаграждения. В частности, организация настойчиво предлагает свою цену рабочей силы, чтобы привлечь и удержать наемных работников, поскольку «когда работники уходят из организации – на один день или навсегда, – компетенция уходит вместе с ними».

*Карьерная концепция, или концепция стимулирования использования **возрастающего человеческого капитала** основана на убеждении, что если предо-*

ставить персоналу право самостоятельно решать вопрос о накоплении своего человеческого капитала, развитии своей компетенции, то предложение потребительского выбора может остаться неизменным или даже ухудшиться. Работодатели, ориентированные на данную концепцию поддержания конкурентоспособности персонала, интенсифицируют свои усилия на стимулирование предложения рабочей силы, причем такого предложения, которое в наибольшей степени удовлетворяет потребности рынка в материальных, духовных благах и услугах, дает возможность их производства с наименьшими экономическими, экологическими и социальными издержками.

Традиционная маркетинговая концепция, или концепция эффективности удовлетворения желаний и предпочтений работодателя, опирается на то, что критерием оптимизации стратегии потребления рабочей силы является прибыль (убытки) от процесса соединения способности к труду с капиталом и природными ресурсами. Именно прибыль (убытки) позволяет выбрать лучшие способы ведения производства, отказаться от менее эффективных, стимулировать процессы перемещения ресурсов в сторону максимально эффективного их применения, разорить предприятия, осуществляющие подобные трансформации в неправильно выбранном направлении. Эта концепция поддержания конкурентоспособности персонала позволяет оперативно реагировать на изменения требований производства к профессионально-квалификационной структуре совокупной рабочей силы, обеспечивать соответствие человеческого капитала повышению функционального качества труда.

Современная концепция поддержания конкурентоспособности персонала означает подчинение всех аспектов деятельности по достижению конкурентных преимуществ на рынке труда удовлетворению рыночной потребности в товарах и услугах наилучшим способом. Высокая эффективность деятельности профессионалов в организации достигается созданием рационального управления их возможностями. Современная концепция носит системный характер и базируется на основных принципах развития человеческого ресурса в мировой экономике, на учете факторов и проблем, которые сдерживают повышение конкурентоспособности этого ресурса. Факторами, позволяющими достичь максимального эффекта на рынке труда в целях наиболее полного удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах, являются объем и структура корпоративной компетенции, длительность жизненного цикла, мера совокупных затрат на рабочую силу, уровень и динамика эффективности труда персонала (рис. 22).

Итак, конкурентоспособность персонала определяется конкурентоспособностью отдельных работников и их групп и в значительной мере зависит от механизма функционирования человеческого ресурса в производственном про-

цессе. Факторы, влияющие на характер и содержание трудового потенциала организации, включают социально-экономические, территориальные, организационные, индивидуальные.

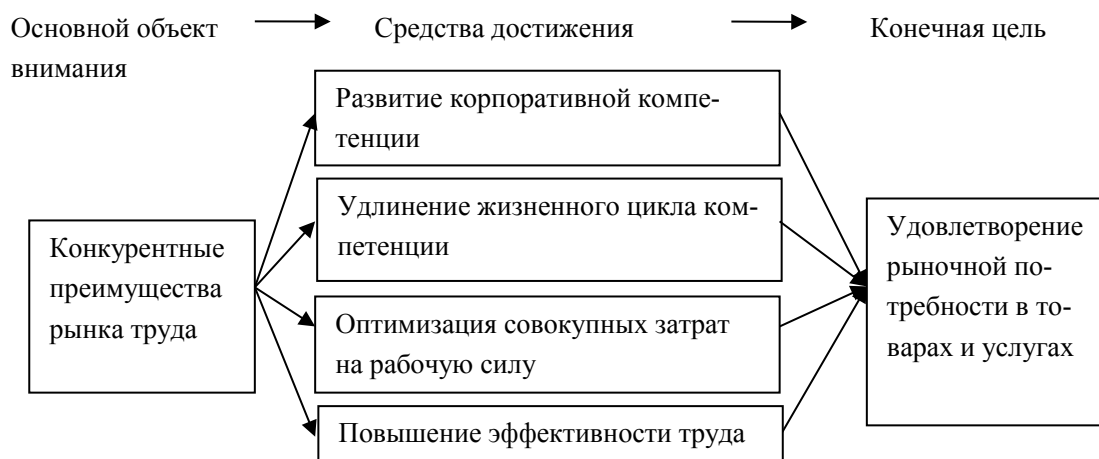


Рис. 22. Современная концепция поддержания конкурентоспособности персонала [30]

Конкурентоспособность персонала можно представить, как свойство человеческого капитала приносить регулярный доход в течение определенного времени, то есть отдача инвестиций в человеческий капитал. Существенным свойством проявления конкурентоспособности персонала является реализация на рынке труда, но существуют и другие формы проявления.

6.4. Конкурентоспособность трудовых ресурсов (человеческих ресурсов)

Конкурентоспособность трудовых ресурсов – комплекс характеристик трудоспособного населения, определяющих успех его участия в социально-экономической деятельности той или иной территории. Конкурентоспособность трудовых ресурсов характеризуется выгодными отличиями совокупной рабочей силы по степени и по затратам удовлетворения рыночной потребности в труде территории (региона, страны).

Обращая внимание на конкурентоспособность трудовых ресурсов, исследователи указывают на комплекс характеристик преимущественно трудоспособного населения совокупной рабочей силы по степени и по затратам удовлетворения рыночной потребности в труде. Тем самым авторы все-таки подходят к использованию категории «конкурентоспособность» с позиции удовлетворения потребности как индивидуальной, коллективной на уровне организации, предприятия и макроэкономической на уровне региона. То есть с позиции спроса на

рынке труда. Стоит отметить, что в определении «конкурентоспособность трудовых ресурсов» авторы считают, что имеются отличия рабочей силы одной территории от развития рабочей силы конкурентной территории. То есть исследователи этим самым свидетельствуют, что от развития рабочей силы зависит преимущественное развитие территории.

Профессор С.И. Сотникова указывает на важность в условии формирования действенной системы национальной инновационной экономики рассмотрения понятия «конкурентоспособность человеческих ресурсов» [54], под которой понимаются созидательные компетенции и свойства труда, которые создают для экономического субъекта (страны, региона, организации, домохозяйства, работника) определенное превосходство над человеческими ресурсами субъектов-конкурентов при достижении бизнес-целей. С.И. Сотниковой указываются ограничения, обусловленные привлечением человеческого ресурса, поскольку преимущества человеческих ресурсов полностью или частично незаменимы. Критериями конкурентоспособности человеческих ресурсов являются: ценность, редкость, невозпроизводимость и незаменимость. В связи с этим экономическому субъекту, с целью возрастания конкурентного преимущества над конкурентами, необходимо приумножать конкурентные преимущества человеческих ресурсов посредством инвестирования и активизации их экономической деятельности. Под конкурентоспособностью человеческих ресурсов С.И. Сотникова понимает систему активов экономической ценности человеческих ресурсов, включающая качество, компетенции, жизненный цикл и затраты на труд [54].

Проблема распределения трудовых ресурсов в соответствии со спросом и предложением в настоящее время является наиболее актуальной. Важным условиям в связи с этим становится формирование и использование *конкурентоспособных трудовых ресурсов*.

Саратовские ученые во главе с профессором С.Г. Землянухиной указывают, что конкурентоспособность трудовых ресурсов имеет формы проявления не только на рынке, но и в процессе использования рабочей силы. То есть рассматривают в зависимости от стадий воспроизводства. «К формированию конкурентоспособности трудовых ресурсов причастны и другие фазы воспроизводства человеческих ресурсов [27]. **Воспроизводство человеческих ресурсов** – это непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение трудовой квалификации людей, обеспечение роста их образовательного и профессионального уровня, распределение рабочей силы по сферам приложения общественного труда, отраслям хозяйства и регионам страны, а также использование рабочей силы в процессе труда. Без восстановления и поддержания физических и умственных спо-

способностей человека немислима его конкурентоспособность, также и такие процессы, как приобретение, поддержание и повышение квалификации людей, обеспечение роста их образовательного и профессионального уровня, которые формируют конкурентоспособность и являются ее элементами» [27].

Следовательно, авторы выделяют следующие элементы конкурентоспособности, а именно: приобретение, поддержание, повышение квалификации, что способствует росту образовательного и профессионального уровня. Авторы указывают на отдельные недостатки в подходах к определению конкурентоспособности трудовых ресурсов. В определениях конкурентоспособности обращается внимание на соответствие характеристик трудовых ресурсов требованиям работодателей, а именно удовлетворять потребности работодателей в труде наилучшим образом, или соответствовать требованиям работодателей определенной территории. Этим самым, как справедливо указывают исследователи, трудовые ресурсы сводятся только к наемным работникам. Поскольку к категории занятых относятся предприниматели, это дает основание для включения их в состав трудовых ресурсов при определении конкурентоспособности. **Конкурентоспособность трудовых ресурсов** понимается как теоретическое выражение совокупности трудовых отношений, которые могут быть классифицированы в зависимости от субъектов, от фаз воспроизводственного процесса. Субъектом этих отношений всегда выступают трудовые ресурсы, но в зависимости от уровня рассмотрения они предстают как отдельный работник, персонал предприятия и организации, и так трудовые ресурсы региона или страны в целом. Авторы выделяют следующие разновидности конкурентоспособности трудовых ресурсов, а именно: конкурентоспособность личности, конкурентоспособность специалиста, конкурентоспособность работника, конкурентоспособность персонала и конкурентоспособность трудовых ресурсов. Рассмотрим позицию авторов.

Конкурентоспособность трудовых ресурсов – это обладание таким свойством, которые создают возможность людей с помощью сформированного набора конкурентных преимуществ отстаивать свои интересы, чтобы максимально возможно удовлетворить свои потребности. Конкурентные преимущества трудовых ресурсов представляют собой элементы конкурентоспособности, это свойство и характеристики, которые присущи для трудовых ресурсов на том или ином уровне. Наследственные и приобретенные индивидуальные качества человека, трудовых ресурсов становятся конкурентными преимуществами, когда индивидум вступает в определенные отношения на рынке труда. Только в процессе участия в функционировании рынка труда, конкуренции с другими участниками рынка индивидуальные характеристики рабочей силы могут выступать в качестве конкурентных преимуществ.

Классификации конкурентоспособности

Основание классификации	Виды конкурентоспособности
Особенности рыночной потребности в том или ином качестве труда	Устойчивая Временная (полуустойчивая) Неустойчивая
Характер потребительского спроса на рабочую силу	Явная Латентная Иррациональная
Особенности кадровой стратегии и кадровой политики	При найме При продвижении на вышестоящую должность При зачислении в резерв на руководящую должность При стимулировании труда При обучении
Характер мобильности	Внутриорганизационная Внешняя конкурентоспособность (внутрипрофессиональная, межпрофессиональная, физическая)

Факторы, которые имеются на глобальном, федеральном, региональном, местном уровнях, на уровне организаций и внутриорганизационном непосредственно оказывают влияние на осуществление трудовой функции работников и на их количественный и качественный состав. Влияние процессов глобализации и развитие информационных технологий позволили развиваться трудовым отношениям, независимо от места нахождения организации, осуществлять поиск необходимых сотрудников по всему миру. Кроме того, в данных уровнях как правило, выявляется неравномерность в распределении экономических ресурсов, среди которых трудовые ресурсы являются важными.

Вопросы для самопроверки и обсуждения

1. Какие основные подходы к определению конкурентоспособности на рынке труда имеются?
2. Какие признаки характеризуют конкурентоспособность на рынке труда?
3. На каких уровнях необходимо рассматривать конкурентоспособность на рынке труда?
4. Какие стадии и условия проявления конкурентоспособности на индивидуальном уровне?
5. Определите набор параметров конкурентоспособности личности.
6. Как проявляется конкурентоспособность персонала?
7. В чем особенность корпоративной конкурентоспособности?
8. Какие направления развития конкурентоспособности персонала?
9. В чем особенность конкурентоспособности трудовых ресурсов?
10. Какие виды конкурентоспособности рабочей силы?

Глава 7. Социально-экономические особенности безработицы

Основные цели и задачи изучения главы. Необходимо выявить основные определения безработицы. Следует учитывать, что безработица выступает не только как социально-экономическое явление, но и как учетная единица. Краеугольным вопросом является определение факторов, которые формируют безработицу. Совокупность факторов, воздействующих на появление безработицы. Актуально изучить доминирующие условия протекания безработицы. Следует учитывать, что разновидности безработицы связаны с факторами появления безработицы. Принципиальное значение имеет определение естественного уровня безработицы. Необходимо выявить особенности фрикционной, структурной и циклической безработицы. Конкретизации подлежит социально-экономические последствия безработицы.

Структура изложения главы

1. Сущность безработицы как социально-экономического явления.
2. Факторы, влияющие на появление безработицы.
3. Причины появления безработицы.
4. Закономерности изменений в масштабах безработицы.
5. Безработица как учетная единица.
6. Виды и формы безработицы.
7. Социально-экономические последствия безработицы.

7.1. Сущность и социально-экономическое содержание безработицы

Термин «безработица» впервые появился в Британской энциклопедии в 1911 году. В дальнейшем данный параметр социального положения не занятых в производстве употреблялся в 1915 году в отчете Министерства труда США. В настоящее время безработица присутствует во всех странах мира в разных объемах, формах, продолжительности.

Оценка уровня безработицы является важнейшей характеристикой рынка труда, поскольку позволяет анализировать динамику и распределение трудового фактора, а также проследить изменения в равновесии спроса на рабочую силу и предложения трудовых услуг.

Часто безработица представляет собой сложное социально-экономическое явление. **Безработица** – это экономическое явление, отражающее несоответствие между предложением рабочей силы на рынке труда и спросом на нее как в количественном, так и в качественном отношении [16]. К примеру, П.Э. Шлендер считает, что безработица – это социально-экономическое явление, при кото-

ром часть рабочей силы (экономически активное население) не занято в производстве товаров и услуг. Безработица выступает как вынужденная незанятость, возникающая вследствие постоянного нарушения равновесия между предложением рабочей силы и спросом на ней как на интегрированном рынке труда, так и в его различных сегментах [49].

Н.А. Волгин определяет, что безработица – это такое социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не может применить свою рабочую силу [45]. Поэтому можно считать, что безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы не занята в производстве товаров и услуг. Безработица выступает как вынужденная незанятость, возникающая вследствие постоянного нарушения равновесия между предложением рабочей силы и спросом на ней как на интегрированном рынке труда, так и в его различных сегментах.

Кроме того, признается, что безработица – экономическое явление, отражающее несоответствие между предложением рабочей силы на рынке труда и спросом на нее, как в количественном, так и в качественном отношении. Другими словами, безработица – это ситуация, когда часть рабочей силы, желающая работать на условиях найма или создать собственное дело, не может применить свою рабочую силу.

Итак, безработица – это социально-экономическое явление, которое характеризуется потерей работы в силу неблагоприятных социально-экономических, организационно-правовых условий.

С другой стороны, безработица может выступать и как учетная единица, которая учитывает масштабы и уровень охвата незанятостью и недоиспользованием рабочей силы.

Как учетный критерий можно использовать несколько подходов к оценке безработицы.

Во-первых, отнесение к безработным можно использовать закон РФ «О занятости населения в РФ» [1].

Российским законом о занятости безработными признаются 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. По закону о занятости населения РФ безработными признаются трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, ищущие работу, готовые приступить к ней и в установленном порядке зарегистрированные в органах службы занятости.

Во-вторых, учет безработных по методическим рекомендациям Международной организации труда.

Согласно определению международных организаций (МОТ и ОЭСР), безработные – это люди, не имеющие работы, кто готов приступить к работе и ищет работу в течение последних четырех недель или кто уже устроился, но еще не приступил к работе.

Можно использовать и национальные системы учета безработицы. Например, в США по закону безработными считаются лица, которые не имели занятости в течение недели обследования; предпринимали усилия найти работу в течение предыдущих четырех недель (либо обращались непосредственно к нанимателю или к услугам государственной службы занятости, либо к друзьям); кто мог работать в течение недели обследования; лица, временно уволенные, или лица, нанятые на новую работу, которые должны приступить к работе в течение 30 дней.

В Японии безработным считается тот, кто не работал в течение недели обследования ни одного часа, в Великобритании – кто не имеет работы в течение недели обследования, ищет работу в течение этой недели или не может искать ее из-за болезни или кто ждет результатов переговоров об устройстве на работу.

Положением МОТ (на 13 международной конференции статистиков труда) безработным признается человек, не имеющий приносящего доход занятия, готовый работать и последние четыре недели ищущий в различных формах работу. В дальнейшем используются показатели безработицы и недоиспользования рабочей силы, рекомендованные 19-й международной конференцией статистиков труда (МКСТ – 2013 год), о изменениях будет конкретизировано в дальнейшем.

В рамках учета безработных граждан выявляются не только тенденции и динамика изменения уровня безработицы, но главным образом, предельно допустимый уровень изменения этого показателя. Это означает, что в практике часто используют распространенный показатель – естественный уровень безработицы.

Естественная норма безработицы (естественный уровень безработицы) – это такой уровень безработицы, который при сложившейся структуре спроса и предложения удерживает неизменными уровни реальной заработной платы и цен при нулевом приросте производительности труда. Данный критерий исчисляется суммированием фрикционной (текучей) и структурной безработицы, определен в пределах уровня 5–6 %.

Изменение безработицы носит объективный и закономерный характер, который исследовался и изучается многими учеными. Определяются закономерности и причинно-следственные зависимости между этим показателем и параметрами социально-экономического развития.

Можно остановиться на некоторых закономерностях, которыми оперирует не только экономическая теория, но и теория рынка труда.

Закон *А. Оукена* предполагает ряд допущений, которые определяют некоторые соотношения между уровнем безработицы, изменениями в объемах производства. Первое соотношение, которым утверждается, что прирост валового внутреннего продукта (ВВП) величиной в 2,7 % позволяет удерживать уровень безработицы неизменным. Во-вторых, фиксируется, что прирост ВВП на каждые дополнительные 2 % снижает уровень безработицы на 1 %. Третье утверждение устанавливает, что каждое дополнительное сокращение прироста ВВП относительно указанной величины на 2 %, наоборот, повышает безработицу на 1 %. И наконец, в-четвертых, если фактический уровень безработицы в стране превышает естественный уровень на 1 %, в этом случае отставание объема ВВП составляет 2,5 %.

В конечном счете сформированные *А. Оукеном* закономерности в ряде случаев позволяли выявлять динамику и тенденции изменения в уровне безработицы.

Следующей теоретической субстанцией явилась теория *А.У. Филлипса*. Ученым была обоснована взаимосвязь безработицы и инфляции. *А.У. Филлипс* собрал и изучил за столетний период 1861–1957 гг. данные о среднегодовых темпах роста номинальной заработной платы и уровня безработицы. В результате проведенных исследований была смоделирована кривая, характеризующая взаимосвязи инфляции, объемов производства и безработицы.

Кривая *Филлипса* обосновала закономерность которая сводится к тому, что чем выше прирост совокупного спроса, тем выше возникающая в связи с этим инфляция и рост реального продукта, но тем меньше уровень безработицы. И наоборот – чем ниже темпы роста совокупного спроса, тем меньше рост инфляции, реального продукта и выше уровень безработицы. Жесткая альтернатива: либо уменьшение безработицы и повышение инфляции, либо уменьшение инфляции и расширение безработицы наблюдалась в большинстве стран с рыночной экономикой.

Неоклассики о взаимосвязи инфляции и безработицы внесли принципиально новые воззрения. В 70–80-е годы прошлого века было выявлено, что все выводы классических экономистов не согласовались с кривой *Филлипса*. Это было связано с тем, что стала наблюдаться стагфляция, которая выражалась в сочетании одновременного роста инфляции и безработицы. На смену классических теорий была выдвинута гипотеза естественного уровня, которая выражалась и определялась в рамках двух вариантов.

Во-первых, была выделена теория адаптивных ожиданий, которая устанавливала, что ожидание будущей инфляции устойчиво формируются хозяйствующими субъектами на основе предыдущих и существующих темпах инфляции и воздействуют на ее предстоящую динамику. *Во-вторых*, обоснована теория рациональных ожиданий, которая предполагает, что население понимает, как государство будет влиять на экономику и учитывает его воздействие при принятии решений относительно работы или досуга.

Лауреатами Нобелевской премии в области экономики за 2010 год стали американцы Питер Даймонд, Дейл Мортенсен и британец с Кипра Кристофер Писсаридес, они получили премию «за проведенный ими анализ рынков с поисковыми помехами». Иногда ее называют «теорией рынков, которым трудно найти друг друга». Суть в том, что на многих рынках взаимодействие покупателя и продавца происходит не моментально, а с определенным временным лагом. При этом Даймонд проанализировал основополагающие факторы таких рынков, а Мортенсен и Писсаридес расширили теорию и применили ее к рынку труда. Как сказал вчера британский лауреат, давая совет властям, «мы должны следить за тем, чтобы безработный не был безработным слишком долго, мы должны ему дать опыт работы, чтобы он не потерял ощущение причастности к рабочей силе».

Например, работодатель ищет сотрудников, а работники – свободные вакансии. Однако процесс поиска требует времени и ресурсов с обеих сторон, что создает на рынке определенные помехи. Таким образом, могут одновременно наблюдаться безработица и свободные вакансии. Модели нобелевских лауреатов объясняют, каким образом безработица, вакансии и зарплата зависят от правил и экономической политики. Один из выводов: более высокие пособия по безработице могут привести ее к росту. Исследования лауреатов помогают понять, как устроены рынки, что делать правительству, когда оно ищет способы воздействия на них. В России, кстати, есть прекрасный пример рынков, которым трудно найти друг друга, это моногорода. С одной стороны, в них много квалифицированных кадров, но нет работы, с другой – по соседству есть регионы, где таких специалистов не хватает. Налицо географическая разорванность, преодолеть которую может целенаправленная государственная политика. Правда, готовых рецептов нобелевские лауреаты в своих исследованиях не предлагают.

7.2. Факторы, влияющие на формирование безработицы

Природа появления безработицы может быть совершенно различной, поскольку зависит от совокупности социально-экономических, организационных, социально-психологических и прочих объективных и субъективных факторов.

Безработица может быть вызвана либо циклическими спадами производства, когда происходит сокращение объемов производства, закрытие предприятий (циклическая безработица); либо изменениями в структуре спроса и технологии производства, которые ведут к необходимости новых профессий, в связи с чем происходит высвобождение работников, не владеющих необходимыми навыками (структурная безработица). Часто она возникает в результате спада производства, когда совокупный спрос на товары и услуги падает (происходит реализация риска сбыта продукции или услуг), и занятость сокращается (циклическая безработица).

Традиционное (классическое) объяснение безработицы можно сегодня назвать примитивным: оно исходит из обычной взаимности между ценой труда и спросом на труд. Снижение зарплаты стимулирует спрос на труд и, стало быть, занятость; рост зарплаты увеличивает предложение труда, но задерживает рост спроса [5, с. 96].

По Артуру Пигу, автора «Теории безработицы» (1903) подчеркивается, что во время депрессии снижаются занятость, зарплата, цены. Если же зарплата увеличивается, то это вызывает сокращение производства и спроса на рабочую силу [5, с. 97].

Дж.М. Кейнс считал, что достижение полной занятости не связано с уровнем зарплаты. Он отвергал урезание заработной платы в качестве лекарства от безработицы. Кейнсианская схема определяет зависимость между инфляцией и безработицей.

А. Филлипс обнаружил обратнопропорциональную зависимость между нормой безработицы и ставками зарплаты. Прирост зарплаты равен инфляции. Показатели безработицы высоки при низких темпах роста номинальной зарплаты и понижаются по мере возрастания зарплаты.

Уровень безработицы в модели Филлипса – это на самом деле некая количественная характеристика «избыточного предложения» труда. Однако показатель безработицы характеризует лишь число лиц, которые в данное время ищут работу; этот показатель описывает предложение, но не характеризует спрос (число вакантных мест), поскольку при безработице могут встречаться незаполненные рабочие места. Такая ситуация является следствием несоответствия между ищущими работу и вакантными рабочими местами. Эти несоответствия могут возникать из-за нескольких причин: профессии, квалификации работников, географического положения вакантных мест, их принадлежности к той или иной отрасли. Когда безработица падает до низкого уровня, в общей численности безработных увеличивается вес неквалифицированных работников, которым трудно устроится на работу. Прирост спроса на рабочую силу предполагает возникновение новых рабочих мест, требующих определенной квалификации. В результате большую часть вакансий заполнить нечем. Как свидетельствует кривая Филлипса, каждому темпу инфляции соответствует одна, строго определенная норма безработицы, причем чем выше темп инфляции, тем ниже норма безработицы. Поскольку за послевоенные годы уровень безработицы был самым высоким, то стало ясно, что зависимость, описываемая кривой Филлипса, не может быть изолированной от влияния других экономических сил [63, с. 260].

Безработицу может также стимулировать демографический взрыв, как было в ряде развивающихся странах [63, с. 261].

В качестве одной из основных закономерностей является так называемая кривая Бевериджа – зависимость между уровнем безработицы и числом свободных рабочих мест. Кривая получила имя известного английского экономиста Уильяма Бевериджа (1879–1963). Кривая имеет отрицательный наклон, так как чем больше число вакансий, тем ниже уровень безработицы. Тем самым автор показал, что формирование спроса является одним из основных факторов снижения безработицы.

Еще одним фактором, стимулирующим безработицу, является миграция рабочей силы.

В конечном счете, в рамках изучения факторов появления безработицы отмечают ряд групп причин, которые воздействуют на функционирование рынка труда. Для чего необходимо знать данные группы факторов? Во-первых, исходя из конкретных факторов можно выделить разновидности безработицы. Во-вторых, совокупность факторов, лежит в основе выявления направлений регулирования ситуации на рынке труда, при оценке и прогнозе развития рынка труда.

К факторам появления безработицы можно отнести несколько групп факторов.

Первая группа – *экономические факторы*, к которым можно отнести:

1. Циклические колебания рыночной конъюнктуры.
2. Спад в производстве товаров и услуг и в экономике в целом.
3. Высокая цена рабочей силы, которая складывается исходя из сложившейся конъюнктуры на рынке труда или исходя из требований профсоюзов.
4. Низкая цена рабочей силы (зарплата), которую устанавливает покупатель (работодатель) на основе спроса на рабочую силу.
5. Отсутствие стоимости, а соответственно, и цены рабочей силы.
6. Нехватка рабочих мест.

Вторая группа предполагает действие *факторов научно-технического прогресса*:

1. Быстрые темпы научно-технического прогресса.
2. Внедрение новых технологий.

Третья группа может обусловлена *организационно-структурными аспектами*:

1. Территориальное или профессиональное несоответствие спроса и предложения на рынке труда.
2. Структурная перестройка производства: сокращение старых и развитие новых отраслей.
3. Структурные сдвиги в экономике.
4. Смена форм собственности.
5. Текучесть кадров.
6. Реструктуризация предприятий и организаций.

Четвертая группа определяется как *институциональными факторами*:

1. Негибкость рынка труда.
2. Неэффективная система функционирования рынка труда.
3. Неверная политика занятости.
4. Несоответствие рынка труда и рынка образовательных услуг.
5. Несовершенство законодательных актов, налоговой системы.

7.3. Виды и формы безработицы

В основе дифференциации видов и форм безработицы лежат различные критерии. Во-первых, по характеру возникновения. Эта разновидность безработицы связана с тем, каким образом безработный выходит из состояния занятости и не имеет работы. Во-вторых, по форме проявления. Каким образом проявляются признаки отсутствия безработицы. В-третьих, в зависимости от факторов, причин возникновения безработицы. В-четвертых, исходя из времени и масштабов распространения безработицы.

Остановимся на разновидностях безработицы по различным признакам подробнее. Исходя из характера появления безработицы можно выделить:

1. Добровольная, связанная с нежеланием работать индивидуума вследствие различных социально-экономических, личностных причин.
2. Вынужденная безработица связана с принуждением работника отказываться от занятий трудовой деятельностью.
3. Дискриминационная безработица обусловлена мерами воздействия на ущемление гражданских прав работников.

Таким образом, характер возникновения дает основания выявить, каким образом человек потерял работу и не может определенное время ее найти.

Достаточно важным является определение, как проявляется процесс незанятости. В процессе появления безработицы можно выделить, во-первых, потенциальную безработицу, связанную с появлением первых признаков диспропорций в механизме рынка труда, обусловленных задержками зарплаты, нарушением производственного процесса, во-вторых, скрытые формы безработицы, обусловленные нерациональным использованием рабочей силы, занятостью людей не в полную меру своих возможностей: занятость неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, с низкой интенсивностью труда, предоставление отпусков без сохранения заработной платы.

К скрытой 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);
- занятые на работах, не требующих классификации и опыта, при наличии желания работать по специальности;
- не имеющие работы, ищущих ее и готовые приступить к ней, но имевших случайные заработки в течение контрольной недели;
- не имеющие работы, желающих работать и готовых приступить к ней, но не ищущих работу активно (отчаявшиеся в поисках работы).

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 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.

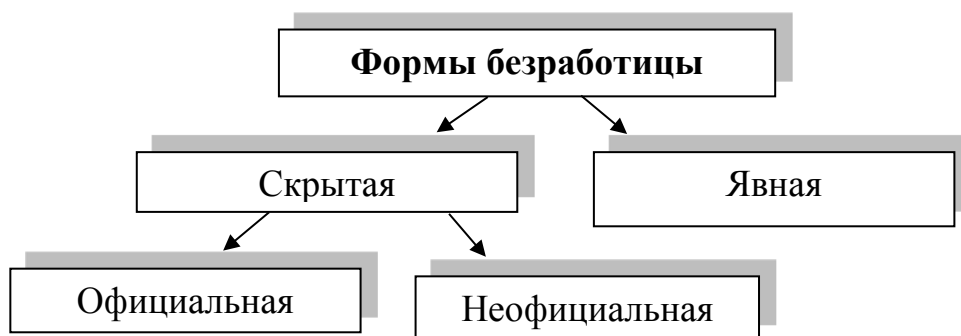


Рис. 23. Виды безработицы

В-третьих, наступление явной безработицы, сопровождаемой потерей рабочего места и регистрацией в органах службы занятости населения.

В конечном счете виды и формы безработицы исходя из характера и форм проявления можно представить в виде табл. 25.

Виды и формы безработицы исходя из характера и форм проявления

Безработица	Виды	Причины
По характеру возникновения	Добровольная (нормальная)	Факторы личностного характера, материальный и социальный статус, положение субъектов рынка труда. Нежелание работать по тем или иным причинам людей из числа трудоспособного населения (например, недостаточно высокий уровень оплаты труда, разъездной характер работы, неудовлетворенность условиями труда и т.д.)
	Вынужденная	Принудительный характер увольнения работника в связи с нарушением трудовой дисциплины, сокращением штатов, желанием руководства избавиться от «непослушного» работника
	Дискриминационная (проявление вынужденной)	Ущемление прав работников в связи с различиями по полу, национальным, религиозным и др. признакам
По форме проявления	Явная	Безработица, в обязательном порядке регистрируемая органами службы занятости
	Скрытая	Деформированность, складывающаяся на рынке труда. Нерациональное использование рабочей силы, занятость людей не в полную меру своих возможностей: занятость неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, с низкой интенсивностью труда, предоставление отпусков без сохранения заработной платы; занятость работника, не соответствующая его квалификации (по инициативе администрации); раздувание штатов и содержание излишнего персонала по сравнению с технологическими требованиями выпуска продукции и оказания услуг; несовершенство системы налогообложения; простои по причине отсутствия сырья и материалов и другие нарушения режима работы производства
	Потенциальная	Отсутствие спроса на продукцию, что снижает поступление оборотных средств на дальнейшее воспроизводство всех видов ресурсов

С точки зрения причин и условий возникновения выделяют основные виды безработицы – фрикционная (включает сезонную); структурная; циклическая (рис. 24).

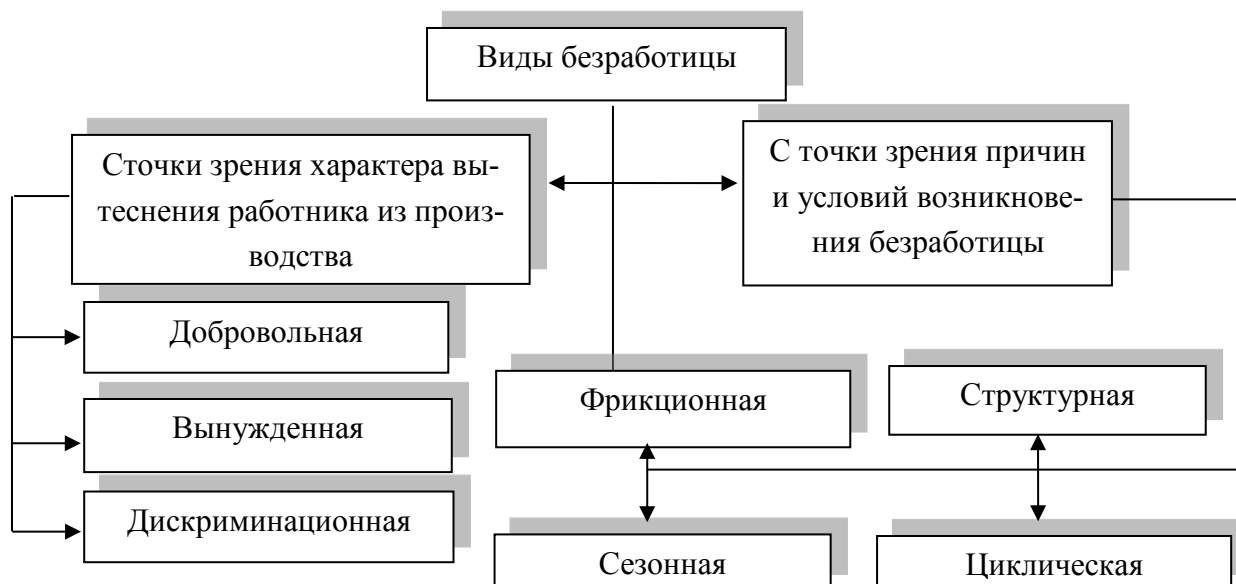


Рис. 24. Виды безработицы

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. Поскольку различные регионы производят разные товары, спрос на труд может одновременно возрастать в одной части страны и сокращаться – в другой. Как разновидность фрикционной выделяют *сезонную безработицу*, характерную для отраслей, спрос на труд в которых колеблется по сезонам (сельское и лесное хозяйство, рыболовство, строительство и т.п.).

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 реги-

онов, 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.

Возникает вследствие каких-либо структурных экономических сдвигов или внедрения в производство достижений НТП. Структурная безработица – это безработица среди лиц, профессии которых «устарели» или оказались невостребованными из-за научно-технического прогресса. Структурная безработица может быть обусловлена упадком старых отраслей промышленности (черной металлургии, угольной, текстильной и др.). Работники таких отраслей попадают в тяжелое положение, утрачивая не только работу, но и профессию. Кроме того, структурными безработными считаются рабочие, имеющие низкую квалификацию и небольшой производственный опыт. 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 подготовки, переквалификации, а то и смены жительства.

Структурная безработица в определенном смысле также присуща экономике, как и фрикционная. В этой связи возникает понятие ***естественного уровня безработицы***, представляющего собой сумму фрикционной и структурной безработицы. Естественная безработица имеет место в том случае, когда численность людей, занятых поиском работы, совпадает с количеством свободных рабочих мест, т.е. существует возможность трудоустроиться. Естественный уровень безработицы предполагает наличие резерва рабочей силы, которая может быстро перемещаться в экономике, занимая свободные места. Естественный уровень безработицы характеризует величину оптимального резерва рабочей силы, способной перемещаться в экономике из одной сферы в другую в ответ на изменение потребности в трудовых ресурсах. Без этого резерва экономическая система функционировать не может. Естественный уровень безработицы для разных стран различен: для Великобритании и Франции – 5 %. Швеции и Японии – 1,5–2,0 %, Канады – 8 %, США – 5–6 %. Экономисты склоняются к мнению, что естественный уровень безработицы должен составлять в среднем 4–6 %. В определенных условиях реальная безработица может оказаться даже ниже естественного уровня, например в условиях войны. Если существующая безработица количественно соответствует уровню естественной безработицы, то считается, что экономика функционирует в условиях полной занятости, когда производится полный объем производства, т.е. фактически производимый ВВП равен своему

потенциально возможному значению. Итак, полная занятость не означает 100-процентной занятости населения.

Циклическая безработица представляет собой отклонение фактического уровня безработицы от естественного. Эта разница получила название циклической безработицы, так как чаще всего она возникает в фазах спада или депрессии экономического цикла. 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, ее порой называют также «макроэкономической» или «безработицей дефицита совокупного спроса». В период циклического спада циклическая безработица дополняет фрикционную и структурную, в периоды циклического подъема рассматриваемая форма безработицы обычно отсутствует.

Выделяют и другие виды безработицы. **Институциональная безработица** связана с деятельностью государства и его институтов. Она может быть вызвана институциональными факторами, влияющими на спрос и предложение труда. Например, государство устанавливает достаточно высокое пособие по безработице, что снижает стимулы к поиску нового места трудоустройства. Другой вариант – в экономике существует достаточно высокий уровень налога на доходы физических лиц, и многие предпочитают меньше работать или не работать вовсе. **Региональная безработица** вызывается различиями в экономическом развитии разных регионов одной страны и, соответственно, неодинаковыми уровнями безработицы. Региональная безработица формируется под воздействием исторических, демографических, социально-психологических факторов, которые непреодолимы с помощью одних только средств экономической политики. **Застойная безработица** охватывает людей с крайней нерегулярностью занятий, живущих на случайные заработки. Некоторые экономисты выделяют **технологическую безработицу**, которая вызывается внедрением малолюдной или безлюдной технологии производства, основанной в современных условиях на электронной технике.

Выделяют следующие виды безработицы.

Добровольная – связана с нежеланием людей работать, например, в условиях понижения заработной платы. Добровольная безработица усиливается во время экономического бума и снижается при спаде; ее масштабы и продолжительность различны у лиц разных профессий, уровня квалификации, а также у различных социально-демографических групп населения;

Вынужденная (безработица ожидания) – возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти

работу. Причиной является нарушение равновесия на рынке труда из-за негибкости заработной платы (вследствие законов о минимуме заработной платы, работы профсоюзов, поднятие заработной платы для улучшения качества труда и т.п.). Когда реальная зарплата находится выше уровня, соответствующего равновесию спроса и предложения, предложение на рынке труда превышает спрос на него. Количество претендентов на ограниченное число рабочих мест увеличивается, а вероятность реального трудоустройства уменьшается, что повышает уровень безработицы. Разновидности вынужденной безработицы:

- циклическая – вызывается повторяющимися спадами производства в стране или регионе. Представляет собой разницу между уровнем безработицы в текущий момент экономического цикла и естественным уровнем безработицы. Для разных стран естественным признаётся разный уровень безработицы;

- сезонная – зависит от колебаний в уровне экономической активности в течение года, характерных для некоторых отраслей экономики;

- технологическая – безработица, связанная с механизацией и автоматизацией производства, в результате которой часть рабочей силы становится излишней либо нуждается в более высоком уровне квалификации;

- зарегистрированная – незанятое население, занимающееся поиском работы и официально взятое на учёт;

- маргинальная – безработица слабо защищённых слоёв населения (молодёжи, женщин, инвалидов) и социальных низов;

- неустойчивая – вызывается временными причинами (например, при добровольной смене работниками мест работы или увольнении в сезонных отраслях промышленности);

- структурная – обусловлена изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест. Структурная безработица обуславливается масштабной перестройкой экономики, изменениями в структуре спроса на потребительские товары и в технологии производства, ликвидацией устаревших отраслей и профессий, причём существует 2 типа структурной безработицы: стимулирующая и деструктивная;

- институциональная – безработица, возникающая в случае вмешательства государства или профсоюзов в установление размеров ставок заработной платы, отличных от тех, которые могли бы сформироваться в естественном рыночном хозяйстве;

- фрикционная – время добровольного поиска работником нового места работы, которое устраивает его в большей степени, нежели прежнее рабочее место.

Скрытая:

– формально занятые, но фактически безработные лица; в результате спада производства рабочая сила используется не полностью, но и не увольняется;

– наличие лиц, желающих работать, но не зарегистрированных в качестве безработных. Отчасти скрытая безработица представлена людьми, переставшими искать работу.

Таким образом, можно выделить большой спектр видов и форм безработицы.

7.4. Последствия безработицы

Попытаемся классифицировать издержки, последствия безработицы с точки зрения проблемы адаптации экономического поведения населения к новым социально-экономическим условиям (табл. 26).

Таблица 26

Классификация издержек безработицы

Последствия	Характерные особенности
Экономические	Снижение темпов экономического роста, сокращение бюджета государства, сокращение количества налогоплательщиков и покупательной способности населения, увеличение расходов на поддержку безработных, снижение качества трудового потенциала и деградация трудовых ресурсов, потеря предприятиями квалифицированных кадров, недоиспользование предприятиями рабочей силы и потенциальных возможностей производства товаров и услуг, снижение производительности и интенсивности труда, потеря населением источников доходов
Биологические	Нарушения здоровья населения вследствие стресса, распространение тяжелых (сердечно-сосудистых, психических и др.) заболеваний, депрессия, увеличение количества лиц, признанных инвалидами
Демографические	Уменьшение количества браков, снижение численности населения, снижение рождаемости, увеличение смертности, увеличение количества разводов, миграция и эмиграция
Политические	Изменение политических предпочтений избирателей, стремление населения к смене политических лидеров, политическая нестабильность
Социальные	Распад семей, ухудшение межличностных отношений, потеря ориентации в социальном пространстве, утрата корней духовности, снижение моральных устоев, алкоголизм, наркомания, рост преступности и ухудшение криминогенной обстановки, социальное иждивенчество, маргина-

Последствия	Характерные особенности
	нализация личности, отклонения в поведении и здоровье детей, родители которых – безработные, рост социальной напряженности в обществе, усиление дифференциации населения
Психологические	Снижение самооценки личности, потеря самоуважения, утрата вкуса к трудовой деятельности, падение и утрата ценностных ориентаций и жизненных ориентиров, безразличие к своим и чужим ценностям, потеря жизненных целей, суициды

Среди негативных последствий и издержек безработицы особо следует выделить экономические издержки, которые можно рассмотреть на нескольких уровнях:

- на национальном уровне – это снижение темпов экономического роста, отставание объемов увеличения ВВП, снижение объема производства ВВП, раскручивание инфляционной спирали;

- на уровне предприятий – это недоиспользование рабочей силы и потенциальных возможностей производства товаров и услуг, снижение производительности и интенсивности труда, массовая дисквалификация, переквалификация и даже эмиграция квалифицированных работников в ряде отраслей. Прежде всего, это наука и научное обслуживание, информационно-вычислительное обслуживание, предприятия оборонного комплекса, высокотехнологичные предприятия обрабатывающей промышленности. Профессор Н.А. Волгин называет этот процесс «миной замедленного действия», так как в период наступления фазы оживления экономики спрос на этих специалистов резко возрастет, а удовлетворить его окажется невозможным, что приведет к задержке экономического развития страны и еще более глубокой дестабилизации. Подобным образом «безработица приводит в действие механизм кумулятивного снижения деловой активности» [45, с. 58–59];

- на уровне отдельно взятого человека безработица имеет такие экономические издержки, как потерю основного, постоянного источника дохода. С лишением человека регулярного источника средств существования он теряет возможность на удовлетворение потребностей в лечении, отдыхе и поездках вместе с семьей, лишается возможности улучшить жилищные условия, дать образование детям, сделать денежные и какие-либо другие накопления, удовлетворить свои культурные запросы и т.д. Снижая доходы семей, безработица усиливает дифференциацию населения;

- к биологическим издержкам безработицы можно отнести подрыв физического здоровья общества, рост числа сердечно-сосудистых и психических заболеваний, появление депрессивных состояний, возрастание числа самоубийств и т.д.

Среди демографических издержек – особенности воспроизводства населения, характеризующиеся снижением средней продолжительности жизни населения, падением рождаемости, ростом смертности, миграционными процессами в другие регионы страны с более высоким уровнем жизни и стабильным социально-экономическим положением, эмиграция и т.д.

В качестве политических издержек можно рассматривать социальную напряженность, влияющую на политические предпочтения избирателей, стремление населения к смене политических лидеров, изменение ориентиров в политике, в конечном итоге – политическая нестабильность. По мнению Н.А. Волгина, «рост безработицы свидетельствует... об общем неблагополучии в экономике, ошибках в экономическом курсе правительства» [45, с. 58]. Наряду с перечисленными, последствиями безработицы в экстремальных случаях могут быть различные социальные обострения и даже социальные взрывы. Поэтому очень важно, чтобы размеры безработицы в масштабах общества не превышали допустимого уровня. По нашему мнению, в небольших пределах безработица сама по себе не страшна. Однако всегда следует помнить о негативных последствиях массовой безработицы, ее пагубном влиянии на благополучие общества в целом и жизнь каждого отдельного человека.

Изучение факторов формирования и причин безработицы как социально-экономического явления позволяет нам представить механизм процессов, происходящих на рынке труда, результатом которых является соотношение занятости и безработицы в обществе. Систематизация негативных последствий и издержек безработицы очень важна для разработки мероприятий по их смягчению и возможному предотвращению.

Социально-экономические последствия безработицы:

Социальные последствия:

- потеря квалификации;
- усиление конкуренции на рынке труда между людьми за наиболее престижные места;
- рост безработицы ведет к усилению маргинализации и люмпенизации, обострению социальной напряженности, ухудшению социально-психологического климата в обществе;
- безработица приводит к бездеятельности человека, а это может повлечь деградацию личности;
- безработица связана с депрессией – угнетенным, подавленным психическим состоянием;
- от безработицы зависит число совершенных браков (чем больше безработица, тем меньше число совершенных браков; чем ниже безработица, тем меньше число разводов);

- потеря регулярного и постоянного источника средств существования;
- безработица позволяет предпринимателям понизить цену рабочей силы (увеличить рабочее время, уменьшить количество отпускных дней, отказывать в приеме женщинам, не оплачивать больничные листы и т.д.);
- безработица снижает доходы семей, увеличивает дифференциацию населения (в настоящее время дифференциация доходов населения экономически не оправдана и не способствует социальному миру в стране, а также эффективности производства);
- безработица источник дестабилизации, социальной напряженности социального взрыва (в зарубежной литературе критический уровень 10–12 %);
- безработица приводит в действие механизм кумулятивного снижения деловой активности;
- безработица обеспечивает формирование резерва рабочей силы, как важнейшего фактора развития рыночной экономики, которая постоянно предъявляет спрос на труд;
- безработица обеспечивает необходимое производству перераспределение кадров, их сосредоточение в тех видах деятельности, которые производят продукты и услуги, пользующиеся большим спросом.

Экономические последствия:

- рост безработицы увеличивает расходы государства;
- безработица снижает объем валового внутреннего продукта, приводит к снижению налогов, также снижает инвестиционные возможности государства;
- безработица ведет к снижению покупательного спроса (снижение уровня дохода, снижение уровня жизни);
- при длительной безработице, снижается цена рабочей силы (особенно при длительной);
- безработица и ее рост дает весьма точный и эффективный сигнал работнику о том, что его профессия, специальные знания, навыки труда устарели, квалификация не соответствует требованиям сегодняшнего дня;
- в результате сокращения штата, предприятие может обеспечить себе увеличение прибыли;
- безработица может стать фактором повышения качества работы, укрепления трудовой дисциплины.

Вопросы для самопроверки и обсуждения

1. В чем проявляется сущность безработицы?
2. Какие социально-экономические причины лежат в основе появления безработицы?

3. Можно ли назвать безработицу временным явлением?
4. Какие особенности учета безработных граждан?
5. Можно ли назвать фрикционную безработицу текучестью кадров?
6. Какие причины вызывают циклическую безработицу?
7. В чем особенность структурной безработицы?
8. Какие факторы влияют на появление технологической безработицы?
9. Есть ли положительный эффект от безработицы?
10. Как проявляются экономические последствия безработицы?
11. Какие социально-психологические последствия имеет безработица?

Раздел II. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Часто предметом обсуждения является вопрос об оценке масштабов и границах учета экономически активного населения – как одного из субъектов рынка труда. Поскольку понятия «рынок рабочей силы» и «рынок трудовых ресурсов» существенно раздвигают границы вовлечения в социально-трудовые отношения отдельных категорий предлагающих свой труд граждан, следует уточнить данные понятия. По сути, полемика по определению сущности рынка труда, рынка рабочей силы, рынка трудовых ресурсов сводилась к определению емкости рынка.

По нашему мнению, понятие рынка труда должно рассматриваться в классическом своем контексте, но с использованием такого рыночного элемента как емкость рынка.

Именно **«емкость рынка труда»** представляет собой совокупность границ и характеристик – потенциальных (потенциальной способности к труду – рабочей силы), функционирующих (функционирующей рабочей силы), ресурсных (вовлечение большинства трудовых ресурсов).

Глава 8. Занятость как социально-экономическая категория

Основные цели и задачи изучения главы. Следует выявить содержание сущности занятости населения. Установить важнейшие характерные признаки занятости. Целесообразно принимать во внимание, что занятость не только социально-экономическое явление, но и учетная единица. Необходимо конкретизировать принципы обеспечения занятости в рыночной системе. Важно идентифицировать виды и формы занятости населения. Определить, какие условия характеризуют отдельные виды занятости. Следует установить предпосылки и происхождение неформальной занятости. Дать характеристику обстоятельств достижения эффективной занятости.

Структура изложения главы

1. Сущность и социально-экономические особенности занятости населения.
2. Занятость как социально-экономическое явление.
3. Занятость как учетная единица.
4. Особенности учета занятых в соответствии с законом «О занятости населения в РФ» и Методологии МОТ.
5. Принципы обеспечения занятости населения.

6. Виды и формы занятости.

7. Неформальная занятость. Сущность и особенности учета.

8.1. Социально-экономические особенности занятости населения

Теоретически пока нет устоявшихся подходов к понятию «занятость». Сущность этой сложной социально-экономической категории можно рассматривать с двух основных позиций. С одной стороны, с точки зрения процессного, а с другой стороны содержательного аспекта.

В отношении процессного рассмотрения занятости следует учитывать, что занятость неразрывно связана непосредственно с человеком, и его трудовой деятельностью, системой рабочих мест на уровне производства, распределением и потреблением.

В этой связи, можно сделать вывод, что занятость всеобщая социально-экономическую категорию, которая характерна для всех общественно-экономических устоев.

В современной российской экономической литературе понятия «занятость», «труд», «трудовая деятельность» и «рынок труда» нередко отождествляются. Системе занятости приписывается ряд не свойственных ей функций, а рынку труда придается универсальный характер.

К примеру, А.Э. Котляр определяет занятость как всеобщую экономическую категорию, существующую во всех общественных формациях. Занятость – это категория общественного воспроизводства, которую нельзя отождествлять с трудом и использованием рабочей силы. Она характеризует экономически активное население относительно вещественных факторов производства и отражает отношения между людьми по поводу их участия в общественном производстве [28, с. 9].

В дальнейших исследованиях А.Э. Котляр определяет занятость как «...общественные отношения между людьми, прежде всего экономические и правовые, по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте».

Б.Д. Бреев дает следующее определение занятости: «занятость населения – сложное социально-экономическое явление, выступающее составной частью общественного производства. С точки зрения экономической категории занятость сегодня практически рассматривается как общественное отношение не только обеспечения населения рабочими местами, но и обеспечения человека необходимыми средствами существования.

Э.Р. Саруханов определяет занятость как «...общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой по поводу участия в общественно полезном труде на том или ином рабочем месте», т.е. «это практическая деятельность людей по производству материальных благ, общественных отношений между ними по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте» [53, с. 11–13].

С.В. Андреев занятость рассматривал «...как условие включения в процесс производства». При этом сущность занятости определяется с нескольких позиций:

- с позиции производства, где труд является его условием, так как для организации процесса производства необходимо соединить работника со средствами производства;

- с позиций потребления, предусматривающих реализованную трудообеспеченность, согласно которой предоставляемые работником услуги материально вознаграждались;

- с позиции разделения труда, т.е. закрепление работника за какой-либо сферой деятельностью.

Н. Гаузнер рассматривал занятость как основную жизненную потребность населения, одновременно обеспечивающую формирование главной производительной силы общества.

Отсутствие единого подхода к рассмотрению понятия занятости приводит к неоднозначной трактовке сущности данного социально-экономического явления. Часто занятость связывали с участием населения в трудовой деятельности, в общественно полезном труде (Б.Д. Бреев [4], Р.П. Колосова [16], С.Ю. Рощин [44], А.А. Никифорова [34], Н.А. Горелов [59], А.И. Рофе [41]).

В некоторых случаях занятость рассматривалась как одно из условий обеспечения трудовой деятельностью, система отношений по поводу участия в трудовой деятельности (Ю.Г. Одегов [35], Б.М. Генкин [61]). Наличие разнообразных форм и видов занятости часто приводят к рассмотрению занятости как теоретической (экономической) и практической категории (Ю.М. Остапенко [38]).

Многочисленные трактовки и сущностные характеристики такого сложного социально-экономического явления приводят к тому, что в социально-экономической литературе «занятость» рассматривается по-разному.

В конечном итоге основные подходы к понятию «занятость» можно представить в табл. 27. Обобщая отмеченные подходы можно определить занятость, во-первых, как экономическую категорию, существующую во всех общественных формациях. Во-вторых, как совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием людей в хозяйственной деятельности. Занятость выражает одну из сторон трудовых отношений по поводу непосредственного включения работника в процесс труда. Это в первую

очередь вид деятельности для экономически активных членов общества. Именно категория занятости в большей мере характеризует проблемы функционирования экономически активного населения относительно вещественных факторов производства.

Таблица 27

Определение занятости как социально-экономической категории

№	Определение понятия «занятость»	Источник
1	Занятость – это деятельность граждан , связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, или заработок, трудовой доход	Федеральный закон РФ «О занятости населения в РФ» ст. 1 п. 1 (от 19 апреля 1991 года № 1032-1)
2	Занятость – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работах и личных потребностей и интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода	Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Экзамен, 2003. С. 74
3	Занятость населения, представляет собой социально-экономическое отношение по поводу приложения труда работников к различным сферам общественного хозяйства	Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов : учеб. пособие. М. : Высш. шк., 1989. С. 96
4	Занятость – это активное, творческое отношение субъекта занятости к своей жизнедеятельности. Занятость это не деятельность, а общественные отношения между людьми по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте	Ранок труда : учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. М. : Вуз. учеб., 2004. С. 111
5	Занятость – категория, выражающая одну из сторон производственных отношений, связанных с включением работника в конкретную кооперацию на определенном рабочем месте . Занятость показывает, как трудоспособное население обеспечено рабочими местами	Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М. : ИНФРА-М., 2003. С. 86

Как правило, занятость рассматривается как результат достижения основной цели – обеспечение трудом, трудовой деятельностью. В данном случае занятость выступает как элемент системы обеспечения трудом (трудовой деятельностью). Занятость также является элементом совокупности социально-трудовых отношений, которые характеризуют условия обеспечения трудом. Поэтому принципиально важным является выявление особенностей организации, оценки качества реализации такого рода отношений [46].

Наряду с этим, занятость выступает, как условие вовлечения в общественно полезный труд [61]. Данный подход несколько сокращает сегменты

участников рынка труда, формирующих потенциал занятого населения в рамках общественного сегмента, и отрицает, что занятость может выступать в различных формах социально полезного труда.

Раскрывая сущность понятия «занятость», по нашему мнению, следует учитывать основные характерные особенности, которые формируют параметры данной категории, а именно как результат развития социально-экономической системы рынка труда. Следует подчеркнуть, что занятость является важнейшим социально-экономическим критерием развития рынка труда. Сущность занятости позволяет оценить степень развития основных субъектов рынка труда, как системы социально-трудовых отношений (работника, работодателя, социальных институтов), и изменяется под действием факторов, преобразующих трудовую деятельность.

Занятость рассматривается не только как результат функционирования системы социально-экономических отношений между социальными субъектами – наемными работниками, государством, работодателями, домашними хозяйствами, но и как процесс деятельности по реализации социально-экономических интересов и профессиональных возможностей индивида на рынке труда. Занятость направлена на удовлетворение жизненно важных, конституционно гарантируемых потребностей и интересов граждан, государства и общества.

Таким образом, «занятость», с учетом социальной, организационной и экономической характеристик представляет собой совокупность их проявлений в конкретных условиях развития рынка труда и определенных социально-трудовых отношений. Изменение лишь в отдельном сегменте, характеризующего занятость, может существенно изменить социально-экономическую сущность данного явления [51].

Достижение высокого уровня занятости – одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличить количество общественного продукта и тем самым в большей степени удовлетворить материальные потребности населения. При неполном использовании имеющихся ресурсов рабочей силы, система работает, не достигая границы своих производственных возможностей.

Таким образом, занятость – это система социально-экономических отношений, позволяющая обеспечивать трудовой деятельностью, которая не противоречит трудовому законодательству, обеспечивает получение трудового заработка или дохода и удовлетворяет личные и общественные потребности.

8.2. Принципы обеспечения занятости

Переход России от экономики административно-командного типа к рыночным отношениям потребовал проведения экономических реформ в сфере занятости. Опираясь на мировой опыт, были выработаны и закреплены в законодательных актах – в Конституции РФ и «Законе о занятости населения РФ» – основные принципы занятости [48, с. 76].

Первым принципом, закрепленным в Конституции РФ, является добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду. Каждый человек может выбирать ту форму жизнедеятельности, которая позволяет ему лучше реализовать себя в жизни. Принуждение к труду не допускается, кроме случаев, особо установленных законодательством. Незанятость граждан не служит основанием для их привлечения к административной и иной ответственности. Сфера труда становится одним из равноправных видов общественно полезной деятельности, наряду с учебной, занятием домашним хозяйством, воспитанием детей, общественной, религиозной и другой деятельностью. Данный принцип позволяет человеку свободно выбирать тот или иной вид деятельности, место и форму приложения своих способностей.

Второй принцип – это ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость.

Государство должно содействовать усилиям индивидуумов приобрести соответствующую квалификацию, заняться тем или иным видом деятельности различными мерами – экономическими, законодательными, социальными.

Третий принцип – учет и обеспечение долговременных национальных интересов.

Четвертый принцип – комплексный подход к решению проблем занятости – включает координацию усилий органов власти всех уровней, взаимодействие механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования, использование финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений граждан, достижение экономической и социальной эффективности от принимаемых программ.

В новых экономических условиях государство отказалось от прямого централизованного управления занятостью. Постепенно формируется новая система воздействия на занятость – система регулирования занятости. Главными звеньями выступают законы, программы стимулирования занятости; соглашения, заключаемые субъектами социально-трудовых отношений на национальном, региональном, отраслевом уровне и в рамках предприятий. Важная

роль отводится инвестиционно-структурной, налоговой, финансово-кредитной политике [48, с. 77].

Существуют две разные методики по отношению к занятому и безработному населению. Это методика Международной организации труда (МОТ) и по закону «О занятости населения в РФ», принятому в 1991 году [45, с. 26].

Выше приведено определение, которое дает категории занятости Закон «О занятости населения в РФ». Помимо определения самого понятия занятости, в законе приводится перечень занятых граждан, являющийся исчерпывающим. В соответствии со ст. 2 указанного закона, занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, для которых общественные работы являются подходящей работой);
- занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел Государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению Федеральной государственной службы занятости населения;
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

– являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Это означает, что в законе о занятости населения, занятость представляет собой трудовую деятельность, т.е. по сути сам труд. Такого рода отождествление не является верным и в практическом плане не позволяет выявить основные особенности и определенные закономерности.

8.3. Виды и формы занятости

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения форм и видов занятости.

Форма занятости – это организационно-правовые способы, условия трудоустройства. Выделяют стандартную и нетипичную форму занятости (трудоустройства) [57, с. 205].

Стандартная занятость наемного работника характеризуется тремя основными чертами:

- работа у одного работодателя;
- работа в производственном помещении работодателя;
- стандартная нагрузка в течение дня, недели, года.

Отсутствие одной из перечисленных черт указывает на нестандартную занятость.

К нетипичным формам занятости относятся:

- частичная (неполная) занятость;
- временная занятость;
- домашняя занятость (работа на дому);
- самозанятость;
- совместительство или вторичная занятость (совмещение нескольких мест работы).

Частичная занятость характеризуется неполной трудовой нагрузкой. Частичная занятость предполагает заранее обусловленную работу в течение неполного рабочего дня, неполной рабочей недели. Она присуща странам с высоким уровнем экономического развития, где состояние науки создает экономические условия для частичной занятости. Рост категории частично занятого населения предполагает достаточно высокий уровень оплаты труда. Неполный рабочий день (неделя) может более широко использоваться и в нашей стране, особенно

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

Временная занятость – это форма занятости:

- на определенный срок (фиксированный срок трудового контракта);
- сезонная работа (договор на работу в течение определенного сезона);
- временная занятость через посредничество определенных фирм (командировочная занятость) [57, с. 206].

Через посреднические фирмы предприятия оформляют заказы на наем временной рабочей силы определенных категорий и специальностей. В соответствии с условиями контрактов фирмы выплачивают своим работникам заработную плату, льготы, обеспечивают определенные социальные выплаты и осуществляют профподготовку по сквозным профессиям. Предприятия, использующие временную рабочую силу по контрактам, заключаемым с посредническими фирмами, получают возможность повышать эффективность своей деятельности благодаря тому, что: они могут применять то количество рабочей силы, которое необходимо на данном этапе функционирования производства вследствие экономической конъюнктуры, при этом предприятия не связывают себя гарантиями занятости; временные работники используются на непрестижных рабочих местах; временными работниками предприятия замещают постоянных работников, отсутствующих по болезни, находящихся в отпусках проходящих профподготовку или переподготовку; случайная работа.

Срок временной занятости колеблется от одного дня (поденная работа) до определенного установленного срока.

Самозанятость – это разновидность нетипичной формы занятости, в основе которой лежит самоорганизация. Совместительство (вторичная занятость) – это дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника. Вторичная занятость приносит трудящемуся дополнительный доход [58, с. 206].

Причины, подталкивающие граждан к поиску дополнительной работы:

- стремление повысить уровень доходов, возникающее у работников, когда уровень оплаты труда на основном рабочем месте не позволяет обеспечивать его основные материальные и духовные потребности;
- стремление к повышению собственной конкурентоспособности на внешнем рынке труда, достаточно часто возникающее у людей, охваченных скрытой безработицей, т.е. формально занятых в народном хозяйстве, но которые, в связи с кризисным состоянием предприятия, могут стать реальными безработными в любой момент.

В большинстве случаев вторичная занятость остается за рамками государственной политики в области регулирования рынка труда. Кроме того, вторичная

занятость может привести к негативным последствиям. Она может повлиять на рост безработицы, так как в условиях ограниченного количества рабочих мест наиболее мобильные работники займут более одного, а кто останется без работы. Следует учитывать также негативные последствия, которые может иметь вторичная занятость для самих работников. В первую очередь, это повышение интенсивности труда и увеличение его продолжительности. Интенсификация труда в условиях ненормируемого рабочего времени ведет к тому, что человек не успевает восстановить свои силы к следующему рабочему дню. В итоге рабочая сила не воспроизводится в прежнем качестве и преждевременно изнашивается. Это может привести к ранней потере трудоспособности, производственному травматизму, инвалидности. Человек, вынужденный работать в нескольких местах по причинам материального характера, неизбежно снижает планку своего профессионального мастерства, у него смещаются мотивационные аспекты в сторону исключительно материальных стимулов. В таких условиях не остается места ни профессиональному росту, ни гармоничному развитию личности.

Нетипичные формы занятости и режимы рабочего времени служат как бы буфером между полной занятостью и безработицей. Распространение той или иной нетипичной формы занятости зависит от отрасли экономики, половозрастной структуры рабочей силы и состояния деловой конъюнктуры. Изменения в социально-экономических условиях и, в частности, в трудовом законодательстве вызвали к жизни новые формы нетипичной занятости (например, командировочная занятость) или модификацию уже существовавших нестандартных типов трудоустройства.

Таким образом, можно представить классификацию форм и видов занятости следующим образом (табл. 28).

Таблица 28

Классификация форм занятости

Признак классификации	Формы занятости
Форма собственности на средства производства	Труд по найму, предпринимательство, самозанятость (ремесленничество, ЛПХ)
Место выполнения работы	На предприятии (фирме), на дому, вахтовым методом
Регулярность трудовой деятельности	Постоянная, временная, сезонная и эпизодическая
Режимы работы	С жестким и гибким графиком
Легитимность трудоустройства	Формальная (зарегистрированная) и неформальная
Статус деятельности	Основная и дополнительная (вторичная)

Виды занятости – определение типов занятости в зависимости от участия в общественном производстве и оценке эффективности использования трудовых ресурсов. Среди видов занятости различают полную, продуктивную, скрытую и эффективную занятость [49, с. 86].

Полная занятость – это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье. Полная занятость не означает, что все трудоспособное население в трудоспособном возрасте обязательно должно быть занятым в народном хозяйстве. В каждый данный момент какое-то количество трудоспособных лиц в силу ряда обстоятельств может и не участвовать в процессе труда, а быть занятым в другой сфере общественной жизни, например женщины обеспечивающие уход за детьми, люди, меняющие работу и т.п.

Полная занятость – это цель, к которой необходимо стремиться. Она достигается тогда, когда имеется соответствующий уровень развития производительных сил, и когда спрос на рабочую силу совпадает с ее предложением.

Продуктивная занятость – определяет численность населения, которое участвует в процессе производства валового внутреннего продукта (ВВП). Основным смыслом продуктивной занятости сводится к следующему. Общественно приемлемой может считаться не любая работа, а только отвечающая двум важнейшим требованиям. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные человека условия жизни. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней – это содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы. Политика государства должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества. Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно ее владельцу, т.е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью.

Эффективная занятость – состояние общества, при котором наблюдается полная занятость и высокий уровень эффективного производительного использования рабочей силы или трудовых ресурсов. Эффективной может считаться та занятость, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, развитие личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Таким образом, эффективную занятость можно охарактеризовать с двух точек зрения:

– с экономической – как наиболее рациональное использование человеческого ресурса;

– с социальной – как наиболее полное соответствие интересам человека труда.

Достижение эффективной занятости предполагает реформирование занятости. По существу, речь идет о формировании нового типа занятости, который может стать и экономической, и социальной основой развивающейся экономики [10, с. 141].

Особого внимания заслуживает **скрытая занятость** (потенциальная безработица), при которой работники трудятся не по своей воле в режиме неполной занятости, пользуются отпусками по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы. Такая неполная видимая занятость преуменьшает реальное число безработных.

8.4. Сущность неформальной занятости

Феномен неформальной занятости выступает как одно из проявлений неформальной (эксплоярной) экономики. Последняя представляет собой категорию более широкую, охватывающую не только неформальный сектор в части мелких и мельчайших семейных и домашних некорпоративных предприятий, но и любую иную не регистрируемую и не учитываемую государством или сознательно укрываемую от него экономическую деятельность (скрытую, теневую, фиктивную, криминальную и т.п.). Для того чтобы выявить «феномен» неформальной занятости следует представить классификацию видов и форм занятости исходя из институтов обеспечения занятости (рис. 25).



Рис. 25. Институты обеспечения занятости

Неформальная занятость не идентична занятости в неформальном секторе. Она охватывает всех лиц, так или иначе вовлеченных в неформальные трудовые отношения как в нелегальных и незарегистрированных, так и во вполне легальных производственных единицах [51, с. 10].

Вместе с тем формальная и неформальная экономики тесно связаны, между ними отсутствуют четкие границы, происходит постоянное взаимодействие и динамический обмен. Более того, само понятие неформальности зависит от его антонима – понятия формальности, то есть от того, что в данной системе является формальной нормой; с изменением последней будет меняться и то, что считается неформальным.

Неформальная занятость – это комплекс социально-трудовых отношений по поводу осуществляемой вопреки государственным установлениям оплачиваемой деятельности (оформленной, не оформленной или оформленной не в соответствии с нормами действующего законодательства). Она может иметь место как в рамках официально зарегистрированных хозяйствующих субъектов (скрытая занятость), так и в рамках официально не зарегистрированных субъектов хозяйствования (нелегальная или неофициальная занятость), а также как противоправная (запрещенная законом) деятельность (криминальная занятость) [51, с. 10].

Данное определение неформальной занятости трактует ее как категорию рыночную, которая предполагает существование рынка труда. А ее важнейшим признаком является отнюдь не отсутствие оформленного документа, а соответствие следующим трем критериям:

- включенность в определенную (рыночную) систему социально-трудовых отношений в качестве работодателя, наемного работника или самозанятого и т.п.;
- получение дохода от занятости (прибыли, вознаграждения от других агентов хозяйствования – нанимателя или потребителя услуг);
- преднамеренное уклонение, от какого бы то ни было контроля, учета, регулирования со стороны государства и даже деятельность вопреки установленным им запретам и ограничениям.

Использование данного подхода позволяет структурировать феномен неформальной занятости и выделить его компоненты:

Скрытая занятость, охватывающая неформальную трудовую деятельность на официально зарегистрированных (легальных) предприятиях. В эту категорию можно включить такие формы занятости, как: выполнение документально не оформленных («левых») работ, оплачиваемых, как правило, наличными или вовсе не оплачиваемых (по сути, принудительных работ); работы на основе договора-подряда, договора гражданско-правового характера,

соглашения о выполнении обязанностей – в том случае, если таковые документы не находят отражения в статистической отчетности о численности занятых на предприятии. К этой группе, в частности, следует отнести многочисленную категорию лиц, работающих по системе так называемого сетевого маркетинга на основе контракта (соглашения), не являющегося договором о найме на работу, трудовую деятельность по найму, осуществляемую на основе устной договоренности и оплачиваемую наличными. К этой категории относятся и так называемые «подснежники», то есть лица, не числящиеся в штате предприятия (организации), но работающие и выполняющие обязанности фиктивных штатных сотрудников.

Нелегальная занятость, к которой следует отнести все виды трудовой деятельности, не противоречащие действующему законодательству, но в силу разных причин осуществляемые без ее официальной регистрации: работа по найму на незарегистрированных фирмах и предприятиях; предпринимательская деятельность в разрешенных законом (легальных) видах бизнеса, осуществляемая без его официальной регистрации или оформления патента; самозанятость по оказанию различных индивидуальных услуг, осуществляемая ради получения дохода, не декларируемого в налоговых органах (пошив одежды, ремонт жилья, бытовой техники личного автотранспорта, индивидуальные медицинские, юридические и транспортные услуги, помощь в ведении домашнего хозяйства, репетиторство, уход за больными и т.п.)

Криминальная занятость – явление, тесно связанное с криминальной экономикой, то есть с такими видами асоциальной деятельности (как предпринимательской, так и по найму), которые запрещены законом и осуществление которых должно преследоваться в уголовном порядке (производство и распространение наркотиков, оружия, подделка денежных знаков и документов, браконьерство, производство контрафактной продукции, контрабанда, включая торговлю людьми и т.п.). К этой группе можно отнести и такие виды деятельности, которые непосредственно законом не запрещены, но для осуществления, которых требуется профильное образование и соответствующий диплом, его подтверждающий, а также специальная лицензия (например, лечебная деятельность, производство и продажа лекарств, охранно-розыскная деятельность, игорный бизнес) [51, с. 12].

Сравнительная характеристика стандартной и отдельных видов нестандартной занятости [13]

Вид занятости	Работодатель	Работа по найму	Продолжительность рабочего дня	Тип трудового контракта	Кто осуществляет контроль за процессом труда
Стандартная	Организация	Да	Нормальная	Бессрочный контракт	Работодатель
<i>Нестандартная</i>					
Не на предприятии	Частное лицо либо сам работник	Да либо самозанятость	По обстоятельствам	Контракт может быть любым или может отсутствовать	Работодатель либо сам работник
Неполная	Организация, частное лицо либо сам работник	Да либо самозанятость	Короче установленной и общепринятой	Может быть любой контракт	Работодатель или сам работник
Сверхурочная	Организация, частное лицо либо сам работник	Да либо самозанятость	Дольше установленной и общепринятой	Может быть любой контракт	Работодатель или сам работник
Временная	Организация, частное лицо либо сам работник	Да	По обстоятельствам	На определенный срок	Работодатель
Случайная	Организация, частное лицо либо сам работник	Да либо самозанятость	По обстоятельствам	Разовая работа	Как правило, клиент или сам работник
Вторичная	Организация, частное лицо либо сам работник	Да либо самозанятость	По обстоятельствам, но за пределами нормальной продолжительности	По обстоятельствам	По обстоятельствам
Неформальная	Организация, частное лицо или работодатель отсутствуют	Да либо самозанятость	По обстоятельствам	Как правило, контракт отсутствует	Как правило, клиент или сам работник
Самозанятость	Работодатель отсутствует	Нет	По обстоятельствам	Контракт отсутствует	Сам работник

Экономический эффект от неформальной занятости может быть рассмотрен на трех уровнях.

На уровне предприятия использование неформальной занятости представляется, как правило, выгодным, так как приводит к снижению издержек и росту прибыли. Однако в случае применения к предприятию санкций (штрафов, запретов на деятельность и прочее) эффект может оказаться и негативным. В каждом конкретном случае предприниматель сам соизмеряет выгоду от использования неформалов с риском, которому он при этом подвергается. Но всевозможные санкции не могут стать панацеей в борьбе с неформальной занятостью, если нередко, это – единственная возможность получения средств для существования. Кроме того, в России труд неформалов широко используется прежде всего незарегистрированными фирмами, которые не имеют официального статуса и потому не могут быть подвергнуты санкциям. Зарубежные исследования показывают, что чаще всего неформальная занятость используется либо молодыми фирмами, еще находящимися в стадии становления и не достигшими стабильности, либо теми, которые балансируют на грани выживания. Для таких предприятий отказ от неформального труда может обернуться крахом.

На отраслевом уровне результативность неформальной занятости зависит, в первую очередь, от ее распространенности в конкретной отрасли и от того, какой объем отраслевого производства осуществляется неформально. Сферы, где таким образом создается значительное количество отраслевого продукта, могут понести существенные потери при отказе от использования труда неформалов.

Дать оценку экономического эффекта неформальной занятости **на макроуровне** чрезвычайно трудно. Даже если удастся с достаточной степенью точности определить масштабы данного явления в целом, остается неясно, как отказ от использования неформального труда отразится на производительности труда и насколько это будет способствовать (и будет ли вообще) росту занятости на формальной основе. Пока эти вопросы мало исследованы как в теоретическом, так и в практическом плане.

В Российской Федерации на протяжении последних 20 лет сложилась **обширная сфера неформальной занятости**. Ее масштабы значительно выше, чем в большинстве развитых стран. Масштабы неформальной занятости в развитых странах достигают 5–10 %, в то время как в РФ неформальная занятость занимает около 30 % населения, что сопоставимо по размеру с теневыми рынками труда в развивающихся странах. Это означает, что сфера неформальных трудовых отношений – вполне сложившийся самостоятельный сегмент рынка труда со значительной численностью занятых, определенными сферами деятельности, сложившимися социально-демографическими и профессионально-квалификационными

характеристиками работающих. Отраслями, где преимущественно распространена неформальная занятость, являются, по мнению специалистов, торговля и общественное питание, строительство, сфера услуг и сельское хозяйство. В числе прочих отраслей упомянутых наука, здравоохранение, образование. Почему люди все больше переходят в неформальную занятость? Здесь существует несколько основных причин: невозможность устроиться по договорной форме (большая конкуренция, маленькое предложение, нежелание выплачивать налоги); гибкий график работы; дополнительный доход; пример друзей, нежелание работать под надзором начальства или в коллективе; устройство на работу без высокого уровня образования, квалификации.

Неформальная занятость представляет собой серьезную деформацию трудовых отношений. Отсутствие надлежащего оформления занятости ведет к игнорированию работодателями норм трудового права и бесправию работников, отсутствию для них социальных гарантий и правовой защиты. Это означает возможность хищнической эксплуатации рабочей силы, в частности, за счет заниженной оплаты труда, несоблюдения требований и норм охраны труда и его использования (высокая интенсивность и чрезмерная продолжительность труда, отсутствие выходных, оплачиваемых отпусков и т.п.). Заниженная оплата труда неформалов, в свою очередь, сокращает стимулы к совершенствованию производства и внедрению новой техники. Все это ведет к утрате здоровья работниками, декавалификации рабочей силы, снижению качества труда и производимого продукта, т.е. в конечном итоге – к снижению качества трудового потенциала России. Наконец, оплата труда черным налом, ведет к сокрытию полученных доходов и недополучению социальных и налоговых платежей. Последнее, в свою очередь, ограничивает возможность повышения оплаты труда в бюджетной сфере.

Неконтролируемость процессов в сфере занятости вкупе с многообразными нарушениями законодательства ведет к криминализации рынка труда.

Вместе с тем неформальная занятость имеет и существенные позитивные моменты. Неформальная занятость – это прежде всего сокращение фактической безработицы и снижение напряженности на рынке труда. Она дает населению возможность не только подработать, но и заработать, а для многих (в частности, для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда) это нередко единственная возможность выжить в трудных условиях. Неформальная занятость способствует заполнению, не престижных рабочих мест, совершенно непривлекательных для работников на официально предлагаемых условиях занятости и особенно – оплаты (это касается, в первую очередь, строительных специальностей и водителей, вакансии которых, согласно информации региональных и местных органов занятости, остаются незаполненными длительное время).

Неформальная занятость, кроме того, открывает широкие возможности гибкого использования рабочей силы, что представляет интерес не только для работодателей, но и для многих категорий работников. А заработки неформалов, в свою очередь, ведут к увеличению спроса на товары и услуги, стимулируя тем самым их производство.

Неформальная занятость, таким образом, способствует развитию конкуренции, в том числе и на рынке труда. Наконец, она ведет к увеличению предложения относительно дешевых товаров и услуг, обеспечивая тем самым потребление беднейших слоев, составляющих около трети населения страны. В этой социальной роли неформальной занятости и заключается, на наш взгляд, одна из важнейших причин живучести и развития данного феномена в России.

Вопросы для самопроверки и обсуждения

1. Какие характерные особенности присущи занятости
2. Критерии отнесения населения к занятому
3. Возможные варианты обеспечения занятости.
4. Дайте характеристику форм и видов занятости.
5. Что понимается под неполной и вторичной занятостью?
6. В чем особенность эффективной занятости?
7. Какие признаки характеризуют неформальную занятость?
8. Можно ли определить положительные моменты неформальной занятости?

Глава 9. Трансформация методов учета рабочей силы в современной России

Основные цели и задачи изучения главы. Прежде всего следует определиться с изменениями в системе учета труда, которые действуют в России с 2016 года. Необходимо выявить основные положения Рекомендаций 19-й Международной конференцией статистиков труда, которая состоялась в октябре 2013 года в Женеве. Как отмечено в статье «Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы» конференции, были кардинально пересмотрены основные методические подходы в системе показателей труда.

В чем особенность принципов и основных критериев выделения видов трудовой деятельности. Пять основных видов трудовой деятельности. Определение занятого населения. Состав населения страны. Понятие и содержание рабочей силы. Потенциальная рабочая сила. Лица, не входящие в состав рабочей силы. Недоиспользование рабочей силы. Безработица.

Показатели, характеризующие занятость и безработицу, недоиспользование рабочей силы. Обобщенные и аналитические показатели использования рабочей силы и развития рынка труда.

Структура изложения главы

1. Переход на новые принципы учета труда в современной России.
2. Виды трудовой деятельности, в качестве учета труда.
3. Принципы отнесения к трудовой деятельности.
4. Понятие рабочая сила. Состав и структура рабочей силы.
5. Лица, не включаемые в состав рабочей силы.
6. Потенциальная рабочая сила.
7. Показатели использования рабочей силы и развития рынка труда.
8. Показатели безработицы и недоиспользования рабочей силы.

9.1. Принципиально новая концепция учета рабочей силы

До недавнего времени учет и оценка рабочей силы были основаны на оценке экономически активного населения. Существующая система предполагала определение трудовых ресурсов как совокупности экономически активного и экономически неактивного населения.

С 1 января 2016 года коренным образом была изменена концепция учета рабочей силы. 31 декабря 2015 года приказом Федеральной службы государственной статистики № 680 была утверждена официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференцией статистиков труда (октябрь 2013 года, Женева). В резолюции 1 «Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы» были кардинально пересмотрены основные методические подходы в системе показателей труда.

В рамках обновленной методологии предложены подходы по применению обновленных стандартов статистики труда для разработки данных в 2016–2017 годах. В чем заключается существенная разница методических стандартов обновленной системы показателей.

Во-первых, были заменены основополагающие документы, которые лежали в основе статистики экономической активности населения, занятости безработицы и неполной занятости. Это связано с тем, что 19-я Международная конференция статистиков труда отклонила ряд документов, которые действовали до 2013 года в системе оценки показателей занятости и безработицы. Среди документов, которые прекратили действовать, можно отметить:

1. **Резолюцию о статистике** экономически активного населения, занятости, безработицы и неполной занятости, которая была принята 13-й Международной конференцией статистиков труда (1982), которые были откорректированы на 18-й конференции МКСТ (2008).

2. **Были удалены пункты 8(1) и 9(1) Резолюции** об измерении неполной и неадекватной занятости, которая была принята 16-й конференцией МКСТ (1998).

3. **Руководящие принципы о влиянии программ содействия трудоустройству на измерение занятости и безработицы**, которые были приняты 14-й конференцией (1987).

Принципиальным отличием вновь вводимых международных стандартов в сфере статистики труда является смена концептуальных установок. Вместо концепции экономической активности введена концепция участия в трудовой деятельности и концепция недоиспользования рабочей силы.

Наиболее важным отличием от существующей практики оценки труда, является введение в оборот принципиально нового по содержанию понятия **«трудовая деятельность»**.

При определении понятия «трудовая деятельность» были определены:

Во-первых, **границы производственной деятельности**, т.е. типы хозяйственных единиц, где может осуществлять трудовая деятельность. В основе ограничителей были приняты экономические единицы, предусмотренные Системой национальных счетов 2008 года (СНС-2008). Среди них можно выделить:

- рыночные единицы (т.е. корпорации и некорпоративные рыночные предприятия домашних хозяйств (включающие в качестве подгруппы единицы неформального сектора);

- нерыночные единицы (т.е. государственный и некоммерческие организации, обслуживающие домашние хозяйства);

- домашние хозяйства, производящие товары или услуги для собственного конечного использования.

В резолюции МКСТ 2013 года подчеркивается, что трудовая деятельность осуществляется в экономических единицах любого типа.

В основе классификации групп трудовой деятельности были положены следующие принципы.

Во-первых, исходя из предполагаемого назначения продукции (для собственного конечного использования либо для использования другими лицами, т.е. другими экономическими единицами);

Во-вторых, должен учитываться характер сделки, лежащей в основе обмена рабочей силы на рынке труда (денежных или неденежных операций и трансфертов).

Схематично стандарты статистики труда можно представить в табл. 30.

Таблица 30

Внедренные стандарты статистики труда

Введено понятие «трудовая деятельность»		
Определены границы производственной деятельности	1. Рыночные единицы (т.е. корпорации и некорпоративные рыночные предприятия домашних хозяйств (включающие в качестве подгруппы единицы неформального сектора)	2. Нерыночные единицы (т.е. государственный и некоммерческие организации, обслуживающие домашние хозяйства)
	3. Домашние хозяйства, производящие товары или услуги для собственного конечного использования	
Определены принципы отнесения к трудовой деятельности		
В основе классификации групп трудовой деятельности лежат следующие принципы	1. Предполагаемое назначение продукции (для собственного конечного использования либо для использования другими лицами, т.е. другими экономическими единицами	2. Характер сделки, лежащей в основе обмена (денежных или неденежных операций и трансфертов)

Было выделено пять взаимоисключающих форм трудовой деятельности для самостоятельного измерения каждой из них.

Первая форма – трудовая деятельность по производству товаров и услуг для собственного использования означает производство товаров и услуг для собственного конечного использования.

Согласно п. 22 Резолюции, лица, занимающиеся трудовой деятельностью по производству товаров и услуг для собственного использования, определяются как все лица в обследованном возрасте, которые в течение короткого учетного периода осуществляли любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг для собственного конечного использования.

При этом следует отметить, что:

– производство **«для собственного конечного использования»** трактуется как производство, при котором предполагаемое назначение продукции преимущественно (в основном) связано с ее конечным использованием производителем в форме накопления капитала либо с ее конечным потреблением членами домашнего хозяйства или членами семьи, проживающего в других домашних хозяйствах;

– предполагаемое назначение продукции определяется в отношении конкретных производимых товаров или оказываемых услуг по заявлению самого производителя (т.е. преимущественно или в основном для собственного конечного использования);

– что касается продуктов сельского хозяйства, рыболовства, охоты и собирательства, предназначенных преимущественно для собственного потребления, то их излишек может, тем не менее, продаваться или обмениваться по бартеру.

В рамках границ сферы производства (СНС-2008) **«производство товаров»** включает:

- изготовление и/или переработку для хранения продукты сельского хозяйства, рыболовства охоты и собирательства;
- заготовку и/или обработку для хранения полезных ископаемых и лесной продукции, в том числе дров и других видов топлива;
- доставку воды из природных и других источников;
- производство бытовых товаров (таких как мебель, ткани, одежда, обувь, гончарные изделия или другие товары длительного пользования в том числе лодки и челноки);
- строительство или крупный ремонт собственного жилья, сельскохозяйственных построек и т.д.

Согласно СНС-2008, за пределами границ сферы производства, но в пределах общего определения производства **«производство услуг»** включает:

- ведение финансового учета деятельности домашнего хозяйства и управления им, закупку и/или транспортировку товаров;
- приготовление и/или подачу блюд, вывоз и переработку отходов;
- уборку, отделку и содержание собственного жилья или помещений, товаров длительного пользования и других товаров, а также садоводство;
- заботу о детях и их воспитание, перевозку пожилых или зависимых членов семьи, домашних или комнатных животных, уход за ними и т.д.

В Резолюции 1 п. 24 выделена новая аналитическая и статистическая категория для квалификации населения – лица, занимающиеся натуральным производством продуктов питания, которые образуют значимую подгруппу, выполняющую трудовую деятельность по производству товаров для собственного использования.

Данный показатель, наряду с показателями занятости, рабочей силы, недоиспользования рабочей силы, в том числе безработицы, должен формироваться и предоставляться пользователями в течение года в целях отслеживания краткосрочных тенденций и сезонных колебаний (п. 56 Резолюции 1).

Лица, занимающиеся натуральным **производством продуктов питания**, определяются как все лица, занимающиеся любым из видов деятельности, связанных с изготовлением и/или переработкой для хранения продуктов сельского

хозяйства, рыболовства, охоты и собирательства, с целью производства продуктов питания на основе продукции сельского хозяйства, рыболовства, охоты или собирательства, которые дополняют источники средств к существованию домашнего хозяйства или семьи. При этом важным признаком, доказывающим натуральный характер данной деятельности, является то, что она осуществляется **без найма работников за плату или прибыль**. Исключаются лица, которые занимались таким производством, как видом отдыха или досуга. (пункты 24 и 25 Резолюции).

Вторая форма – занятость, означающая трудовую деятельность, выполняемую в обмен на оплату или прибыль.

Согласно п. 27 Резолюции 1 о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, занятые лица определяются как все лица в обследуемом возрасте, которые в течение короткого учетного периода (одна неделя) осуществляли любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за плату или прибыль.

В категорию занятых лиц включаются:

- занятые лица, находящиеся «на работе», т.е. те, кто проработал не менее одного часа на рабочем месте;
- занятые лица, находящиеся «не на работе» по причине временного отсутствия на рабочем месте или организации рабочего времени (например из-за сменной работы, гибкого рабочего графика и отгулов за сверхурочную работу).

Понятие «**за оплату или прибыль**» относится к трудовой деятельности, выполняемой в обмен на вознаграждение, выплачиваемое в форме заработной платы за отработанное время или выполненную работу или в форме прибыли, полученной от товаров и услуг, произведенных в рамках рыночных операций. Указанное вознаграждение может выплачиваться непосредственно лицу, выполняющему работу, или определенному члену домашнего хозяйства или семьи.

Занятые лица, «временно отсутствующие» в течение короткого учетного периода – это лица, которые уже работали на своей работе, однако находились «не на работе» в течение короткого промежутка времени, при этом сохраняя связь с рабочим местом во время отсутствия. При длительном отсутствии (отпуск по уходу за ребенком, академический отпуск, уход за другими лицами, другие личные причины отсутствия на работе, забастовки или локауты, дезорганизация или приостановка работы) требуются дополнительные доказательства сохранения связи с рабочим местом.

Итак, в состав занятых, которые имеют доходную трудовую деятельность включаются несколько категорий (табл. 31).

Состав занятых

К занятым в соответствии с п. 30 Резолюции ¹ относят	
1. Лица, работающие за плату или прибыль при прохождении курсов профессионально-технической подготовки или повышения квалификации, требуемых на данном рабочем месте или другом рабочем месте в той же экономической единице	2. Ученики на производстве, стажеры или участники программ профессионально-технической подготовки, работающие за плату в денежной или натуральной форме
3. Участники программ содействия трудоустройству, работающие за плату или прибыль	4. Лица, работающие в собственных экономических единицах по производству товаров, предназначенных преимущественно для продажи или обмена по бартеру, даже если часть продукции потребляется домашним хозяйством или семьей
5. Лица, занятые сезонными работами в период межсезонья, если они продолжают выполнять часть задач и обязанностей по одной работе, однако исключая выполнение юридических или административных обязательств (например уплату налогов) независимо от получения вознаграждения	6. Кадровые военнослужащие и лица, проходящие военную или альтернативную гражданскую службу, которые выполняют эту работу за плату в денежной или натуральной форме

Учитывая, что занятые, классифицируются исходя из условий оплаты, учитываются лица, работающие за плату или прибыль при прохождении курсов профессионально-технической подготовки или повышения квалификации, требуемых на данном рабочем месте или другом рабочем месте в той же экономической единице.

Также включаются ученики на производстве, стажеры или участники программ профессионально-технической подготовки, работающие за плату в денежной или натуральной форме, и участники программ содействия трудоустройству, работающие за плату или прибыль.

Необходимо особо отметить, что лица, работающие в собственных экономических единицах по производству товаров, предназначенных преимущественно для продажи или обмена по бартеру, даже если часть продукции потребляется домашним хозяйством или семьей, также определяются как занятые.

В числе занятых выделены лица, занятые сезонными работами в период межсезонья, если они продолжают выполнять часть задач и обязанностей по одной работе, однако исключая выполнение юридических или административных обязательств (например уплату налогов) независимо от получения вознаграждения.

В случаях выполнения работ за плату в денежной или натуральной форме, в составе занятых учитываются кадровые военнослужащие и лица, проходящие

военную или альтернативную гражданскую службу. Таким образом, лица осуществляющие трудовую деятельность за плату или часть прибыли, относят к занятым.

В рекомендациях, определен круг лиц, не включаемых в состав занятых (табл. 32). Главным критерием здесь является отсутствие вознаграждения за выполняемую в различных организационно-экономических ситуациях трудовую деятельность.

Таблица 32

Не включаемые в состав занятых

Из числа занятых исключаются	
1. Ученики на производстве, стажеры и участники программ профессионально-технической подготовки, работающие без оплаты в денежной или натуральной форме	2. Участники программ профессионально-технической подготовки и переподготовки в рамках программ содействия занятости в то время, когда они не участвуют в производственном процессе в экономической единице
3. Лица, получающие не связанные с трудовой деятельностью социальные выплаты в денежной или натуральной форме	4. Лица, занятые на сезонных работах в период межсезонья, если они прекращают выполнять задачи и обязанности по своей работе
5. Лица, уволенные на неопределенный срок без гарантии возвращения на работу в той же экономической единице	

Третья форма означает неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессиональную подготовку, трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц в целях приобретения опыта или профессиональных навыков.

Согласно Резолюции 1, неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, означает трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц в целях приобретения трудового опыта или профессиональных навыков (п. 7) Для выявления особенностей данной трудовой деятельности следует учитывать ряд терминов, уточняющего характера (табл. 33)

Лица, выполняющие неоплачиваемую работу при прохождении профессионально-технической подготовки, определяются как все лица обследуемого возраста, которые в течение учетного периода (одна неделя или один месяц) участвовали в любой безвозмездной деятельности по производству товаров или оказанию услуг в интересах других лиц с тем, чтобы приобрести трудовой опыт или навыки в той или иной профессии (п. 33 Резолюции 1).

Уточняющие термины

Любая деятельность	Относится к работе, выполняемой в течение как минимум одного часа
Неоплачиваемая деятельность	Трактуется как отсутствие вознаграждения в денежной или натуральной форме за выполненную работу или отработанное время
Производство «в интересах других лиц»	Относятся к работе, выполняемой в рыночных и нерыночных единицах, находящихся в собственности лиц, не являющихся членами домашнего хозяйства или семьи
Приобретение «трудового опыта или навыков»	Может происходить посредством традиционных, формальных или неформальных механизмов независимо от присуждения конкретной квалификации или аттестации.

В соответствии с п. 35 Резолюции из неоплачиваемой работы лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, исключаются те виды, которые предполагают профессиональную ориентацию, прохождение испытательного срока, и т.д. (табл. 34).

Таблица 34

Категории лиц, занятых неоплачиваемой работой стажерами
и проходящих профессионально-техническую подготовку

К неоплачиваемой работе стажеров и лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку	
Включают	Исключают
1. Неоплачиваемая работа учеников программ профессионально-технической подготовки, учеников на производстве и стажеров	1. Испытательные периоды, связанные с началом работы
2. Неоплачиваемое обучение на курсах профессионально-технической подготовки и переподготовки в рамках программ содействия занятости, когда лицо участвует в производственном процессе экономической единицы	2. Общее обучение на рабочем месте или на протяжении всей жизни в период работы по найму, в том числе в рыночных и нерыночных единицах, находящиеся в собственности членов домашнего хозяйства или семьи
	3. Профессиональная ориентация и обучение во время участия в трудовой деятельности волонтеров
	4. Обучение во время участия в трудовой деятельности по производству товаров и услуг для собственного использования.

Таким образом, в данную группу включаются те, кто выполняет неоплачиваемую работу учеников программ профессионально-технической подготовки, учеников на производстве и стажеров, в том числе по программам службы занятости.

Четвертая форма – трудовая деятельность волонтеров, предполагающая необязательную трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц.

Работающие в качестве волонтеров, согласно п. 37 резолюции конференции МСТ, определяются как все лица обследуемого возраста, которые в течение короткого учетного периода (четыре недели или один календарный месяц) осуществляли любую неоплачиваемую, необязательную деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг в интересах других лиц.

Таблица 35

Уточняющие термины

Любая деятельность	означает работу, выполняемую в течение как минимум одного часа
Неоплачиваемая	тракуется как отсутствие вознаграждения в денежной или натуральной форме за выполненную работу или отработанное время; тем не менее, работники-волонтеры могут получать определенную незначительную поддержку или компенсацию в денежной форме, составляющую меньше одной трети от размера заработной платы на местном рынке (например за личные расходы, расходы на проживание, понесенные в ходе выполнения этой деятельности) либо в натуральной форме (например, питание, транспорт и символические подарки)
Необязательная	тракуется как работа, выполняемая без гражданских, юридических или административных обязательств, отличающихся от исполнения социальной ответственности общественного, культурного или религиозного характера
Производство «в интересах других лиц»	относится к работе выполняемой: – посредством или в интересах организаций, включающих рыночные и нерыночные единицы (т.е. волонтерство на основе организации), в том числе посредством или в интересах групп самопомощи, взаимопомощи или общинных групп, членом которых является волонтер – в интересах домашних хозяйств, кроме домашнего хозяйства работника-волонтера или связанных с ним членов семьи (т.е. прямое волонтерство)

Трудовая деятельность волонтеров предполагает учет лиц, которые выполняют неоплачиваемую, необязательную работу без гражданских, юридических или административных обязательств, отличающихся от исполнения социальной ответственности общественного, культурного или религиозного характера.

Следует уточнить, те категории граждан, которые не включаются в состав волонтеров, но их деятельность имеет схожие характеристики (табл. 36).

Лица, не учитываемые в числе волонтеров

Из числа работников-волонтеров исключаются	
1. Лица, занятые общественными работами или работами в местах лишения свободы по решению суда или аналогичного органа	2. Лица, занятые обязательными работами на военной или альтернативной гражданской службе
3. Лица, занятые неоплачиваемой работой, требуемой в рамках образовательных программ или программ профессионально-технической подготовки (т.е. не получающие плату участники программ профессионально-технической подготовки)	4. Лица, занятые работой, выполняемой в интересах других лиц в течение рабочего времени, связанного с работой по найму, или во время оплачиваемого отпуска наемного работника, предоставленного работодателем

В конечном счете, трудовая деятельность волонтеров представляет собой неоплачиваемую, необязательную работу, выполняемую в интересах других лиц.

Пятая форма предполагает другие виды трудовой деятельности, такие как: *во-первых*, это неоплачиваемые общественные услуги; *во-вторых*, работы, выполняемые в местах лишения свободы по решению суда или аналогичного органа; *в-третьих*, неоплачиваемая военная или альтернативная гражданская служба. Все они признаются как обязательные работы, выполняемые безвозмездно в интересах других лиц, которые могут учитываться в качестве отдельной формы трудовой деятельности с целью их измерения. Укрупненно формы трудовой деятельности можно представить в виде табл. 37.

Формы трудовой деятельности

I. Связаны со сферой производства и находятся в границах СНС-2008	
1. Трудовая деятельность по производству товаров и услуг для собственного использования	Означает производство товаров и услуг для собственного конечного использования
2. Занятость, означающая трудовую деятельность, выполняемую в обмен на оплату или прибыль	Означает получение трудового дохода или заработка
3. Неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессиональную подготовку	Лица, проходящие профессиональную подготовку, трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц в целях приобретения опыта или профессиональных навыков
II. Не связаны со сферой производства, но находятся в границах СНС-2008	
4. Трудовая деятельность волонтеров	предполагает необязательную трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц

II. Не связаны со сферой производства, но находятся в границах СНС-2008	
5. Другие виды трудовой деятельности <ul style="list-style-type: none"> – неоплачиваемые общественные услуги – работы, выполняемые в местах лишения свободы по решению суда или аналогичного органа – неоплачиваемая военная или альтернативная гражданская служба 	признаются как обязательные работы, выполняемые безвозмездно в интересах других лиц, которые могут учитываться в качестве отдельной формы трудовой деятельности с целью их измерения

Все перечисленные три формы трудовой деятельности (первая форма – трудовая деятельность по производству товаров и услуг для собственного использования означает производство товаров и услуг для собственного конечного использования; вторая форма – занятость, означающая трудовую деятельность, выполняемую в обмен на оплату или прибыль; третья форма означает неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессиональную подготовку, трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц в целях приобретения опыта или профессиональных навыков).

Они связаны со сферой производства и находятся в границах СНС-2008.

Другие две формы *не предполагают* нахождения в сфере производства и СНС-2008. Однако находятся в границах производственной деятельности по производству и оказанию услуг.

Принципы классификации населения		
Разные категории трудовой деятельности	Называются формами трудовой деятельности	
Классификация населения в зависимости	От статуса участия в составе рабочей силы	Основной трудовой деятельности
Показатели недоиспользования рабочей силы	Это несоответствие между предложением рабочей силы и спросом на нее, которое приводит к возникновению неудовлетворенной потребности в рабочих местах	

Рис. 26. Принципы классификации населения

Во-первых, число лиц или численность которая характеризует занятость населения в отдельной форме трудовой деятельности.

Во-вторых, рабочее место или работа, как круг обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы.

Дифференциация понятий «рабочее место» и «работа»

Категории выполнения	Рабочее место	Работа
Формы трудовой деятельности	Занятые	Прочие формы трудовой деятельности
Определение	Круг обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы	
Разновидности	Основное по наибольшей продолжительности выполнения трудовой деятельности	Для других видов трудовой деятельности

Принципиальным является то, что термин **«рабочее место»** может использоваться в отношении занятости, в рамках трудовой деятельности, выполняемой в обмен на оплату или прибыль. Для всех остальных форм трудовой деятельности термин «рабочее место» не используется. Поэтому было введено понятие **«работа»**. Новые подходы указывают, что определение «работа» относят к трудовой деятельности по производству товаров и услуг для собственного использования. Совершенно иные установки к рассмотрению трудовой деятельности были очерчены при рассмотрении **не оплачиваемого труда стажеров и лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, а также к работе волонтеров. Именно эти виды труда ограничены понятием «работа».**

Методически подчеркивается, что лицо имеющий занятость может занимать одно или несколько рабочих мест. Поэтому важным является методические предложения относительно основного места работы. При выборе основного места работы считается место с наибольшей продолжительностью рабочего времени выполнения трудовой деятельности. Данный подход определения основного места работы существенно отличается от прежнего, когда основной работой считалось та, которую респондент считал таковой (основной вид работы, который выполнялся в течение периода наблюдения).

В-третьих, были определены единицы времени, которые используются для формирования статистических данных об объемах трудовой деятельности. Причем единицы времени учитываются не только по отдельной форме трудовой деятельности, но и (или) любой их комбинации. Определены как короткие промежутки времени(часы), так и длительные (половина рабочего дня, дни, недели и месяцы).

Среди важных методических аспектов предлагаемого подхода следует отметить выделение статуса участия населения в составе рабочей силы.

Все лица в зависимости **от статуса участия в рабочей силе**, исходя из короткого учетного времени могут быть классифицированы как:

- занятые;

- безработные;
- лица, не входящие в состав рабочей силы, в том числе относящиеся к потенциальной рабочей силе (рис. 27).

Население			
Категории	Рабочая сила		Лица, не входящие в состав рабочей силы
Составная часть	Занятые	Безработные	Потенциальная рабочая сила

Рис. 27. Классификация населения

Итак, население страны в настоящее время состоит из двух основных составляющих. Во-первых, это лица, включенные в рабочую силу. Занятые и безработные в сумме составляют рабочую силу.

Лица, не входящие в состав рабочей силы (п. 16 резолюции 1), это лица обследуемого возраста¹, которые в течение короткого учетного периода не являлись не занятыми не безработными.

В соответствии с п. 17 Резолюции 1 в рамках короткого или длительного учетного периода лица могут быть классифицированы из одной из следующих форм основной трудовой деятельности:

- преимущественно участвующие в трудовой деятельности по производству товаров и услуг для собственного использования;
- преимущественно участвующие в занятости;
- преимущественно выполняющие неоплачиваемую работу стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку;
- преимущественно выполняющие трудовую деятельность волонтеров;
- преимущественно занятые другими формами трудовой деятельности.

При определении основной трудовой деятельности приоритет отдается любой трудовой деятельности по сравнению с непродуктивной деятельностью, а среди различных форм трудовой деятельности, той, что лицо самостоятельно выбирает как основную форму деятельности².

Возрастные ограничения. В соответствии с резолюцией 1 (п. 64) национальная система статистики трудовой деятельности, в принципе, должна охватывать деятельность населения всех возрастных групп. Вместе с тем, для решения различных задач в области политики отдельную статистику необходимо формировать в отношении населения трудоспособного возраста (working-age population), под которым понимается следующее.

¹ Понятие приведено в целях настоящей методологии.

² Введение соответствующего вопроса в форму статистического наблюдения планируется Росстатом с 2017 года.

Нижний возрастной предел должен быть установлен с учетом минимального возраста приема на работу и исключение, предусмотренных национальным законодательством или нормативно-правовыми актами, либо с учетом возраста окончания обязательного школьного обучения.

Верхний возрастной предел не должен устанавливаться в целях обеспечения полного охвата трудовой деятельности взрослого населения (пункт 65 Резолюции).

В России в настоящее время обследуемым возрастом при проведении обследования рабочей силы является возраст 15–72 года¹.

Таблица 39

Определение статуса рабочей силы

Категории статуса РС	Взаимоисключающие	Исчерпывающие
Занятые	Можно выбрать лишь одно	Приоритет над другими категориями
Безработные	Можно выбрать лишь одно	Приоритет над не входящими в рабочую силу
Не входящие в состав рабочей силы, т.е. потенциальная рабочая сила	Можно выбрать лишь одно	Различные подходы к оценке не используются

В п. 19 Резолюции были **определены учетные периоды**.

Отмечается, что различные формы трудовой деятельности относительно короткого учетного периода, который определяется для каждой из форм на основе интенсивности трудового участия и организации рабочего времени:

- семь дней или одна неделя в случае занятости и неоплачиваемого труда стажеров и лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку;
- четыре недели или один календарный месяц в случае производства товаров для собственного использования, неоплачиваемого труда стажеров и лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, и трудовой деятельности волонтеров;
- сутки или несколько суток в течение семидневного или недельного периода в случае предоставления услуг для собственного использования.

При организации статистического наблюдения в соответствии с п. 20 Резолюции 1 рекомендуется предусматривать наложение этих разных учетных периодов друг на друга для обеспечения анализа участия лиц в нескольких формах трудовой деятельности. При определении участия в трудовой деятельности ис-

¹ Отмена верхней границы обследуемого возраста планируется Росстатом с 2017 года.

пользуется критерий одного часа, который обеспечивает охват всех осуществляемых видов деятельности, в том числе на условиях неполного рабочего дня, на временной, случайной или разовой основе, а также всеобъемлющее измерение всех производственных затрат труда.

Считается, что лицо участвует в данной форме трудовой деятельности, если оно занято в ней в течение не менее одного часа на протяжении короткого учетного периода.

Принципиально изменилась концепция статистического измерения недоиспользования рабочей силы. В соответствии с п. 40 Резолюции МКСТ было введено такое понятие, как «недоиспользование рабочей силы». Оно означает несоответствие между предложением рабочей силы и спросом на нее, которое приводит к возникновению неудовлетворенной потребности в рабочих местах.

В целом недоиспользование рабочей силы характеризуется следующими составляющими, которые рассматриваются как основные индикаторы мониторинга рынка труда (рис. 28).

НЕДОИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ		
Неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени	Безработица	Потенциальная рабочая сила

Рис. 28. Структура индикаторов, которые оценивают недоиспользование рабочей силы

Неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени – ситуация, при которой продолжительность рабочего времени занятых работников недостаточна по отношению к альтернативной занятости, в которой они и готовы участвовать;

В состав неполной занятости относятся лица, находящиеся в условиях неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени, определяются как все занятые лица, у которых в течение короткого учетного периода(недели) фактически отработанные часы на всех работах были меньше, чем установленный предел продолжительности рабочего времени, которые хотели работать дополнительное время и которые были готовы работать дополнительное время, если бы представилась возможность получить дополнительную работу.

Безработица – отражающая активный поиск работы незанятыми лицами, которые готовы приступить к работе;

Безработица в обновленных стандартах в целом критерии отнесения к безработным не изменилось. Безработные определяются как все лица обследуемого возраста, которые не были заняты, предпринимали действия в поисках работы в течение установленного недавнего периода, в настоящий момент готовы приступить к работе, если появится возможность трудоустройства.

При этом были изменены критерии, которые определяют состояние безработицы. Во-первых, определены параметры безработицы, относительно того, что они «не заняты», и оцениваются они за короткий учетный период (неделя).

Во-вторых, такой критерий как, «поиски работы» может относиться к любому из видов деятельности, который осуществляется в течение определенного недавнего периода, состоящего из четырех недель или одного месяца. Причем поиски работы могут быть связаны с целью найти конкретную работу либо открыть собственное дело или сельскохозяйственное предприятие. Данный критерий включает также поиск неполной, неформальной, временной, сезонной или случайной занятости на территории страны или за рубежом.

В-третьих, при определении параметра «**в настоящий момент**» необходимо учитывать готовность безработного приступить к работе в течение короткого учетного периода, включающего период, используемый для измерения занятости. В зависимости от национальных обстоятельств учетный период может быть продлен с включением в него короткого последующего периода, не превышающего в общей сложности, двух недель.

В качестве примеров способов поиска работы могут рассматриваться различные варианты. Это могут быть:

- поиск финансовых средств, подача заявлений на получение разрешений, лицензий;
- поиск земельного участка, помещений, техники, сырья, орудий и материалов для ведения сельского хозяйства;
- общение за помощью к друзьям, родственникам или другим типам посредников;
- постановка на учет или заключение договора в государственной или частной службе занятости;
- прямое обращение к работодателям, поиски работы на производственных площадках, фермах, у заводских ворот, на рынках или в других общественных местах;
- размещение объявлений о работе в газетах или Интернете и ответы на подобные объявления;
- размещение или обновление личных анкет в профессиональных или социальных сетях в Интернете.

Для разграничения действий, направленных на создание бизнеса, и самой трудовой деятельности используется учет момента времени с начала существования предприятия, подтверждением которого, в зависимости от обстоятельств, является регистрация предприятия или поступление финансовых средств, формирование необходимой инфраструктуры или обеспечение необходимыми материалами, привлечение первого клиента или получение первого заказа.

К безработным также относятся:

- лица, приступающие к работе в будущем, которые определяются как лица, которые «не заняты» и «в настоящий момент готовы приступить к работе», которые не «искали работу», потому что они уже приняли меры к тому, чтобы начать работать в течение короткого последующего периода, в целом не превышающего трех месяцев;

- участники программ профессионально-технической подготовки или переподготовки, осуществляемых в рамках программ содействия трудоустройству, которые были «не заняты», не были «готовы приступить к работе в настоящий момент» и не «искали работу», потому что им было предложено приступить к работе в течение короткого последующего периода, в целом не превышающего трех месяцев;

- «незанятые» лица, которые осуществляли действия с целью выезда за рубеж, чтобы получить работу за плату или прибыль, однако которые все еще ожидали возможности уехать.

Потенциальная рабочая сила – незанятые лица, которые выражают заинтересованность в занятости, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы и/или их готовность приступить к работе. Потенциальная рабочая сила определяется как все лица обследуемого возраста, которые в течение короткого учетного периода (неделя) не были ни занятыми, ни безработными. Данная группа лиц, при этом могли совершать действия по поводу

- предпринимали действия «в поисках работы были «не готовы приступить к работе в настоящий момент», однако будут готовы приступить к работе в течение короткого последующего периода, установленного с учетом национальных обстоятельств (т.е. соискатели, не готовые приступить к работе);

- не предпринимали действий «в поисках работы», однако хотели работать и были «готовы приступить к работе в настоящий момент» (т.е. не находящиеся в поисках работы лица, готовые приступить к работе).

Кроме того, 19-я МКСТ рекомендует выделить еще одну группу лиц, выражающих заинтересованность в получении работы, которые не включены в состав потенциальной рабочей силы – это лица, которые «хотели иметь работу», однако не «искали работу» и не «были готовы приступить к работе в настоящий момент» (табл. 40).

Состав потенциальной рабочей силы

Потенциальная рабочая сила		
Предпринимали действия «в поисках работы»	Не предпринимали действий «в поисках работы»	Выражающие заинтересованность в получении работы
Были «не готовы приступить к работе в настоящий момент», однако будут готовы приступить к работе в течение короткого промежутка времени	Однако хотели работать и были «готовы приступить к работе в настоящий момент»	Которые «хотели иметь работу», однако не «искали работу» и не «были готовы приступить к работе в настоящий момент»

Такой подход к потенциальной рабочей силы необходим, в первую очередь, для оценки недоиспользования рабочей силы. При расчете относительных показателей недоиспользования рабочей силы в методике используется расширенная концепция рабочей силы, которая предполагает определение суммы рабочей силы и потенциальной рабочей силы.

9.2. Концепция оценки и мониторинга ситуации на рынке труда

Целями статистики трудовой деятельности в том числе рабочей силы определяются.

Во-первых, проведение мониторинга рынков труда и недоиспользования рабочей силы. Результаты мониторинга могут служить для разработки и реализации экономической и социальной политики в рамках государства. Проводится оценка реализации программ социально-экономического развития территорий. Осуществляется соотнесение программ обеспечения занятости.

Материалы мониторинга рынков труда способствуют созданию новых рабочих мест по отраслям и регионам страны. Атрибуты оценки недоиспользования рабочей силы проектируют тенденции образования доходов населения страны. Кроме того, полученные данные используются для развития профессиональных навыков и квалификаций в том числе для развития направлений профессионально-технического обучения и подготовки.

Цели и направления мониторинга рабочей силы и развития рынка труда

Цели концепции	С какой целью используется	Направления использования
1. Мониторинг рынков труда и недоиспользования рабочей силы	Разработка, реализация и оценка экономической и социальной политики и программ	Создание рабочих мест Образование доходов и развития профессиональных навыков и квалификаций, в том

Цели концепции	С какой целью используется	Направления использования
		числе профессионально-технического обучения и подготовки, для обеспечения достойного труда
2. Комплексное участие во всех формах трудовой деятельности	Оценка объема трудовой деятельности или трудовой составляющей в национальных счетах производства	Для оценки вклада всех форм трудовой деятельности в экономическое развитие, доходы домашних хозяйств и благосостояние отдельных лиц и всего общества
3. Оценка участия в различных формах трудовой деятельности различных групп	Изучение участия мужчин, женщин, молодежи, мигрантов в труде	Взаимосвязи между различными формами трудовой деятельности и социально-экономическими результатами

Получается актуальная информация об оценке достижения и сопоставления результатов для обеспечения достойного труда.

Во-вторых, организация комплексной оценки участия отдельных групп населения во всех формах трудовой деятельности. Полученные результаты используются для оценки вклада всех форм трудовой деятельности в экономическое развитие. Формируется сравнительная база оценки доходов домашних хозяйств и благосостояния отдельных лиц и всего общества в целом.

В-третьих, проведение оценки участия в различных формах трудовой деятельности различных социально-демографических групп населения. Полученные результаты имеют принципиальное значение при изучении участия мужчин, женщин, молодежи, трудовых мигрантов в трудовой деятельности.

Выявляются взаимосвязи между различными формами трудовой деятельности и социально-экономическими результатами деятельности хозяйствующих субъектов. В методике определены статистические единицы, которые должны использоваться для целей сбора и предоставления статистических данных о различных формах трудовой деятельности. Среди единиц наблюдения определены 2 важнейшие группы (табл. 42).

Таблица 42

Единицы статистического наблюдения за рабочей силой

Единицы наблюдения	
1. Численность, которая характеризует занятость населения в отдельной форме трудовой деятельности	2. Рабочее место или работа, как круг обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы
Цели сбора информации	Цели сбора информации

Единицы наблюдения	
Оценка показателей использования рабочей силы для отслеживания результатов на рынке труда	Оценка количества рабочих мест, занятых по найму в течении короткого учетного периода
Анализ показателей недоиспользования рабочей силы	
Выявление объемов и структуры трудовой деятельности	

В резолюции приведены подробные рекомендации о периодичности сбора и предоставления пользователям статистической информации по показателям рынка труда, перечню показателей, структуре подготавливаемых данных (табл. 43).

Таблица 43

Предлагаемые рекомендации по формированию системы показателей

Рекомендованы		
1. Структура и состав показателей, характеризующих рабочую силу	Определен состав показателей Об участии в различных формах трудовой деятельности О занятости Безработице Потенциальной рабочей силе О положении на рынке труда отдельных категорий населения	Учитывая национальные особенности, набор должен включать отдельные показатели: Для отслеживания результатов на рынке труда Для оценки объема трудовой деятельности По агрегированным показателям Недоиспользования рабочей силы
2. Периодичность подготовки и предоставления информации	За периоды менее одного года	Основные агрегированные показатели занятости, рабочей силы, недоиспользования рабочей силы, в том числе безработицы, и данные о натуральных производителях продуктов питания в целях отслеживания краткосрочных тенденций и сезонных колебаний
	На годовой основе	Детальные статистические данные о рабочей силе и недоиспользования рабочей силы, в том числе данные о безработице, позволяющие проводить структурный анализ рынка труда, а также статистические данные о продолжительности рабочего времени по отношению к общему числу рабочих мест/производственной деятельности в границах сферы производства СНС в целях составления национальных счетов
	На менее частой основе	В зависимости от национальных обстоятельств с целью проведения углубленного анализа, формирования эталонных показателей и комплексных социально-экономических оценок – статистические данные в отношении

Периодичность сбора данных устанавливается исходя из целей и задач оценки развития рынка труда. Согласно п. 56 резолюции рекомендуется предоставлять разные наборы статистических данных с определенной периодичностью:

- **за периоды менее одного года:** основные агрегированные показатели занятости, рабочей силы, недоиспользования рабочей силы, в том числе безработицы, и данные о натуральных производителях продуктов питания в целях отслеживания краткосрочных тенденций и сезонных колебаний;

- **на годовой основе:** детальные статистические данные о рабочей силе и недоиспользования рабочей силы, в том числе данные о безработице, позволяющие проводить структурный анализ рынка труда, а также статистические данные о продолжительности рабочего времени по отношению к общему числу рабочих мест/ производственной деятельности в границах сферы производства СНС в целях составления национальных счетов;

- **на менее частой основе:** в зависимости от национальных обстоятельств с целью проведения углубленного анализа, формирования эталонных показателей и комплексных социально-экономических оценок.

Это означает, что Росстат будет в дальнейшем осуществлять выборочные обследования, которые позволят выявить степень участия и масштабы рабочего времени, связанных с трудовой деятельностью по производству товаров и услуг для собственного конечного использования, с неоплачиваемым трудом лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, и с трудовой деятельностью волонтеров.

Планируется организация исследований по таким актуальным проблемам как трудовая миграция, детский труд, переход в состояние занятости и выход из него, молодежь, гендерные вопросы в сфере труда, характеристики домашних хозяйств, труд в сельской местности, связи между занятостью, доходами и другими социально-экономическими характеристиками и т.д.

В основе формирования системы показателей лежит то, что следует отобрать для распространения набор показателей, который служит главным целям статистики, с учетом соответствующей периодичности представления данных. Показатели должны рассчитываться для всего населения в целом и в разбивке по полу, конкретным возрастным группам (включая отдельные категории для молодежи), уровнем образования, географическим регионам, городским и сельским районам, другим соответствующим характеристикам с учетом статистической достоверности оценок.

С целью учета национальных обстоятельств этот набор должен включать отдельные показатели из числа трех групп, для целей отслеживания результатов на рынке труда, показатели участия в трудовой деятельности по производству товаров и услуг для собственного конечного использования, в неоплачиваемом

труде лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, и в трудовой деятельности волонтеров, а также для оценки объема трудовой деятельности.

К показателям, используемым для отслеживания результатов на рынке труда, в методологии МОТ относятся:

1. Численность рабочей силы (термин «экономически активное население» не рекомендуется Резолюцией 1 для дальнейшего использования и заменен на термин «рабочая сила». Термин «экономически неактивное население» заменен на «лица, не входящие в состав рабочей силы»). Лиц вне состава рабочей силы, занятых лиц, лиц, находящихся в условиях неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени, безработных, потенциальной рабочей силы и натуральных производителей продуктов питания.

2. Доли, исчисляемые относительно численности населения обследуемого возраста (например, соотношение численности занятых и общей численности населения работоспособного возраста, процент участия в рабочей силе, доля натуральных производителей продуктов питания).

3. Показатели недоиспользования рабочей силы, включая не менее двух из следующих основных показателей, что позволит отразить характер недоиспользования рабочей силы в разных обстоятельствах и **в разных фазах экономического цикла:**

1) **уровень безработицы** (безработные/рабочая сила $\times 100$);

2) **совокупный показатель неполной занятости** с точки зрения продолжительности рабочего времени и безработицы [(лица в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени+безработные)/рабочая сила $\times 100$];

3) **совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы:** [(безработные+потенциальная рабочая сила/(расширенная концепция рабочей силы)) $\times 100$];

4) **суммарный показатель недоиспользования рабочей силы:** [(лица в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени + безработные + потенциальная рабочая сила)/(расширенная концепция рабочей силы)) $\times 100$.

К другим показателям недоиспользования рабочей силы относятся:

— доля лиц в состоянии долгосрочной безработицы, рассчитанная по отношению к численности рабочей силы;

— доля лиц в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени в соответствии с международными статистическими стандартами по данной теме.

Показатели участия населения обследуемого возраста в трудовой деятельности по производству товаров и услуг для собственного конечного использования, в неоплачиваемой трудовой деятельности лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, и в трудовой деятельности волонтеров включают:

1. Численность, уровень участия и показатели объема трудовой деятельности производителей товаров для собственного использования по группам видов деятельности.

2. Численность, уровень участия и показатели объема трудовой деятельности поставщиков услуг для собственного использования по группам видов деятельности.

3. Численность, уровень участия и показатели объема трудовой деятельности лиц, не получающих оплату, проходящих профессионально-техническую подготовку, по типам программ.

4. Численность, уровень участия и показатели объема трудовой деятельности работников-волонтеров по типам экономических единиц (рыночные единицы/нерыночные единицы/домашние хозяйства).

Показатели объема трудовой деятельности должны составляться в соответствии с международными статистическими стандартами в отношении рабочего времени по каждой форме и по каждому виду трудовой деятельности:

– за пределами границы сферы производства согласно СНС, однако в пределах границы общего определения производства.

В национальный набор показателей страны должны включать также дополнительные показатели, необходимые для мониторинга результатов на рынке труда, в частности затрагивающие:

– неформальную экономику, особенно занятость в неформальном секторе и неформальную занятость, согласно соответствующим международным статистическим стандартам;

– действия, предпринимаемые «в поисках работы» занятыми лицами, что характеризует давление на рынок труда;

– ситуации неадекватной занятости, связанной с профессиональными навыками, доходами или чрезмерной продолжительностью рабочего времени согласно соответствующим международным статистическим стандартам;

– не востребовавшую трудовую деятельность самозанятого населения.

В целях содействия анализу на уровне рабочих мест должна собираться информация о количестве рабочих мест, которые занимали работающие по найму в течение короткого учетного периода. Если в стране имеется значительное число вторичных (дополнительных) рабочих мест, полезно собирать инфор-

мацию об их характеристиках, в том числе об отрасли, роде занятий, статуса занятости, типе экономической единицы (формальные рыночные единицы/неформальные рыночные единицы/нерыночные единицы/домашние хозяйства), продолжительности рабочего времени и трудовых доходах (п. 32 Резолюции¹)

Аналитические показатели развития рынка труда. Аналитические показатели исчисляются для всего обследуемого населения в целом и в разбивке по полу, возрастным группам (включая отдельные категории для молодежи), достигнутому образованию, группам профессий и специальностей, полученных в результате образования и профессионального обучения, городским и сельским регионам, занятиям, видам экономической деятельности, субъектам Российской Федерации.

Уровень участия в рабочей силе – отношение численности рабочей силы определенного возраста к общей численности населения соответствующего возраста, в процентах.

Уровень занятости населения – отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы в процентах.

Доля натуральных производителей продуктов питания- отношение численности лиц, занимающихся натуральным производством продуктов питания, к общей численности населения определенной возрастной группы, в процентах.

Уровень безработицы – отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности рабочей силы соответствующей возрастной группы, в процентах.

Средняя продолжительность безработицы (среднее время поиска работы, месяцев) рассчитывается как средневзвешенная величина для рассматриваемого состава безработных.

Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы- отношение суммарной численности безработных и потенциальной рабочей силы к численности рабочей силы в расширенной концепции (т.е. занятые + безработные + потенциальная рабочая сила) в процентах.

Суммарный показатель недоиспользования рабочей силы- отношение суммарной численности лиц в состоянии неполной занятости + безработные + потенциальная рабочая сила к численности рабочей силы в расширенной концепции (т.е. занятые + безработные + потенциальная рабочая сила) в процентах.

Уровень длительной безработицы – отношение численности безработных, находящихся в состоянии длительной безработицы (12 месяцев и более), к численности рабочей силы, в процентах.

Доля лиц в состоянии неполной занятости – отношение численности лиц в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени к численности занятых, в процентах.

Уровень участия населения в трудовой деятельности по производству товаров для собственного использования- отношение численности лиц в обследуемом возрасте, занимающиеся трудовой деятельностью по производству товаров для собственного использования, к общей численности населения соответствующего возраста, в процентах.

Уровень участия в неоплачиваемой трудовой деятельности лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку- отношение численности лиц, выполняющих неоплачиваемую работу при прохождении профессионально-технической подготовки, к общей численности лиц, проходящих в текущий период указанную подготовку.

Уровень участия населения в трудовой деятельности волонтеров- отношение численности лиц в обследуемом возрасте, работающих в качестве волонтеров, к общей численности населения данного возраста, в процентах.

Таким образом, в настоящее время на основе принципиально новых подходов определена система показателей, которая лежит в основе периодического мониторинга рынка труда (рис. 29).

Система показателей развития рынка труда				
Показатели, используемые для отслеживания результатов на рынке труда	Показатели недоиспользования рабочей силы	Показатели объемов трудовой деятельности	Дополнительные показатели для мониторинга результатов на рынке труда	Аналитические показатели развития рынка труда

Рис. 29. Система показателей развития рынка труда

Можно выделить некоторые основные показатели. Во-первых, оценивается ряд показателей, которые ведут отслеживание результатов на рынке труда. Во-вторых, оцениваются показатели объемов трудовой деятельности. В-третьих, мониторинг рынка труда основан на использовании дополнительных показателей результатов рынка труда. В-четвертых, используются ряд аналитических показателей развития рынка труда. **Уровень участия населения в трудовой деятельности по производству товаров для собственного использования, Уровень**

участия в неоплачиваемой трудовой деятельности лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, **Уровень участия населения в трудовой деятельности волонтеров.**

В качестве результирующих используют показатели недоиспользования рабочей силы.

9.3. Методы обследования рабочей силы (ОРС)

Для изучения рабочей силы (до 2016 года – занятости) использовались данные ОНПЗ (Обследование населения по проблемам занятости). Такого рода обследование проводится в России с 1992 года.

В 1992–1994, 1997, 1998 годах оно проводилось один раз в год по состоянию на последнюю неделю октября, в 1995 году было проведено два обследования – по состоянию на последнюю неделю марта и октября, в 1996 году – по состоянию на последнюю неделю марта, с 1999 года по август 2009 года обследование проводилось с квартальной периодичностью.

С сентября 2009 года обследование проводится ежемесячно по состоянию на вторую неделю месяца.

Обследование проводится во всех субъектах Российской Федерации на основе выборочного метода наблюдения с последующим распространением итогов на всю численность населения обследуемого возраста.

Цель проведения обследования рабочей силы – получение информации о численности и составе рабочей силы (занятых и безработных), уровне участия в рабочей силе, уровне занятости и уровне безработицы и их динамике по России и субъектам Российской Федерации.

При проведении обследования, важным является формирование репрезентативной выборки социологического опроса. Генеральная совокупность выборки основана на основных единицах отбора, которыми являются частные домашние хозяйства. В качестве единиц наблюдения выступают лица в возрасте от 15 до 72 лет – члены выбранных домашних хозяйств.

Минимальная граница обследуемого возраста населения (в 15 лет) определена с учетом методологических принципов и рекомендаций ООН в отношении переписей населения и жилого фонда, максимальная граница (в 72 года) – с учетом наличия рабочей силы среди лиц старшего возраста.

Не обследуются лица, проживающие в школах-интернатах, интернатах для престарелых и других институциональных заведениях, общежитиях, монастырях и прочих коллективных жилых помещениях.

В период каждого обследования опрашивается более 70 тыс. человек (0,06 % от численности населения обследуемого возраста). По субъектам Российской Федерации применяется разная доля отбора с учетом общей численности населения и относительной вариации по показателю «уровень безработицы». По мнению Росстата, именно такой порядок формирования совокупной выборки позволит получать репрезентативные данные о характеристиках рабочей силы в стране.

Процесс формирования выборки обследования рабочей силы принципиально не изменился по сравнению с предыдущими обследованиями.

Так, выборка для проведения обследования рабочей силы в 2016 году была сформирована на основе первичного информационного массива Всероссийской переписи населения (ВПН-2010), содержащего сведения о постоянном населении, т.е. населении, постоянно проживающем на территории соответствующего региона, города, населенного пункта.

Построение выборочной сети домашних хозяйств для проведения обследований рабочей силы осуществлялось в соответствии с принятой моделью двухступенчатой выборки.

На первой ступени формировался выборочный массив первичных выборочных единиц. В качестве первичной выборочной единицы принят счетный участок переписи населения. Основой выборки для построения выборочного массива на первой ступени являлась совокупность счетных участков, образованных при проведении ВПН-2010.

При формировании выборочного массива первичных выборочных единиц была реализована процедура стратификации совокупности административно-территориальных единиц с учетом их географического расположения. Для установления географической близости административно-территориальных единиц в рамках субъектов Российской Федерации применялся принцип серпантинного расположения территориальных единиц с севера на юг в направлении запад-восток.

Основное назначение данной процедуры – выделение территориальных сегментов, объединяющих ряд смежных административных районов с целью получения в выборке адекватного территориального представительства субъекта Российской Федерации и обеспечения сопоставимости результатов обследования в разные периоды обследования.

Отбор счетных участков осуществлялся в рамках образованных на территории субъектов Российской Федерации территориальных сегментов, отдельно по городскому и сельскому населению.

На второй ступени в отобранных на первой ступени счетных участках отбираются домашние хозяйства, где сбор информации осуществлялся по лицам в

обследуемом возрасте. Для формирования выборки домашних хозяйств применяется стандартная процедура систематического отбора, при которой начало отбора определяется на принципах случайности.

Систематический отбор домохозяйств проводился из упорядоченного списка домохозяйств с учетом их расслоения по двум признакам: размер домохозяйства и тип жилого помещения.

Размер месячной выборки обеспечивает получение представительных итогов в пределах заданной степени точности в целом по Российской Федерации по заданным разрезам разработки.

Взвешивание и распространение данных производится на уровне субъекта Российской Федерации. Методология взвешивания и распространения выборочных данных обследования основана на присвоении соответствующего индивидуального веса каждой отдельной единице наблюдения – персоне. Применяется метод итеративного взвешивания выборки с использованием в качестве генеральной совокупности данных текущих расчетов численности населения на начало предыдущего года.

Процедура заключается в сопоставлении по субъекту Российской Федерации выборочной совокупности (численности обследованных граждан), стратифицированной по полу, пятилетним возрастным группам, типу поселения (городское, сельское) с генеральной совокупностью населения по данным текущих расчетов, стратифицированной по этим же характеристикам.

После завершения процедуры взвешивания каждой обследованной персоне присваивается индивидуальный вес, который в качестве производного признака записывается в базу индивидуальных данных.

Ошибка выборки. В качестве показателей точности статистического оценивания (т.е. количественной меры возможного отклонения оценки от действительного значения параметра) результатов обследований рабочей силы использовались показатели, в основе которых лежит стандартная ошибка выборки (корень квадратный из дисперсии оценки):

- стандартная ошибка выборки – μ (она показывает порядок величины возможного отклонения оценки от параметра);
- стандартная относительная ошибка выборки – $V\mu$ (она показывает, на сколько процентов оценка максимально может отклониться от параметра);
- величина доверительного интервала – $t\mu$ (она представляет диапазон, в котором заключен неизвестный параметр; t – квантиль нормального распределения, соответствующий желательной доверительной вероятности: при $P = 0,9545$ $t = 2$; $P = 0,95$ $t = 1,96$; $P = 0,9$ $t = 1,645$).

В процессе обследования рабочей силы производят анкетирование членов выбранных домохозяйств. Опроса населения осуществляется по стандартизированному бланку анкеты с готовым текстом вопросов и несколькими вариантами ответов, которые расположены в строго логической последовательности.

Структура анкеты предполагает выявление основных учетных признаков, по которым собирается информация и содержит следующие разделы:

а) приводятся сведения о респондентах: пол; возраст; семейное положение; гражданство; уровень образования; профессия или специальность, полученная по окончании учебного заведения; общее число членов домохозяйства; тип домашнего хозяйства, статус лица в семье, тип семьи, количество детей, проживающих вместе с родителями;

б) выявляется наличие оплачиваемой работы или доходного занятия: определяется вид занятости, которую имели члены домохозяйства в обследуемую неделю, включая наличие работы, которая временно не выполнялась;

в) уточняются главные признаки, характеризующие основную работу, а именно: стаж работы; вид основной работы и условия найма; вид экономической деятельности; занятие (профессия, должность); классификация по статусу занятых; количество привлекаемых наемных работников работодателями; место основной работы (на дому, в доме заказчика, работодателя и др.); связь работы с полученным образованием; региональное месторасположение основной работы; нормальная и фактическая продолжительность рабочей недели; причины работы в отличие от нормальной продолжительности рабочей недели или причины временного отсутствия;

г) устанавливаются сведения о второй работе, если она имеет место: оценивается наличие дополнительной работы; осуществляется классификация по статусу занятых, по видам экономической деятельности; занятие (профессия, должность); постоянная, временная работа; количество фактически отработанного времени на дополнительных работах; выявляются возможности поиска или готовности к дополнительной занятости;

д) дается оценка характеристик поиска работы: уточняется направления поиска работы лицами, не занятыми в обследуемую неделю; способы поиска работы; готовность приступить к работе; характер работы, к которой незанятый готов приступить; продолжительность поиска работы; регистрация в службе занятости в качестве безработного; получение пособия по безработице;

е) выявляется прошлая деятельность лиц, не занятых в обследуемую неделю: наличие когда-либо ранее работы у незанятых; вид деятельности и занятие (профессия, должность) по последнему месту работы; продолжитель-

ность периода незанятости; причины, по которым незанятые оставили последнее место работы; наличие специальности (профессии) у незанятых, не имеющих опыта работы;

ж) осуществляется сбор сведений о лицах, не входящих в состав рабочей силы: социальный статус; причины отказа от поиска работы; причины неготовности приступить к работе;

з) определяется участие населения в других формах трудовой деятельности: трудовая деятельность по производству товаров для собственного использования; трудовая деятельность волонтеров; неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку; уточняется отработанное время по иным формам трудовой деятельности.

На основании сведений, содержащихся в анкете, каждый опрошиваемый в возрасте 15–72 лет классифицируется либо как занятый, безработный или лицо, не входящее в состав рабочей силы. Отнесение лиц к занятым, безработным и лицам, не входящим в состав рабочей силы при наличии двойного статуса производится с применением правил приоритетности: занятости, причем отдается предпочтение перед безработицей, а безработице – перед отсутствием в составе рабочей силы.

На основе данных, полученных органами государственной статистики при проведении выборочных обследований рабочей силы был подготовлен статистический бюллетень. Бюллетень содержит информацию об основных принципах проведения обследования, понятиях и определениях, применяемых при публикации итогов обследования, статистические материалы по итогам обследования.

В статистическом бюллетене была принципиально изменена терминология в соответствии с обновленными международными стандартами в области статистики труда, принятыми 19-й Международной конференцией статистиков труда в форме Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы (МОТ, октябрь 2013 г.). Текст Резолюции размещен в свободном доступе сети Интернет на официальном сайте Росстата (<http://www.gks.ru>) в разделе «Методология» в подразделе «Международная статистическая методология», «Статистика труда».

В бюллетене публикуются данные, характеризующие численность и состав рабочей силы (занятых и безработных), уровень участия в рабочей силе, уровни занятости и безработицы, а также данные по новым показателям, рекомендованным к внедрению в статистическую практику 19-й Международной конференцией статистиков труда, характеризующим недоиспользование рабочей силы:

- потенциальная рабочая сила;
- совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы.

Публикуются данные об участии населения в других формах трудовой деятельности:

- трудовая деятельность по производству товаров для собственного использования;
- трудовая деятельность волонтеров;
- неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку.

Начиная с I квартала 2016 года информация о численности занятых по группам занятий публикуется в соответствии с Общероссийским классификатором занятий ОК 010-2014, гармонизированным с Международной стандартной классификацией занятий 2008 (МСКЗ-08).

Данные по России по месяцам приведены по состоянию на вторую неделю каждого месяца. Данные по субъектам Российской Федерации сформированы в среднем за II квартал 2016 года.

Вопросы для самопроверки и обсуждения

1. Какие законодательно-нормативные документы лежат в основе новой концепции учета труда?
2. Какие признаки, характеризуют трудовую деятельность?
3. Сколько видов трудовой деятельности предполагается в социально-трудовой сфере России?
4. Каким образом можно рассматривать показатель «рабочая сила»?
5. Какие статистические единицы включает «рабочая сила»?
6. Что такое «лица не входящие в состав рабочей силы»?
7. Как можно оценить занятых в экономике?
8. Понятие и содержание волонтерской трудовой деятельности?
9. С какой целью осуществляется мониторинг развития рынка труда?
10. Что представляет собой потенциальная рабочая сила?
11. В чем особенность оценки и учета недоиспользования рабочей силы?
12. Какие цели и задачи преследует мониторинг объемов и масштабов трудовой деятельности?
13. Как часто и какие проблемы решает Обследование рабочей силы (ОРС)?

ГЛОССАРИЙ

А

Аналитические показатели развития рынка труда. Аналитические показатели исчисляются для всего обследуемого населения в целом и в разбивке по полу, возрастным группам (включая отдельные категории для молодежи), достигнутым образования, группам профессий и специальностей, полученных в результате образования и профессионального обучения, городским и сельским регионам, занятиям, видам экономической деятельности, субъектам Российской Федерации,

Активная политика на рынке труда. Предполагает стимулирование на основе либеральной политики государства работодателей в создании и сохранении рабочих мест. Такого рода стимулирование может быть основано на предоставлении работодателям льготных кредитов, льготного налогообложения. В ряде стран используется т.н. «премии» для работодателей.

Б

Безработные в соответствии с определениями МОТ – лица в возрасте 15–72 лет, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском работы в течение четырех недель, предшествующих обследуемой неделе, используя при этом любые способы;
- были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

К безработным относятся также лица, которые в рассматриваемый период не имели работы, но договорились о сроке начала работы (в течение двух недель после обследуемой недели) и не продолжали дальнейшего ее поиска; не имели работы, были готовы приступить, но не искали работу, так как ожидали ответа от администрации или работодателя на сделанное ранее обращение. При этом период ожидания ответа не должен превышать один месяц.

В

Волонтеры – лица обследуемого возраста, которые в течение месяца, предшествующего дате обследования, осуществляли любую неоплачиваемую, необязательную деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг в интересах других лиц.

Из числа волонтеров исключаются лица, занятые:

- общественными работами или работами в местах лишения свободы по решению суда или аналогичного органа, обязательными работами на военной или альтернативной гражданской службе;
- неоплачиваемой работой, требуемой в рамках образовательных программ или программ профессионально-технической подготовки (т.е. не получающие плату участники программ профессионально-технической подготовки);
- работой, выполняемой в интересах других лиц в течение рабочего времени, связанного с работой по найму, или во время оплачиваемого отпуска наемного работника, предоставленного работодателем.

Временная занятость – это форма занятости:

- а) на определенный срок (фиксированный срок трудового контракта);
- б) сезонная работа (договор на работу в течение определенного сезона);
- в) временная занятость через посредничество определенных фирм (командировочная занятость)

Вторичный рынок труда (Secondary labour market)

Вторичный рынок труда – рынок труда, который характеризуется временной или нестабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.

Г

Гибкий рынок труда – институт предоставления стандартных и гибких форм занятости.

Д

Доля лиц в состоянии неполной занятости – отношение численности лиц в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени к численности занятых, в процентах.

Доля натуральных производителей продуктов питания – отношение численности лиц, занимающихся натуральным производством продуктов питания, к общей численности населения определенной возрастной группы, в процентах.

З

Занятые – лица в возрасте 15–72 лет, которые в обследуемую неделю выполняли любую деятельность (хотя бы один час в неделю), связанную с производством товаров или оказанием услуг за плату или прибыль. В численность занятых включаются также лица, временно отсутствовавшие на рабочем месте в течение короткого промежутка времени и сохранившие связь с рабочим местом во время отсутствия.

Занятые в неформальном секторе – лица, которые в течение обследуемого периода были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица.

И

Индекс расходов на обеспечение занятости = Employment Cost Index.

Определение: Индекс (1989 = 100) отражает изменение расходов на оплату труда без учета миграции рабочей силы из одной отрасли в другую.

Периодичность: Публикуется ежеквартально (в последний рабочий день января, апреля, июля и октября в 8:30 по Е.Т.) министерством труда и содержит данные за прошедший квартал.

Степень влияния на рынок: Высокая. Считается одним из важнейших опережающих индикаторов инфляции.

Примечание: Наиболее важным является процентное изменение по сравнению с предыдущим месяцем, хотя также рассматривается изменение за год.

Инфраструктура рынка труда (Labour market infrastructure). Инфраструктура рынка труда – нормативно-правовая среда, обеспечивающая наиболее эффективное функционирование рынка труда. Инфраструктура рынка труда включает: государственные учреждения; негосударственные структуры содействия занятости; кадровые службы управления персоналом предприятий и фирм; общественные организации и фонды.

К

Компоненты рынка труда – спрос на труд; предложение труда; стоимость и цена рабочей силы; взаимоотношения работника и работодателя; инфраструктура рынка труда.

Конкурентный рынок труда – рынок труда, на котором большое количество фирм без сговора между собой предъявляют спрос на конкретный вид рабочей силы большого числа рабочих, не являющихся членами профсоюза.

Кривая предложения на рынке труда (Labor supply curve). Кривая предложения труда – кривая, отражающая возрастающее количество пожертвованных часов отдыха, компенсированных возрастающим количеством потребительских благ, которые можно приобретать на возрастающую зарплату.

Количество объявлений, предлагающих работу = Help-Wanted Index.
Определение: Индекс (1987 = 100) отражает количество объявлений, предлагающих работу, из 51 газеты, издающихся на всей территории страны. *Периодичность:* Отчет публикуется ежемесячно (в последний четверг месяца в 10 по Е.Т.) и содержит данные за прошедший месяц. *Степень влияния на рынок:* Не оказывает никакого влияния на динамику торгов.

Примечание: Используется при прогнозировании тенденций на рынке труда, на основе предположения, что большее (меньшее) количество объявлений на данный момент означает большее (меньшее) число рабочих мест в будущем. Однако возросшая за последнее время роль Интернета, скорее всего, снизила надежность этого индекса.

Л

Лица, не входящие в состав рабочей силы – лица в возрасте 15–72 лет, которые не являются занятыми экономической деятельностью или безработными в течение короткого учетного периода (обследуемой недели).

Лица, занятые трудовой деятельностью по производству товаров для собственного использования, определяются как все лица в обследуемом возрасте, которые в течение месяца, предшествующего дате обследования, осуществляли любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг для собственного конечного использования.

При этом производство «для собственного конечного использования» трактуется как производство, при котором предполагаемое назначение продукции в основном связано с ее конечным использованием производителем в форме накопления капитала, либо с ее конечным потреблением членами домашнего хозяйства или членами семьи, проживающими в других домашних хозяйствах. Что касается продуктов сельского хозяйства, рыболовства, охоты и собирательства, предназначенных преимущественно для собственного потребления, то их излишек может продаваться или обмениваться по бартеру.

Производство товаров включает изготовление и/или переработку для хранения продуктов сельского хозяйства, рыболовства, охоты и собирательства; заготовку и/или обработку для хранения полезных ископаемых и лесной продукции, в том числе дров и других видов топлива; производство бытовых товаров (таких как мебель, ткани, одежда, обувь, гончарные изделия или другие товары длительного пользования, в том числе лодки и челноки); строительство или крупный ремонт собственного жилья, сельскохозяйственных построек и т.д.

Лица, выполняющие неоплачиваемую работу при прохождении профессионально-технической подготовки, определяются как все лица обследуемого возраста, которые в течение обследуемой недели участвовали в любой безвозмездной деятельности по производству товаров или оказанию услуг в интересах других лиц с тем, чтобы приобрести трудовой опыт или навыки в той или иной профессии.

Локальный рынок труда Локальный (Местный) рынок труда – формально – рынок труда территории, являющийся единицей административно-территориального, деления.

Местный рынок труда – в зарубежной практике – рынок труда территории с радиусом 30–35 км.

М

Маркетинговое управление персоналом – рассматривается как часть стратегии управления человеческими ресурсами, целью которой является оптимальное использование кадровых ресурсов путем создания максимально благоприятных условий, содействующих повышению эффективности труда, развитию в каждом сотруднике партнерского и лояльного отношения к предприятию.

Н

Неконкурентные группы населения на рынке труда (Noncompeting groups). Неконкурирующие группы – группы работников, не борющиеся между собой за рабочие места в связи с их разной квалификацией.

Неофициальная часть открытого рынка труда – часть вакансий и учебных мест для приобретения новых профессий, а также предложений рабочей силы, которые не охвачены услугами органов трудоустройства и учебных структур формального образования.

Неформальная занятость – это комплекс социально-трудовых отношений по поводу осуществляемой вопреки государственным установлениям оплачиваемой деятельности (оформленной, не оформленной или оформленной не в

соответствии с нормами действующего законодательства). Она может иметь место как в рамках официально зарегистрированных хозяйствующих субъектов (скрытая занятость), так и в рамках официально не зарегистрированных субъектов хозяйствования (нелегальная или неофициальная занятость), а также как противоправная (запрещенная законом) деятельность (криминальная занятость)

Ниша/сегмент рынка труда – обособленная, относительно небольшая по размеру часть рынка труда, находящаяся на стыке между отдельными его сегментами, обслуживаемая одной или небольшим числом фирм, предлагающих какую-либо уникальную услугу или вид деятельности.

О

Обучающиеся, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они не имели работы, занимались поиском работы и были готовы приступить к ней. Распределение по занятиям и видам деятельности безработных производится по последнему месту работы.

ОКВЭД – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2007 (КДЕС Ред. 1.1).

ОКЗ – Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014. Группировки занятий ОКЗ сопоставимы с Международной Стандартной Классификацией Занятий (МСКЗ).

Основными компонентами рынка труда являются:

- спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы;
- стоимость рабочей силы;
- цена рабочей силы;
- конкуренция и взаимоотношения между работодателями и работодополучателями, работодателями и наемными работниками.

инфраструктура рынка труда.

Открытый рынок труда – экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающиеся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики. Различают официальную и неофициальную части рынка труда.

Отчет о занятости = Employment Report. *Определение:* Отчет отражает ситуацию на рынке труда и включает данные об уровне занятости, количестве новых рабочих мест, средней почасовой оплате труда и продолжительности среднестатистической рабочей недели. *Периодичность:* Публикуется ежемесячно (в первую пятницу месяца в 8:30 по Е.Т.) Бюро статистики труда и содержит данные за прошедший месяц. *Степень влияния на рынок:* Оказывает высокое

воздействие на динамику торгов, поскольку считается наиболее точным индикатором экономической конъюнктуры.

Примечание: Отдельные разделы этого отчета (в частности, об уровне безработицы и средней почасовой оплате труда) используются при построении инфляционных моделей. Кроме того, данные отчета применяются для прогнозирования других экономических показателей, в том числе, размера индивидуального дохода, объема промышленного производства, объема нового жилищного строительства. При анализе средней почасовой оплаты труда наибольшее значение имеет процентное изменение по сравнению с прошлым месяцем, однако иногда также учитывается изменение за год.

Официальная часть открытого рынка труда – свободная рабочая сила и вакансии, зарегистрированные в учреждениях службы занятости, а также ученические места в системе государственного и негосударственного профобразования.

II

Первичный рынок труда (Primary labour market). Первичный рынок труда – рынок труда, который характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников.

Первичные обращения безработных (Initial Claims). *Определение:* Показатель, отражающий число лиц, подавших первичные заявления на получение государственного пособия по безработице. *Периодичность:* Отчет публикуется еженедельно (в четверг в 8:30 по Е.Т.) министерством труда и содержит данные за неделю, закончившуюся до предыдущей субботы. *Степень влияния на рынок:* Низкая, хотя в редких случаях оказывает некоторое воздействие на динамику торгов.

Примечание: Скользящее среднее за последние четыре недели используется для выявления скрытых тенденций на рынке труда. Считается эффективным показателем состояния рынка труда и надежным индикатором будущей тенденции в отчете о занятости.

Потенциальная рабочая сила – незанятые лица, которые выражают заинтересованность в получении работы за оплату или прибыль, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы или их готовность приступить к работе.

Предложение труда – выраженные работниками, обладающими определенными качественными характеристиками, желание и возможность работать определенное количество времени при альтернативных уровнях заработной платы и прочих равных условиях.

Продолжительность поиска работы или продолжительность безработицы – промежуток времени, в течение которого лицо, будучи незанятым, ищет работу, используя при этом любые способы. По данным обследования рабочей силы приведена продолжительность незавершенной безработицы – время с момента начала поиска работы до момента фиксации безработицы в обследуемую неделю.

Профессиональный рынок труда

Внешний рынок труда – рынок, ориентирующийся на географическое или профессиональное перемещение рабочей силы. В рамках внешнего рынка труда организации комплектуются кадрами со стороны, выбирая уже подготовленных вне организации работников нужной профессии и квалификации.

Внутренний рынок труда – рынок труда, основанный на движении персонала внутри предприятия: либо по горизонтали, когда работник переходит на новое рабочее место, сходное прежнему по выполняемым функциям и характеру работы; либо по вертикали – на более высокий разряд или должность.

Р

Рабочая сила – лица в возрасте 15–72 лет, которые в рассматриваемый период (обследуемую неделю) считаются занятыми или безработными.

Рынок труда (син. Рынок рабочей силы) (англ. **Labor market**) – сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

Рынок факторов производства (Production factors market) – сфера товарного обращения ресурсов хозяйственной деятельности: земли, сырья и труда.

С

Самозанятость – это разновидность нетипичной формы занятости, в основе которой лежит самоорганизация.

Совместительство (вторичная занятость) – это дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника. Вторичная занятость приносит трудящемуся дополнительный доход.

Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы – отношение суммы численности безработных и потенциальной рабочей силы к расширенной концепции рабочей силы, рассчитанное в процентах. Расширенная концепция рабочей силы включает в себя занятых, безработных и потенциальную рабочую силу.

Среднее время поиска работы рассчитывается как средневзвешенная величина для рассматриваемого состава безработных.

Субъектами рынка труда выступают: работодатели и их представители (ассоциации союзы); работники и их представители (профсоюзы); государство и его органы: министерство труда и социальной защиты населения, департаменты, комитеты и департаменты по труду и занятости и т.д.

Сегментация рынков труда – объективно обусловленный процесс структурирования рынков труда, при котором под воздействием политико-экономических и социальных факторов развития общества возникает необходимость разделения рынков на отдельные субрынки и сегменты, отличающиеся характеристиками и правилами поведения, исходя из особенностей каждой категории работников.

Система рынка труда – социально-экономическая система взаимодействия субъектов и объектов рынка труда, имеющих определенную структуру и выполняющих целевые функции.

Ситуация на рынке труда – соотношение между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Спрос на рынке труда (Labour demand) – количество труда, которое работодатели желают нанять в данный период времени за определенную ставку заработной платы. Спрос на труд определяется: объемом производства и его отраслевой структурой; степенью трудоемкости производства; ценой труда.

Степень развитости рынка труда – критерий, характеризующий уровень развития рыночных отношений. В зависимости от степени развитости рынка труда различают: частичный, регулируемый, нерегулируемый и организованный рынки труда.

Средняя продолжительность безработицы (среднее время поиска работы, месяцев) рассчитывается как средневзвешенная величина для рассматриваемого состава безработных.

Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы – отношение суммарной численности безработных и потенциальной рабочей силы к численности рабочей силы в расширенной концепции (т.е. занятые + безработные + потенциальная рабочая сила) в процентах.

Суммарный показатель недоиспользования рабочей силы – отношение суммарной численности лиц в состоянии неполной занятости + безработные + потенциальная рабочая сила к численности рабочей силы в расширенной концепции (т.е. занятые + безработные + потенциальная рабочая сила) в процентах.

Уровень безработицы – отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности рабочей силы (занятых и безработных) соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

Уровень безработицы – отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности рабочей силы соответствующей возрастной группы, в процентах.

Уровень длительной безработицы – отношение численности безработных, находящиеся в состоянии длительной безработицы (12 месяцев и более), к численности рабочей силы, в процентах.

Уровень занятости населения – отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

Уровень участия в рабочей силе – отношение численности рабочей силы (занятых и безработных) определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

Уровень занятости выпускников, окончивших образовательные организации – отношение численности занятых выпускников определенного года выпуска к общей численности выпускников этого же года выпуска, рассчитанное в процентах.

Уровень безработицы выпускников, окончивших образовательные организации – отношение численности безработных выпускников определенного года выпуска к численности выпускников, входящих в состав рабочей силы (занятых и безработных) этого же года выпуска, рассчитанное в процентах.

Уровень занятости населения – отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы в процентах.

Уровень участия населения в трудовой деятельности по производству товаров для собственного использования – отношение численности лиц в обследуемом возрасте, занимающиеся трудовой деятельностью по производству товаров для собственного использования, к общей численности населения соответствующего возраста, в процентах.

Уровень участия в неоплачиваемой трудовой деятельности лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку – отношение численности лиц, выполняющих неоплачиваемую работу при прохождении профессионально-технической подготовки, к общей численности лиц, проходящих в текущий период указанную подготовку.

Уровень участия населения в трудовой деятельности волонтеров – отношение численности лиц в обследуемом возрасте, работающих в качестве волонтеров, к общей численности населения данного возраста, в процентах.

Т

Трансакционные издержки на рынке труда (Transaction costs) – издержки, связанные с осуществлением сделок на рынке труда, с передачей права собственности на услуги труда, включающие издержки: на наем или увольнение; на информацию о вакансиях и работниках; на поиск работы и мобильность; на отбор кандидатов; на контроль за выполнением трудового соглашения.

Трудоизбыточный регион – регион, имеющий избыток рабочей силы в трудоспособном возрасте.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. О занятости населения в РФ : федер. закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1.
2. Акимов А. Демографический взрыв, старение населения и трудосберегающие технологии: взаимодействие в XXI в. / А. Акимов // Мировая экономика и международные отношения. – 2016. – Т. 60. – № 4. – С. 50–60.
3. Баркалов С.А. Индивидуальные стратегии предложения труда: теория и практика / С.А. Баркалов, Д.А. Новиков, С.С. Попов. – М. : ИПУ РАН, 2002. – 110 с.
4. Бреев Б.Д. Современные тенденции развития занятости населения / Б.Д. Бреев // Экономическая наука современной России. – 2005. – № 1. – С. 83–92.
5. Бункина М.К. Макроэкономика : учебник / М.К. Бункина, В.А. Семенов. М. : ДИС, 1997. – С. 100.
6. Былков В.Г. Закономерные трансформации спроса на рынке труда / В.Г. Былков // Известия ИГЭА. – 2015. – № 3. – С. 416–425.
7. Былков В.Г. Характерные особенности развития спроса на рынке труда / В.Г. Былков // Известия УрГЭУ. – 2016. – № 5 (67). – С. 92.
8. Былков В.Г. О формировании внешнего и внутреннего рынков труда / В.Г. Былков, А.Е. Протасов // Вестник ИрГТУ. – 2005. – Т. 2, № 3. – С. 152–153.
9. Былков В.Г. Система регионального рынка труда: социально-экономические методы регулирования / В.Г. Былков : дис. ... д-ра экон. наук. – СПб., 1997.
10. Ваховский В.В. К вопросу о становлении профессионального образования как фактора развития конкурентоспособности трудовых ресурсов / В.В. Ваховский // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 5: Экономика. – 2013. – № 1 (115). – С. 160–166.
11. Ваховский В.В. К вопросу формирования конкурентоспособности трудовых ресурсов на рынке труда / В.В. Ваховский // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2013. – № 1 (27). – С. 189–195.
12. Вукович Г.Г. Рынок труда : учеб. пособие / Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. Ростов н/Д : Феникс, 2013. – 238 с.
13. Гимпельсон В.Е. Нестандартная занятость в Российской экономике / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.
14. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов : учеб. пособие / Н.А. Горелов. – М. : Высшая школа, 1989.
15. Журавлева Г.П. Экономика : учебник / Г.П. Журавлева. – М. : Экономика, 2005.
16. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения : учеб.-метод. пособие: практикум / под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна. – М. : Экономический факультет МГУ, ГЕИС, 2008. – 458 с.

17. Волгин Н. Заработная плата – цена труда и рабочей силы / Н. Волгин // Человек и труд. – 1999.
18. Лепешинская М.И. Заработная плата / М.И. Лепешинская // Экономика и учет труда. – 2008. – № 11.
19. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами : учебник / Л.О. Ильина. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 415 с.
20. К. Маркс, Энгельс Ф. Сочинения : 2-е изд. Т. 23. – М. : Политиздат, 1960.
21. Кабалина В.И. Реструктурирование занятости на предприятиях и развитие рынка труда в России / В.И. Кабалина, И.М. Козина, И.В. Донова // Общество и экономика. – 1996. – № 9–10.
22. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников. – М., 2001.
23. Капур Д., Макхейл Д. Прибыльная миграция [Электронный ресурс] / Д. Капур, Д. Макхейл // Демоскоп Weekly, № 223–224, 21 нояб. – 4 дек. 2005 г. – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2005/0223/analit01.php>.
24. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учеб.-практ. пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Ю.А. Дмитриева. – М. : Проспект, 2012. – 64 с.
25. Кибанов А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М. : Инфра-М, 2013. – 229 с.
26. Колосова Р.П. Детерминанты изменений в занятости и безработице в России / Р.П. Колосова // Уровень жизни населения регионов России. – 2007. – № 8–9. – С. 8–31.
27. Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационности российской экономики / С.Г. Землянухина, Е.В. Янченко, Л.В. Санкова и др. ; под ред. проф. С.Г. Землянухиной. Саратов : Саратов. гос. техн. ун-т, 2010. – 416 с.
28. Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А.Э. Котляр // Человек и труд. – 1996. – № 5.
29. Международные стандарты оценки. 8-е изд. – М. : Российское общество оценщиков, 2008.
30. Методология оценки ожидаемой конъюнктуры труда // Общество и экономика. – 2009. – № 6.
31. Глущенко Г.И. Миграция и развитие: мировые тенденции / Г.И. Глущенко // Вопросы статистики. – 2008. – № 2. – С. 65–79.
32. Милгром П., Робертс Д. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2009/04/06/segmentacija_rynkov_truda.html.

33. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – М., 2007.
34. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифорова. – М. : Междунар. отношения, 1991. – 181 с.
35. Одегов Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.
36. Озерникова Т.Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т.Г. Озерникова, Н.Н. Даниленко, С.В. Кравцевич. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. – 256 с.
37. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации / Р.А. Яковлев. – М. : МЦФЭР, 2005.
38. Остапенко Ю.М. Экономика труда : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М, 2007. 272 с.
39. Петрищев М.В. Конкуренция на рынке труда: политэкономический аспект / М.В. Петрищев // Журнал экономической теории. – 2010. – № 4. – С. 159–165.
40. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация : учеб. для вузов / А.И. Рофе. – М. : Изд-во «МИК», 2005.
41. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : учеб. пособие / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. – М. : МИК, 1997. – 160 с.
42. Рофе А.И. Рынок труда : учеб. для вузов. 2-е изд., доп. и перераб / А.И. Рофе. М. : МИК, 2012. – 376 с.
43. Роцин С.Ю. Теория рынка труда : учеб.-метод. пособие / С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова. – М. : ТЕИС, 1998. – 191 с.
44. Роцин С.Ю. Экономический анализ причин вторичной занятости / С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова // Вопросы экономики. – 2001. – № 9. – С. 121–140.
45. Рынок труда и доходы населения : учеб. пособие / под ред. Н.А. Волгина. – М. : Информ.-изд. дом «Филинь», 1999. – 280 с.
46. Рынок труда и управление человеческими ресурсами : учеб. пособие : в 2 ч. / под ред. Н.А. Горелова, Л.О. Ильиной. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2006. – Ч. 2. – 239 с.
47. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица : учебник / В.А. Павленков. – М. : Изд-во МГУ, 2004.
48. Рынок труда : учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М. : Экзамен, 2003. – 480 с.
49. Рынок труда : учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М. : Вуз. учеб., 2004. – 208 с.
50. Рязанцев С.В. Мировой рынок труда и международная миграция : учеб. пособие / С.В. Рязанцев. – М. : Экономика, 2010. – 303 с.

51. Самарина М.В. Трансформация методов учета и оценки неформальной занятости в современной экономике / под науч. ред. М.А. Винокурова, В.Г. Былкова. Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2011. – 172 с.
52. Сапрыкина Н. Трансформация трудовых отношений на предприятиях в условиях рыночной экономики (вопросы теории и методологии) : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Ростов н/Д, 2003.
53. Саруханов Э.Р. Управление занятостью населения : учеб. пособие / Э.Р. Саруханов. – СПб. : СПбУЭФ, 1993.
54. Сотникова С.И. Управление конкурентоспособностью персонала / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, С.Ю. Глазырин. – Новосибирск : НГУЭУ, 2006. – 302 с.
55. Управление персоналом в России: история и современность / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : Инфра-М, 2014. – 240 с. (Научная мысль).
56. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М. : ИНФРА-М, 2003.
57. Формирование рынков труда : учеб. пособие / под ред. Ю.Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2004. – 416 с.
58. Ревуцкий Л. Цена и стоимость труда / Л. Ревуцкий // Человек и труд. – 2011. – № 8.
59. Экономика труда / под ред. Н.А. Горелова. – СПб. : Питер, 2007.
60. Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб. : Питер, 2004. – 656 с.
61. Генкин Б.М. Экономика труда / Б.М. Генкин. – М. : Норма, 2007.
62. Рофе А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М. : КНОРУС, 2010.
63. Экономическая теория : учебник / под ред. М.А. Винокурова, М.П. Деминой. Иркутск : Изд-во ИГЭА, 1999.
64. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / под ред. Р.П. Колосовой. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
65. World Population Prospects: The 2015 Revision. Key Findings and Advance Tables. United Nations, New York, 2015. 59 p.
66. Tendences mondiales de l'emploi / OIT. Geneve: BIT, 2003. 108 p.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Характеристика основных теорий рынка труда

Теория рынка труда	Сторонники теории	Основные положения теории
Классическая	Д. Рикардо, Дж.С. Милль, А. Маршалл	<ul style="list-style-type: none"> • Общее перепроизводство невозможно, поскольку предложение порождает свой собственный спрос. • Не может быть недостаточного уровня расходов для закупки продукции, произведенной при полной занятости. • Если уровень общих расходов и окажется недостаточным, то довольно быстро включатся такие рычаги регулирования, как цена и заработная плата, в результате чего снижение общих расходов не повлечет за собой сокращения реального объема производства, занятости и реальных доходов. • Конкуренция на рынке труда исключает вынужденную безработицу. Любой желающий работать по определяемой рынком ставке заработной платы может легко найти работу. • Такие рычаги рыночного регулирования, как колебания ставки процента и эластичность соотношения цен и заработной платы, способны поддерживать полную занятость в экономике, они превращают полную занятость в неизбежность. • Помощь государства в функционировании экономики является излишней и вредной
Марксистская	К. Маркс	<ul style="list-style-type: none"> • Рынок труда отличается от других рынков разницей товара «рабочая сила» и физического капитала. • Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом. • Рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения
Неоклассическая	Дж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл	<ul style="list-style-type: none"> • С помощью цены труда, или заработной платы, регулируются спрос на рабочую силу и ее предложение поддерживается их равновесие. • Цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения. • Безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие. • Безработица носит добровольный характер. • Причиной безработицы является отказ рабочих трудиться за меньшую заработную плату. • Поиск рабочего места – это явление, вызывающее нестабильность рынка труда.

Теория рынка труда	Сторонники теории	Основные положения теории
		<ul style="list-style-type: none"> • Влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации о вакансиях и свободной рабочей силе свидетельствуют о «несовершенстве» рынка труда
Кейнсианская	Дж. Кейнс, Р. Гордон	<ul style="list-style-type: none"> • В экономике не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость. • Полная занятость скорее случайна, чем закономерна. • Воздействовать на рынок труда при помощи колебания ставок процента и эластичности соотношения цен и заработной платы невозможно. • Цена рабочей силы жестко фиксирована и практически не меняется, особенно в сторону уменьшения. • Цена рабочей силы не является регулятором рынка труда. • Роль регулятора рынка труда должно выполнять государство, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать неравновесие на рынке труда. • Спрос на рабочую силу регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом или объемом производства. • Безработица носит вынужденный характер, хотя в некоторой части может быть и добровольной
Монетаристская	М. Фридмен, Ф. Кеген, Д. Майзельман, К. Бруннер, А. Мольцер	<ul style="list-style-type: none"> • Рыночное хозяйство в силу внутренних тенденций стремится к стабильности, самоналаживанию. • Если имеются диспропорции, нарушения рыночного хозяйства, то они возникают прежде всего в результате внешнего вмешательства. • Государственное вмешательство ведет к нарушению нормального хода хозяйственного развития. • Число государственных регуляторов необходимо сократить до минимума, исключая налоговое и бюджетное регулирование. • Установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы усиливают рыночное неравновесие и являются негативными факторами рынка труда. • Для уравнивания рынка труда целесообразно использовать такие рычаги, как учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка
Институционалистская	Т. Веблен, К. Поланьи, Я. Корнай, Дж. Данлоп, Л. Ульман	<ul style="list-style-type: none"> • Основное внимание уделяется анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. • Прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп

2. Система показателей для формирования официальной статистической информации для мониторинга ситуации на рынке труда, характеристики участия населения в различных формах трудовой деятельности, недоиспользования рабочей силы в 2016–2017 гг.

Участие в рабочей силе	Разрезы разработки	Периодичность
Численность рабочей силы, человек, по возрастным группам: 15–19 лет далее по пятилетним интервалам; Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Женщины, имеющие детей до 18 лет Городское население Сельское население Уровень образования	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Уровень участия в рабочей силе, в процентах, по возрастным группам 15–19 лет далее по пятилетним интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Уровень образования	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Численность занятых человек, по возрастным группам 15–19 лет далее по пятилетним интервалам; Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Виды экономической деятельности Группа занятий Статус занятости (работающие по найму, работающие не по найму) Семейное положение Категории граждан (пенсионеры, инвалиды, обучающиеся) Уровень образования Направления дополнительного образования Место работы Условия трудового договора Занятость в неформальном секторе	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год

Участие в рабочей силе	Разрезы разработки	Периодичность
Отработанное время занятыми лицами в неделю на основной, дополнительной работах, человеко-часов	Всего Мужчины Женщины	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Распределение численности занятых по отработанному времени в неделю, человек (менее 9–15, 16–20, 21–30, 31–40, 41–50, более 51)	Всего Мужчины Женщины	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Уровень занятости, в процентах, по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам; Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Группа занятий Уровень образования Категории граждан (пенсионеры, инвалиды, обучающиеся)	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Численность безработных, человек, по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Виды экономической деятельности (по последнему месту работы) Группа занятий (по последнему месту работы) Уровень образования Категории граждан (пенсионеры, инвалиды, обучающиеся) Уровень образования Продолжительность поиска работы Способы поиска работы Наличие трудового опыта Причины незанятости Продолжительность незанятости	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год

Участие в рабочей силе	Разрезы разработки	Периодичность
Уровень безработицы, в процентах по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Виды экономической деятельности (по последнему месту работы) Группа занятий (по последнему месту работы) Уровень образования Категории граждан (пенсионеры, инвалиды, обучающиеся) Уровень образования	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Средняя продолжительность безработицы, месяцев, по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Уровень образования	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Уровень длительной безработицы, в процентах по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Уровень образования	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Численность лиц, не входящих в состав рабочей силы, по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Семейное положение Уровень образования Категории граждан (пенсионеры, инвалиды, обучающиеся);	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Трудовая деятельность по производству товаров для собственного использования		
Численность лиц, занимающихся производством товаров	Всего Мужчины Женщины	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год

Участие в рабочей силе	Разрезы разработки	Периодичность
для собственного использования, по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Городское население Сельское население	По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Структура лиц, занимающихся производством товаров для собственного использования, по возрастным группам (в процентах): 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Уровень участия населения в трудовой деятельности производством товаров для собственного использования, по возрастным группам (в процентах): 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население	По России – месячная, в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за квартал, в среднем за год
Численность и структура лиц, занимающихся производством товаров для собственного использования, по статусу участия в составе рабочей силы (занятые, безработные, лица не входящие в состав рабочей силы, из них потенциальная рабочая сила)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население	По России – в среднем за квартал, в среднем за год
Таблицы по отработанному времени		
Распределение численности лиц, занимающихся производством товаров для собственного использования, по фактическому количеству рабочих часов в неделю, человек: менее 9 часов, 9–15, 16–20, 21–30, 31–40, 41–50, 51 и более часов	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год

Участие в рабочей силе	Разрезы разработки	Периодичность
Структура лиц, занимающихся производством товаров для собственного использования, по фактическому количеству рабочих часов в неделю, человек: менее 9 часов, 9–15, 16–20, 21–30, 31–40, 41–50, 51 и более часов	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год
Таблицы по группам видов деятельности		
Численность лиц, занимающихся производством товаров для собственного использования, по группам видов деятельности, человек	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население	По России – в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за год
Уровень участия населения в трудовой деятельности по производству товаров для собственного использования, по группам видов деятельности (в процентах к численности населения обследуемого возраста)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население	По России – в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за год
Сумма отработанного времени в неделю лицами, занимающимися производством товаров для собственного использования, по группам видов деятельности, тыс. человеко-часов	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за год
Сумма отработанного времени в неделю лицами, занимающимися производством товаров для собственного использования, по группам видов деятельности, тыс. человеко-часов	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за год
Среднее отработанное время в неделю лицами занимающихся производством товаров для собственного использования, в расчете на одного производителя, по группам видов деятельности, часов	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за год
Натуральные производители продуктов питания		
Численность натуральных производителей продуктов питания по возрастным группам: 15–19	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год

Участие в рабочей силе	Разрезы разработки	Периодичность
лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Городское население Сельское население	По субъектам РФ – в среднем за год
Структура натуральных производителей продуктов питания по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам; Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Доля натуральных производителей продуктов питания в общей численности населения обследуемого возраста, по возрастным группам, в процентах: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам; Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население	По России – в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за год
Таблицы по отработанному времени		
Сумма отработанного времени в неделю лицами, являющимися натуральными производителями продуктов питания, тыс. человеко-часов	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за год
Распределение численности натуральных производителей продуктов питания, в обследуемом возрасте по фактическому количеству рабочих часов в неделю, человек: менее 9 часов, 9–15, 16–20, 21–30, 31–40, 41–50 51 и более часов	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за год
Структура натуральных производителей продуктов питания, в обследуемом возрасте по фактическому количеству рабочих часов в неделю, процентов: менее 9 часов, 9–15, 16–20, 21–30, 31–40, 41–50 51 и более часов	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за год

Участие в рабочей силе	Разрезы разработки	Периодичность
Неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку		
Численность лиц, выполняющих неоплачиваемую работу при прохождении профессионально-технической подготовки(стажировки) по возрастным группам: 15–24, 25–34; 35–44; 45 и старше	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Структура лиц, выполняющих неоплачиваемую работу при прохождении профессионально-технической подготовки (стажировки) по возрастным группам в процентах: 15–24, 25–34; 35–44; 45 и старше	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Уровень участия в неоплачиваемой трудовой деятельности лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку (стажировку) в процентах к общей численности населения соответствующего возраста: 15–24, 25–34; 35–44; 45 и старше	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Трудовая деятельность волонтеров		
Численность волонтеров по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население	По России – в среднем за квартал, в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за год
Структура лиц, работающих в качестве волонтеров, по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Уровень участия населения в трудовой деятельности волонтеров, по возрастным группам (в процентах к общей численности населения соответствующего возраста и пола):	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год

Участие в рабочей силе	Разрезы разработки	Периодичность
15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам		
Численность и структура волонтеров по уровню образования (человек, процентов) Высшее Среднее профессиональное Среднее общее Основное общее Не имеют основного общего	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Численность волонтеров по видам работ, человек	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Таблицы по отработанному времени		
Сумма отработанного времени за месяц волонтерами, тыс. человеко-часов	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Распределение численности волонтеров по фактическому количеству рабочих часов в месяц, человек	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год;
Структура волонтеров по фактическому количеству рабочих часов в месяц, процентов	Всего Мужчины Женщины	По России – в среднем за квартал, в среднем за год
Таблицы по типу экономических единиц		
Численность и структура волонтеров, по типу экономических единиц: Общественные, религиозные и другие некоммерческие организации Коммерческие организации Государственные, муниципальные организации; группы самопомощи, другие неформальные объединения; домашние хозяйства	Всего	По России – в среднем за год; По субъектам РФ – в среднем за год
Сумма отработанного времени в неделю волонтерами, по типу экономических единиц	Всего по видам работ	По России – в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год

Участие в рабочей силе	Разрезы разработки	Периодичность
Недоиспользование рабочей силы		
Численность потенциальной рабочей силы, человек, по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Уровень образования	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы, в процентах, по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Уровень образования	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Суммарный показатель недоиспользования рабочей силы, в процентах по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Уровень образования	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Численность лиц в состоянии с точки зрения продолжительности рабочего времени, человек, по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Уровень образования	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год
Доля лиц в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени, в процентах, по возрастным группам: 15–19 лет, далее по пятилетним возрастным интервалам Трудоспособный возраст (мужчины 16–59, женщины 16–54)	Всего Мужчины Женщины Городское население Сельское население Уровень образования	По России – в среднем за квартал, в среднем за год По субъектам РФ – в среднем за год

3. Сравнительная характеристика содержательного аспекта понятий «человеческий капитал», «трудовой потенциал», «человеческий ресурс на индивидуальном уровне»

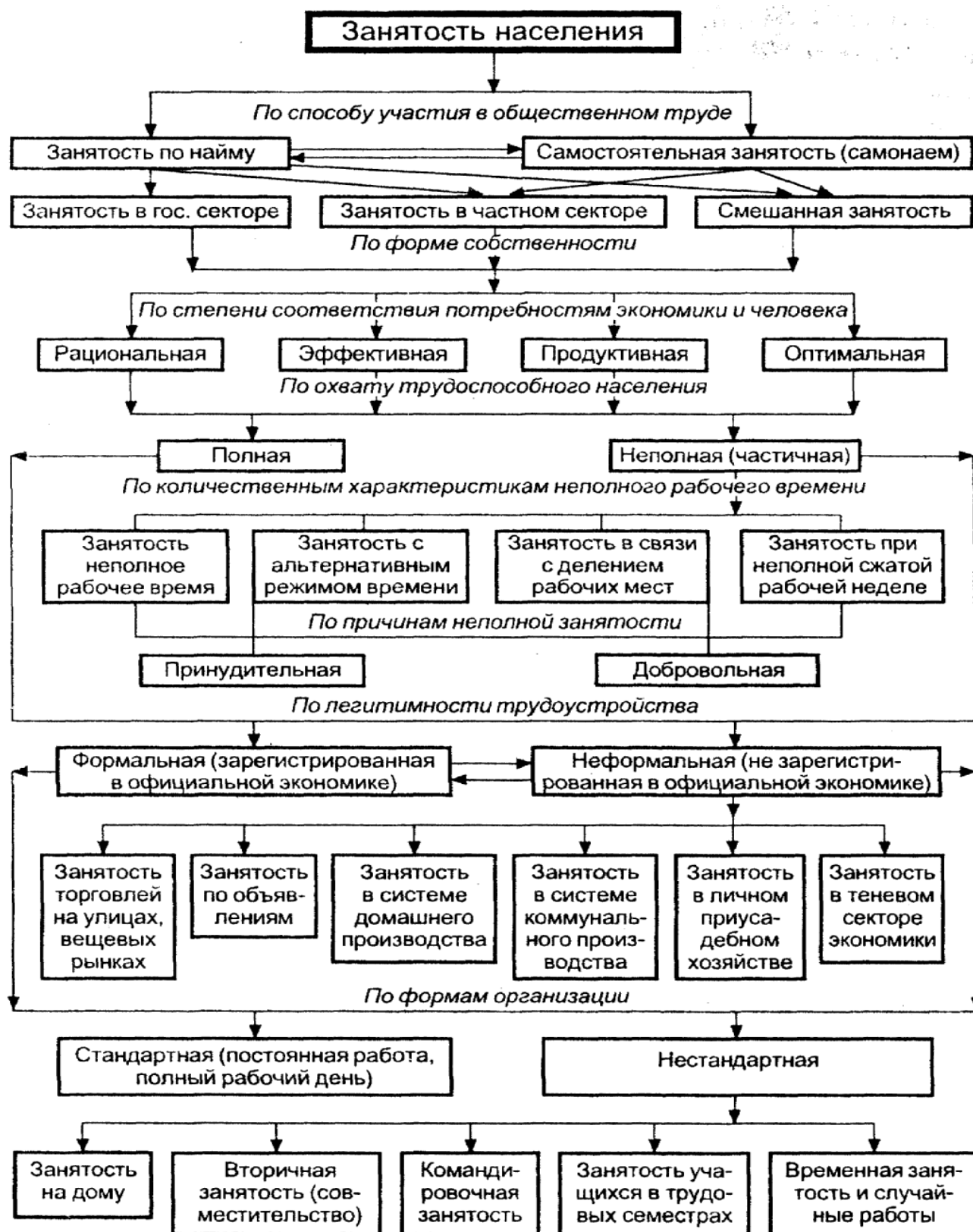
Индивидуальный человеческий ресурс	Индивидуальный трудовой потенциал	Индивидуальный человеческий капитал
<p><i>Содержательный аспект</i> Многомерная количественно-качественная характеристика. Совокупность личностно-профессиональных, социальных качеств человека, сформированных на основе жизненного и трудового опыта. Является объектно-субъектным образованием относительно индивидуального управления им. Используется как в сфере трудовой деятельности, так и вне ее</p>	<p><i>Содержательный аспект</i> Предельная величина возможного участия работников организации в ее деятельности с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта. Использование трудового потенциала работника определяется требованиями производства. Поэтому его трудовой потенциал может соответствовать требованиям, быть выше или ниже предъявляемых требований</p>	<p><i>Содержательный аспект</i> Совокупность образовательной, интеллектуальной, физической, социальной культуры человека, его географическая мобильность как особенность воспроизводства с постоянным ее накоплением и способностью к реализации в достижении социального и должностного статуса в иерархии организаций, приводящим к росту его доходов</p>
<p><i>Идентичные характеристики</i> Объединяет множественные характеристики личности человека, часть которых может накапливаться, а при использовании – утрачиваться. Человеческий ресурс – понятие, включающее в себя по своей структуре человеческий капитал и трудовой потенциал. Реализация части человеческого ресурса может приносить доход</p>	<p><i>Идентичные характеристики</i> Объединяет множественные характеристики личности человека, часть которых может накапливаться, а при использовании – утрачиваться. Является частью человеческого ресурса, определенные параметры которого задействованы (и могут быть задействованы) в общественном производстве. Реализация трудового потенциала, как и человеческого капитала, приносит трудовые доходы. Характеристики трудового потенциала в той мере, есть человеческий капитал</p>	<p><i>Идентичные характеристики</i> Объединяет множественные характеристики личности человека, часть которых может накапливаться, а при использовании – утрачиваться. Человеческий капитал представляет собой реализованный потенциал с получением доходов. Структура человеческого капитала является частью структуры годового потенциала и человеческого потенциала в той части, которая каждый данный момент приносит доход. Инвестиции в человеческий капитал являются основой развития трудового потенциала. Инвестиции в человеческий капитал обязательно</p>

Индивидуальный человеческий ресурс	Индивидуальный трудовой потенциал	Индивидуальный человеческий капитал
		связаны с получением доходов, также как и при реализации трудового потенциала
<p><i>Различия</i></p> <p>Более широкое понятие. Включает врожденные способности, приобретенные знания и опыт, ценностные ориентации и мотивы поведения и т.д. Индивидуальный человеческий ресурс может выражаться в реализованном человеческом капитале и имеющемся трудовым после потенциале личности. Но, кроме этого, человеческий ресурс включает индивидуальные возможности, которые в сфере применения трудовой занятости не используются. В этом случае человек выступает как самостоятельная ценность, не имеющая аналогов. Деятельность личности в этом случае необязательно сопровождается получением дохода</p>	<p><i>Различия</i></p> <p>Содержательный аспект доминирует по отношению к человеческому капиталу, но менее емкий, чем человеческий ресурс. Часть трудового потенциала может быть востребована и реализована приносит доход), а часть не задействована в общем производстве. Формирование трудового потенциала осуществляется с учетом личной мотивации и стремлению к самореализации, но и с учетом сложившегося трудового опыта работы на разных предприятиях и осуществленных инвестиций в развитие трудовых компетенций. Нарращивание трудового потенциала осуществляется по определенной кадровой политике предприятий в соответствии с возникающими организационными потребностями. Самомотивация поддерживается соответствующими системами стимулирования трудовой деятельности</p>	<p><i>Различия</i></p> <p>Формирование индивидуального человеческого капитала определяется качественными характеристиками элемента внешнего воздействия, находящимися под влиянием экономической и социальной политики, уровнем экономического развития в обществе, регионе, предприятии, а также уровнем личного благосостояния и самомотивации. Индивидуальный человеческий капитал определяет общую величину, доходов не только от официальной группы, Индивидуальный человеческий капитал определяет общую величину доходов, не только от официальной трудовой деятельности по найму, но и в результате самореализации (труд на себя)</p>

4. Виды и формы проявления безработицы

Термин	Определение
1. Естественная	Это такая форма безработицы при данной структуре спроса и предложения в экономике, которая удерживает на неизменном уровне реальную зарплату и при условии нулевого прироста производительности труда, поддерживает неизменным уровень цен на рабочую силу
1.1. Фрикционная	Она характеризует процесс миграции рабочей силы с одних предприятий на другие в поисках лучшего и более выгодного приложения своих способностей и усилий
1.2. Добровольная	Подразумевается тот контингент незанятых трудоспособных людей, которые по своей воле самоустранились от трудовой деятельности, то есть просто не желает работать
2. Вынужденная	Навязывается или диктуется происходящими изменениями в хозяйственной деятельности, связанными с технологическими переворотами, сдвигами в отраслевой структуре общественного производства, изменениями в территориальном размещении производственных сил
2.1. Технологическая	Сопряжена с приходящими на смену друг другу технологическими принципами функционирования производства, основными из которых являются инструментализация, механизация, автоматизация
2.2. Структурная	Включает в себя ту часть незанятой рабочей силы, которая высвобождается в результате происходящих изменений в структуре национальной экономики
2.3. Региональная	Связана с целым комплексом факторов исторического, демографического, культурно-национального, социально-психологического характера
3. Внутренняя	Характерна неполная занятость в течение рабочего дня. либо рабочей недели
3.1. Скрытая	
3.2. Застойная	Охватывает ту часть трудоспособного населения, которая потеряла работу, утратила право на получение пособия по безработице, отчаялась найти рабочие места, уже приспособилась жить на социальные пособия государства и утратила всякий интерес к активной трудовой деятельности
3.3. Циклическая	Предопределяется циклическим характером общественного воспроизводства и возникает па стадии спада производства или в фазе экономического кризиса

5. Классификация занятости



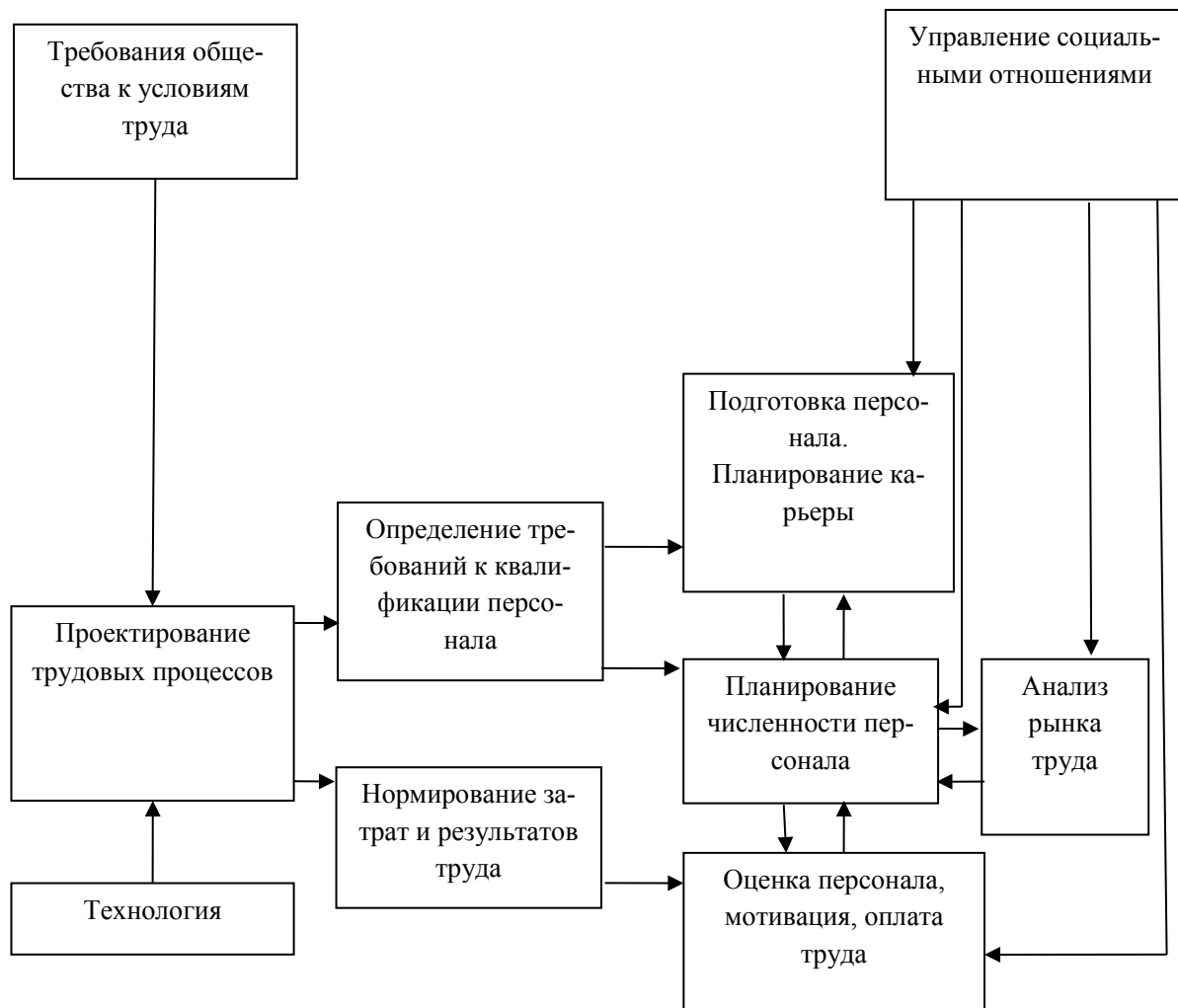
6. Причины основных типов, видов и форм безработицы

Признак, положенный в основу классификации безработицы	Типы, виды и формы безработицы	Причины безработицы
Причина возникновения	СТРУКТУРНАЯ	Территориальное или профессиональное несоответствие спроса и предложения на рынке труда, быстрые темпы НТП, развитие международной торговли, смена технологий. «Структурные» безработные Нуждаются в обязательной дополнительной переподготовке или переобучении
	А) структурно-технологическая	Структурная перестройка производства: сокращение старых и развитие новых производств. Высвобождение части сотрудников, не имеющих навыков, нужных работодателю. Инициатор увольнения – работодатель
	Б) структурно-организационная	Структурные сдвиги в экономике; преобразования в структуре управления, смена форм собственности
	Разновидность – конверсионная	Конверсия, сокращение численности армии и др. силовых ведомств, «свертывание» производства в отраслях ВПК
	В) безработица ожидания	Значительные перепады в уровне заработной платы на различных предприятиях по одной и той же профессии. Сотрудники увольняются и сознательно ожидают появления свободного рабочего места в других фирмах с более высокой оплатой
	ФРИКЦИОННАЯ (текучая)	Текущая кадров. Инициатива увольнения исходит от сотрудников, которые ищут лучшие условия труда, более содержательную работу в привлекательных отраслях и производствах и т.д. По существу, фрикционная безработица является добровольной и способствует более рациональному распределению трудовых ресурсов. Фрикционная безработица есть результат динамичности рынка труда и несовершенства его информационной базы
	ЦИКЛИЧЕСКАЯ (конъюнктурная)	Циклические колебания рыночной конъюнктуры; преобразования производства, связанные с жизненным циклом товаров; экономический спад, когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. Закрытие производств отдельных видов изделий, сокращение производства в результате несоответствия спроса и предложения на товары и услуги

Признак, положенный в основу классификации безработицы	Типы, виды и формы безработицы	Причины безработицы
	ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ	Воздействие НТП и новых технологий, компьютеризация, роботизация. Технологические нововведения, которые делают экономически выгодным сокращение рабочих мест, вызывают изменение структуры спроса на труд
	ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ	Порожденная самими институтами рынка труда и факторами, влияющими на спрос и предложение: неэффективной системой функционирования рынка труда; неверной политикой занятости; несовершенством законодательных актов, налоговой системы; введением гарантированного минимума заработной платы как одного из институтов рынка труда; чрезмерными выплатами по линии социального бюджета, вызывающими смещение предпочтений части трудоспособного населения в пользу праздности; инерционностью рынка труда; несовершенством информации о свободных рабочих местах
	РЕГИОНАЛЬНАЯ	Исторически сложившаяся под воздействием национально-культурных, демографических и социально-психологических особенностей региона
	СЕЗОННАЯ	Регулярные сезонные колебания в спросе и предложении рабочей силы, вызванные природными факторами. Временный характер выполнения тех или иных видов деятельности и функционирования отраслей экономики: сельского хозяйства, рыболовства, сбора ягод, сплава леса, охоты, туризма, геологоразведочных работ, частично – строительства и т.д.
Характер возникновения	ДОБРОВОЛЬНАЯ (нормальная)	Факторы личностного характера, материальный и социальный статус, положение субъектов рынка труда. Нежелание работать по тем или иным причинам людей из числа трудоспособного населения (например, недостаточно высокий уровень оплаты труда, разъездной характер работы, неудовлетворенность условиями труда и т.д.)
	ВЫНУЖДЕННАЯ	Принудительный характер увольнения работника в связи с нарушением трудовой дисциплины, сокращением штатов, желанием руководства избавиться от «непослушного» работника
	ДИСКРИМИНАЦИОННАЯ (проявление вынужденной)	Ущемление прав работников в связи с различиями по полу, национальным, религиозным и др. признакам.

Признак, положенный в основу классификации безработицы	Типы, виды и формы безработицы	Причины безработицы
	ИСКУССТВЕННАЯ	«Помехи» процессу рыночного приспособления со стороны государства и профсоюзов, повышающих инерционность и негибкость механизма движения совокупной рабочей силы
По форме проявления	СКРЫТАЯ	Деформированность, складывающаяся на рынке труда. Нерациональное использование рабочей силы, занятость людей не в полную меру своих возможностей: занятость неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, с низкой интенсивностью труда, предоставление отпусков без сохранения заработной платы; занятость работника, не соответствующая его квалификации (по инициативе администрации); раздувание штатов и содержание излишнего персонала по сравнению с технологическими требованиями выпуска продукции и оказания услуг; несовершенство системы налогообложения; простои по причине отсутствия сырья и материалов и другие нарушения режима работы производства
	ПОТЕНЦИАЛЬНАЯ	Отсутствие спроса на продукцию, что снижает поступление оборотных средств на дальнейшее воспроизводство всех видов ресурсов
По времени протекания	ЗАСТОЙНАЯ	Нежелание работать части трудоспособного населения (бомжей, нищих, опустившихся бродяг и т.д.)
	ХРОНИЧЕСКАЯ	Предложение рабочей силы обгоняет спрос на нее; темпы роста численности наемных работников опережают предпринимательские инвестиции, направленные на создание новых рабочих мест
По уровню (количественным характеристикам)	ЕСТЕСТВЕННАЯ	Наличие резерва работников в реальных, естественных условиях рынка труда, обусловленных географическими размерами страны, системой коммуникаций, темпами развития экономики и т.д., который определяет наилучшее использование рабочей силы (в условиях равновесия экономической системы)
	МАССОВАЯ	Исчерпание емкости рынка, заполненного товарами, перепроизводство товаров и услуг, массовые высвобождения

7. Рынок труда и занятость населения



Взаимосвязь основных функций
управления человеческими ресурсами предприятия

8. Схема формирования потребности в рабочей силе



9. Индикаторы рынка труда

№ п/п	Наименование индикатора	Содержание индикатора
А) Индикаторы, характеризующие спрос на рабочую силу		
1	Доля вакансий для иностранной рабочей силы в общей потребности в работниках	Отношение числа рабочих мест, заявленных работодателями для привлечения иностранной рабочей силы по профессии (должности), к числу вакансий по профессии (должности), заявленных в учреждения службы занятости населения (на дату запроса)
2	Уровень труднозаполняемости вакансий	Отношение числа вакансий по профессии (должности), находящихся на учете в учреждениях службы занятости населения более 3 месяцев, к сумме вакансий по профессии (должности), находящихся на учете на начало года и заявленных в учреждениях службы занятости населения (за период)
Б) Индикаторы, характеризующие предложение на рынке труда		
3	Доля граждан, признанных безработными, из числа обратившихся в учреждения службы занятости	Отношение численности граждан, признанных с начала года безработными, работавших на последнем месте работы по данной профессии (в должности), к численности ищущих работу граждан, работавших на последнем месте работы по данной профессии (в должности), и обратившихся в учреждения службы занятости населения в течение указанного периода
4	Уровень трудоустройства	Отношение численности граждан, трудоустроенных с начала года, к численности ищущих работу граждан, работавших на последнем месте работы по данной профессии (в должности)
В) Индикаторы, характеризующие соотношение спроса и предложения на рынке труда		
5	Уровень напряженности на рынке труда	Отношение численности ищущих работу граждан, работавших на последнем месте работы по данной профессии (в должности), и обратившихся в учреждения службы занятости населения с начала года, к числу вакансий по профессии (должности), заявленных в учреждения службы занятости населения в течении указанного периода
6	Уровень заполняемости вакансий	Отношение числа вакансий по профессии (должности), снятых с учета в связи с трудоустройством граждан по направлению органов службы занятости, к числу вакансий по профессии (должности), заявленных в учреждения службы занятости населения с начала года
7	Уровень обеспеченности собственными трудовыми ресурсами	отношение численности ищущих работу граждан, работавших на последнем месте работы по данной профессии (в должности), и обратившихся в учреждения службы занятости населения, к числу рабочих мест, заявленных работодателями для привлечения иностранной рабочей силы по профессии (должности)

10. Комбинации оценок значений индикаторов

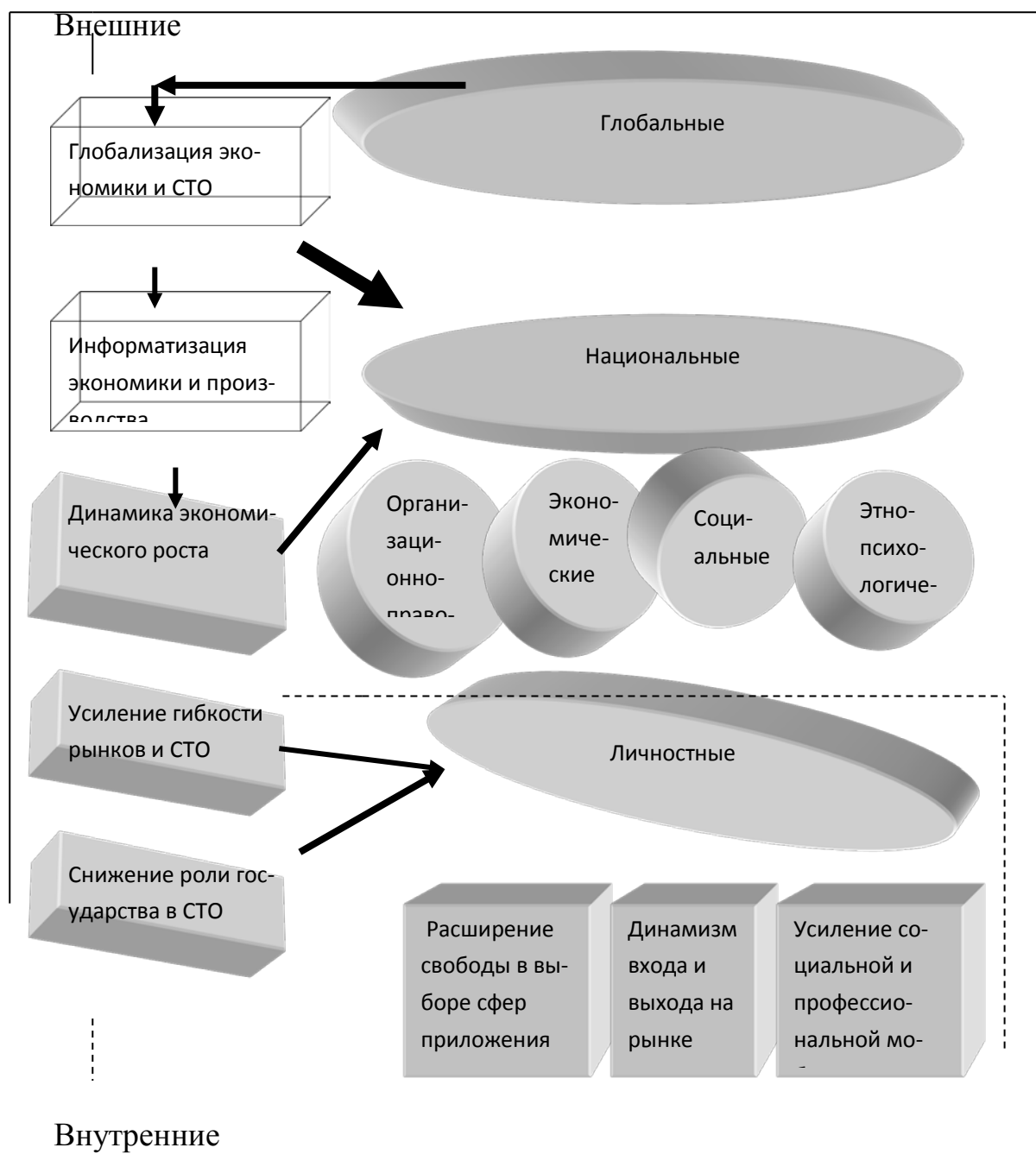
Индикатор	Нехватка квалифицированных кадров, замещаемая ИРС	Нехватка квалифицированных кадров, частично замещаемая ИРС	Нехватка квалифицированных кадров, не замещаема ИРС (дефицит кадров)
Доля вакансий для иностранных работников	КВ,В	С	КН,Н
Напряженность на рынке труда	КН,Н	КН,Н	КН,Н
Уровень труднозаполняемости вакансий	КН,Н	С	КВ,В
Доля признанных безработными	КН,Н	КН,Н	КН,Н
Уровень трудоустройства	КВ,В	КВ,В	КВ,В
Уровень заполняемости вакансий	КВ,В	С	КН,Н

11. Классификация методов развития, составляющих человеческий капитал для организации

Составляющие потенциала	Методы развития
Психофизиологический	Организация психологической поддержки персонала Соблюдение гигиены труда Развитие социальной инфраструктуры (санатории, дома отдыха) Пропаганда здорового образа жизни как элемент корпоративной культуры
Ценностно-мотивационный	Управление карьерой; работа с кадровым резервом Бонусные системы Развитие системы льгот и компенсаций Возможность приобретения акций компании на льготных условиях Создание положительного имиджа организации в глазах сотрудников
Инновационно-творческий	Ротация персонала Поддержка рационализаторских предложений Создание проектных групп Работа с пулом талантов и др.
Поведенческий	Внедрение кодекса корпоративного поведения управления организационной культурой Демонстрация желаемых моделей поведения руководством компании и др.
Профессионально-квалификационный	Наставничество Стажировка Инструктаж Профподготовка и повышение квалификации и др.

Составляющие потенциала	Методы развития
Образовательный	Получение сотрудниками дополнительного образования за счет компании Корпоративный университет Проведение тренингов и семинаров Привлечение руководства к обучению сотрудников Сотрудничество с вузами и др.

12. Глобальные факторы, способствующие трансформации занятости



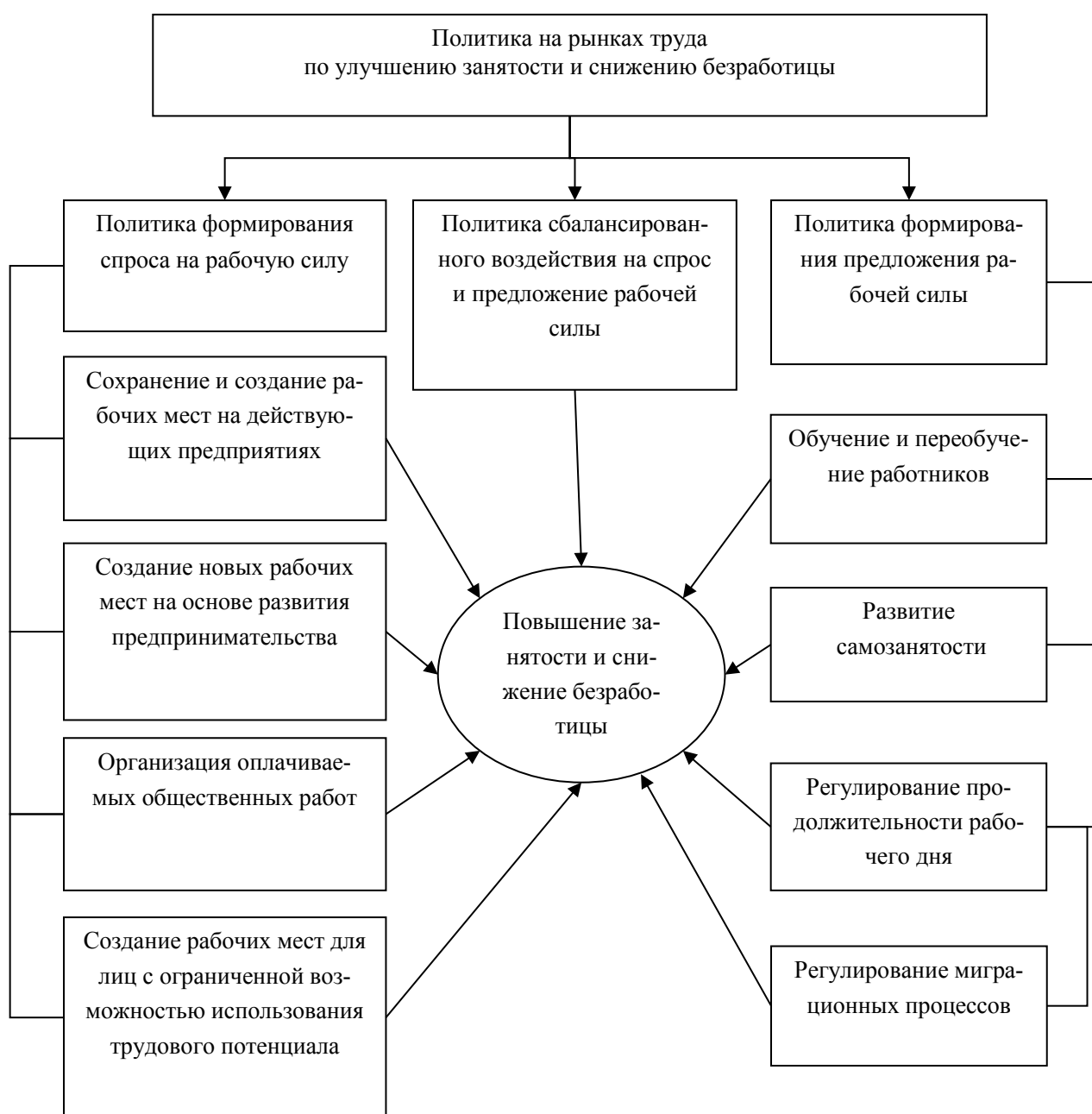
13. Факторы и последствия трансформации занятости

Факторы трансформации занятости населения		Последствия трансформации занятости
Внешние		
Глобализация рынка труда	Усиление глобальных интеграционных процессов на рынке труда	Высокий уровень миграционной активности Увеличение мигрантов в структуре занятых Развитие оффшоринга в сфере занятости
Изменение социальной пенсионной политики	Увеличение экономической и социальной самостоятельности индивидов	Возможность включения в социальное, медицинское, пенсионное добровольное страхование
Информатизация общества	Интенсивное развитие информационных технологий	Использование интернет технологий в процессе обеспечения занятости Формирование удаленной/виртуальной занятости
Внутренние		
Институциональные	Появление новых институтов обеспечения занятости Рост неформального сектора Появление новых профессиональных групп и профессий Ориентация общества на предпринимательскую стратегию	Развитие альтернативных кадровых агентств Развитие интернет-технологий при подборе персонала Неэффективность формальных институтов обеспечения занятости Рост числа профессий мобильных на рынке труда
Социальные	Социальная и экономическая свобода носителей труда Рост социальной мобильности Размывание социальных норм обеспечения занятости и доходов Сокращение социальных выплат и издержек на персонал на основе добровольного социального страхования	Увеличение возможности получения дохода на основе дополнительной занятости Отсутствие привязки к корпорации Снижение государственных гарантий страхования
Экономические	Увеличение объемов производства Появление потребностей в персонале Формирование спроса на новый труд Учет и оценка и управление затратами на персонал на основе стремления работодателей к снижению издержек на персонал и оптимизации издержек на персонал	Рост спроса на новые профессии и профессиональные группы Внедрение аутстаффинга, аутсорсинга
Организационные	Разнообразие организационных форм привлечения рабочей силы	Лизинг персонала Вывод персонала за штат Агентская занятость

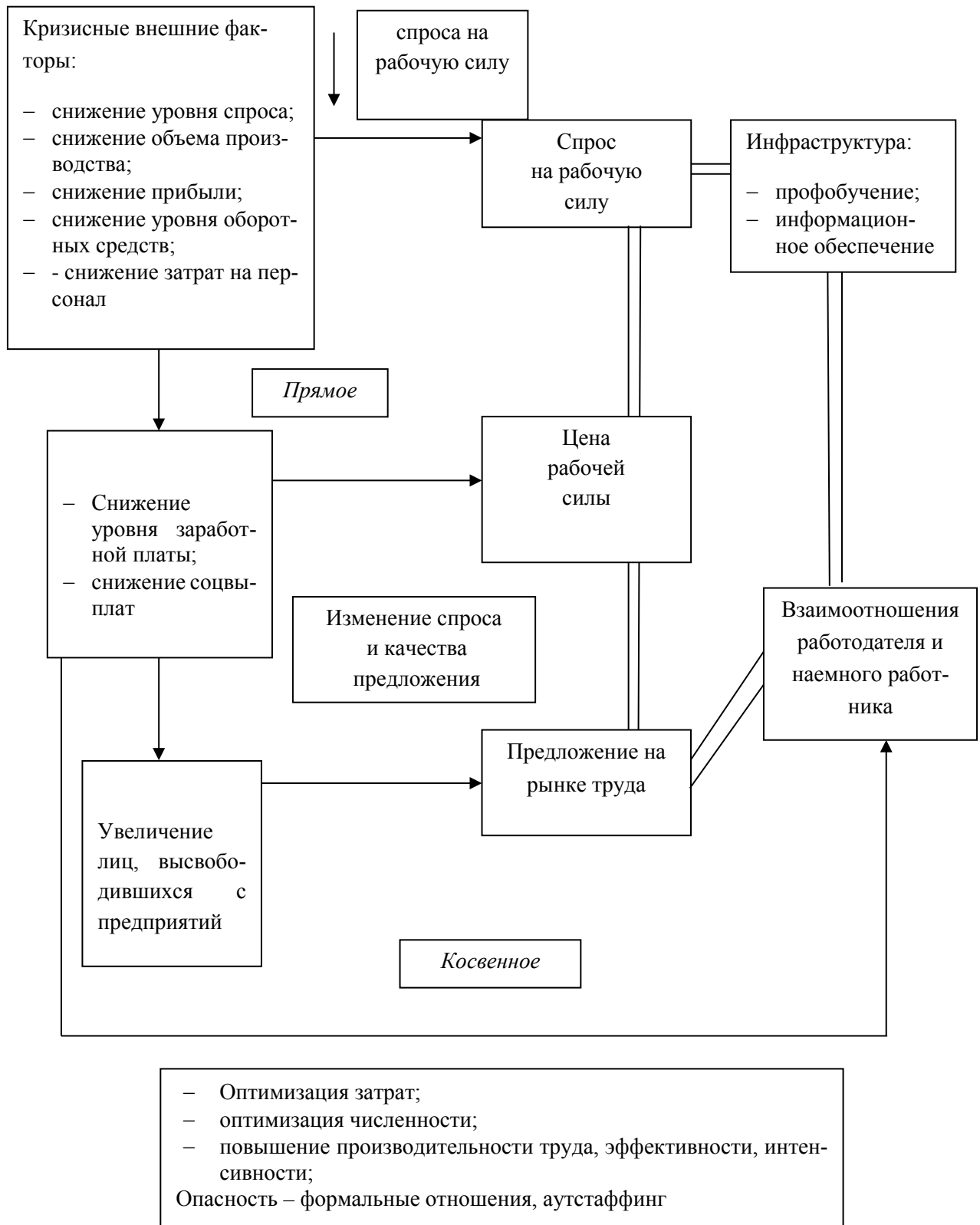
14. Макроэкономические факторы трансформации занятости

Макроэкономические факторы			
Формальные	Развитие международного разделения труда	Глобализация экономики и мирового рынка труда	Интенсивное развитие информационных технологий
	Повышение роли МОТ в регулировании трудовых отношений Формирование транснациональных рынков труда	Регулирование занятости в транснациональных компаниях	Широкое использование интернет-технологий в подборе персонала
	Развитие моделей гибкого рынка труда	Формирование единого законодательного пространства для транснациональных рынков	Формирование информационных потоков, обеспечивающих коммуникации на рынке труда
	Диверсификация моделей рынка труда	Формирование спроса на неформальные рабочие места	Интернационализация рынков труда
Неформальные	Изменение принципов обеспечения занятости	Свобода вхождения на рынок труда и выхода из него	Возможности использования интернет-коммуникаций
	Расширение неформальных социально- трудовых отношений	Развитие сферы услуг, не требующей постоянных рабочих мест Рост потребности домохозяйств в работе	Интенсивное развитие телеработы Возможность организации трудовых отношений с физическими лицами
	Повышение конкурентоспособности рабочей силы за счет унификации профессиональной подготовки	Повышение территориальной и профессиональной мобильности	Вовлечение в дистанционное рабочее место, развитие виртуальной занятости
	Повышение конкурентоспособности работодателей	Стремление к снижению затрат на персонал	Вывод персонала за штат организаций (аутстаффинг)

15. Основные направления улучшения занятости и снижения безработицы



16. Оптимизация рынка труда



Учебное издание

Былков Владимир Георгиевич

Рынок труда и развитие занятости населения

Учебное пособие

Издается в авторской редакции

Технический редактор
А.С. Ларионова

ИД № 06318 от 26.11.01.

Подписано в печать 19.04.17. Формат 60×90 1/16. Бумага офсетная. Печать трафаретная. Усл. печ. л. 15,5. Тираж 100 экз. Заказ .

Издательство Байкальского государственного университета.

664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11.

Отпечатано в ИПО БГУ.