

Механизм регулирования рынка труда при формировании инновационного типа занятости населения

Содержание:

Предисловие

1. Рынок труда: сущность, факторы формирования и механизм функционирования.
2. Механизм регулирования рынка труда: понятие механизма, теории и уровни его регулирования.
3. Инновационный тип занятости населения: политика регулирования на рынке труда при формировании инновационного типа занятости

Предисловие

Современный этап НТП предусматривает непрерывный инновационный процесс, комплексные нововведения, которые захватывают все сферы экономики: производства, торговли и услуг. Переход от уравнилельно-распределительного к дифференцированно-рыночному типу общества коснулся и ситуации в сфере трудовых отношений. Инновационный смысл этих изменений состоит в смене социальной сущности трудовых отношений, когда рабочая сила из трудовых ресурсов, административно перераспределяемых из одной сферы труда в другую, превращается в один из товаров, обладающих определенной конъюнктурой спроса и предложения на рынке труда. Не только понятие рынка труда и занятости приобретает новый смысл, но происходит трансформация самого механизма регулирования рынка труда, степень участия государства в регулировании перераспределения трудовых ресурсов, претерпевает изменения политика на рынке труда.

В условиях перехода России к новому типу хозяйствования рынок труда следует рассматривать как систему социально-трудовых отношений, строящихся на принципах рыночной экономики. Рынок труда выполняет две основные социально-экономические функции: распределение трудовых ресурсов по активным видам занятости (профессиям, отраслям, предприятиям, территориям) и

распределение доходов в форме окладов, заработной платы как стимула и как вознаграждения за труд.

Реализация этих функций рынком труда должна содействовать: эффективности, т.е. повышению производительности, отдаче от людских ресурсов, максимизации доходов, экономическому росту государства, социальной справедливости.

Реализация данных функций возможна только путем создания действенного механизма регулирования занятости, как подсистемы общего механизма регулирования экономики. Если понятие занятости стремится к балансу между желающими получить работу и требованиями рынка труда, то безработица отражает состояние равновесия между совокупным спросом и предложением. Недопущение снижения занятости представляет предмет механизма ее регулирования. Следовательно, главной целью создания механизма регулирования занятости является, прежде всего, улучшения занятости и снижение безработицы. Это означает, что механизм регулирования занятости включает в себя механизм регулирования безработицы и в целом представляет собой механизм регулирования рынка труда.

Механизм регулирования рынка труда можно рассматривать как подсистему общего механизма регулирования экономической системы в целом, это своего рода «механизм равновесия»¹ В условиях командно-административной системы так называемое равновесие «достигалось» путем обеспечения «полной занятости» при игнорировании проблемы порядка и регулирования. Учитывался только спрос на рабочие места, но не учитывалось предложение. Самое скверное заключается в том, что политика обеспечения занятости своей кредитной экспансией разрушает ценовой механизм регулирования, либо, удерживая цены, либо вынуждая их расти, что так или иначе лишает цены способности устанавливать правильные пропорции средств производства. От этого страдает обеспечение населения потребительскими товарами. Все эксперименты политики полной занятости страдают одним недугом, а именно тем, что они не направлены на создание достаточного механизма

¹ Кульман А. Экономические механизмы. М.Ю 1993, с. 118.

регулируемого, они препятствуют этому.² В условиях переходной экономики существует потребность в создании механизма, адекватного существующей форме порядка и учитывающего непрерывный инновационный процесс.

1. Рынок труда: сущность, факторы формирования и механизм функционирования

Механизм функционирования рынка труда предполагает существование общеэкономических законов, которые могут оказать существенное влияние на уровень занятости, а также обусловить принимаемые на государственном уровне решения, направленные на стабилизацию отношений между работниками и работодателями. Ситуация, складывающаяся в настоящее время в сфере занятости, требует тщательного анализа, который предполагает комплексный подход. Можно выделить 4 группы факторов, оказывающих влияние на формирование рынка труда: социально-экономические, демографические, политические и географические.

Наиболее существенное влияние на рынок труда оказывают экономические факторы. Среди них можно выделить: производственные, финансовые, структурные.

Производственные факторы рассматриваются как основополагающие в процессе формирования рынка труда. Они могут создавать благоприятные или неблагоприятные предпосылки для введения рыночных механизмов. К ним можно отнести: динамику объемов производства региона, банкротство убыточного предприятия в регионе. Например, сложная ситуация складывается в городе, население которого занято на единственном крупном предприятии. Остановка такого предприятия лишает доходов едва ли не каждого трудоспособного жителя.

Падение производства и неадекватное ему сокращение численности занятых ведет к образованию скрытой безработицы, что пагубно влияет на состояние рынка труда в целом.

К финансовым факторам относятся следующие: инвестиционная активность регионов, динамика темпов инфляции, техническая и технологическая отсталость,

² Ойкен В. Основные принципы экономической политики. М., 1995, с. 211

падение фондовооруженности, финансово-кредитная и налоговая политика, регулирование размеров заработной платы.

Формирование рынка труда осуществляется на фоне продолжающихся инфляционных процессов. Снижение величины реальной заработной платы заставляет население искать дополнительные источники доходов. Однако стоит заметить, что рост денежной массы в 2000 году происходил в условиях снижения темпов инфляции, эмитированная денежная масса поступала, главным образом, в распоряжение реального сектора экономики. Происходящее в течение 3-х кварталов 2000г. замедление скорости обращения денег по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года отражает повышение уровня насыщения экономики денежными средствами. В структуре денежной массы в течение января – сентября 2000г. сохранилась позитивная тенденция опережающего роста банковских депозитов юридических и физических лиц по сравнению с динамикой наличных денег в обращении. Немаловажное влияние на рынок труда оказывает уровень доходов населения. В 2000 году произошло увеличение доходов населения, опережающее темпы инфляции, сокращение их доли, расходуемой на покупку иностранной валюты. Это привело к ускорению темпов прироста вкладов населения в банках в реальном выражении: если в целом за 1999 г. этот показатель составил 5,0 %, то за первые девять месяцев 2000 г. – 21,5 %.¹

Важнейшим слагаемым рыночной экономики выступают цены. Раздувание цен нарушает нормальный ход воспроизводства, делает невыгодным производство. Значительное расширение спроса на инвестиционные товары привело к тому, что в истекшем периоде 2000 г. в структуре компонент, формирующих индекс цен предприятий – производителей промышленной продукции, более быстрыми темпами росли цены на средства производства.

Определенное влияние на формирование цен производителей потребительских товаров оказало расширение спроса населения, связанное с ростом его денежных доходов. Однако уровень потребительского спроса оставался все еще низким и не превышал возможностей товаропроизводителей по его

¹ Основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2001 год. // Деньги и кредит №12, 2000 г., с.7

удовлетворению. В этих условиях стремление производителей рынков потребительских товаров сохранить объемы рынков сбыта сдерживало рост цен. Так по итогам января – сентября 2000 г. среднемесячный прирост цен на потребительские товары был в 2,2 раза ниже среднемесячного прироста цен производителей промышленной продукции в целом.¹

Немаловажную роль в регулировании рынка труда играет налоговое стимулирование предприятий, расширяющее производительную деятельность с последующим увеличением занятости.

Повышение таможенных пошлин на импортные товары может выступить временной мерой поддержки отечественного производства.

Сегодня проблема занятости тесно связана с инвестиционным кризисом. В условиях хронического недоинвестирования производства техническое перевооружение становится труднодостижимым. Усилия предприятий переключаются на поддержание существующих мощностей, используются недостаточно гибкие технологии. Это способствует накоплению излишней рабочей силы. В зависимости от проводимой инвестиционной политики возможны разные подходы и к проведению политики занятости. Можно поддерживать наименее развитые регионы и социально незащищенные слои населения путем активизации системы социальной и финансовой системы (налоги, кредиты). А можно создавать новые рабочие места, инвестируя развитие производства.

Так изменения в предложениях (как долгосрочных, так и краткосрочных) полностью оказывает свое влияние на занятость лишь по истечении значительного промежутка времени. Всякое производство имеет своей конечной целью удовлетворение потребителей. Однако от затрат производителя до покупок его продукции обычно проходит большой промежуток времени. Между тем, предприниматель должен составить как можно более точные предположения о будущем, которые позволили бы ему судить о том, сколько потребители согласятся заплатить, когда удастся, наконец, предложить готовый товар. Предложения могут меняться настолько часто, что фактический уровень занятости никогда не будет

¹ Основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2001 год. // Деньги и кредит №12, 2000 г., с.15

успевать достигнуть той длительности, которая соответствует распространенным в настоящее время расчетам на будущее. И, тем не менее, всякому состоянию расчетов на будущее соответствует определенный уровень длительной занятости.

Спад производства, как правило, сопровождается формированием относительного избытка рабочей силы, поскольку для производства меньшего количества продукции (услуг) требуется и меньшая численность работников, а, следовательно, и рабочих мест.

Если при сокращении ВВП производительность труда не снижается, тогда численность занятых уменьшается до величины, соответствующей экономически заданному спросу. Разница между численностью экономически активного населения и экономически заданным спросом составляет избыточную рабочую силу. При этом объем избыточной рабочей силы, как правило, соответствует объему открытой безработицы. Если при той же динамике ВВП производительность труда также снижается, то разница между численностью реально занятых и экономически заданным спросом составляет величину экономически неоправданной занятости, накапливаемой непосредственно на производстве.

Увеличение производства, как правило, не сопровождается одновременным и адекватным расширением найма новых работников. Работодатели сначала стремятся увеличить фонд рабочего времени имеющихся работников (в частности устранить на производстве «недозанятость»), а затем уже нанимают новых. Поэтому рост занятости обычно следует с определенным временным лагом. Более того, уровень безработицы может повышаться до тех пор, пока режим экономического оживления не установится окончательно. При этом, чем выше отклонение численности работающих от величины эффективного спроса, тем более ограниченными будут возможности расширения занятости за счет найма новой рабочей силы.

Скорость, с которой расширение занятости следует за экономическим оживлением, зависит не только от макроэкономической конъюнктуры, но и от других факторов институционального, структурного и иного характера.

Параметры предложения рабочей силы определяются, в первую очередь, демографической динамикой, миграционной подвижностью населения и социально-экономическими факторами. Так, давление молодежи, впервые вступающей на рынок труда в поиске работы, может перекрыть объемы генерируемых рабочих мест, осложнит не только проблему первой работы, но и сократит потенциальные возможности возвращения к занятости безработных граждан. Демографическая волна может отодвинуть оздоровление занятости на более поздний период, обострит проблему первой работы для впервые вступающей на рынок труда молодежи, усилит конкуренцию между молодым и старым поколением рабочей силы.

На конец 1999 года все население Волгоградской области можно было представить по основным возрастным группам следующим образом:

1. мужчины и женщины 0-15 лет;
2. мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 года;
3. мужчины 60 лет и старше, женщины 55 лет и старше

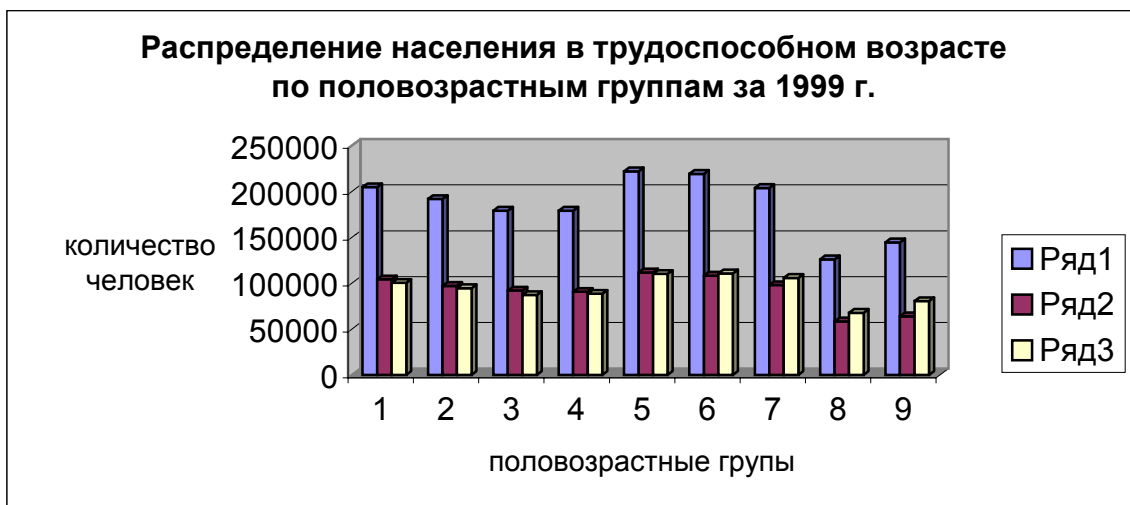
Диаграмма 1.*



В целом в группе населения от 16 до 59 лет можно выделить свои сегменты по возрастному критерию.

Диаграмма 2.*

* Диаграммы составлены на основе данных Департамента федеральной государственной службы занятости по Волгоградской области



1 ряд – женщины и мужчины,

2 ряд - мужчины,

3 ряд – женщины

Половозрастные группы:

1. 15-19, 2. 20-24, 3. 25-29, 4. 30-34, 5. 35-39, 6. 40-44, 7. 45-49, 8. 50-54,

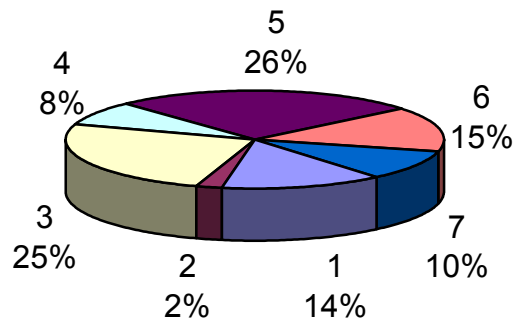
9. 55-59

Немаловажную роль при составлении программ по обеспечению занятости играет и распределение трудоспособного населения в группы по уровню образования.

Диаграмма 3.*

* Диаграммы составлены на основе данных Департамента федеральной государственной службы занятости по Волгоградской области

Уровень образования населения



1. высшее профессиональное, 2. незаконченное высшее, 3. средне-профессиональное, 4. начальное профессиональное, 5. среднее (полное) общее, 6. основное общее, 7. начальное, не имеют начального

Имеется и множество других причин способных препятствовать позитивным переменам. Может быть создано больше рабочих мест с режимом неполного рабочего времени, чем обычных полновесных рабочих мест. Генерируемые экономикой рабочие места могут оказаться с низкой заработной платой. Такие рабочие места способны удовлетворить имеющийся спрос со стороны малоквалифицированных работников. Но с другой стороны, подобная ситуация способна войти в противоречие с квалификационной структурой спроса на рабочие места, снизить возможности карьерного роста на них и, в конечном счете, повысить вероятность рецидивной безработицы.

Создаваемые рабочие места, требующие высокой квалификации в относительно новых областях (финансовый сектор), рискуют оказаться незаполненными ввиду отсутствия на рынке труда соответствующей рабочей силы. В результате возникает «квалификационная петля», сдерживающая расширение занятости и тормозящая экономический рост.

Если абстрагироваться от других факторов, то рабочих мест будет создано тем больше, чем меньше барьеров к найму работников. Один из возможных сдерживающих факторов – это высокие издержки на рабочую силу, не связанные с заработной платой (например, отчисления работодателей из фонда оплаты труда на государственные и социальные нужды). Подобные расходы способны составить

ощутимую разницу между стоимостью найма работодателем работника и заработной платой получаемой работником. Эта разница, выходящая за определенные пределы, сдерживает найм и, тем самым, увеличивает безработицу, если заработная плата не сокращается таким образом, чтобы компенсировать высокие налоги работодателя.

Снятие перечисленных выше и других барьеров повышает способность экономики генерировать продуктивные и хорошо оплачиваемые рабочие места. Одна из основных причин структурной безработицы – разрыв между новыми экономическими требованиями к рабочей силе и способностью работников адаптироваться к изменяющимся условиям.

Такое несоответствие может стать едва ли не основным фактором сохранения и роста безработицы, особенно длительной, даже при наличии вакантных рабочих мест, как в период экономического спада, так и на фазе подъема.

Диаграмма 4.



1. промышленность, 2. с/х производство, 3. транспорт и связь, 4. строительство, 5. торговля и общественное питание, 6. жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения, 7. здравоохранение, социальное обеспечение, образование, культура, наука, 8. кредитование, финансы и страхование, 9. управление, 10. другие отрасли

В составе структурных факторов следует выделить отраслевую структуру хозяйства, учет которой сводится к анализу функционирования доминирующих на той или иной территории отраслей.

Изменение ситуации на рынке труда может произойти в связи с переквалификацией предприятий, или ликвидацией экологически вредных производств.

Развитие транспортной сети должно стимулировать территориальную подвижность трудовых ресурсов.

Благоприятное воздействие на процесс формирования рынка труда оказывает малый бизнес. Анализ статистических данных показывает, что новые рабочие места наиболее интенсивно создаются в непромышленной сфере малого бизнеса, химической, нефтехимической промышленности, цветной и черной металлургии.

В условиях, когда не правительство, не предприятия не в состоянии обеспечить надлежащей работой всех желающих, большое значение приобретает самостоятельная занятость населения¹.

Социальные факторы формирования рынка труда предполагают создание действенного механизма защиты граждан. В составе этой группы можно выделить: подвижность трудовых ресурсов, административно-законодательные акты, организационный и идеологический факторы. Если рассматривать влияние такого фактора на рынок труда как социальная подвижность трудовых ресурсов, то сегодня следует говорить о социальной дифференциации по уровню жизни, текущим доходам и их использованию. В условиях радикального преобразования общества происходят глубокие изменения его стратификации, а именно поляризация, основанная на имущественном расслоении.

Административно-законодательные акты должны обеспечивать правовую базу новым явлениям и тенденциям, ведущим к рынку.

¹ Гузев М.М., Храмова Ю. Н. Социально-экономические факторы формирования современного рынка труда в России // Вестник Волгоградского государственного университета - Экономика. Экология.: выпуск5, серия 3. – Волгоград, 2000, с. 34-38

Идеологический фактор предполагает формирование правильной мотивации к труду в соответствии со сложившейся на рынке труда ситуацией.

Организационные факторы предполагают, что государство и его структура должны определять направления политики занятости.

Т.о. представляется необходимым отслеживать общие тенденции на рынке труда с целью прогнозирования уровня занятости в будущем и принятия превентивных мер по предотвращению высокого уровня безработицы и по защите населения от ее последствий. В этом случае инструментами исследования рынка труда могут выступить факторный анализ и сегментация.

Наличие, хотя и в ограниченном масштабе, товарно-денежных отношений, товарный характер основной массы рабочей силы позволяют говорить о существовании рынка труда в экономике нашей страны в доперестроечный период. Это был своеобразный рынок, когда государство явилось собственником подавляющей части средств производства, было практически единственным работодателем и монополично устанавливало цену труда.

Становление рынка труда на территории России в настоящее время отражает конкретно-исторические условия предшествующего этапа ее развития. Специфика предшествующего этапа обусловила характер складывающегося рынка труда: неразвитость его важнейших структурных элементов, отсутствие адекватного механизма регулирования. Структурные факторы предполагают перераспределение ресурсов в пользу потребительского сектора экономики, качественное обновление технологий, демилитаризацию.

Драматизм современной ситуации в большинстве российских регионов обусловлен состоянием общеэкономического кризиса: усилением дезинтеграции общего экономического пространства, различием стартовых условий вхождения на рынок, незавершенностью преобразования государственного устройства России и разграничения компетенции федеральных и региональных органов управления, межэтнической напряженностью в ряде регионов, геополитическими и социально-экономическими последствиями распада СССР.

2. Механизма регулирования занятости: понятие, теории и уровни его регулирования

Анализ ситуации, складывающейся на рынке труда в России, свидетельствует о необходимости формирования нового хозяйственного механизма регулирования занятости населения: механизма, который бы учитывал все произошедшие изменения. «Мы говорим об экономическом механизме в том случае, если некое исходное явление влечет за собой ряд других, причем для их возникновения не требуется дополнительного импульса. Они следуют одно за другим в определенной последовательности и ведут к неким очевидным результатам».¹ ... «под хозяйственным механизмом следует понимать систему сознательно организованного воздействия на экономику. Такое воздействие в своей основе предопределено господствующей системой производственных отношений».²

Хозяйственный механизм представляет собой объективно обусловленный существующими экономическими отношениями способ рационализации хозяйственной деятельности ее субъектами с целью достижения наиболее эффективных результатов³. Характер механизма меняется в зависимости от того, кто является субъектом хозяйственной деятельности, т.е. характер механизма определяется его масштабами и субъектами, а также отношениями между ними по поводу присвоения и отчуждения, опредмечивания и распредмечивания, производства и потребления и т. д. Так в командно-административной экономике преобладал так называемый механизм рационирования¹. Согласно этому механизму создавалось такое количество рабочих мест, которое могло удовлетворить потребности в занятости всего населения, таким образом, достигалось равновесие между спросом и предложением. Однако за видимой простотой такого механизма создавались значительные трудности, возникающие на практике. Реальный спрос на рабочую силу вовсе не соответствовал потенциальному предложению. В условиях перехода к рынку начинает

¹ Кетова Н.П. Региональные социально-экономические проблемы формирования рыночных отношений в аграрной сфере Дальнего Востока. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 1992, с.12).

² Иншаков О. В. Механизм социально-рыночной трансформации и устойчивого развития АПК, Волгоград, 1995, с.15

³ В нашей работе мы будем отождествлять более широкое понятие хозяйственного механизма с экономическим механизмом.

действовать рыночный механизм, основанный на действии в условиях свободного рынка закона спроса и предложения.²

Механизм регулирования в сфере трудовых отношений должен быть открытой системой, определяемой объектами, субъектами и характером взаимосвязей между ними, он должен не воспроизводить исходное явление, а порождать новую серию явлений. В данном контексте в качестве субъектов выступают три стороны: работодатель, наемные рабочие и государство, которые в процессе трудовых отношений имеют возможность сознательно принимать решения. Механизм регулирования занятости включает весь спектр социально-экономических отношений данных субъектов, а также юридических, организационных и психологических приемов, методов и инструментов, обеспечивающих их функционирование в системе трудовых отношений.

Можно выделить три элемента механизма регулирования занятости: социально-экономический, организационно-правовой и психологический (идеологический).

Социально-экономический элемент механизма регулирования занятости охватывает регулирование трудовых отношений между работниками, работодателями и государством в целях достижения соответствия спроса и предложения рабочих мест, соглашения на рынке труда в сфере организации и оплаты труда.

Организационно-правовой элемент механизма регулирования занятости заключается в принятии соответствующих законодательных актов, юридически оформляющих, разрешающих и стимулирующих те или иные формы развития данных отношений и создание соответствующих институтов, осуществляющих наблюдение и контроль за рынком труда.

Психологический элемент регулирования занятости состоит в формировании правильной мотивации к труду, системы приоритетов и предпочтений в процессе труда.

¹ Кульман А. Экономические механизмы. М.Ю 1993, с.18.

² Кульман А. Экономические механизмы. М.Ю 1993, с.60

Проблема создания эффективного механизма регулирования рынка издавна привлекала к себе внимание ученых. Разные экономические школы выделяют разные причины возникновения безработицы, соответственно существуют и различные теории относительно регулирования рынка труда. В классической теории безработица является результатом требований рабочей силы более высокой заработной платы. Регулятором здесь выступает лишь рынок рабочей силы, т. е. речь идет о саморегулировании рынка. Избыток предложения рабочей силы в данном случае приведет к снижению цены до точки равновесия. Тем самым, безработица, снижая уровень заработной платы, повышает уровень занятости.

Дж. Кейнс подверг критике такой подход к механизму регулирования занятости, считая, что совокупный спрос управляет объемом производства, а, следовательно, и спросом на рабочую силу. По Кейнсу, рыночная экономика должна дополняться саморегулирующейся системой. Рынок рабочей силы не является механизмом, который обеспечивает полную занятость (когда уровень безработицы равен 3-4%), поэтому необходимо систематическое вмешательство государства для достижения полной занятости.¹ С точки зрения монетаристского подхода к механизму регулирования занятости, любые формы государственного вмешательства в рынок труда, направленные на повышение занятости и снижение безработицы, в конечном счете, приведут к стагфляции.

Согласно взглядам представителей неоклассического направления (таких как А. Маршал), рынок труда подобен рынку всякого другого товара, и, следовательно, характеризуется тем, что продавец и покупатель принимают если не оптимальные, то вполне рациональные решения. В условиях конкуренции заработная плата, как цена, устанавливается в результате свободного перелива рабочей силы под воздействием изменяющихся параметров спроса и предложения. Масштабы же привлеченного труда определяются его предельной производительностью. Сам труд рассматривается как обычный фактор производства, обладающий признаками однородности и делимости. Со временем в экономические модели включаются различия в условиях труда, и его оплата распадается на две принципиально

¹Антология экономической классики. М.- 1993, с. 147.

разнородные части: собственно оплату трудовых усилий и компенсации за особые условия труда. Постепенно, под воздействием критики, предпосылка об однородности рынка труда и открытости отношений занятости размывается. Она ставилась под сомнение еще в 40-х гг. «социальными экономистами» в рамках более «мягкого» по сравнению с классиками институционального направления. Так Дж. Данлоп развивал предположение о существовании на внутри и межфирменном уровнях параллельных структур, или кластеров, объединяющих однородные рабочие места; в каждом из таких кластеров складывается свой уровень оплаты. Т. о., начинается отвоевывание полей у конкурентного рынка.

Исходные позиции ревизионистов сводятся к следующим положениям:

- единого рынка труда со свободным переливом рабочей силы и единой оплатой труда не существует;
- воспроизводятся устойчивые различия в оплате труда между профессиями, предприятиями, отраслями, регионами;
- трудовая мотивация не исчерпывается материальным вознаграждением, а включает также условия и содержание труда;
- серьезное влияние на условия занятости оказывают действия профсоюзов и вмешательство государства.¹

В начале 70-х гг. такого рода идеи закрепляются в концепции П. Дерингера и М. Пиоре. Эти авторы выдвигают положение о том, что наряду с неким внешним рынком труда, подобно рассматриваемому экономической теорией конкурентному рынку, крупные предприятия создают свои внутренние рынки труда. Последние - в значительной мере отгорожены от внешнего конкурентного рынка и не подвержены его спонтанным колебаниям. В рамках этих внутренних рынков условия труда и оплаты регулируются достаточно устойчивыми административными правилами. Здесь устанавливаются свои стандарты найма и увольнения, оплаты труда и должностного продвижения работников. Часть этих правил вовсе не связана с уровнем производительности работников. Появление относительно обособленных внутренних рынков труда во многом вызывается, по

¹ Грязнова Л. , Марусис Г. Занятость: уровень, структура и формы регулирования. – Минск, 1994 – с.98.

П. Дерингеру и М. Пиоре, спецификой квалификации требуемой для данного производства и необходимостью профессиональной подготовки непосредственно на рабочих местах.

Оно также связано с формированием неформальных внутрифирменных связей. В результате внутри каждого внутреннего рынка утверждаются свои обычаи и неписанные нормы. И хотя последние не фиксируются никакими документами, всякие попытки отхода от подобных норм и обычаев немедленно ведут к весьма болезненным последствиям².

На наш взгляд, государство всегда выполняло, выполняет и будет выполнять важнейшую хозяйственную функцию - разработку определенных «рыночных правил игры» и обеспечение гарантий выполнения законных договорных обязательств между хозяйствующими субъектами и субъектами товарного рынка, включая рынок труда.

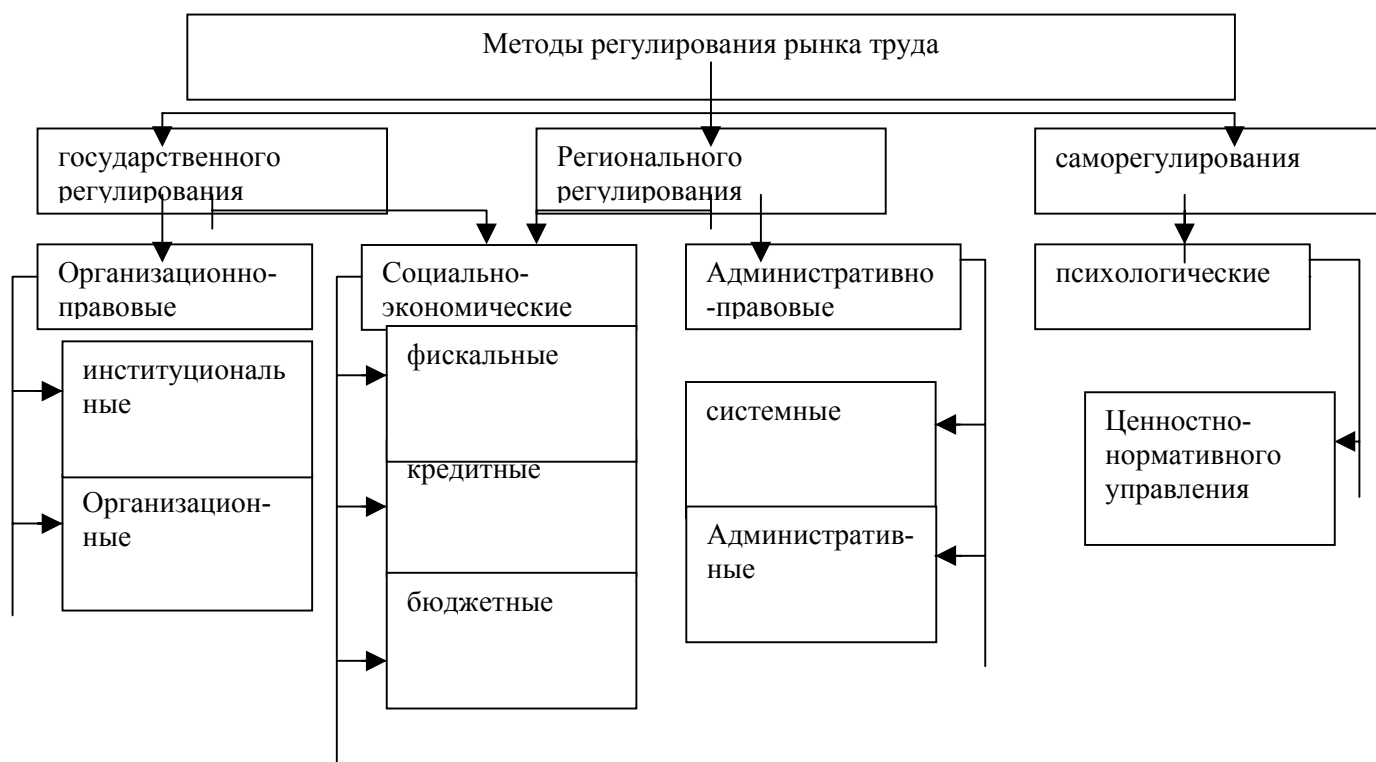
В переходной экономике рынок труда сохраняет прежние элементы системы управления трудом. Главным образом это государственные гарантии занятости населения, централизованное регулирование оплаты труда (минимальной заработной платы, ставок тарифов и окладов в бюджетной сфере). По мере продвижения к цивилизованному рынку труда складываются условия для его функционирования на основе естественных регуляторов в сочетании с государственным регулированием занятости. Особую роль здесь играют рыночные формы и методы инвестирования в экономические рабочие места, формирование реальной заработной платы, исходя из прожиточного минимума, социальное страхование работников наемного труда от экономических рисков, включая безработицу. При этом государственное регулирование, отражая в основном социальную компоненту в регулировании экономической активности населения, смягчает или носит упреждающий характер по отношению к угрозе и последствиям вынужденной безработицы.¹ Государственное регулирование в условиях рыночного хозяйства представляет систему типовых мер законодательного,

² Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учебное пособие. – М., 1997 – с.368.

¹ Экономика переходного периода: учеб. Пособие / Под ред. В.В. Радаева, А.В. Бузгалина.- М, 1995 - с. 115

исполнительного и контролирующего характера, осуществляемых правомочными государственными учреждениями и общественными организациями в целях стабилизации и приспособления существующей социально-экономической системы к изменяющимся условиям. Регулирование может осуществляться не только на государственном уровне.

Характер и степень участия определенных субъектов в регулировании рынка труда, а также преобладание какого-либо элемента механизма регулирования занятости позволяет выделить три относительно самостоятельных уровня регулирования занятости: государственное регулирование, региональное регулирование и саморегулирование. Каждому уровню присущи свои методы управления рынком труда. Таким образом, механизм регулирования можно отразить схемой классификации методов регулирования. (См. Схема 1).



Государственное регулирование предполагает применение двух групп методов: организационно-правовых и социально-экономических. В свою очередь каждую из данных групп методов можно разграничить по видам. Так среди организационно-правовых методов можно выделить: институциональные и организационные. Институциональные методы предполагают установление и закрепление отдельных отношений (например, формирование кредитных институтов, предпринимательства, социального партнерства) и включают: формирование правовой базы, создание единой информационной системы, создание гибкой инфраструктуры рынка труда, формирование фонда занятости. Организационные методы отвечают за разработку основных общих направлений политики занятости, стимулирование гибкого рынка труда, осуществление профессиональной подготовки. В рамках организационных методов определяются субъекты компетенции, сфера деятельности учреждений.

Среди социально-экономических методов регулирования можно выделить: фискальные, кредитные, бюджетные, как на государственном так и на региональном уровне.

Фискальные методы основаны на создании общих, нормальных условий предпринимательства в то или иное время, в том или ином пространстве. Все хозяйствующие субъекты хозяйственного процесса должны отдать часть продукта налоговым службам, создающим условия хозяйственной деятельности. Таким образом, налог - это часть прибавочного продукта, который распределяется в пользу общественных органов, создающих условия для хозяйствования. Фискальные методы выполняют не просто распределительную функцию, а являются регулятором.

Кредитные методы осуществляются такими институтами как банковские учреждения и заключаются в выдаче ссуд и регулировании. Кредитные методы позволяют поддерживать хозяйственную деятельность, стимулируют, ускоряют и расширяют ее границы. Кредитные методы являются регулятором коммерческой деятельности.

Бюджетные методы - это методы, с помощью которых средства возвращаются в общество через социальные вложения, трансферты и т. д.

Каждый метод предполагает определенное средство или инструмент. Например, инструментом кредита является ставка, а средством – величина ставки. Средства приобретают формы: разовые, долгосрочные, периодические, спонтанные, дискретные и непрерывные.

Административно-правовые методы на региональном уровне обеспечивают реализацию организационно-правовых методов и на государственном уровне. Административно-правовые методы - это системные и административные методы. Системные методы отвечают за формирование региональных фондов занятости и активизацию деятельности служб занятости. Административные методы обеспечивают реализацию административно-правовых актов, стимулирование и наказание организаций.

На уровне саморегулирования используются психологические методы и методы ценностно-нормативного управления. Они нацелены на формирование установки на труд и занятость, собственной мотивации к труду на основе личного жизненного опыта и социального примера.

Государственное регулирование целесообразно рассматривать как воздействие на три уровня рынка: макроуровень, региональный и микроуровень.

На макроуровне высшие органы законодательной и исполнительной власти призваны решать следующие задачи:

I. Согласование финансово-кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономической политик с системой целей регулирования рынка труда. К данному блоку относятся вопросы принятия решений о государственных заказах и закупках продукции, в первую очередь оборонного, экологического и социального назначения, о государственных инвестиционных программах, дотациях, кредитах и налоговых льготах, направленных на поддержание и развитие производства в приоритетных отраслях. Государственная поддержка развития фермерства, индивидуального и среднего бизнеса, постприватизационная поддержка предприятий, организация санации и банкротства предприятий с наименьшим ущербом для занятости также входит в число задач этого блока. Особая задача-регулирование внешнеэкономических связей в интересах занятости (ограничение оттока капиталов и стимулирование их притока должны улучшить

инвестиционный климат, создать предпосылки для развития системы рабочих мест, поддержки экспорта, поддержания курса рубля на уровне, стимулирующего создание новых рабочих мест в экспортно-ориентированных отраслях и в производстве товаров народного потребления, конкурирующих с импортными товарами на внутреннем рынке).

II. Согласование социальной, демографической, миграционной политик с целями и приоритетами регулирования рынка труда. В число задач этого блока входят минимизация оттока квалифицированных кадров за рубеж (утечки мозгов), ограничение нежелательных и нелегальных форм иммиграции, содействие занятости зарегистрированных беженцев и вынужденных переселенцев.

III. Политика трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения. В число задач данного блока входят организационное развитие Министерства труда и социального развития, в том числе службы занятости и других структур (негосударственных фирм, занятых трудоустройством, профессиональной подготовкой и переподготовкой населения). Среди приоритетов деятельности Минтруда: развитие качества рабочей силы через образование, профессиональную подготовку и переподготовку, совершенствование информационных систем на рынке труда, развития механизмов трудоустройства вообще и в частности поддержки на рынке труда беженцев и вынужденных переселенцев, граждан с ограниченной трудоспособностью, длительно безработных, женщин, молодежи, подростков и других групп. В число задач данного блока входят также вопросы регистрации и социальной поддержки безработных, организации общественных, временных работ и др.

Воздействие государства на региональный уровень должно осуществляться в тех же направлениях. Перечень составных элементов регулирования рынка на уровне региона уже, чем на макроуровне. Тем не менее, регионы должны включать регулирование рынка труда в число основных приоритетов политики и в рамках своей компетенции и возможностей соответствующих бюджетов и внебюджетных фондов регулировать доходы, трансфертные платежи, демографическое качество населения, миграционные процессы. На региональном уровне также в интересах рынка труда возможно осуществление программ жилищного, транспортного и

производственного строительства, предоставление предприятиям дотаций, кредитов и налоговых льгот (региональные налоги), направленных на поддержание и развитие производства и рабочих мест в приоритетных отраслях. На региональном уровне во многих случаях более эффективны, чем на общегосударственном, меры поддержки фермерства, индивидуального малого бизнеса.

На микроуровне регулирование рынка труда включает законодательное и иное нормативное регулирование, финансовое, налоговое стимулирование поведения на рынке труда предприятий, организаций, индивидуальных зарегистрированных и незарегистрированных предпринимателей и домохозяйств.

На предприятиях осуществляется управление персоналом, развитие систем отбора и внутрифирменных перемещений, подготовки и переподготовки кадров. От успешного разрешения предприятиями задач в сфере управления персоналом зависит как общая ситуация с занятостью в стране и в регионе, так и рыночная конкурентоспособность самих предприятий. В конечном счете, именно на предприятии производится сохранение и создание новых рабочих мест, перевод части работников в режимы неполного рабочего времени и отпусков по инициативе администрации.

В домохозяйствах осуществляются основные функции воспроизводства рабочей силы, от уровня благосостояния семей зависит суммарное предложение труда в стране и регионе. Домохозяйства, традиционно являвшиеся в нашей стране ячейками общества, теперь частично восстановили воспроизводственные функции. Фермерские и некоторые другие предпринимательские домохозяйства являются наряду с предпринимателями создателями рабочих мест. Поддержка экономической активности домохозяйств также входит в число приоритетов регулирования рынка труда.

Значительное преобладание первого уровня регулирования, а именно государственного регулирования может привести к крайне негативным последствиям, что и произошло в период командно-административной экономики, когда государство гарантировало полную занятость и предоставление возможности профессионального обучения, обеспечение обязательного трудоустройства всем

выпускникам профессиональных учебных заведений в рамках существовавшей системы распределения.

В условиях переходной экономики превалирование прямого государственного регулирования ограничено в силу предполагаемой рынком либерализации трудовых отношений и сложившегося острого дефицита госбюджета. При переходе к рынку и структурной перестройке экономики активная, динамичная, гибкая политика занятости способна ограничить её масштабы и продолжительность, смягчить её последствия. Государство должно выполнять роль катализатора сотрудничества и взаимодействия работодателей, профсоюзов, местных органов власти в обеспечении максимальной и эффективной занятости.

Регулирование на государственном уровне должно осуществляться с учетом ситуации в регионах.

Как показывает опыт других стран, положительные результаты приносит децентрализация политики занятости, что даёт возможность приспособлять её к региональным условиям. Региональное регулирование увеличивает значение местных инициатив, местных органов власти в развитии производства и предпринимательства, в увеличении занятости своих регионов. Для смягчения ситуации в районах концентрации депрессивных отраслей требуется заблаговременная разработка и осуществление при содействии со стороны правительства программ подъёма и переориентации производства. Политика занятости должна носить гибкий и динамичный характер. Политика трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения в регионах в целом имеет те же задачи, что и на федеральном уровне. Поскольку задачи данного блока в значительной степени выполняются региональными органами по труду (службами занятости), за счет региональных фондов занятости, а в составе последующих находятся порядка 80% от сумм обязательных страховых взносов работодателей, то роль регионов здесь шире, чем центральных органов власти.

Административные методы создают функционирующую организацию, предполагают стимулирование или наказание. Административные методы являются неотъемлемой частью хозяйственной деятельности.

6. Инновационный тип занятости населения: политика регулирования на рынке труда при формировании инновационного типа занятости

С учетом типа общественного производства со свойственной ему системой пропорций (доиндустриальный, индустриальный и постиндустриальный) можно выделить три типа занятости: экстенсивный, интенсивный и интегральный (инновационный). Российский рынок труда характеризуется экстенсивным типом воспроизводства, который еще не сменился преимущественно интенсивным, не говоря уж об интегральном типе воспроизводства, который нередко называют постиндустриальным или инновационным). Об этом свидетельствуют следующие тенденции изменения занятости:

- почти стабильное использование труда пенсионеров и подростков,
- сохранение высокого уровня занятости в сфере материального производства,
- существенное сокращение работников в государственном секторе,
- повышение доли рабочих среди всех категорий работников,
- стабильно высокая урбанизация занятости,
- низкая заработная плата,
- создание частными фирмами постоянного ядра (из хорошо знакомых или рекомендованных доверенными лицами работников) и периферийной части (работники, привлекаемые на временной основе).

Однако, несмотря на то, что экстенсивный тип занятости вначале уступает место преимущественно интенсивному, уже сейчас намечаются некоторые инновационные факторы повышения производительности труда. К таким факторам относятся: технический прогресс, образование и профподготовка, перераспределение занятости из низкопродуктивных в высокопродуктивные отрасли (финансирование, кредитование, торговля, управление, сфера услуг), рост занятости женщин, национальных меньшинств и молодежи в тех сферах деятельности, где их труд наиболее полезен.

Инновационная занятость проявляется также в реструктуризации времени труда и отдыха на основе инновационных технологий в сфере производства. Происходит объективный процесс реструктуризации рабочих мест для мужчин и

женщин, в том числе в домашнем и семейном хозяйстве. Уже сейчас женщины начинают овладевать новыми профессиями, чтобы перейти в новые сферы деятельности, такие как социальное и информационное обслуживание, малый бизнес. Т. о., следует говорить о возможном переходе от экстенсивного типа занятости к инновационному, что, по сути, является своеобразной революцией в экономике.¹ Результатом анализа всех этих тенденций явилось определение инновационного типа занятости, адекватного инновационной экономике как экономике будущего. Инновационная занятость – это способность отдельного человека, кадрового потенциала фирмы, трудовых ресурсов отрасли, экономически активного населения территории максимально быстро приспосабливаться к новым потребностям экономики, вызванным технологическими нововведениями. Так как приоритет в воспроизводственной функции трудового потенциала отдается молодому поколению и женщинам, то возникает потребность определения инновационного типа занятости молодежи и женщин и выделения намечающихся в этой связи тенденций на рынке труда, а также тактики и стратегии программирования занятости.

На наш взгляд, инновационный тип занятости молодежи тесно связан с оптимизацией и рационализацией молодежной занятости, с выработкой мобильности данной группы населения на рынке труда путем повышения качества образования, осуществления профориентации и переподготовки.

Инновационный тип женщин связан с необходимостью решать две задачи: повышение конкурентоспособности женской рабочей силы и адаптации ее к новым экономическим условиям, что предполагает реформирование не только женских рабочих мест, но и структуру образования и профессиональной подготовки.

Следует учитывать, что инновационный тип производства характеризуется интеграцией прогрессивных экстенсивных тенденций с интенсивными. Эффект

¹ Новикова И. Н. Инновационный тип занятости женщин в экономике// Занятость женщин сегодня и завтра (Сборник статей и тезисов докладов научно-практической конференции Прикамья). Пермь, 1994, с. 104.

такой интеграции заключается в том, что не только наращивается и обновляется действующая структура производства, но и создается новый (инновационный) потенциал, не имевший до этого аналога, другими словами, дополнительно создаются производственные мощности (экстенсивный параметр) по изготовлению видов продукции или оказанию услуг самого современного назначения, обгоняющие всех остальных производителей на шаг два или более (интенсивный параметр)¹ Инновационный тип общественного производства рождает новые отрасли, подотрасли, предприятия, требует новейших рабочих мест и профессий. Путь к инновационному типу занятости идет через эволюцию текущего состояния и накопление преобразующих перемен. При переходе к такому типу занятости государственная политика на рынке труда, степень ее реалистичности и регулирующего воздействия на сферу занятости, программы содействия занятости с использованием макроэкономических механизмов управления зависят по существу от учета двух основных положений: направленности общей стратегии занятости, характера ее адаптивности к специфическим условиям на данном этапе. Поэтому тактика и стратегия занятости населения значительно различаются. Тактика – это ближайшие действия по урегулированию занятости, направленные на обеспечение достойного существования населения. Осуществляя стратегическое программирование, мы должны помнить о том, что сразу изменить ситуацию с экстенсивным характером использования рабочей силы невозможно. Значит надо ее смягчить, предусматривая в федеральных и региональных программах реальные меры и источники амортизации. Одновременно в программах необходимо заглядывать и в будущее, связанное с формированием занятости инновационного типа. Некоторые тенденции занятости уже известны:

- увеличение доли населения во вторичной, неполной и сезонной занятости,
- увеличение доли населения, занятой в мелком и среднем бизнесе,
- переориентация занятости значительной части населения на сферу услуг,

¹ Новикова И. Н. Инновационный тип занятости женщин в экономике// Занятость женщин сегодня и завтра (Сборник статей и тезисов докладов научно-практической конференции Прикамья). Пермь, 1994, с. 104.

- отток большой доли населения в теневой сектор.

Иначе говоря, целевые установки программирования занятости связаны с изменением общеэкономических, территориальных, отраслевых, внутриотраслевых и семейных пропорций разделения труда.

Изучение взаимодействия современного инновационного процесса и рынков труда в развитых капиталистических странах позволяет выявить некоторые тенденции, представляющие интерес для российской экономики.

Введение рыночных принципов привело к необходимости реструктуризации. Прежде всего, это проявилось в сокращении ВВП. Затем последовал процесс стабилизации. Однако, на сегодняшний день уровень стартового года (1990) смогли перешагнуть только Восточная Германия и Польша. Слабое промышленное развитие на протяжении всего трансформационного процесса характерно для Чехии, Словакии, Венгрии, Болгарии и Румынии, постоянно сокращается ВВП в России и на Украине.¹

Современный тип экономического развития, представленный западной экономикой, - информационный. Для него характерна и особая структура занятости: преобладает труд, связанный с «индустрией человека», с решением научно-технических задач, отличающихся высоким уровнем общего и профессионального образования занятых. Причем, характерен широкий подход к образованию. В нем видят не только основу эффективного приложения производственного потенциала работника, но и базу для развития творческого начала, способности самостоятельно принимать решения, вырабатывать новые идеи. Применительно к России, на наш взгляд, правомернее вести речь об индустриальном (экстенсивном) типе занятости, причем с некоторыми особенностями и противоречиями. Одно из основных таких противоречий – расхождение между фиксируемым уровнем образования и, соответственно, требованиями, предъявляемыми людьми к рабочим местам, - с одной стороны, и

¹ Hönekopp E. Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in ausgewählten Reform landern Zentral und Osteuropas // IAB – Working papers. – 1997 - №6 S. 28

реальной потребностью народного хозяйства в кадрах определенных профессий и квалификаций – с другой.

Другая важная особенность – преобладание массовых профессий узкого профиля (станочники, выполняющие шаблонные операции, слесари, сварщики и т. д.)

Кризис обрабатывающей промышленности подорвал гегемонию индустриальной занятости.

По мнению немецких экономистов, макропроблему (а именно проблему занятости населения) можно решить за счет гибкости на микроуровне, за счет адаптационной способности предприятия в области производственной кадровой политики.²

В разработке и реализации инновационных программ предпочтение следует отдавать малому бизнесу. Технический прогресс дает малым и средним внедренческим, высокотехнологичным фирмам современную технику, соответствующую их размерам, позволяющую вести производство и разработку на высоком техническом уровне. Активизации малого бизнеса в исследовательской сфере в немалой степени способствует появление новой формы финансирования капиталовложений для этого типа предприятий – рискованного капитала для внедренческих фирм с высокой долей риска. Современное состояние экономики требует от внедренческих предприятий быстроты реакции. Гибкости, мобильности, способности к риску в случае неопределенного результата. Этим требованиям отвечают малые и средние фирмы, так как крупные предприятия с их гигантскими размерами, многоуровневыми структурами, бюрократическими процедурами и ограничением творческой инициативы не всегда охотно идут на технологическую перестройку производства. Мелкие фирмы имеют ряд преимуществ, способствующих успеху нововведений:

- узкая специализация научных поисков (в отличие от крупных предприятий, которые распыляют материальные и людские ресурсы на множество проектов);

² Walwei U. Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems // Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und berufsforschung. – 1996 ?2 – S. 222

- быстрая адаптация к рынкам;
- гибкость управления;
- гибкость внедренческих коммуникаций;¹
- гибкость рабочего времени и места.

Одним из перспективных направлений в современных условиях является стимулирование новых инновационных форм занятости, обеспечение гибкости рынка труда. Однако для того чтобы обеспечить занятость трудоспособного населения и создать гибкий рынок труда, необходимо, кроме факторов формирования рынка труда, учитывать его сегментацию.

Сегментация рынка труда – это разделение рабочих мест и работников на устойчивые, замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами.²

Рынок труда представляет собой сложную систему взаимоотношений, которые подразделяются на части – подсистемы в виде конкретных целевых рынков, называемых сегментами.

Сегментация рынка труда – это процесс разделения работодателей и продавцов труда по объединяющим их признакам. Сегментарный рынок труда – это рынок с четко обозначенными частями – сегментами, на которых сосредотачиваются определенные категории работников.

Сегментирование производится по разным критериям, например: географическое положение (регион, город, район и т. д.), демографические характеристики (половозрастной и семейный состав населения), социально-экономические характеристики (уровень образования, стаж работы, профессиональная квалификация, состав и др.), экономические показатели (распределение покупателей по формам собственности, по их финансовому состоянию); распределение продавцов труда по уровню материальной обеспеченности и степени нуждаемости в средствах существования и др.).

¹ Прокопенко Л. А. Некоторые преимущества малого бизнеса в решении инновационных проблем // Инновационное общество: социально-экономические ориентиры России / Статьи и тезисы докладов научно-практической конференции 21-22 июня 1995 г., Пермь, 1995.

² Hönekopp E. Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in ausgewählten Reform ländern Zentral und Osteuropas // IAB – Working papers. – 1997 - ?6 S. 141.

Особое значение имеет выделение сегментов, в которых сосредоточены малоконкурентные группы лиц, нуждающиеся в работе: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст, пожилые работники и инвалиды, женщины с детьми, т. е. все те, кто особо нуждается в социальной поддержке со стороны государства.

Одним из факторов реализации активной политики занятости является модель гибкой занятости. Так, например, механизмом реализации гибких трудовых отношений в Германии является гибкое рабочее время и рабочее место, а также соединение политики рынка труда и рабочего времени. Это объединение преследует следующие цели:

- предотвращение возникновения безработицы;
- качественное преодоление структурного перелома;
- установление новых отношений занятости.²

Ситуация с трудоустройством молодежи может измениться, если на этапе перехода к экономическому росту, повысится заинтересованность работодателей в обновлении кадрового потенциала, который под влиянием кризисных условий заметно «постарел» во многих сферах деятельности. Потребность в ротации кадров появится, когда благоприятно изменится общая хозяйственная конъюнктура, произойдет увеличение оплаты труда, наряду с ростом его интенсивности, а также с повышением качества товаров и услуг.

Для выполнения выше перечисленных условий, а также для достижения соответствия спроса и предложения на рынке труда государство должно выбрать направление политики занятости, ее тактику и стратегию.

Политика – термин, под которым следует понимать совокупность конкретных мер и действий, направленных на достижение заблаговременно определенного результата.

Исходя из данного определения, можно определить следующие атрибуты политики.

Во-первых, политика должна быть конкретна. Ее цели, определяющие, что именно необходимо добиться с точки зрения эффекта и конечных результатов,

² Verzahnung von Arbeitsmarkt und Arbeitszeit politik: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert Stiftung, Abt. Arbeits- und Socialforschung // Reihe “Gesprächkreis und Soziales.” – Bonn 1994-?33 – S. 12.

должны быть поставлены ясно, желательно, чтобы они количественно оценивались.

Во-вторых, политика должна быть реализуема, т. е. проводимые в ее рамках действия, разработанные в соответствии с поставленными целями, должны быть поддержаны соответствующими ресурсами и привязанными к институтам, ее реализующим. Сами институты должны обладать способностью исполнить политику.

В-третьих, политика должна иметь конкретный объект воздействия (проблему, группу населения и т.д.), при этом требуется ясность в том, что именно действие в рамках данной политики способны решить или смягчить проблему.

В-четвертых, политика должна быть эффективна, т. е. иметь конкретные максимальные результаты, достигаемые вовлечением минимального количества ресурсов.

В соответствии с уровнями регулирования занятости можно выделить государственную и региональную политику.

Федеральная или общегосударственная политика – это унитарная политика, проводимая на общероссийском рынке труда, активная по отношению к условиям занятости (рабочим и учебным местам), высвобождаемым работникам и незанятому населению, пассивная по отношению к открытому рынку труда, движению рабочей силы, самодостаточная по отношению к социально-трудовой сфере, финансируемая за счет внебюджетных фондов занятости, формируемых на принципах « социального налога» на занятости и перераспределяемых в соответствии с государственными приоритетами занятости, регулируемая законом о занятости населения РФ как частью социального законодательства, который является законом прямого действия, осуществляемая под контролем службы занятости как части системы органов исполнительной власти РФ, соответствующая этапу становления цивилизованного рынка труда с системой гарантий по безработице. Объектом регулирования федеральной политики занятости выступает занятость населения в РФ. Среди целей государственного регулирования можно выделить: поддерживание полной занятости¹, сдерживание безработицы на

¹Подразумевается полная занятость, допускающая уровень безработицы 3-4 %.

социально-допустимом уровне, борьба с массовой безработицей, развитие трудовых ресурсов, предоставление гарантий занятости и поддержание доходов безработных. Государственный уровень регулирования предполагает такие формы и методы регулирования как: сохранение, поддержание и создание рабочих мест, регулирование и регламентация высвобождения рабочей силы, предоставление государственных гарантий занятости и поддержание доходов безработных, включая профобучение и переподготовку, меры адаптации к новым условиям занятости, материальную помощь социально незащищенным безработным. Организация государственной политики занятости базируется на федеральной и региональной программах содействия занятости и создания рабочих мест. Государство выполняет следующие функции: является гарантом занятости населения, оказывает активное противодействие безработице, осуществляет социальную защиту безработных. Субъектом государственной политики занятости является Министерство труда и социального развития РФ, региональные органы исполнительной власти.

Региональные особенности занятости и функционирования рынка труда проистекают из специфики формирования экономически активного населения, сложившегося уровня и структуры занятости, обусловленных специализацией и комплексностью хозяйства, его обеспеченностью сырьевой базой, динамикой и эффективностью производства, инвестиционной активностью и привлекательностью территорий, характером поддержки предприятий со стороны федеральных и региональных органов власти. Обеспечение соответствия желаемого поведения людей фактическому относительно занятия учебных мест в сфере профобучения и рабочих мест в сфере экономики составляет двуединую цель управления трудовыми ресурсами и совокупностью рабочих мест, занятостью как на общероссийском, так и на региональном уровнях.

Региональная (на уровне субъекта РФ) политика занятости - политика на уровне субъекта РФ, учитывающая особенности локальных рынков труда, активная по отношению к структурам рынков труда и системе экономической активности населения, избирательная по отношению к условиям занятости, интегрированная с социально-трудовыми отношениями, финансируемая за счет системы социального

страхования от безработицы и инвестиционных программ, реализуемых на региональном уровне, регулируемая основами законодательства РФ о труде и занятости, законами прямого действия, принимаемыми на уровне субъекта Федерации, осуществляемая на принципах социального партнерства и в пределах компетенции региональных органов труда и занятости, соответствующая этапу федерализации социально-экономических отношений формированию автономных рынков труда в регионах.

На этом уровне объектом регулирования выступает региональный рынок труда субъекта РФ. Цели регулирования включают следующие: согласование спроса и предложения рабочей силы, развитие трудовой и профессиональной мобильности работников в соответствии с конъюнктурой рынка труда, регулирование безработицы на основе трудовой активизации безработных. Данные цели достигаются при помощи использования следующих форм и методов регулирования: активное трудовое посредничество на открытом рынке труда, инвестирование в рабочую силу, направленное на повышение конкурентоспособности и мобильности, социальное страхование от вынужденной безработицы, избирательное поддерживание рабочих мест и развитие форм занятости с учетом конъюнктуры рынка труда. Организация политики занятости на данном уровне основывается на оперативном регулировании регионального и локальных рынков труда, системы социального страхования от безработицы, целевые комплексные программы профессионально-квалификационного совершенствования рабочей силы, эффективной занятости и мобильности безработных. На региональном уровне государство обеспечивает правовые гарантии социальной справедливости на рынке труда, активную помощь вынуждено безработным в профобучении, трудоустройстве и переезде к новому месту работы. Субъектами региональной политики занятости являются региональные органы труда, занятости и миграции, инфраструктуры рынка труда, система социального партнерства на уровне субъекта РФ.¹

¹ Программа содействия занятости населения Волгоградской области на 1999 – 2000 годы / Постановление от 24 июня 1999г. №10/261 (программа продлена на 2001 год)

На региональном уровне основным субъектом регулирования занятости выступает служба занятости. Однако потенциальные возможности последней в России по ряду причин недоиспользованы. Ее позитивное влияние на рынок труда даже в условиях экономического спада может быть повышено. Кроме таких внешних обстоятельств, как ограниченное число имеющихся вакансий, ликвидация Фонда занятости, ведущее к сокращению активных программ, имеются и другие, так называемые, внутренние факторы, активизация которых позволит мобилизовать дополнительные резервы повышения эффективности ее деятельности.

Один из наиболее мощных институциональных факторов, влияющих на эффективность активной и пассивной политики, - степень интеграции трех ключевых функций: 1) подбор рабочего места и работника; 2) администрирование выплат пособий по безработице; 3) направление безработных на активные программы.

К активным формам политики на рынке труда относятся расходы на статью «финансовая поддержка», выражающаяся в виде предоставления финансовой помощи для создания или сохранения рабочих мест на возвратной основе под процент ниже среднебанковского. Средства, расходуемые на пособия по безработице, материальную помощь безработным, выплату досрочных пенсий, принято называть пассивной политикой.

Следует отметить, что постепенно основным направлением перемен в области политики занятости становится смещение акцентов с пассивного возмещения потери доходов безработных и индивидуальной помощи через посредничество в трудоустройстве к расширению активных мер вмешательства в рынок труда.

Однако, на наш взгляд, в регионах с высоким уровнем безработицы приоритетом в деятельности служб занятости должна являться выплата пособий (пассивная политика), но это не означает, что надо сворачивать переподготовки и обучения безработных. Лица, прошедшие переподготовку, как правило, находят работу или повышают свою конкурентноспособность на рынке труда.

В регионах с низким уровнем безработицы приоритет следует отдавать активной политике.

Приоритетом в период экономического спада должна быть не высокозатратная при малой отдаче активная политика (в тех формах, в которых она осуществляется сейчас), а эффективная пассивная политика на рынке труда, проводимая во всех рыночно ориентированных странах. Это означает необходимость разработки принципиально иной системы страхования от безработицы. Таким образом, к политике занятости необходимо предъявлять следующие основные требования:

I. Регулирующее влияние государства не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые предполагают мобильность рабочей силы, высвобождение лишних работников. Высокая степень занятости населения должна обеспечиваться не сохранением излишней численности работников, а созданием новых рабочих мест, снижением потребности населения в новых рабочих местах, обеспечением инновационных форм занятости.

II. Должны создаваться условия для приближения оплаты труда к необходимым затратам на воспроизводство рабочей силы. При этом важно, чтобы это происходило на основе распределительных механизмов, обеспечивающих стимулирование работников к повышению производительности труда.

В рамках государственной и с учетом региональной политики занятости необходимо разрабатывать адресные программы, направленные на обеспечение занятости каждого конкретного сегмента рынка труда. Так, например, в программах по обеспечению занятости женщин необходимо заглядывать в будущее, связанное с формированием занятости инновационного типа. В программах необходимо придерживаться следующих направлений:

- переориентация женщин на домашние рабочие места, связанные с использованием телекоммуникаций и компьютеров;
- повышение удельного веса женщин, занятых в сфере материальных и нематериальных услуг – социальных, бытовых, финансовых, инжиниринговых, маркетинговых;
- более широкое привлечение женщин к управлению, увеличение числа женщин менеджеров;

- сокращение доли женщин занятых тяжелым физическим трудом и особенно на вредных участках работы;
- развитие семейных и партнерских предприятий, создание новых рабочих мест в фирмах малого и среднего бизнеса специально для женщин, резкое увеличение числа женщин предпринимателей;
- формирование нового типа семейного разделения труда, основанного на внедрении в быт средств малой механизации, перераспределении функций в семейном хозяйстве.

Выше отмеченные направления позволят трансформировать структуру женских рабочих мест с учетом общецивилизационных закономерностей женской занятости.

Объектом адресных программ могут выступать:

- подростки от 14 до 15 лет, имеющие неполное среднее образование. Эта категория молодежи на рынок труда вступает впервые, не имеет опыта работы, поэтому, на наш взгляд, необходимо создать при службах занятости ускоренные курсы, подготавливающие молодежь для работы в сфере услуг (парихмахеры, продавцы, почтальоны, секретари, швеи и т. д.), с учетом потребностей рынка труда, причем обучение должно осуществляться в кредит. Оплата за обучение должна производиться после трудоустройства подростков ежемесячно равными долями в размере 15 % от заработной платы до окончательного возмещения расходов на обучение.

Предпочтение следует отдавать профессиям, которые позволят подросткам открыть собственное дело и зарегистрироваться предпринимателями. По необходимости следует предоставлять кредиты и предусмотреть льготную форму регистрации молодежи в качестве предпринимателей. Необходимо учитывать, что не у всех молодых людей есть способности к предпринимательству, поэтому следует проводить тщательный отбор молодежи на основе конкурсных программ и работы с психологом.

Наряду с выше обозначенными мерами необходимо проводить профориентацию подростков 14-15 лет, нацеливая их на продолжение образования.

- молодежь от 16 до 18 лет (выпускники школ и профтехучилищ). Для данной группы молодежи одним из приемлемых выходов из сложившейся ситуации может быть налаживание связей между предприятиями и учебными заведениями, причем предприятия, делающие заказы на молодых специалистов должны поощряться посредством предоставления им налоговых льгот и льготных кредитов. В дальнейшем в соответствии с этими заказами можно сузить специализацию в учебных заведениях.

- молодежь в возрасте от 18 до 25 лет. Численность безработной молодежи в данной группе сокращается естественным путем за счет срочной службы в армии мужского населения. Остальную часть молодежи необходимо заинтересовать в продолжении образования, что отодвинет сроки выхода молодежи данной категории на рынок труда. Однако благосостояние семей не всегда позволяет молодым людям продолжить обучение и очень часто возникает необходимость в трудоустройстве. Поэтому для данной категории молодежи следует предоставлять рабочие места, не наносящие ущерб их основной деятельности – учебе. Речь идет о временной (сезонной) работе, гибком или неполном рабочем дне, а также о выполнении работы в домашних условиях.

Для реализации выше указанных мер следует создавать бюро по трудоустройству и социальной помощи молодежи в учебных заведениях, что уже практикуется в отдельных ВУЗах.

- молодежь в возрасте от 25 до 29 лет. В данную возрастную категорию людей, как правило, входят молодые люди, имеющие высшее образование или средне-специальное образование и стаж работы.

По нашему мнению, молодым людям, имеющим высшее образование, необходимо предоставить возможность получения второго высшего образования бесплатно на конкурсной основе, что позволит отодвинуть сроки выхода молодежи на работу и обеспечит российский рынок труда высококвалифицированными специалистами. Отбор ВУЗов, предоставляющих второе бесплатное высшее образование должен производиться также на конкурсной основе и с учетом степени соответствия предлагаемых ВУЗом специальностей потребностям российского рынка.

Среди общих мер, направленных на сокращение численности безработной молодежи во всех выше упомянутых группах можно выделить следующие:

- поддержка мелкого и среднего бизнеса, что позволит значительно увеличить количество рабочих мест;
- поддержка негосударственных предприятий в производственных отраслях в широком смысле: государственное страхование рисков, выделение льготных кредитов под конкретные эффективные программы, обеспечение предприятия материальными ресурсами и гарантирование сбыта продукции;
- квотирование рабочих мест для молодежи (квота – определение минимальной численности лиц, подлежащих трудоустройству на данном предприятии) и т.д.

Важнейшим условием реализации новой модели занятости является финансовая стабилизация, возобновление экономического роста, увеличение ресурсов для инвестиционной активности и решения социальных проблем.¹

Практика свидетельствует, что переход сферы труда к инновационному типу занятости - задача чрезвычайно сложная и пока проявляет себя лишь как определенная тенденция. Учитывая интересы стратегически важных, и в то же время наименее защищенных групп населения, мы не только решаем проблему воспроизводства трудовых ресурсов, но и ускоряем создание нового механизма труда, который позволит быстрее решить сложные проблемы, стоящие перед экономикой России.

Список литературы:

1. Антология экономической классики. М.: 1993. – 486 с.
2. Бутов В.И., Игнатова В.Г., Кетова Н. П. Основы региональной экономики.- Ростов-на-Дону, 2000, 188 с.
3. Грязнова Л., Марусис Г. Занятость: уровень, структура и формы регулирования. – Минск, 1994, 98 с.
4. Гузеев М.М., Храмова Ю. Н. Социально-экономические факторы формирования современного рынка труда в России // Вестник

¹ В. И. Бутов, В.Г. Игнатова, Н. П. Кетова Основы региональной экономики. Ростов-на-Дону – 2000, с. 188.

Волгоградского государственного университета - Экономика. Экология.: выпуск 5, серия 3. – Волгоград, 2000, с. 34-38

5. Иванова Н.Г. К рационализации структуры занятости // РЭЖ. 1995, №2
6. Иншаков О.В. Механизм социально-рыночной трансформации и устойчивого развития АПК. - Волгоград, 1995, 450 с.
7. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. - М., 1999., 351 с.
8. Кетова Н. П. Региональные социально-экономические проблемы формирования рыночных отношений в аграрной сфере Дальнего Востока. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 1992, 206 с.
9. Кульман А. Экономические механизмы. М.,1993, 189 с.
10. Новикова И. Н. Инновационный тип занятости женщин в экономике // Занятость женщин сегодня и завтра (Сборник статей и тезисов докладов научно-практической конференции Прикамья).- Пермь, 1994., с. 104-112.
11. Осипов Ю. Основы теории хозяйственного механизма. - М., 1994, 367 с.
12. Основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2001 год // Деньги и кредит. 12/2000, с. 3-43
13. Ойкен В. Основные принципы экономической политики. - М.,1995, 493 с.
14. Прокопенко Л. А. Некоторые преимущества малого бизнеса в решении инновационных проблем // Инновационное общество: социально-экономические ориентиры России / Статьи и тезисы докладов научно-практической конференции 21-22 июня 1995 г., Пермь, 1995.
15. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учебное пособие. – М., 1997.
16. Сабирьянова К. Макроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // Вопросы экономики. 1998, №1. с. 42-58.
17. Саруханов Э. Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку. СПб., 1993., 164 с.
18. Соболева И. Политика занятости в России и мировой опыт // Проблемы теории и практики управления. 1997, №1. с.21-24.
19. Экономика переходного периода: Учебное пособие / под ред. В. В. Радаева, А.В. Бузгалина. – М. 1995., 410 с.

20. Экономическая теория / под ред. Базылева С.П. – Минск, 1998., 549 с.
21. Hönekopp E. Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in ausgewählten Reformländern Zentral und Osteuropas // IAB – Working papers. – 1997 - №6 S. 36.
22. Verzahnung von Arbeitsmarkt und Arbeitszeit politik: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert Stiftung, Abt. Arbeits- und Socialforschung // Reihe “Gesprächkreis und Soziales.” – Bonn 1994-№33 – S. 48
23. Walwei U. Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems // Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und berufsforschung. – 1996 №2 – S. 221