

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗИРУЕМОЙ ЭКОНОМИКИ

МПГУ:

Сергей Юрьевич Иванов,

доцент кафедры теории и истории социологии

Андрей Сергеевич Иванов,

аспирант кафедры теории и истории социологии

В статье дается оценка состояния рынка труда и занятости. В рамках снижения диспропорции спроса и предложения на рабочую силу даются рекомендации по защите социально-экономических интересов и трудовых прав занятого населения на основе развития социально-трудовых отношений.

This article assesses the state of the labor market and employment. As part of reducing the imbalance of supply and demand for labor makes recommendations for the protection of socio-economic interests and rights of labor employed on the basis of social and labor relations

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, трудовая мобильность, социальная политика, социально-трудовые отношения.

Keywords: labor market, employment, unemployment, labor mobility, social policy, social-labor relations.

Реализация курса на модернизацию экономики невозможна без обеспечения эффективной занятости. Занятость, являющаяся комплексной социально-экономической категорией, отражает все многообразие процессов, протекающих в экономике, а также позволяет определить как степень эффективности использования обществом всех имеющихся ресурсов, так и степень ее гуманизации. Современную высокоразвитую экономику сегодня невозможно представить без соблюдения высоких социальных стандартов занятости и уровня жизни населения.

На сегодняшний день требуется разработка новых методов, и реализация определенного набора мер по обеспечению баланса спроса и предложения рабочей силы, который и представляет собой государственную политику занятости.

Согласно данным Федеральной службы по труду и занятости, общая численность безработных граждан России в 2010 г. составила 6,3 млн человек - это 8,6 % экономически активного населения. При этом число официально зарегистрированных безработных в 2010 г. составило 2,2 млн человек - 3 % экономически активного населения (занятые + безработные) [1].

Доля граждан, обратившихся за помощью в поиске работы в органы службы занятости населения, в общей численности экономически активного населения Российской Федерации снизилась с 4,5 % в первом полугодии 2010 года до 3,8 % в первом полугодии 2011 года [2].

Численность экономически активного населения в возрасте 15-72 лет в августе 2011 г. составила 76,7 млн человек, или более 54 % от общей численности населения страны [3]. В сравнении с августом 2010 г. численность занятого населения выросла на 477 тыс. человек, или на 0,7 %; численность безработных сократилась на 462 тыс. человек, или на 8,8 %.

По итогам 2011 года численность регистрируемой безработицы в России была не более 1,8 млн человек. Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности экономически активного населения) в декабре 2011 г. по сравнению с 2010 г. несколько снизился и составил 6,1 % (без исключения сезонного фактора). Общая численность безработных в России в декабре 2011 года составила 4 млн 643 тыс. человек.

Уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения обследуемого возраста) по сравнению с 2010 г. был выше и составил 64 % [4].

Численность безработных в России в январе 2012 г. по сравнению с аналогичным периодом прошлого года снизилась на 15,5 % - до 4,911 млн человек. При этом в государственных учреждениях службы занятости населения в качестве безработных были зарегистрированы 1,3 млн человек, в том числе 1,1 млн человек получили пособие по безработице [5].

Вместе с тем на рынке труда складывается весьма двусмысленная ситуация. Люди, которые уходят с предприятий, не спешат становиться на учет в территориальные органы службы занятости. Одновременно нельзя забывать о работниках, которые по вине администрации работают неполное рабочее время и в любой момент могут оказаться безработными.

Наиболее существенные диспропорции по уровню безработицы проявляются в региональном разрезе. На третий квартал 2011 г. самый низкий уровень безработицы, по методологии МОТ, отмечался в Центральном федеральном округе, самый высокий - в Северо-Кавказском федеральном округе. В 26 субъектах Российской Федерации уровень регистрируемой безработицы был выше среднероссийского значения, в том числе в 3 субъектах, - более чем в 2 раза. В группу регионов с наиболее высоким уровнем безработицы вошли Чеченская Республика, Республика Ингушетия, Республика Дагестан, Республика Тыва.

Из контекста вышесказанного становится ясно, что речь здесь может вестись лишь об условно удовлетворительной оценке ситуации на российском рынке труда. Несмотря на то, что данные официальной статистики фиксируют радужную картину по высокой занятости населения, выборочные обследования говорят об обратном: высокий процент трудоспособного населения, кто не работает и не учится, по-прежнему сохраняется [6].

Сохранение занятости произошло на фоне существенного снижения жизненного уровня занятого населения, ухудшения условий найма. Многие столкнулись с усиливающейся нестабильностью занятости, ростом трудовой нагрузки, ухудшением дел с охраной труда, его безопасностью. Не случайно, что по данным Минздравсоцразвития России в 2011 г. продолжительность жизни остается крайне низкой: у мужчин она составила - 64,3 года, что на 13 лет меньше, чем у женщин [7].

Очевидно, что структурные преобразования экономики нередко сопровождаются ростом безработицы. В этих условиях важнейшим индикатором эффективной занятости становится снижение продолжительности "периода" безработицы.

Согласно данным профсоюзной статистики за 2011 г. уровень безработицы для подавляющего большинства высвобождающихся остается достаточно высоким. Среди безработных 29,4 % составляют лица, срок пребывания которых в состоянии поиска работы (безработицы) не превышает 3-х месяцев. Один год и более ищут работу 32,6 % безработных (застойная безработица). Среди сельских жителей доля застойной безработицы составила 36,4 %, среди городских - 30,2 % [8].

При этом нельзя забывать, что для большинства безработных граждан пособие по безработице - единственный источник доходов. Согласно профсоюзному мониторингу во II квартале 2011 г.

максимальный размер пособия по безработице составлял 75 %, минимальный - 13 % от величины прожиточного минимума на душу населения. По состоянию на 30 августа 2011 г. минимальное пособие получали 47,5 % безработных [9].

Согласно статье 15 Конвенции МОТ № 168 "О содействии занятости и защите от безработицы" размер пособия по безработице должен обеспечивать минимум, необходимый для покрытия расходов на основные жизненные нужды.

Нельзя оставить без внимания и тот факт, что сегодня между городом и селом происходит перераспределение доли населения с доходом ниже установленного официального уровня, граничащего с бедностью. За 2007-2010 гг. численность бедного населения, проживающего в сельской местности, имела тенденцию к значительному росту. Так, например, в 2009-2010 гг. превышение уровня безработицы среди селян над уровнем безработицы среди городского населения составляло 40...80 %. В феврале 2011 г. уровень безработицы в целом по стране составил 7,6 %, в то время как в "городе" он был 6,3 %, а на селе - 11,2 %. Высокая безработица среди селян связана с нехваткой рабочих мест, слабо развитой инфраструктурой, низкой мобильностью местного населения [10]. По сути, многие государственные программы по развитию села были свернуты, либо проводились локально и не получили широкого развития (например, программы поддержки "молодых специалистов", "заключения социального договора" и др.).

Особую озабоченность вызывает увеличение доли жителей монопрофильных городов, населенных пунктов в общей численности безработных. Очевидно, что для решения проблем занятости в моногородах помимо реализации комплексных инвестиционных планов их развития и обеспечения диверсификации, важное значение имеет продолжение реализации активных программ занятости, в т.ч. тех, которые оказываются наиболее эффективными для снижения напряженности на рынке труда моногородов: профессиональное обучение, общественные и временные работы, развитие малого бизнеса, переезд в другую местность с целью временного трудоустройства. К сожалению, до последнего времени такая работа практически не велась, либо была "отдана" региону.

Существенное влияние на формирование асимметрии между спросом на рабочую силу и его предложением оказывают наиболее типичные модели управления персоналом. В практике управления персоналом нередко выделяют два типа корпораций. Первый тип, ориентирован на территориальное перемещение трудовых ресурсов. В соответствии с концепцией данной формы управления подготовка персонала производится вне стен организации. Региональные трудовые ресурсы для организаций такого типа представляют "резервуар", из которого можно набирать персонал более высокой квалификации и соответственно "сливать" персонал, который по своим качествам не соответствует потребностям производства. Корпорации второго типа используют модели трудового капитала, которые ориентированы, прежде всего, на внутрифирменное движение работников. Ключевой задачей для таких организаций является максимально полное использование собственного трудового потенциала.

В большинстве своем известная часть отечественных компаний используют модель первого типа. На предприятиях вот уже в течение сравнительно продолжительного времени практически полностью отсутствует система подготовки и переподготовки персонала. Затраты, связанные с повышением собственных кадров, корпоративный менеджмент пытается переложить на общерегиональный уровень. Однако в ситуации, когда практически разрушился механизм переподготовки персонала, происходит массовое снижение уровня регионального потенциала, резкое понижение профессионально-квалификационной структуры [11].

Интерес представляет динамика численности выбывшего персонала организаций. Численность выбывших работников организаций в конце второго, начале третьего кварталов 2011 г. превышала численность принятых работников.

Так, в июле 2011 г. было принято на работу 3,1 % списочной

численности работников, выбыло по различным причинам 2,9 % списочной численности работников. В августе 2011 г. соответственно 3,0 % и 3,3 %.

Следует отметить несоответствие качества предлагаемых рабочих мест (по содержанию работы, территориальному расположению, уровню оплаты труда и др.) квалификации и ожиданиям лиц, ищущих работу и безработных. Наличие непрестижных рабочих мест также ограничивает выбор работы для молодежи, ведет к дополнительному давлению на рынок труда, увеличивает непроизводительные издержки на медицинскую реабилитацию лиц, пострадавших от производственных травм, снижает вероятность их последующего трудоустройства, отвлекает средства из бюджета, необходимые для расширения сферы приложения труда.

Сравнение профессионально-квалификационной структуры работающего населения России с аналогичной структурой США, показывает, что в Российской Федерации доля занятых физическим трудом, а в нем доля неквалифицированной работы, выше (в РФ соответственно 68 и 45 %; в США - 26 и 10 %). Среди специалистов с высшим и средним образованием в Российской Федерации доминируют кадры технического профиля. Причем удельный вес специалистов по гуманитарным и естественным специальностям в этом отношении не является преобладающим. В США доля последних специалистов несколько выше [12].

Одной из проблем, осложняющих ситуацию на российском рынке труда, является нарастающий дефицит высококвалифицированных работников. Во многом увеличению спроса на квалифицированную рабочую силу способствовало развитие частного сектора и рост доходов предпринимателей. Причем спрос на квалифицированных работников сконцентрирован в крупных городах и именно здесь он наиболее разнообразен по своей профессиональной структуре. Особенно сильно эта проблема затрагивает базовые промышленные предприятия и строительные организации [13]. Рыночные условия настоятельно требуют нового подхода к формированию персонала на предприятиях. Старые кадры, подготовленные в дореформенные времена, очень часто не способны адекватно адаптироваться к изменившимся условиям. Вероятно, это одна из причин неэффективной работы многих предприятий. Значительная роль в разработке модели формирования персонала предприятий должна принадлежать системе профессионального обучения и переподготовки кадров.

Эффективная занятость трудоспособного населения страны предполагает максимально возможную занятость на рабочих местах, обеспечивающих высокую производительность труда, оптимизацию управленческих и посреднических структур, исключение неформальных трудовых отношений, теневого рынка труда. Однако складывающаяся на рынке труда ситуация еще далека от оптимальной.

На нестабильную экономику чрезвычайно сильно отреагировала и неполная занятость. По самым скромным расчетам приток в вынужденную неполную занятость, связанную с переводами на неполное рабочее время и вынужденными отпусками, увеличился в последнем квартале прошлого года более чем в десять раз, а условно-добровольная неполная занятость, связанная с отпусками по заявлению работников, - в два раза. Весь этот массивный навес неполной занятости эквивалентен примерно 600-700 тыс. работников, занятым в "нормальном" режиме (полное рабочее время) [14].

Наибольшие размеры неполной занятости отмечались в организациях обрабатывающих производств. В августе 2011 г. 1,5 % работников списочной численности работали неполное рабочее время по инициативе работодателя и по соглашению между работником и работодателем, 0,9 % работников находились в простое по вине работодателя.

В августе 2011 г. доля работников, находившихся в отпусках без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, составила 4,2 % списочной численности работников (в июле 2011 г. - 4,0 %).

Практика предоставления отпусков без сохранения заработ-

ной платы по письменному заявлению работника наиболее широко распространена в организациях обрабатывающих производств и строительства (6,8 % и 4,9 % списочной численности работников соответственно).

Показательно, что общее количество работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации, почти вчетверо превышало количество уволенных.

Безусловно, гибкость наемного работника на рынке труда, его профессиональная, квалификационная и социальная мобильность, умение найти свое место в изменяющейся сфере социально-трудовых отношений повышает уровень конкурентоспособности и гарантирует занятость даже в условиях экономического кризиса. В настоящее время в связи с отсутствием государственного регулирования различных форм занятости наблюдаются элементы её саморегулирования.

Работники, находящиеся в вынужденных отпусках, пытаются заняться малым бизнесом либо найти работу по совместительству. Однако это лишь вынужденный способ поправить свое материальное положение. Часто такая вторичная занятость сопряжена с существенным повышением интенсивности труда, что негативно отражается на самих работниках, т.к. у них остается все меньше времени для восстановления затраченных сил.

В общей сложности на мероприятия по поддержанию занятости в рамках антикризисных действий в 2009 г. Правительством РФ было суммарно израсходовано 115,6 млрд руб. Большая часть из них (77,5 млрд руб.) пошла на поддержку безработных, и лишь только 38,1 млрд руб. - на реализацию дополнительных региональных программ по предупреждению безработицы. В 2010 г. на реализацию программ по снижению напряженности на рынке труда было выделено 36,3 млрд рублей [15]. Прослеживается общая тенденция передачи части полномочий от федерального уровня - региональному. Очевидно, что "потеря" централизованного управления над активными мероприятиями по содействию занятости будет поставлено в зависимость от региональных приоритетов, которые могут идти в разрез с ожиданиями местного населения и социально-экономической целесообразности развития РФ.

Масштабы высвобождений остаются не то чтобы скромными, но не представляющими "официальной" угрозы для стабильности страны и носят скрытый характер. Сохранение занятости происходило во многом за счет снижения степени социальной защищенности работников.

Сокращение занятости в промышленности, развитие информационных технологий, финансовых и деловых услуг в определенной степени привело к переориентации спроса с менее квалифицированных на более квалифицированные беловоротничковые группы работников. На этом фоне обострились многие социальные проблемы, произошло дерегулирование экономики, а также ослабление социальных норм, регулирующих отношения к неравенству.

Очевидно, что необходимо создание институтов и эффективных механизмов реализации стоящих задач, в том числе коллективно-договорного регулирования рынка труда и социально-трудовых отношений. При этом интересы ни одной из сторон не должны ущемляться. Государство должно сохранять существующее влияние на рынке труда, а его политика должна быть четко спланированной и нацеленной на формирование квалифицированной рабочей силы, способной в достаточно короткое время адаптироваться на рынке труда. В то же время нельзя перекладывать в полной мере решения данных проблем на бизнес, который теряет в этом случае стимулы к развитию, но, с другой стороны, наемные работники должны видеть перспективы улучшения своего социально-экономического положения.

Определяя обязательства по снижению уровня безработицы и эффективного выполнения региональных программ содействия занятости, в заключаемые социальными партнерами соглашения и коллективные договоры должны включаться мероприятия по недопущению массового увольнения работников за счет перепрофилирования производств, опережающего переобучения работников, информирования органов службы занятости о предстоящем уволь-

нении, установления предельного уровня безработицы и других мер, предусмотренных законодательством. При этом в соглашениях необходимо предусматривать комплекс мероприятий по социальной защите неконкурентоспособных групп на рынке труда. ■

Литература

1. Правительство РФ назвало прогноз по безработице - <http://www.webground.ru/topic/2009/12/25/t73>
2. Доклад об осуществлении органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения в первом полугодии 2011 года / Федеральная служба по труду и занятости. М., 2011.
3. Росстат - <http://www.finmarket.ru/z/nws/news.asp?id=2419305>
4. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. - <http://www.rostrud.ru/>
5. Росстат: "Численность безработных в России в январе 2012 г. снизилась на 15,5 % - до 4,9 млн человек" - <http://quote.rbc.ru/news/fond/2012/02/17/33567266.html>; <http://quote.rbc.ru/news/fond/2012/02/17/33567266.html>
6. Всероссийский центр уровня жизни - http://www.socpoliti-ka.ru/rus/social_policy_research/organizations/document104.shtml
7. Минздравсоцразвития России - <http://www.minzdravsoc.ru/>
8. Профсоюзы России - <http://tradeunions.ru/main/NewsAMShow.asp?id=43481>
9. Сайт ФНПР - О проекте федерального закона № 607158-5 "О федеральном бюджете на 2012 года и на плановый период 2013 и 2014 годы".
10. Итоги 2010 г.: Прогноз экономического развития на среднесрочную перспективу. Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования - <http://www.forecast.ru/>
11. Леонтьев Р.Г., Орлов А.Л. и др. Отраслевые корпорации и региональный бизнес: интеграция интересов. М., 2009. С. 67.
12. Рынок труда и доходы населения - <http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/15.htm>
13. Модернизация экономики России. Кардинальное улучшение инвестиционного климата. Деловая Россия - <http://www.delo-ros.ru/FILEB/doklad-2010.pdf>
14. "Полит.ру". - <http://www.ikd.ru/node/9862>
15. Из доклада Т. Голиковой на расширенном заседании коллегии Минздравсоцразвития России: "Нам удалось избежать широкомасштабных социальных конфликтов". - <http://www.vedomosti.ru/career/news/2010/03/26/978221#ixzz1Y6G9Tb7Y>

Связь с автором: enwalker@bk.ru

