

2 Характеристика занятости в России

2.1 Современные демографические процессы в России

Применительно к сегодняшним российским условиям политика государства на рынке труда не должна замыкаться на поиске оптимальной глубины вмешательства в трудовые отношения. Регулирующее влияние государства не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые предполагают мобильность рабочей силы, высвобождение лишних работников. Достаточно высокая степень занятости населения должна обеспечиваться не сохранением излишней численности работников, а созданием новых рабочих мест, снижением потребности населения в рабочих местах и т.п.

В долгосрочном плане при реализации экономической стратегии Россия может столкнуться с рядом объективных ограничений и проблем. Некоторые из них обусловлены демографическими процессами, в частности, старением населения. Начавшееся в начале 90-х годов сокращение общей численности населения продолжится. В то же время до 2006 года продолжался рост численности населения в трудоспособном возрасте, что усилило давление на рынок труда, обостряя проблему безработицы, при этом экономика не испытывала нехватки трудовых ресурсов. Вместе с тем появление кадров нового поколения, менталитет и образование которых уже ориентированы на рыночные условия, обострит конкуренцию на рынке труда, что положительно скажется на качестве трудовых ресурсов, занятых в производстве. Это особенно важно с учетом миграционного оттока квалифицированных кадров.

Достижение оптимально высокой, структурно-рациональной, экономически эффективной и социально-обоснованной занятости – неотъемлемая составная часть процесса восстановления российской экономики.

Стимулами этого процесса должны являться рыночные отношения и целенаправленные меры хозяйственной политики на всех уровнях. Если в развитых странах проблемы занятости могут зачастую решаться обособленно, без кардинальных изменений экономической стратегии, то в России для этого требуется коренное преобразование экономики. Это может быть реализовано лишь при финансовой стабилизации, возобновлении экономического роста, увеличении ресурсов для инвестиционной активности и решении социальных проблем. Необходимо эффективное взаимодействие работников, работодателей и государственных органов для согласования путей решения проблем занятости.

Для решения всех этих задач государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать, либо формировать «точки роста» в экономике, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда.

Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости требуется: появление рыночно ориентированного, защищенного государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности; привлечение внутренних и иностранных инвестиций; обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, развития их потребностей, расширения инфраструктуры для их удовлетворения, а также соответствия профессионального уровня трудящихся уровню материально-технической базы.

Таким образом, необходима реформа трудовых отношений, призванная ликвидировать разрыв между реалиями рынка труда и иллюзиями сохраняющегося и поныне трудового законодательства как яркого проявления виртуальности нашего «социального государства». Цель реформирования этой сферы – повысить гибкость рынка труда и мобильность рабочей силы, одновременно обеспечив реальную защиту прав наемных работников и расширение свободы маневра для работодателей и сократив латентные

процессы на рынке труда. Для этого целесообразно провести следующие меры: повысить роль индивидуальных трудовых договоров (законодательно и на практике), упростить процедуры их расторжения по инициативе работодателя при условии необходимой защиты прав и интересов работника; на уровне предприятий и организаций изменить содержание и роль коллективных трудовых соглашений с участием профсоюзов; реформа трудовых отношений должна проводиться поэтапно с учетом радикального характера и многообразия требующихся изменений в трудовом законодательстве; принять более реалистичные процедуры массовых увольнений .

Условием решения этих задач является не только увеличение ресурсного обеспечения на основе экономического роста, но и развитие законодательства, и соответственное изменение общественного отношения к данным проблемам.

2.2 Особенности занятости в России

Приведение занятости к высокому уровню – является одной из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, которая создает дополнительные рабочие места, ставит задачу увеличить численность общественного продукта, что подразумевает удовлетворение материальных потребностей населения. Если не полностью использовать имеющиеся ресурсы рабочей силы, система работает не в полную силу. Большой убыток безработица наносит и жизненно-важным интересам людей. Она не дает им применить свое умение в том виде деятельности, в каком человек может максимальным образом проявить себя. А подчас и вообще лишая их таковой возможности, из-за чего люди терпят серьезный психологический стресс.

Категорию занятости необходимо рассматривать с двух позиций: как экономическую категорию; как социально-экономическую категорию.

Характеристика занятости как экономической категории оправдана, если она исследуется непосредственно в процессе реализации ее в труде, где осуществляется соединение активной части населения со средствами производства, и занятость рассматривается в системе производственных отношений. Занятость отражает достигнутый уровень развития, вклад живого труда как реализованного фактора производства.¹

Вместе с тем занятость есть характеристика общественного производства, под которым понимается совместная деятельность работников, обладающих определенным набором качеств, по преобразованию предметов труда. Таким образом, занятость представляет собой механизм реализации взаимосвязей работников в процессе производства, то есть выступает социально-экономической категорией, и ее можно определить как социально-экономические отношения – соединения трудовых ресурсов со средствами производства.

Практические потребности учета населения вызывают необходимость выделения различных видов занятости. Так, в зависимости от количественных и качественных характеристик, различают занятость продуктивную (эффективную), полную, свободно избранная, неполную, скрытую, сезонную, маятниковую, периодическую и др.

Продуктивная (эффективная) занятость – во-первых, это занятость, приносящая трудящимся доход, обеспечивающий достойные условия жизни. Во-вторых, это теоретическое понятие, подразумевающее использование рабочей силы без потерь, когда достигается наибольший материальный результат. В связи с подобным понятием уместно ставить вопрос о степени эффективности занятости как об отношении фонда рабочего времени занятых за вычетом потерь рабочего времени к фонду рабочего времени занятых.

Полная занятость – это такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица,

¹ [Электронный ресурс]. Электронная библиотека ГАГУ/Книги и пособия/Шваков Е.Е., Швакова О.Н. «Экономика труда». Режим доступа: <http://e-lib.gasu.ru>.

но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей.

При социализме под полной занятостью понималось достижение ее высокого уровня в общественном производстве на основе ликвидации безработицы или создание таких материально-технических и социально-экономических условий, в соответствии с которыми каждому трудоспособному члену общества предоставляется возможность участвовать в общественно-полезном труде.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы, т.е. самому работнику.

Неполная занятость представляет собой ситуацию, при которой общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения. Скрытая занятость населения характеризуется тем, что определенная часть людей из числа находящихся в длительном отпуске без сохранения содержания, безработных, пенсионеров занимаются торговлей или предоставлением различных услуг населению (ремонт, строительство и т.д.) вне рамок официального их учета в качестве занятых.

Сезонная занятость представляет собой периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий.

Маятниковая занятость – это особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности.

Периодическая занятость – вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом).

В пределах этих видов занятости выделяют такие формы как частичная и эпизодическая. К таким гибким (нетипичным) формам занятости относят нестандартные режимы использования полного рабочего времени,

нестандартные формы занятости, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение снижающих издержки систем заработной платы. Данная форма способствует выходу из кризиса, экономическому росту, повышению эффективности работы предприятий, более полному использованию трудового потенциала общества, повышению уровня жизни.

Занятость представляет собой достаточно многогранное и емкое понятие, включающее в себя множество форм. Можно выделить следующие критерии классификации и формы занятости:

1. Регулярность трудовой деятельности. С этих позиций можно выделить такие формы занятости как постоянная, временная, сезонная, эпизодическая.

2. Место выполнения работы. Данный критерий позволяет различать такие виды занятости, как работа на предприятии и дистанцированный труд. Труд вне предприятий стал возможен благодаря последним достижениям науки и техники. Дистанцированный труд – преобладающая форма занятости для безработных, пожилых, студентов, инвалидов и другой резервной рабочей силы, а также желающих заниматься индивидуальной трудовой деятельностью (ИТД) и самостоятельным предпринимательством. При этом следует отметить высокую эффективность этого вида трудовой деятельности. Так, дистанцированные работники делают за 25 часов в неделю столько, сколько за 40 часов в офисе, при этом выполняя задания точнее.

3. Статус трудовой деятельности. Здесь имеется в виду разграничение занятости на основную и вторичную (дополнительную). Специфической формой занятости в рамках этого критерия выступает совместительство.

4. Степень и характер распределения трудовой нагрузки. В рамках данного критерия можно выделить полное рабочее время, неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, деление одного рабочего места между двумя работниками) и гибкое рабочее время. Занятость неполное рабочее время всегда относили к нетрадиционным, или нетипичным формам занятости. Однако в современных условиях такой подход вряд ли оправдан. В развитых странах с рыночной экономикой в режиме неполного дня

занят каждый четвертый работающий. Такие трудящиеся составляют 33% всей рабочей силы в Нидерландах и 26% в Норвегии, в Австрии, Дании, Новой Зеландии, Великобритании, Швеции – более 20%. В Германии, Бельгии, Канаде, США, Франции и Японии от 10 до 20%.

Характеризуя занятость как экономическую категорию, необходимо отметить что, являясь количественной характеристикой, занятость имеет объективные границы, которые задаются емкостью рынка, заполненного товарами, когда дальнейшее расширение занятости означало бы перепроизводство товаров и услуг.

В настоящее время основными факторами, определяющими уровень занятости в России являются:

- спад хозяйственной активности и сокращение производства;
- моральный и физический износ основных производственных фондов, делающий предприятия неконкурентоспособными;
- изменение структуры экономики;
- низкий уровень развития отдельных регионов, в которых возможно появление устойчиво высокой безработицы структурного характера; неготовность многих хозяйствующих субъектов к функционированию в условиях рынка, конкуренции и риска;
- неприспособленность служб трудоустройства к оказанию эффективной помощи в поисках работы, отсутствие информационного обеспечения о наличии рабочих мест;
- несоответствие профиля образования и уровня квалификации кадров требованиям, предъявляемым современным производством;
- сокращение «социальной» занятости, то есть скрытой безработицы на предприятиях, вызываемое внедрением рыночных принципов хозяйствования и усилением конкуренции между предприятиями;
- обострение конкуренции отечественным товарам со стороны более дешевых, и часто более качественных, зарубежных;
- сокращение торговли с другими странами.

2.3 Проблемы развития рынка труда в России

К основным рычагам саморегулирования рынка труда относятся: цена труда; соотношение платежеспособного спроса на рынок труда и его предложение; конкуренция.

На рынке труда ценой труда является заработная плата. Она привлекает на рынок труда ту часть населения, которая не имеет других источников к существованию. Высокий уровень заработной платы увеличивает предложение труда во всех сегментах рынка труда: расширяет потенциальный и циркулирующий, а на внутрифирменном повышается оплата труда за рост его продолжительности и эффективности. Повышение общего уровня реальной заработной платы повышает общий уровень жизни работоспособных наемных работников. Увеличиваются налоговые поступления от заработной платы, страховые взносы и отчисления в различные фонды, что расширяет возможности социальной защищенности населения. Опыт развитых стран показывает, что в значительной степени благосостояние их населения связано с высоким уровнем заработной платы на рынке труда.

Колебания цены труда в сторону ее снижения приводят к обратным результатам: ограничивается приток рабочей силы на рынок труда, уменьшается его предложение, снижаются налоговые поступления и т.д.

Резкие диспропорции в оплате труда по отношению к производительности в России сложились не сегодня. Еще в советские годы уровень заработной платы был крайне низок не вообще, а по отношению к низкой производительности труда. Мы всегда отставали, да и сейчас отстаем по уровню производительности труда от передовых стран Запада. Но то, что происходит с заработной платой в России в настоящее время, никакими ссылками на более низкую производительность труда оправдать нельзя.

Мировое сообщество в лице соответствующих организаций ООН давно признало, что часовая заработная плата ниже 3 долларов выталкивает