

«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ»

Научно-практический журнал

**20-ЛЕТИЕ ПРИНЯТИЯ ЗАКОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕМЫ НОМЕРА

Герций Ю.В.	20 лет государственной службе занятости: теория и практика борьбы с безработицей.....	3
Бобков В.Н. Черных Е.А. Алиев У.Т. Курильченко Е.И.	Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений.....	13
Семенов А.В. Прокопов Ф.Т.	Вклад лауреатов Нобелевской премии по экономике 2010 года в развитие экономики труда.....	26

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Кязимов К.Г.	Становление и развитие государственной службы занятости.....	43
Нетеребский О.В.	Становление и развитие Московской городской службы занятости.....	48
Локтюхина Н.В.	О структурных проблемах в области занятости населения в городе Москве	53
Подковинская И.А.	Региональной экономике нужны профессионалы.....	62
Полевой И.Н.	Востребованность Белгородской службы занятости населения проверена временем.....	68
Каболова Л.Х.	Северная Осетия – Алания. Рынок труда: состояние и перспективы	75
Алибеков М.М.	Опыт работы Союза собственников-совладельцев «Шукты».....	79

ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

Перекрест С.С.	Региональное развитие России в социологическом измерении.....	88
----------------	---	----

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ		99
--	--	-----------

Контактную информацию об авторах можно получить в редакции журнала.
Страницы журнала открыты для дискуссионных материалов, поэтому
мнение редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов

Уважаемые читатели!

Настоящий выпуск посвящен 20-летию принятия Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и образования государственной службы занятости. Первый раздел журнала открывает статья Руководителя Федеральной службы по труду и занятости, канд. социол. наук **Герция Ю.В.** Обобщая двадцатилетний опыт работы государственной службы занятости, автор освещает актуальные проблемы текущего состояния рынка труда, характеризующегося многообразием форм занятости. Ее нестандартные формы, а также влияние безработицы и трудовой миграции на неустойчивость занятости в России и за рубежом проанализированы в статье авторского коллектива под руководством Генерального директора ОАО «ВЦУЖ», Заслуженного деятеля науки Российской Федерации, д-ра экон. наук, проф. **Бобкова В.Н.**, старшего преподавателя кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, канд. экон. наук **Черных Е.А.**, докторанта ОАО «ВЦУЖ» **Алиева У.Т.**, научного сотрудника Научно-образовательного центра проблем доходов и потребительских бюджетов населения ОАО «ВЦУЖ» **Курильченко Е.И.**

Публикация ассистента кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова **Семенькова А.В.** и Исполнительного вице-президента Российского союза промышленников и предпринимателей, д-ра экон. наук **Прокопова Ф.Т.** посвящена экономической модели Нобелевских лауреатов 2010 г. П. Даймонда П., Д. Мортенсена и К. Писсаридеса, описывающей взаимосвязь между безработицей, свободными рабочими местами и заработной платой. Авторы приглашают к обсуждению возможности применения концепции западных ученых к российскому рынку труда.

Следующий раздел журнала посвящен вопросам становления и развития службы занятости в российских регионах, анализу ситуации на столичном и региональном рынках труда, результатам и перспективам реализации антикризисных мероприятий. Он представлен аналитическими материалами проф. Академии труда и социальных отношений, лауреата премии Президента Российской Федерации, д-р пед. наук **Кязимова Г.К.**, Руководителя Департамента труда и занятости населения города Москвы, канд.полит. наук **Нетеребского О.В.**, Начальника отдела комплексного прогнозирования сферы труда Департамента труда и занятости населения города Москвы, канд. экон. наук **Локтюхиной Н.В.**, Министра труда, занятости и кадровой политики Калужской области **Подковинской И.А.**, Руководителя Департамента труда и занятости населения Белгородской области Полевого И.Н., Председателя Комитета Республики Северная Осетия – Алания по занятости населения, канд. социол. наук **Каболовой Л.Х.**, Главного референта фракции КПРФ в Государственной Думе, канд. экон. наук **Алибекова М.М.**

Завершают выпуск «Публикации соискателей ученых степеней». В статье аспирантки Российского государственного социологического университета **Перекрест С.С.** проанализирована взаимосвязь развития российских регионов и сложившейся демографической ситуации, рассмотрены факторы влияния социальной поляризации доходов, снижения уровня здоровья, отток молодежи в города-мегаполисы и др.

**Главный редактор,
Заслуженный деятель науки
Российской Федерации,
д-р экон. наук, проф.**

В.Н.Бобков

20 лет ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ ЗАНЯТОСТИ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА БОРЬБЫ С БЕЗРАБОТИЦЕЙ

Герций Ю.В.

В публикации проанализирована работа государственной службы занятости за последние 20 лет, в том числе исследована зависимость уровня безработицы от роста (снижения) валового внутреннего продукта, показана динамика уровня регистрируемой безработицы в условиях экономического кризиса и динамика изменения напряженности на рынке рабочей силы Российской Федерации.

Ключевые слова: безработица, рынок труда, снижение напряженности на рынке труда, государственное регулирование социально-трудовых отношений.

История создания службы, как отклик на экономические реальности

14 апреля с.г., выступая на Всероссийском совещании работников государственной службы занятости, посвященном 20-летию принятия Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», Министр здравоохранения и социального развития Т.А. Голикова сказала о том, что Президент России Д. А. Медведев, общаясь с работниками службы занятости в регионах, отметил их хорошее знание экономики своих областей. Для любого, кто работает или работал в службе, это приятно, но не удивительно. Ведь сама история создания и принятия Закона «О занятости населения в Российской Федерации», от дня принятия которого, по сложившейся традиции, отсчитывается история службы, началась с осмысления тех экономических реальностей, признаки которых знающие люди наблюдали еще до того, как они стали очевидны для всех. Еще не распался Союз, еще казалась крепкой социалистическая система экономики, а дальновидные умы уже просчитали возникновение проблем на еще несформировавшемся рынке труда, как неотъемлемой части рыночной экономики, к тому времени существовавшей где-то в далекой загранице.

Инициаторы и разработчики этого Закона, люди, проводившие его через коридоры законодательной и исполнительной власти того периода, могут рассказать эту захватывающую историю куда лучше. Скажу одно: дар предвидения – первый в ряду качеств тех, кого называют государственными деятелями.

19 апреля 1991 г. Верховный Совет Российской Советской Федеративной Социалистической Республики принял этот Закон. А это значит, что в недрах социалистической системы хозяйствования уже сформировалось практическое понимание неизбежности перехода к рыночной экономике, к частному предпринимательству и ко всему, что называют некрасивым словом – капитализм. Поэтому, когда об этом переходе говорят как о некоем чуде или катастрофе, свершившемся нежданно-негаданно, то это либо лицемерие, либо свидетельство незнания исторических фактов.

Но главное – в другом. Если бы Закон был принят позднее реально начавшихся экономических процессов, то население страны испытало бы куда большие потрясения. И неизвестно, с какими бы социальными катаклизмами нам пришлось столкнуться.

Одним словом, Закон позволил сделать главное: своевременно сформулировать государственную политику решения проблем безработицы, сформировать государственную систему работы по противодействию ее последствиям, подобрать для этой системы людей, которые начали обретать необходимые знания и опыт в новой для того периода сфере государственной деятельности.

Поэтому, когда сегодня за работниками государственной службы занятости признаются знания реального положения в экономике, то мы, в свою очередь, говорим спасибо тем, кто заложил основы нашей деятельности, кто определил, на каких знаниях эта работа должна основываться.

20 ЛЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ ЗАНЯТОСТИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА БОРЬБЫ С БЕЗРАБОТИЦЕЙ

Сегодня мы внимательно следим за всеми экономическими показателями развития регионов и федерации в целом. Например, читаем доклад Председателя Правительства В.В. Путина на заседании Государственной Думы 20 апреля 2011 г.:

«Начиная с июля 2010 г., у нас возобновился экономический рост. В 2010 г. ВВП России увеличился на 4% – самый высокий показатель среди стран «большой восьмерки». Прогноз на текущий год – рост порядка 4,2%. Это значит, что к началу 2012 г. российская экономика в полном объеме компенсирует потери, вызванные кризисным спадом. ...И за этими утверждениями стоят не благие пожелания, а четкие, обоснованные расчеты» [2].

На основании этого и с учетом теории, разработанной американским экономистом А. Оукеном еще в 60-е гг. прошлого века, мы ожидаем, что уровень безработицы в 2011 г. будет продолжать снижаться. И хотя, по расчётам современных экономистов, зависимости изменений ВВП и уровня безработицы сегодня имеют более скромные процентные показатели, теоретические выводы остаются актуальными.

Для специалистов государственной службы занятости знания общих законов экономики, оценки и прогнозы федеральных органов власти – являются необходимыми, но недостаточными. Это потому, что развитие экономики в России имеет свою специфику. В частности, дисбаланс в экономическом развитии регионов страны требует от нас знания конкретных региональных экономических показателей и конкретных планов развития. Ведь только исходя из этих планов, региональные службы занятости могут вести свою работу, а федеральная служба, со своей стороны, может координировать усилия регионов и оказывать им конкретную помощь.

И все же теория и практика всегда идут рука об руку. Наша задача так построить свою работу и так вести, например, мониторинг ситуации на рынке труда, чтобы ученые получали достоверные данные для своих исследований и могли выработать научно обоснованные рекомендации для совершенствования нашей деятельности.

Теоретические основы и практика работы

Важнейшей основой для прогнозирования ситуации на рынке труда и планирования деятельности Государственной службы занятости являются данные статистики. Посмотрим, например данные изменения показателей ВВП (валового внутреннего продукта) и безработицы, отраженные в таблице 1 [3].

Таблица 1

Год	1995	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ВВП (в постоянных ценах. 2000 г. -100%)		100,0	110,1	118,1	126,6	134,7	146,6	158,1	166,3	153,2
Удельный вес безработных (%)	9,4	9,8	8,5	7,8	7,9	7,1	6,4	5,7	7,0	8,2

Из таблицы видно, что удельный вес безработных в численности экономически активного населения прямо связан с изменениями ВВП (валового внутреннего продукта). Если с 2000 по 2008 г. ВВП России рос, то численность безработных снижалась. Но 2009 г., в связи с мировым финансовым кризисом, ВВП страны снизился, и это тут же отразилось на уровне безработицы: она возросла сразу на 1,2%.

Это опять же подчеркивает действие того же закона Оукена, о котором мы говорили выше.

Если взглянуть на цифры 2007 и 2008 г., то налицо сбой закономерности: ВВП растет вместе с безработицей. Видимо, тут действуют какие-то инерционные силы, которые продолжают поддерживать рост ВВП при одновременном росте безработицы. Происходит это на начальном этапе экономического кризиса. Получается, что показатели рынка труда более чутко реагируют на проблемы в экономике, чем собственно экономические показатели рынка в целом.

Если такое наблюдение верно, то всякие экономические прогнозы надо будет свертывать в первую очередь с показателями рынка труда.

Надеюсь, ученые разберутся с этим. И очередной кризис не застанет нас врасплох.

Кстати, если исходить из прошлогоднего доклада Х. Сомавиа – Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) – исполнительного органа МОТ, сделанного им на Международной конференции труда (высший орган МОТ), то получается, что факт, зафиксированный российской статистикой, вовсе не российская специфика. «В 2010 г., – заявил он, – ...занятость отставала от темпов оживления производства, во многих странах сохраняется реальная опасность того, что безработица стабилизируется на высоком уровне или даже продолжит свой рост» [1].

Получается, что дело не только в инерционности процессов и чуткости показателей. Похоже, общепризнанные экономические законы и правда имеют свойство давать сбои. Не случайно, наверное, некоторые ученые говорят о том, что законы индустриального общества не всегда однозначно работают в постиндустриальном.

Впрочем, не будем спешить. Слишком мал исторический срок. А краткосрочные тенденции не всегда схожи со среднесрочными и, тем более, с долгосрочными.

Как бы там ни было, с уверенностью можно отметить то, что практика и реалии экономики подбрасывают нам все новые задачи, требующие новых подходов и новых решений. Решать эти задачи ученым и практикам придется вместе. Именно поэтому Федеральная служба по труду и занятости поддерживает тесные связи с научными и образовательными учреждениями страны и готова расширять круг сотрудничества, совершенствовать взаимодействие.

Ведь те дискуссии по поводу путей дальнейшего развития российской экономики, которые ведутся как в научных кругах, так и между представителями общественности, периодически выплескиваясь на страницы газет, не оставляют нас равнодушными. Как ведомство, занимающееся практической работой, нас волнует, как та или иная позиция повлияет на решение практических задач в нашей деятельности. Государственная служба занятости должны быть готовы к любому развитию ситуации, к любому варианту, который будет выбран для развития экономики. И подготовиться к этому мы можем только при понимании того пути, который будет выбран. И только при научной поддержке.

Кстати, такие дискуссии ведутся не только в России. Мы знакомы с позициями представителей различных экономических теорий, включая классическую, неоклассическую, неоклассического синтеза и другие. Видим те симпатии, которые отдают отдельным теориям отечественные экономисты и международные экономические эксперты.

Но перед нами ежедневно предстают реальные люди с реальными проблемами. И мы должны им рассказывать не о теориях, а о реальных рабочих местах, где бы они могли зарабатывать на жизнь, реализовывать себя, обретать уверенность в завтрашнем дне. Мы должны помочь им выбрать ту или иную профессию, обучиться, повысить квалификацию или вообще сменить сферу деятельности и профессию на ту, которая востребована на рынке труда.

А так как мы государственная служба, мы не имеем права на ошибку и должны точно указать человеку перспективное направление деятельности. Ведь от этого зависят и судьба конкретного человека и, в конце концов, судьба страны, ее экономики и общественного развития, которые в лице этого конкретного человека обретут либо нужного специалиста, либо еще одного безработного без надежд, без веры в себя, в справедливость общества и государства.

О том, какое значение имеет наша служба, профессиональная компетентность и человеческие качества наших сотрудников, мы особенно ясно поняли и глубоко почувствовали в годы экономического кризиса.

Проверка на прочность в кризисные годы: как это было

Прежде следует оговориться. Дело в том, что Федеральная служба по труду и занятости занимается тем, что называют регистрируемой безработицей. То есть конкретными людьми, которые приходят в Центры занятости населения (ЦЗН), расположенные по всей стране, и заявляют о своих проблемах, связанных с потерей работы.

Поэтому наша ведомственная статистика отличается от той, что публикует Росстат, пользующийся в своих расчетах методиками Международной организации труда (МОТ).

Ведь не все приходят в ЦЗН, не все заявляют о проблемах с работой.

20 ЛЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ ЗАНЯТОСТИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА БОРЬБЫ С БЕЗРАБОТИЦЕЙ

Кроме того, методики МОТ предлагают вести расчеты исходя из других показателей. Они, например, считают безработными всех лиц в возрасте от 15 до 72 лет. А у нас, в соответствии с законом, пенсионный возраст наступает у женщин с 55 лет, у мужчин с 60. Кроме того, многие российские граждане уходят на пенсию еще раньше. Например, военные и представители других видов службы и работы. Немало инвалидов, получающих пособия. В целом это миллионы людей. И они безработными, по нашим законам, не признаются, хотя на учет, в качестве лиц, ищущих работу, ставятся. Помощь в поиске работы им оказывается. А инвалиды, это вообще наша особая боль и забота. Для них законодательство предусматривает ряд мер, способствующих трудоустройству в зависимости от заболевания и уровня профессиональной подготовки.

Говорю все это к тому, что далее будут приводиться цифры статистики, которые могут отличаться от тех, которые внимательный читатель найдет в статистических справочниках. Но противоречия тут нет. Есть лишь разница в методиках расчетов. Наши методики более конкретны, потому что привязаны к конкретным людям и их конкретным проблемам.

Итак, мировой экономический кризис достиг нашей страны в первой половине 2008 г. Процессы, происходившие в 2008-2009 гг. в экономике России, оказали существенное влияние на весь спектр вопросов связанных с занятостью населения и трудовыми отношениями.

Развитие ситуации на рынке труда Российской Федерации в период экономического кризиса представлено в таблице 2.

Таблица 2

Показатели / период	Октябрь 2008	Январь 2009	Апрель 2009	Октябрь 2009	Январь 2010	Март 2010	Сентябрь 2010
Экономически активное население (чел.)	75,9 млн	75,1 млн	75,6 млн	75,8 млн	74,6 млн	74,6 млн	76,2 млн
<i>От общей численности населения в РФ</i>	53%	52%	53%	53%	52%	52%*	54%
Не имели доходного занятия, но активно его искали (чел.)	4,7 млн	6,5 млн	6,7 млн	5,9 млн	6,8 млн	6,4 млн	5,4 млн
<i>От экономически активного населения</i>	6,2%	8,7%	8,9%	7,8%	9,2%	8,6%	7,0%
Численность безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости (чел.)	1,25 млн	1,70 млн	2,27 млн	2,01 млн	2,20 млн	2,28 млн	1,71 млн
<i>Уровень регистрируемой безработицы</i>	1,7%	2,0%	3,0%	2,7%	2,8%	3,1%	2,4%
Число свободных вакансий, (единиц)	1,4 млн	0,8 млн	1,1 млн	1,0 млн	0,8 млн	0,95 млн	1,21 млн
<i>Напряженность на рынке рабочей силы</i>	0,9	1,9	2,7	2,1	3,3	2,5	1,5

*По данным Росстата и Роструда.

Из нее видно, что ситуация резко ухудшилась в январе 2009 г. Но, начиная с марта 2010 г., на рынках труда Российской Федерации наметилось снижение, как общей безработицы, так и численности безработных граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости. Однако основные показатели рынка труда не достигли значений показателей докризисного 2008 г. При этом снижение безработицы наметилось в марте 2010 г., а подъем экономики начался с июля (см. тезис доклада Председателя Правительства, приведенный выше). Более высокая чуткость реагирования рынка труда на экономические тенденции, о которой мы упоминали, и здесь показала себя со всей очевидностью.

20-ЛЕТИЕ ПРИНЯТИЯ ЗАКОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

В 2010 г. существенно снизилась численность зарегистрированных безработных граждан (с 2,28 млн человек в марте 2010 до 1,5 млн чел. в начале декабря 2010 г.), а уровень регистрируемой безработицы в декабре приблизился к докризисному (2,1%).росло число заявленных в органы службы занятости свободных вакансий (на 1.12.2010 – 1081 тыс.), и в полтора раза от максимальных значений снизился коэффициент напряженности на рынке труда (с 3,3 в январе 2010 до 1,7 в декабре 2010 г.).

С 1 января по 31 декабря 2010 г. численность зарегистрированных безработных граждан снизилась во всех субъектах Российской Федерации, за исключением Ненецкого автономного округа, где численность безработных увеличилась на 4,7%. Меньше всего численность зарегистрированных безработных граждан снижалась в Республиках Ингушетия (-3,9%) и Северная Осетия-Алания (-1,9%). А в Свердловской, Московской, Самарской областях и Санкт-Петербурге численность зарегистрированных безработных снизилась более чем на 40%.

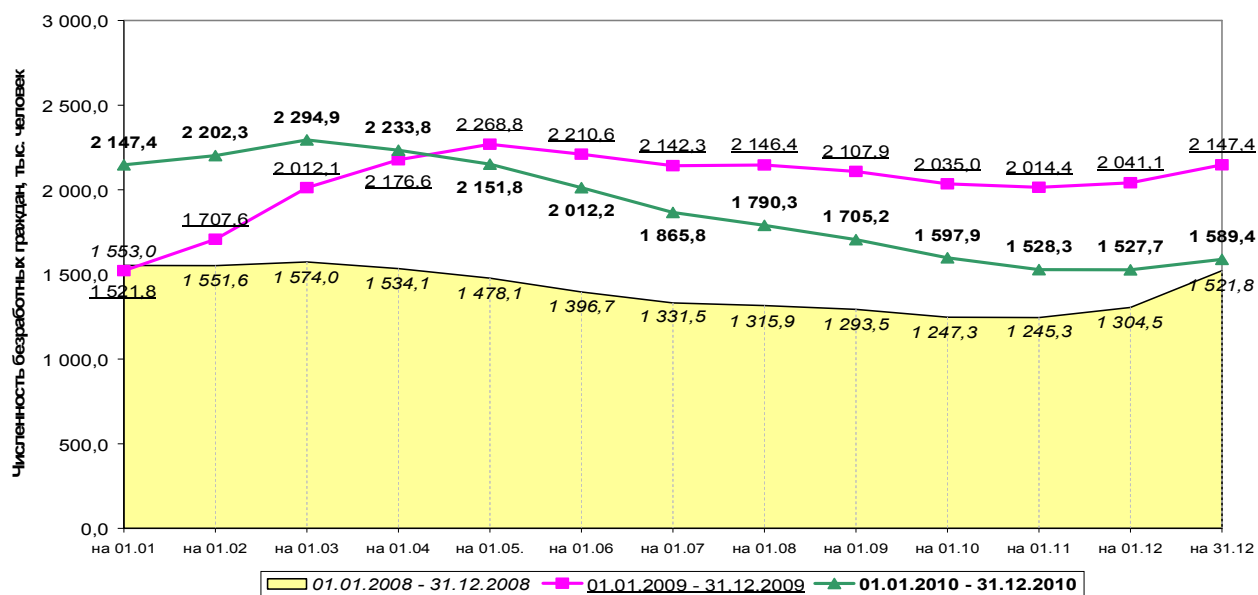


Рис. 1. Динамика изменения численности зарегистрированных безработных Российской Федерации в 2010 г. в соотношении с аналогичными периодами 2008 и 2009 гг.

Уровень регистрируемой безработицы в Российской Федерации, имевший устойчивое положение в пределах 2,7-2,8% в июне-декабре 2009 г., в начале 2010 г. увеличился до 3,1% (на 1 марта 2010 г.). С марта 2010 г. уровень регистрируемой безработицы ежемесячно уменьшался и в ноябре 2010 г. составил 2,0%, к концу года максимально приблизившись к показателю 2008 г. (1,7%).

В соответствии с заявленной работодателями потребностью в работниках, к 31 декабря 2010 г. количество свободных рабочих мест и вакантных должностей составило 981,9 тыс. единиц, что на 35,6% превысило соответствующий показатель на 1 января 2010 г.

Коэффициент напряженности на рынке рабочей силы в Российской Федерации снизился со значения 3,3 (на 1 января 2010 г.) до 1,5 (на 1 сентября 2010 г.) и оставался неизменным до ноября 2010 г. К 31 декабря 2010 г. напряженность на рынке рабочей силы увеличилась и составила 1,8.

Высокие значения коэффициента напряженности на рынке рабочей силы (превышающей в 2 раза и более показатель по Российской Федерации) по состоянию на 31 декабря 2010 г. были отмечены в 16 субъектах Российской Федерации: Республике Ингушетия (723,7), Чеченской Республике (352,9), Республике Дагестан (94,8), Республике Северная Осетия-Алания (15,6), Республике Калмыкия (13,7), Забайкальском крае (13,3), Республике Тыва (12,4), Алтайском крае (7,5), Ненецком автономном округе (7,0), Карачаево-Черкесской Республике (6,3), Курганской области (4,9), Кабардино-Балкарской Республике (4,6), Республике Алтай (4,5), Республике Татарстан (4,3), Астраханской области (4,1), Республике Карелия (3,9).

20 ЛЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ ЗАНЯТОСТИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА БОРЬБЫ С БЕЗРАБОТИЦЕЙ

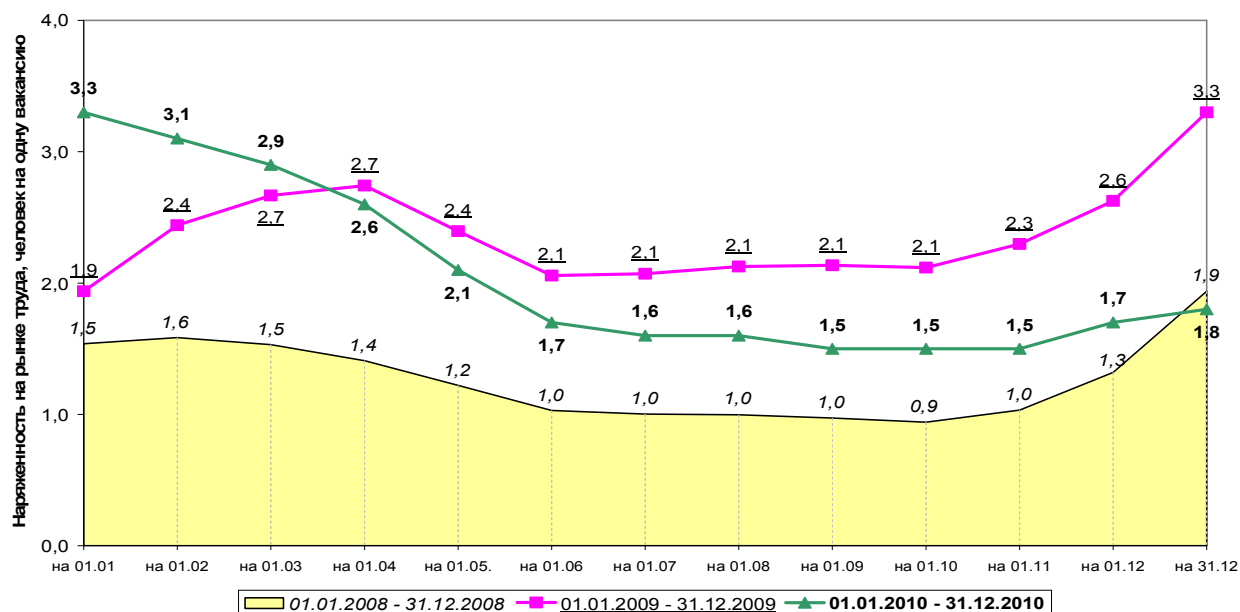


Рис. 2. Динамика изменения напряженности на рынке рабочей силы Российской Федерации в 2010 г. в соотношении с аналогичными периодами 2008 и 2009 гг.

Эти данные получены в результате еженедельного мониторинга ситуации на рынке труда, к которому Роструд приступил с октября 2008 г. в связи с массовым высвобождением работников на предприятиях и организациях. А 28 ноября 2008 г. вышел приказ Минздравсоцразвития России № 682 «О проведении мониторинга увольнения работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, а также неполной занятости».

За 2010 г., по данным мониторинга, подали сведения о предстоящих увольнениях работников, а также о введении режимов неполной занятости более 25 тыс. организаций и предприятий, имеющих среднесписочную численность работников 3,1 млн работников. Общее количество организаций включенных в мониторинг высвобождения работников на конец декабря 2010 г. составило 93 691.

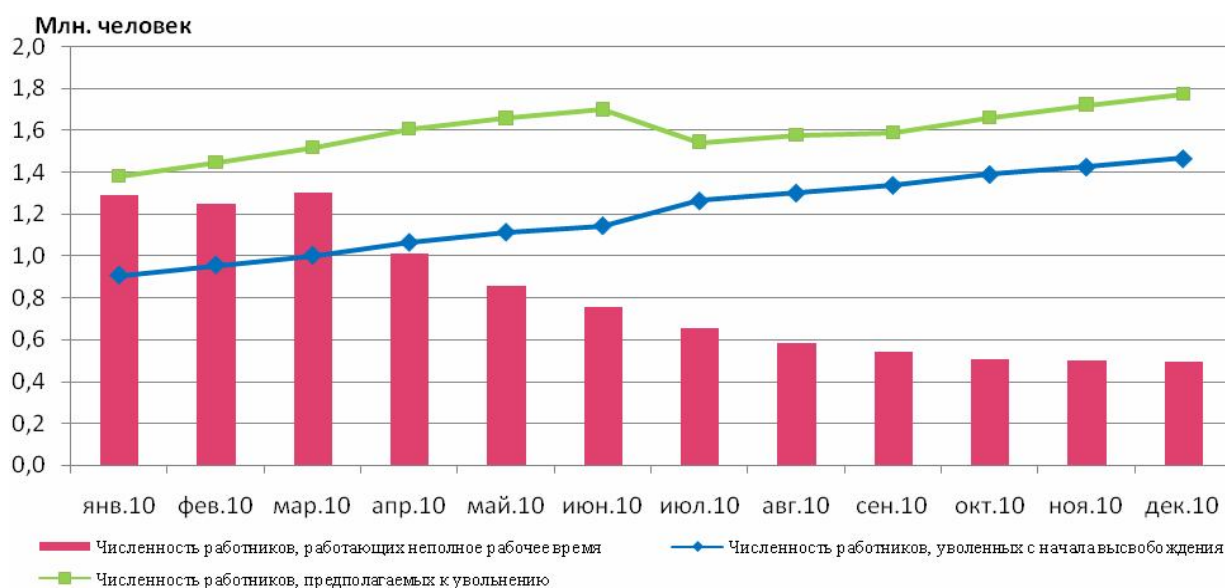


Рис. 3. Численность работников организаций, работающих неполное время, уволенных с начала высвобождения, и численность работников организаций, предполагаемых к увольнению (в целом по Российской Федерации в 2010 г., по данным мониторинга).

20-ЛЕТИЕ ПРИНЯТИЯ ЗАКОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Всего с начала октября 2008 г. до конца 2010 г. общая численность уволенных достигла 1,5 млн человек. При этом из числа уволенных 455,7 тыс. человек были трудоустроены, в том числе 240,1 тыс. человек – в прежней организации.

Численность работников, предполагаемых к высвобождению по Российской Федерации, по данным на 29 декабря 2010 г., составляла 261,7 тыс. человек.

В 2010 г. с предприятий и организаций было уволено 640 тыс. работников, что на 20,7% меньше, чем было уволено в 2009 г. (813 тыс. работников).

Анализируя данные еженедельного мониторинга, можно сделать несколько заключений:

– в 2010 г., в среднем, ежемесячно увольнялось немногим больше 50 тыс. человек. Наибольшее высвобождение наблюдалось в июне (119 тыс.), а наименьшее – в мае (31 тыс.) и октябре (35 тыс. человек);

– в конце 2010 г. численность работников, предполагаемых к высвобождению, в целом по Российской Федерации, продолжало оставаться на уровне 250 тыс. человек, темпы прироста численности этой категории значительно замедлились;

– показатели численности работающих неполное рабочее время с апреля 2010 г. начали постепенное снижение и к декабрю 2010 г. составили 495,5 тыс. человек;

– численность работников, находящихся в отпусках без сохранения содержания, и численность работников, которые находятся в простое, с марта 2010 г. тоже значительно снизились. И в течение всего 2010 г. имели тенденцию к снижению. На конец декабря 2010 г. эти показатели составили 27,7 тыс. человек, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы, и 50,2 тыс. человек, находящихся в простое по вине работодателя.

Так развивалась ситуация в рассматриваемый период.

Для ее изменения или хотя бы смягчения, потребовалась согласованная деятельность всех органов власти.

Значительную роль в этом сыграли антикризисные меры в сфере содействия занятости населения, разработанные и реализованные Правительством России в 2009-2010 гг.

В 2010 г. Роструд продолжал осуществлять еженедельный мониторинг численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, и еженедельный мониторинг увольнения и неполной занятости работников организаций. В целях информирования о положении на рынке труда была продолжена работа консультационных пунктов, «горячих линий» и предувольнительных консультаций. Кстати, эта работа осуществлялась сотрудниками государственных инспекций труда, которые внесли неоценимый вклад в работу по противодействию последствиям безработицы. Например, в 2010 г. уровень задолженности по заработной плате снизился до исторического минимума за последние 10 лет. В этом не малая заслуга инспекторов труда.

Подчеркиваю это потому, что иногда высказывается мнение, что Роструд объединил несовместимые функции. Наша работа в кризисный период доказала, что такое объединение полезно и целесообразно. Равно как и передача под управление субъектов Российской Федерации государственных функций службы занятости, при сохранении контроля со стороны федерального центра. Последнее произошло в 2007 году, накануне кризиса. И оказалось, что власти субъектов, в абсолютном большинстве случаев, вполне способны решать стоящие проблемы, тем более что им переданы не просто функции, а отлаженная система, программы деятельности которой, в большей части, финансируются за счет федерального бюджета.

Идем далее. При помощи созданного Рострудом единого информационного Интернет-портала «Работа в России», любой гражданин, ищущий работу, получил возможность ознакомиться с имеющимися в органах службы занятости вакансиями. За два года работы портала (с 16 января 2009 г. по 16 января 2011 г.) зарегистрировано свыше 5 млн 261 тыс. обращений к его информационным ресурсам (5 261 671). Количество рабочих мест в общероссийском банке вакансий, размещенном на сайте портала, ежедневно составляет около миллиона вакансий (на 16 января 2011 г. 918 369).

В кризисный период 2009-2010 гг. был существенно увеличен общий объем финансовых средств, предназначенных для реализации мероприятий по защите граждан страны от безработицы. На реализацию региональных программ, предусматривающих дополнительные меро-

20 ЛЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ ЗАНЯТОСТИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА БОРЬБЫ С БЕЗРАБОТИЦЕЙ

приятия по снижению напряженности на рынке труда, Правительство Российской Федерации выделило дополнительно в 2009 почти 44 млрд руб., а в 2010 более 38,5 млрд рублей.

Основные результаты реализации дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации представлены в сравнительной таблице 3.

Таблица 3

Наименование дополнительных мероприятий	2009 год		2010 год	
	Израсходовано средств, млн руб.	Приняло участие, тыс. чел.	Израсходовано средств, млн руб.	Приняло участие, тыс. чел.
<i>Всего во всех мероприятиях по Российской Федерации</i>	35 629,6	2 799,2	38 043,4	1 924,5
в том числе:				
опережающее обучение граждан, предполагаемых к увольнению	1 358,8	215,1	1 235,8	137,9
организация общественных работ, временного трудоустройства (стажировка только в 2009 году)	25 633,2	2 430,5	15 789,6	1 449,6
самозанятость безработных граждан (в т.ч. создание дополнительных рабочих мест)	7 540,5	128,1	15 903,4	266,9
адресная поддержка на переезд в другую местность с целью трудоустройства	384,5	10,9	361,9	9,0
стажировки выпускников (включая наставничество)	-	-	1 812,1	115,9
содействие трудоустройству инвалидов	-	-	223,6	7,8
иные мероприятия	712,6	14,6	2 237,5	5,2

Время последнего кризиса – это небольшой, хотя наиболее сложный и ответственный период деятельности государственной службы занятости. Основная ее работа, в соответствии с положениями Закона о занятости населения, не прекращалась весь этот период.

За эти годы, мы, например, сильно продвинулись в сотрудничестве с основными своими партнерами – работодателями и трудовыми коллективами, в лице профессиональных объединений. Для них разработаны специальные регламенты. Сегодня имеем на каждое юридическое лицо, использующее труд наемных специалистов, что-то вроде «личного дела», где отражены все необходимые для нашей деятельности данные. Ведь чем полнее информация, которой мы обладаем о работодателях, тем более подробные рекомендации мы можем давать соискателям рабочих мест.

Наши действия стали более грамотными, законодательно обоснованными. Сейчас работа ведется в плоскости «работодатель – клиент» строго по административным регламентам, которые определяют, сколько времени необходимо уделить гражданину, как должно проходить первое собеседование с ним, что надо для сбора информации на рынке труда, сколько уходит времени на первичную регистрацию или перерегистрацию и т.д.

На федеральном уровне нами создана уникальная база данных «Регистры получателей государственных услуг в сфере занятости населения». База основывается на региональных сегментах, которые, в свою очередь, создаются на основе систем регистрации получателей государственных услуг непосредственно по месту их оказания в государственных центрах занятости населения, что позволяет Роструду осуществлять контроль за полнотой и качеством оказания этих услуг.

Такие возможности дают нам право заявлять: система государственной службы занятости населения России работает более эффективно и результативно, чем это было в начале её пути.

В целом по стране сегодня функционируют более двух тысяч центров занятости населения, где работает свыше 40 тыс. сотрудников. И мы готовы квалифицированно помочь каждому, кто к нам обратится за помощью.

Некоторые выводы и предложения для учета в текущей и будущей работе

В вышеупомянутом выступлении Председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина на заседании Государственной Думы 20 апреля с. г. было сказано:

«В 2011 г. направляем 105 млрд рублей на социальную поддержку безработных и на программы занятости, причем акцент сделан не просто на трудоустройство, а прежде всего, на повышение квалификации работников, на создание условий для того, чтобы люди могли получить новую, более востребованную и более высокооплачиваемую работу».

То есть, позиция Правительства в этом вопросе учитывает все уроки, которые преподнесла нам работа в кризисный период.

Поэтому реализация основных и дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, продолжается. При этом будут увеличены доля и значение таких мероприятий, как создание новых рабочих мест в малом бизнесе, переобучение и повышение квалификации отдельных категорий работников. Некоторые направления региональных программ скорректированы с учетом опыта их реализации в 2009-2010 гг. и с учетом долгосрочных задач инновационного развития экономики страны в посткризисный период.

В 2011 г. ряд мероприятий региональных программ сориентированы на содействие трудоустройству наиболее уязвимых групп населения, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и трудоустройство безработных граждан, с учетом реализуемых в субъектах Российской Федерации инвестиционных проектов, внедрения инновационных технологий и комплексной модернизации производства.

Особое внимание будет уделено стимулированию работодателей, принимающих на работу инвалидов. Увеличен размер возмещения работодателю затрат на создание или оснащение рабочего места для инвалида: с 30 тыс. рублей за одно рабочее место в 2010 году до 50 тыс. рублей в 2011 г.

В 2011 г. общественные работы будут организованы для работников системообразующих и градообразующих предприятий, находящихся под угрозой увольнения, а также для безработных граждан и граждан, ищущих работу, проживающих в монопрофильных населенных пунктах с напряженной ситуацией на рынке труда.

Опережающее профессиональное обучение, наряду с работниками, находящимися под угрозой увольнения, в 2011 г. смогут пройти также работники предприятий, применяющих передовые технологии производства. Участниками данного мероприятия станут работники организаций производственной сферы, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства в соответствии с инвестиционными программами.

Главный же стратегический вывод из той ситуации, которую страна пережила в гг. кризиса, и в решении проблем которой Роструд принимал активное участие, сформулирован Президентом России Д.А. Медведевым. Еще 31 августа 2010 г. на совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России, он, в частности, сказал:

«Подготовка специалистов должна вестись с учётом реальных потребностей экономики в условиях её модернизации. Чтобы профессионально-техническое образование было переориентировано на нужды перспективных производств, нужны регионально-отраслевые прогнозы потребности в кадровых ресурсах. То есть, нужен чёткий заказ: сколько специалистов, какого уровня, какой квалификации требуется в масштабах страны. И ответ на этот вопрос должно дать государство вместе с предпринимательским сообществом».

Исходя из этого, и зная, что сегодня самыми дефицитными на рынке труда являются высококлассные рабочие и средний технический персонал, можно сформулировать ряд предложений, направленных на обеспечение баланса между подготавливаемыми специалистами и потребностями рынка труда:

– устранить перекоп между объемами подготовки специалистов учреждениями высшего, начального и среднего специального профессионального образования;

20 ЛЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ ЗАНЯТОСТИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА БОРЬБЫ С БЕЗРАБОТИЦЕЙ

– повысить престиж начального, среднего специального профессионального образования и рабочих профессий в целом, в том числе, с помощью средств массовой информации и через технологии работы органов службы занятости. Ориентиром здесь может стать, например, фильм Владимира Меньшова «Москва слезам не верит», где Алексей Баталов сыграл роль слесаря Гоши – высококлассного рабочего, о котором доктор наук говорит, что без него он не смог бы реализовать никакие изобретения и научные разработки. Не случайно этот фильм получил мировое признание в виде премии Оскара американской киноакадемии;

– отделить общеобразовательное обучение от профессионального, чем существенно снизить цикл обучения в профессиональных учреждениях образования до 6-8 месяцев;

– разработать и внедрить в программы обучения учреждений начального и среднего образования короткие программы переподготовки и повышения квалификации безработных граждан и граждан, находящихся под риском увольнения, по специальностям, востребованным на рынке труда;

– создать учебные центры, обеспеченные современной материально-технической базой, способные в короткие сроки готовить и переподготавливать специалистов по рабочим специальностям, востребованным на рынке труда;

– разработать и осуществить меры по дополнительной социальной поддержке выпускников учреждений начального и среднего специального образования;

– создать систему дополнительных моральных и материальных стимулов для специалистов-наставников, осуществляющих обучение рабочих кадров непосредственно на рабочих местах. По большому счету, тут речь должна быть о восстановлении прежних и создании новых рабочих школ, равных по своему значению научным и инженерным школам. И тут могут стать примером герои фильма Иосифа Хейфица «Большая семья», где тот же Алексей Баталов сыграл роль Алексея Журбина – рабочего-интеллигента из большой рабочей семьи. Любой рабочий человек подтвердит, что все тонкости своего дела он познал, работая рядом с высококлассными мастерами, видеть работу которых – удовольствие, сравнимое с наблюдением за тем, как художник создает произведение искусства.

Несомненно, у многих найдутся предложения и идеи, способные оказать практическое влияние на совершенствование деятельности не только государственной службы занятости, но и на развитие всей государственной системы, призванной обеспечить конституционное право российских граждан на труд и защиту от безработицы. Мы всегда открыты для обсуждения таких предложений.

* * *

1. Доклад I (С) Генерального директора Международного бюро труда Хуана Сомавиа «Восстановление и рост на основе достойного труда» на 99-ой сессии Международной конференции труда, 2010 г. ISBN 978-92-2-421916-0 (print) ISSN 978-92-2-421917-7 (web pdf) ISSN 0251-3730. Первое издание, 2010 г. Тезис 40.

2. Российская газета, № 85 (5461), 21 апреля 2011 г.

3. Российский статистический ежегодник. - М.: Росстат, 2010 г.

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ: НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ
СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Бобков В.Н.
Черных Е.А.
Алиев У.Т.
Курильченко Е.И.

В статье рассмотрено распространение нестандартных форм занятости, их специфика и типы, а также влияние на неустойчивость занятости в России и за рубежом. Определено влияние трудовой миграции и безработицы на распространение данных процессов. На фоне тенденции снижения доходов и социальной защищенности работников сделан вывод о том, что все это подрывает сплоченность и солидарность как условие успешного развития российского общества и достижения высокого качества жизни.

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, гибкость рынка труда, нестандартный трудовой договор, бедность, прекаризация.

I. Распространение нестандартных форм занятости

Для характеристики трудовых отношений, возникающих при временном увеличении спроса на труд, которое обусловлено временным ростом спроса на продукцию фирм, А. Фридменом в 1985 г. был введен термин «contingent employment» [11]. В дальнейшем, это понятие стало использоваться для описания широкого спектра форм занятости, характеризующихся как нестандартные формы занятости.

Нестандартные формы занятости противопоставляются стандартной (обычной, традиционной) занятости, которая предполагает занятость в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора. Распространение нестандартных форм занятости и обусловленных ими особенностей трудовых отношений происходит под воздействием целого ряда факторов, обусловленных развитием производительных сил и производственных отношений, таких как:

- структурные изменения в экономике, выражающиеся в сокращении доли традиционной крупной промышленности и росте сферы услуг;
- развитие компьютерных, информационных и других новых технологий, обуславливающих развитие гибкости рынков труда;
- демографические сдвиги в структуре рабочей силы, обуславливающие массовый выход на рынок труда замужних женщин, пенсионеров, студентов и др., ранее не относившихся к экономически активному населению;
- гибкость адаптации занятости, связанная с колебаниями спроса и предложения товаров и услуг;
- глобализация рынков труда и возрастание внутренней мобильности рабочей силы, приводящее к усилению конкуренции трудоспособного населения за рабочие места; и др.

В настоящее время среди нестандартных форм занятости некоторые авторы считают наиболее обоснованными такие как:

- нерегистрируемая занятость – бесконтрактный найм;
- недекларируемая занятость – расхождение фактических и формальных условий найма, скрытая оплата труда и т.п.;
- неформальная занятость – работа в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ) для собственного потребления и/или для реализации продуктов и услуг с целью получения денежного дохода; нерегистрируемые индивидуальные платные услуги и мелкая розничная самодельная торговля; незарегистрированные производства типа кооперативов и т.п.;

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ: НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

– дистанционная занятость (надомный и другие формы труда работников, выполняющих работу вне производственных помещений и территории работодателя);

– заемный труд – лизинг персонала, т.е. долгосрочная аренда персонала, находящегося в штате агентства - лизингодателя; подбор агентством для организации временного персонала; аутсорсинг – вывод из штата организации определенных функций, например маркетинговые исследования, организация уборки, питание и т.п.; аутстаффинг – когда выводится за рамки штата и передается кадровому агентству часть работников организации.

В качестве юридической основы легитимации нестандартных форм официальной занятости исследователями и работодателями предлагается широкое использование нестандартных трудовых договоров. Они характеризуют собой трудовые отношения между работниками и работодателями, продолжительность которых определяется в трудовом договоре и конечна во времени. Нестандартные трудовые договора в двух их видах: а) срочные договора, заключаемые предприятиями с работниками на определенный срок и б) договора лизинга (аутстаффинга), заключаемые предприятиями с агентствами занятости предлагаются в качестве правовой основы повышения гибкости занятости и ее адаптации к колебаниям спроса на рабочую силу [6].

Некоторыми авторами рассматривается такой факт, что нестандартная занятость осуществляется в форме трудоустройства с нестандартными условиями найма и труда. Она тесно связана с гибкими формами занятости, которые заключаются в приспособлении продолжительности времени работы и места работы к возможностям и потребностям определенных категорий работников, таких как женщины с малолетними детьми, инвалиды, пенсионеры, учащаяся молодежь и др. Такие формы занятости при определенных условиях способствуют росту эффективности производства и удовлетворению материальных интересов тех категорий граждан, которые не могут в силу различных причин быть занятыми в стандартных условиях труда. По мнению ряда экспертов, гибкое трудовое законодательство способствует сокращению издержек на рабочую силу и открывает перспективу привлечения новых работников на стабильной основе. Наоборот, чем более жестким является трудовое законодательство, тем выше издержки, связанные с использованием рабочей силы, а это сдерживает создание новых рабочих мест.

Поэтому необходимо изучение, систематизация и идентификация нестандартной гибкой занятости с профессиональными и социально – экономическими группами работников и классификация конкретных причин выбора ими такой занятости, например таких как:

– необходимость свободного времени для учебы, семейных забот, хобби и т.д.;

– возможность заработка для высококвалифицированных специалистов и топ – менеджеров;

– отсутствие опыта работы, соответствующих навыков и квалификации (и, соответственно, единственная возможность трудоустроиться);

– возможность найти постоянную работу через контакты и связи, путем приобретения опыта на такой «промежуточной» работе и др.

Однако нестандартная занятость может иметь серьезные негативные последствия, являющиеся следствием неурегулированности трудовых отношений и отсутствия индивидуальных и коллективных форм социальной защиты работников. В таких случаях нестандартная занятость становится неустойчивой занятостью (precarious).

Установлено, что в сегменте неустойчивости занятости преимущественно концентрируются низко квалифицированные и малопродуктивные работники, отличающиеся слабой рыночной конкурентоспособностью. Это приводит, как правило, к низким доходам по выполнению простых, физических и нетехнологических работ, что является предпосылкой формирования нищеты и бедности по доходам. По мнению Ст. Хиппла и Дж. Стюарта нестандартная занятость в сочетании с низкой оплатой труда больше распространены среди молодежи, женщин, работников низкой квалификации и физического труда, и в менее развитых регионах.

Из всего этого вытекает, что нужно стремиться к модернизации трудового права в части увеличения “гибкости труда”, но эти преобразования необходимо совместить с усилением его надежности и защиты.

II. Определение неустойчивости занятости (прекаризации)

Неустойчивость занятости – это состояние, испытываемое работающими по бессрочным и срочным контрактам с неустойчивостью занятости. В публикациях европейских исследователей это явление определяется как различные формы атипичной работы, флексибилизация (высокая гибкость) рабочего времени, занятость на нескольких работах одновременно, незащищенность рабочих контрактов и тому подобное. Его сопровождают беспокойство работников, видение жизни и будущего только в краткосрочной перспективе [13]. Для характеристики неустойчивости занятости применяется термин «precarity».

Термин «precarity», как правило, употребляется в сопровождении понятий «нищеты» и «бедности». Объяснением этого может служить непосредственное и весьма значительное негативное влияние, оказываемое процессом прекаризации, на качество и уровень жизни людей: степень удовлетворенности обществом, в котором они живут, высокими рисками потери работы (т.е. быть уволенными), способами осуществления демократии, заинтересованностью работодателей в обучении и повышении уровня квалификации работников, интенсификацией и безопасностью труда, уровнем стресса на рабочем месте и т.п.¹ Из исследований европейских ученых вытекают следующие выводы:

1) Прекаризация становится все более жизненной ситуацией, которая характеризуется не только материальным дефицитом, ненадежностью, неблагоприятными условиями труда и нехваткой признания, но также и уменьшающейся возможностью строить долгосрочные планы, и снижением уверенности в будущем.

2) Прекаризация не является процессом, происходящим исключительно на задворках общества. Помимо факта исключения человека из «постоянной, защищенной» занятости и увеличения опасных условий труда у нее есть еще психологический аспект. Речь идет о страхе «падения» с социальной лестницы и потери статуса среди тех групп людей, у которых все еще есть “нормальные” регулярные рабочие места.

3) Есть некоторые группы людей, которые рассматривают гибкую занятость как средство получения и пользования большей свободой. Эти группы обладают финансовыми ресурсами и квалификацией, которые освобождают их от необходимости ежедневного заработка средств к существованию и беспокойства на этот счет. Для них нестабильность занятости – сознательный выбор.

4) Прекаризация также затрагивает те группы рабочих, которые в большой степени всегда исключались из нормальной, регулярной занятости (например, женщины, иммигранты и др.). Женщины, работающие в той сфере, которая считалась «контролируемой женщинами», т.е., как правило, в сфере услуг, сталкиваются с конкуренцией со стороны мужчин, и наоборот. Таким образом, прекаризация рабочего мира одних часто приводит к дестабилизации социально-экономического положения других, так как теперь обе эти группы воспринимаются как экономически независимые.

5) Неустойчивость занятости оказывает и положительный эффект на работников – она дисциплинирует тех из них, у которых есть постоянное место работы. Когда эти сотрудники сталкиваются с работниками с неустойчивой занятостью, они имеют тенденцию становиться более лояльными и менее требовательными [10].

В узком смысле, неустойчивость занятости относят к явлениям, которые ведут к недостатку ресурсов и к ненадежности доходов. С одной стороны, рассматривается ее влияние на представителей традиционного рабочего класса, увязывая ее с бедными ра-

¹ Gallie D. и Paugam S. – профессора социологии Оксфордского университета, также являются авторами таких работ, как «Social Precarity and Social Integration» / Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (2003) и «Welfare Regimes and the Experience of Unemployment», Oxford: Oxford University Press (2000).

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ: НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ботниками, обыденной и неподобающей работами и тому подобными явлениями. С другой стороны, показывается, что неустойчивость занятости обуславливается изменениями в рабочей жизни и условиях занятости: работой в проектах на ограниченное время, невольной самостоятельной занятостью, работой на нескольких рабочих местах и тому подобными новыми формами занятости.

В широком смысле, под прекаризацией понимается более емкий социальный процесс, характеризующий недостаток возможностей у людей принимать участие в социально-экономической, культурной, юридической и политической жизни общества в условиях, повышающих их благосостояние и индивидуальный потенциал для вклада в развитие общества.

За последние десятилетия в развитых странах существенно расширилась часть экономически активного населения, которых нельзя считать безработными, но в то же время не имеющих стабильного дохода. Общая нехватка работы у них проявляется в виде сочетания традиционной безработицы с неустойчивой занятостью, характеризующейся отсутствием уверенности в продолжении трудовых отношений; ослаблением контроля над условиями труда, темпом работы и т.п.; нестабильностью доходов.

Ослабление механизмов интеграции, основанных на устойчивости занятости, обусловленное этим неравенство в возможностях и растущая жесткость социальных структур являются, по мнению европейских исследователей, доказательствами сильных «исключающих» трендов, которые имеют специфические характеристики в каждой стране. Так, по мнению экспертов, в Германии неустойчивыми формами занятости в 60-е гг. прошлого века был охвачен лишь каждый десятый наемный работник. В 70-е гг. подобные работники составляли уже одну пятую, в 80-е гг. их количество возросло до четверти, а еще через десять лет – в 90-е, к их числу относился уже каждый третий работник [9]. В Великобритании в настоящее время стандартные рабочие места имеют не более одной трети экономически активного населения, тогда как еще два–три десятка лет тому назад их имели более 80%. Еще дальше по этому показателю продвинулись США. Там, как известно, уровень безработицы ниже, чем в развитых европейских странах. Однако, чрезмерное распространение неустойчивости занятости привело к огромному количеству низкооплачиваемых работников с более низкой производительностью труда и более слабой социальной защищенностью по сравнению с европейскими работниками. Исходя из этого, страновым обществам и всему мировому сообществу придется в ближайшие десятилетия находить разумный баланс устойчивости и неустойчивости занятости.

Организация экономического сотрудничества и развития ведет статистику структуры неустойчивости занятости (удельный вес в % от общего количества непостоянно занятых) с выделением следующих ее типов: 1) через агентства по предоставлению временного персонала; 2) по срочным контрактам; 3) работники по вызову; 4) другие формы непостоянной занятости. Так, в доступной нам публикации приведены следующие данные: по Нидерландам (1999г., в %) – 1) 31,4; 2) 23,8; 3) 28,7; 4)...; 5) 12,1. Для сравнения по Великобритании (2000г., в %) – 1) 15,8; 2) 48,3; 3) ...; 4) 4,1; 5) 31,8. Столь же различаются данные и по другим, приведенным в публикации, странам [12].

Целый ряд авторов называет неустойчивость занятости ядром социального вопроса XX в. «Покончить с precarity – действовать сейчас ради устойчивого будущего» – таков был главный призыв к мировому сообществу международной конференции по проблемам прекаризации, состоявшейся 25-27 ноября 2010 г. в Анкаре. В меморандуме участники конференции призвали мировое сообщество ввести для бизнеса Обязанности Корпоративной Социальной Ответственности, обязать компании платить X% от их оборота на социальные нужды и нести обязательства по защите от precarity, если у них будет возникать необходимость снижения издержек.

III. Специфика неустойчивости занятости в России

В российской интерпретации термином «неустойчивость занятости» обозначают тенденцию к экономической и правовой дерегуляции трудовых отношений и увеличения

20-ЛЕТИЕ ПРИНЯТИЯ ЗАКОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

принуждения к труду при одновременном демонтаже социальных гарантий в целях снижения издержек труда и расширения гибкости занятости, в том числе, не оформленной трудовыми договорами.

Чтобы понять, является ли работа precarious по природе, ряд экспертов предлагает оценивать ее следующими критериями: 1) степень уверенности в продолжении отношений занятости; 2) контроль над трудовым процессом – наличие или отсутствие профсоюзов и профессиональных организаций, осуществляющих контроль за условиями работы, зарплатами, темпом работы; 3) степень регулируемой защиты (под ней подразумевается степень охвата работников трудовыми, коллективными и другими договорами и отражение в них социальных гарантий работникам); 4) уровень дохода [7]. Это представляет расширительную трактовку неустойчивости занятости. В настоящее время под предложенные критерии подпадает, едва ли не большинство наемных работников.

Более узкий подход к выявлению масштабов российской прекаризации не увязывает ее с отсутствием профсоюзных организаций и степенью охвата работников коллективными договорами. Обращается внимание на следующие проявления неустойчивости формальной занятости:

- расширение нестандартных трудовых контрактов и сокращение их сроков, что обусловлено главным образом экономией издержек работодателей на рабочую силу;
- принудительный перевод граждан, особенно в периоды экономических кризисов, в режим неполной занятости и вынужденных отпусков;
- чрезмерно раздутая переменная часть заработной платы, ставящая работника в зависимость от решений работодателей; сокращение в периоды экономических кризисов реальных заработных плат и задержки их выплат и ряд других.

Отечественные исследователи отмечают, что российский рынок труда отличается спецификой регулирования, когда есть тенденция в кризисе сокращать заработную плату, переводить работников на временные контракты, но не увольнять людей совсем [4]. В корпоративном секторе, на крупных и средних предприятиях происходит отклонение фактических условий занятости от закрепленных в законодательстве и трудовых договорах: нарушение ее продолжительности, содержания трудовых обязанностей, объемов социальных гарантий, форм и размеров оплаты труда, распространение ее теневых схем и др. По данным Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) 30% российских работодателей нарушают Трудовой Кодекс [4]. В результате всего этого происходит дестандартизация формальной занятости, и она приобретает черты неустойчивости.

Наиболее полно в российской литературе и практике проанализированы следующие, получившие широкое распространение формы формальной неустойчивости занятости: а) регламентированной срочным трудовым договором; б) в режиме неполного рабочего времени; в) на основании трудового договора с условием о работе вне места нахождения работодателя. Они в различных проявлениях свойственны не только российскому, но и зарубежному трудовому праву.

Неполная занятость, временная занятость, общественные работы и невольная самозанятость¹ значительно расширяются в периоды экономических кризисов и дестабилизации развития. Эти неустойчивые формы занятости имеют ярко выраженную региональную дифференциацию. Временная занятость особенно широкое распространение получила в трудоизбыточных регионах Северного Кавказа. Их экономически активное население особенно сильно испытывает на себе воздействие прекаризации за счет этой и других неустойчивых форм занятости внутри и вне своих регионов. По отношению к этой части Российской Федерации под неустойчивость занятости, по некоторым оценкам, попадает большинство экономически активного населения.

В упомянутой выше публикации о структуре неустойчивой занятости приводятся данные ОНПЗ Росстат и по Российской Федерации за 2001 г. Они следующие (в % от непостоянно занятых): 1) 63,2; 2) ...; 3) ...; 4) ... 5) 37,8. Пробелы по многим позициям свиде-

¹ Мы относим к ней самозанятость безработных за счет небольших государственных субсидий, полученных на открытие т.н. собственного дела.

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ: НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

тelleствует о том, что структура российской неустойчивости занятости на тот период не имела четких количественных оценок в соответствии с международными аналогами. В более поздних публикациях российских исследователей сделаны экспертные оценки масштабов отдельных форм неустойчивой занятости, например, временных контрактов, аутстаффинга/лизинга/аутсорсинга и др. [6]. Так, по оценкам в 2009 г. доля предприятий со срочными трудовыми договорами в России составляла 19%, а с договорами лизинга (аутстаффинга) – 2,4%. Для сравнения в Германии в 2009 г. доля предприятий, на которых применялись срочные договора, равнялась 15%, а доля предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) – 2,8% [6].

Естественно, что неформальная занятость в полном объеме относится к неустойчивости занятости. Она приобретает все большие масштабы. Российскими экспертами отмечается разнонаправленность занятости в формальном и неформальном секторах экономики. Выявлено, что в первом в 1990-2000 гг. в первом она сокращалась, во втором – постоянно увеличивалась. В настоящее время по разным оценкам неформальная занятость составляет 20-25% от общего числа занятых. [3]. По данным РСПП 20% трудоспособного населения, 13 млн человек, не платят налоги. Расширение занятости в неформальном секторе негативно влияет на перспективы экономического развития страны и сокращает налоговые поступления в государственный бюджет. Одновременно с этим при неформальной занятости работники не могут рассчитывать даже на сравнительно небольшие пенсии, страховые и другие социальные гарантии и льготы.

По разным оценкам, даже в более узкой трактовке, в настоящее время более 20 млн занятых в российской экономике, в той или иной степени, находятся в состоянии прекаризации. Огромные масштабы неустойчивости занятости, когда трудовые отношения между работодателями и работниками строятся на срочной основе, не соответствуют их формальному содержанию или не оформляются, обрекают работников на ущемление их трудовых и социальных прав.

IV. Уродливые проявления неустойчивости занятости.

Широко распространены следующие, зачастую уродливые, формы российской прекаризации.

1) Найм собственниками индивидуальных предпринимателей, не имеющих возможности осуществлять собственный бизнес. Такая занятость стала распространенной формой трудоустройства в России. Частный предприниматель принимает на работу не просто обычного наемного работника, а работника, который имеет свидетельство частного предпринимателя. Договор между ними осуществляется не на основе трудовых отношений работник-работодатель, а на основе гражданского договора двух равных предпринимателей. Однако, один из них полностью зависим от другого и не имеет никаких трудовых гарантий. Например, владельцы частных таксопарков так строят бизнес с индивидуальными предпринимателями – водителями. Их отношения не подпадают под Трудовой кодекс. Из достаточно скудного дохода водители не имеют возможности и не хотят выплачивать налоги на прибыль и в социальные фонды. В результате, дни болезни у таких «наемных предпринимателей» никак не компенсируются, взносов в пенсионные фонды не делается, а доходы носят теневой характер.

2) Наемный труд без оформления отношений с работодателями или с оформлением, нарушающим трудовые права работников. Их можно назвать «работниками – невидимками». Масштабы этой занятости значительны. Среди них те, кто работает на домохозяев. С ними не заключаются письменные трудовые договоры, отсутствуют какие-либо гарантии в случае производственной травмы или увечья и т.д. К ним относится не только иностранная рабочая сила, а многие российские работники, занятые сезонными строительными работами, гувернантками, нянями, поварами, садовниками, водителями, учителями и репетиторами и на других профессиях по обслуживанию домохозяйств.

Такой найм является очень распространенным явлением не только в домохозяйствах, но и среди юридических лиц. Есть предприятия, где вообще не заключаются какие-

либо трудовые договоры. Есть письменные соглашения, не отвечающие требованиям к трудовым договорам. Ввиду того, что есть спрос на рабочие места, а трудоустройство затруднено, потенциальные работники идут и на такие условия. В публикациях приводится такой пример: «... в омское¹ отделение профсоюза «Сибирская конфедерация труда» обратился работник, получивший увечье на частном предприятии. Как выяснилось, все рабочие там работали «втемную», т.е. без заключения трудовых договоров. При этом продолжительность рабочей смены была до 14 часов в сутки. Доказать факт производственного травматизма работник самостоятельно не мог, т.к. предприятие не заключало с ним письменного трудового договора. В суде ответчик (руководитель фирмы) отрицал, что данный работник работал на предприятии. Мы порекомендовали работнику найти свидетелей, но это оказалось не так просто, любое озвучивание, где человек работал, превращалась сразу в прекращение трудовых отношений на этом предприятии» [7].

С аналогичными случаями сталкиваются многие россияне. Так, широко распространены строительные фирмы, использующие сезонные наемные бригады работников. В связи с острой нехваткой рабочих мест в малых и средних населенных пунктах их число разросло до огромных размеров. Такие строительные фирмы, где в штате только руководитель, бухгалтер и прораб, главным образом заняты поиском заказов. Для выполнения заказа привлекаются бригады рабочих со всей России и из-за рубежа. При этом с бригадой заключаются кабальное письменное или устное соглашение по уровню зарплаты, срокам выполнения работы и условиям труда. Договор же с заказчиком заключает сама фирма, она же и является распределителем прибыли. Споры, часто безрезультатные для участников таких бригад, возникают не в сфере способа найма, а по результатам вознаграждения, когда договор был заключен в устной форме или письменной, но приоритетно сформулированный фирмой в свою сторону [6]. Разборки внутри бригад о дележе денег также обусловлены отсутствием индивидуальных трудовых договоров;

3) Найм работников в посреднические фирмы, созданные в интересах распорядителей финансовых средств. Посреднические организации создаются как подрядчики для выполнения работ нужных материнским фирмам для уменьшения размеров их прибыли или для перекачивания средств «своим людям», возвращающим их заказчикам (нередко, чиновникам) и др. целей. Нанятые в них люди, находятся, как правило, не в штате. Они оформлены по срочным или гражданско-правовым договорам, заключенным для выполнения конкретной работы, а трудятся непосредственно на рабочих местах в организации, которая все это инициировала, или в известных брендовых организациях, в которых низкие заработки, но которые выполняют роль нужной для них «крыши». Им не осуществляются оплаты больничных листов, выплаты за вредные условия труда, отпуска и другие гарантии, которые имеют работники с заключенными трудовыми договорами.

Особо в ряду этих фирм стоят, т.н. фирмы-однодневки, создаваемые для обналичивания денег. Их сотрудникам часто приходится писать заявления об увольнении и приеме на работу, т.к. название фирм часто меняется. В случае необходимости подтвердить свою работу или социальные гарантии, их сотрудники нередко узнают, что таких гарантий нет, а в трудовых книжках не сделаны записи о приеме или увольнении.

4) Найм работников при посредстве частных агентств занятости (ЧАЗ). Эта форма организации наемного труда получила название – «заемный труд». Субъектный состав трудового правоотношения при этом предполагает, что на стороне работодателя выступают одновременно два участника – работодатель и кадровое агентство (в терминологии МОТ - частное агентство занятости). По мнению ряда экспертов, необходимо развитие организаций вне государственной службы по труду и занятости, оказывающих содействие занятости населению.

Однако для этого в настоящее время не созданы правовые основания, защищающие работников от этой формы неустойчивости занятости. В случае использования заёмного труда наемные работники числятся сотрудниками частных агентств занятости (формальная занятость), а работают в других организациях (фактическое рабочее место). Их

¹ г. Омск – областной центр в Сибири

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ: НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

трудовые права ущемляются – не соответствуют реальным условиям страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, незарплатные затраты работодателей на рабочую силу, не действуют нормы ответственности за задолженности по выплате заработной платы, нарушается безопасность труда и др. Одним словом, фактический работодатель не несет перед заемными работниками реальных обязательств.

В Российской Федерации нормативное определение понятия «частное агентство занятости» отсутствует. Деятельность этих юридических лиц подпадает под определение частного посредника при трудоустройстве, закрепленного в Конвенции МОТ N 181 «О частных агентствах занятости», к которой Российская Федерация не присоединилась. Считается, что общие нормы о юридических лицах, закрепленные гражданским законодательством РФ, распространяются на все кадровые агентства в России, в зависимости от того, в каких организационно-правовых формах они представлены на рынке.

Не вызывает сомнения, что в действующем формате деятельность ЧАЗ не должна продолжаться. Согласно Конвенции МОТ правительства имеют право налагать запреты и ограничения на деятельность частных посредников на рынке труда. Такие страны как Бельгия, Испания и Норвегия в разное время запретили действие ЧАЗ в таких отраслях как сельское хозяйство, гостиничный бизнес, строительство, а также на рабочих местах с высоким уровнем профессионального риска и в государственном секторе.

Свою позицию по вопросам заемного труда определили глобальные профсоюзы, считающие, что приоритетной формой занятости должна оставаться постоянная, бессрочная и прямая занятость, а работодателями и правительствами заемным работникам должны быть гарантированы постоянная социальная защита.

В настоящее время проект специального законодательного акта о регулировании заемного труда внесен в Государственную Думу Российской Федерации. Важно, чтобы в процессе его рассмотрения были, с одной стороны, надежно защищены трудовые права работников, а с другой – обеспечены возможности для работодателей реализовывать преимущества гибкой занятости. Необходимо внести изменения в трудовые отношения по поводу использования заемного труда, предусмотрев его регулирование в Трудовом кодексе Российской Федерации.

V. Безработица

Безработица является наиболее острой формой неустойчивости занятости. При этом безработицу можно назвать особой формой прекаризации, когда трудовые отношения работодателя с работником временно расторгнуты.

В наиболее глубокой фазе экономического кризиса в 2009 г. общая численность безработных увеличилась с 4,8 млн до 6,3 млн человек (на 31,3%), а количество зарегистрированных безработных – с 1,5 млн до 2,1 млн (на 41,1%). В 2010 г. среднегодовая численность зарегистрированных безработных составляла, примерно, 1,9 млн чел. В начале года их насчитывалось, примерно, 2,15 млн чел. Пик зарегистрированной безработицы пришелся на март – 2,23 млн чел. В конце 2010 г. численность зарегистрированных безработных составила 1,59 млн человек [5, с. 157].

Содействие гражданам в поиске подходящей работы и осуществление им социальных выплат, прежде всего, пособия по безработице значительно расширяется в периоды экономических кризисов и дестабилизации развития, свойственные краткосрочным экономическим циклам. Однако, в эти периоды значительная часть – от 50% до 80% трудоустроенных безработных направляется не на постоянную, а на временную работу¹.

Согласно аналитическим материалам Минздравсоцразвития РФ всего в результате мероприятий по антикризисному регулированию рынка труда в 2009-2010 гг. из дополнительно созданных 4 мл. рабочих мест только 300 тыс. являлись постоянными рабочими местами. Это означает, что большая часть зарегистрированных безработных, трудоу-

¹ Так из материалов Роструда вытекает, что из общего количества граждан, трудоустроенных государственными центрами занятости, в I полугодии 2009 года доля трудоустроенных на постоянную работу составляла 20,0 %, в 2010 она выросла, но только до 49,8%.

20-ЛЕТИЕ ПРИНЯТИЯ ЗАКОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

раиваясь на временную работу, в других формах подпадала под воздействие неустойчивой занятости.

В периоды кризисов государство обычно инициирует расширение оплачиваемых общественных работ, являющихся одной из форм временной занятости. В 2010 г. охваченная ими численность граждан составила 608 601 человек. В 2009 г. их было на 20% больше [5, с. 158]. Безработные граждане в основном были заняты на работах по озеленению и благоустройству территорий, строительстве и ремонте дорог, выполняли подсобные и погрузо-разгрузочные работы, занимались социальным обслуживанием престарелых и инвалидов, уборкой урожая и переработкой сельскохозяйственной продукции, обработкой документов в органах внутренних дел, налоговой и паспортно-визовой службы, регистрационных палатах и др. Средний период участия в общественных работах в 2010 году составил 1,8 месяца, а средние затраты на одного участника составили примерно 2000 руб. [5, с. 119]. Таким образом, это были, как правило, краткосрочные и низкооплачиваемые трудовые отношения.

Государственные программы по антикризисному регулированию на рынке труда, среди прочих мер, включают в себя содействие государственной регистрации безработных граждан в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя или крестьянского (фермерского) хозяйства, реализации самозанятости. По данным государственной службы по труду и занятости в 2010 г. численность безработных граждан, получивших эти услуги и единовременную субсидию до 60 тыс. руб., составила 285 506 человек, что на 28,9 % больше, чем в 2009 г. [5, с. 158]. Доля безработных граждан, получивших эту государственную услугу, составляет примерно 10% от общей численности зарегистрированных безработных. В некоторых российских регионах их удельный вес в общей численности зарегистрированных безработных достигал 40%. Наиболее восприимчивыми к попытке начать предпринимательскую деятельность являются молодые граждане в возрасте 18-29 лет и граждане из числа длительно (более года) безработных, составляющие более половины участников этих программ.

Вряд ли следует всерьез рассчитывать на устойчивость этих новых форм малого бизнеса, судя по незначительному (чуть больше предельного годового размера пособия по безработице) размеру единовременной субсидии на открытие собственного дела и средних затратах на одного участника немногим более одной тысячи рублей, а также контингенту их участников [5, с. 120].

Официальной является позиция, что в результате открытия собственного дела создаются постоянные рабочие места. Однако, скорее всего, в большинстве случаев следует ожидать расширения неэффективной занятости, которая будет носить временный характер. Нигде не работавшие ранее, или не нашедшие никакой работы в своей профессии, новые мелкие производители, стоят гораздо ниже наемных рабочих: они, их жены и дети, чтобы выжить, вынуждены работать гораздо более интенсивно и в более неприспособленных условиях труда. Такое производство, как правило, не может служить здоровым и прочным основанием для развития общества. Как представляется, многие люди, занятые в таком, нередко примитивном, мелком бизнесе, без всякого сожаления покинут его, как только появится возможность.

Здесь мы вновь имеем дело с одной из форм неустойчивости занятости. Возможно, выделенные средства (а их, конечно, нужно значительно больше) целесообразнее было бы потратить на создание современных рабочих мест, либо на расширение масштабов переобучения безработных прогрессивным профессиям и специальностям.

В 2010 г. среднее количество получателей пособий по безработице ежемесячно составляло 1 626,4 тыс. человек [5, с. 119]. Средний размер выплаты пособия по безработице на 1 безработного гражданина в месяц составил 2 698,0 рублей и был на 13,9% выше, чем в 2009 г. [5, с. 120]. По сравнению с 2008 г. размеры пособий по безработице были повышены (минимального – на 9%, максимального – почти на 60%). Однако размеры этих выплат, установленные в диапазоне от 850 руб. до 4900 руб., были значительно ниже официального прожиточного минимума для трудоспособного населения и не обеспечивали безработным минимально приемлемого уровня жизни.

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ: НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Все выше изложенное свидетельствует о том, что в антикризисном регулировании занятости преобладают меры, переводящие временно незанятых работников в неустойчивые формы занятости. Это означает, что наряду с этими мерами необходимо вырабатывать перспективную государственную политику занятости. Она должна обеспечивать сужение сферы действия неустойчивых форм занятости и перевод работников в новые устойчивые формы занятости.

VI. Трудовая миграция

Трудовая миграция представляет особую форму неустойчивости занятости в силу того, что у работника в начале возникает необходимость прервать трудовые отношения в своем регионе проживания (в силу недостаточной заработной платы, плохих условий труда или невозможности найти подходящую работу), а потом искать возможность установления новых трудовых отношений на новом месте в своей стране или за рубежом. Возрастание внешней и внутренней трудовой миграции обусловлено объективными причинами демографического, экономического и социально – культурного развития в условиях глобализации. Для России речь идет о компенсации недостатка рабочей силы, связанного с демографическими проблемами, удовлетворением устойчивого спроса на нее в отдельных секторах экономики и территориях, обеспечения квалифицированной рабочей силой для поддержки инвестиционных процессов и создании условий для интеграции в трудовую жизнь соотечественников, проявивших желание переехать жить и трудиться в нашей стране.

Задача состоит в том, чтобы придать большую прозрачность и гибкость процессам иммиграции и для работодателей и работников, а также улучшить условия и создать стимулы для расширения внутренней трудовой миграции в слабозаселенные и быстро развивающиеся регионы страны. Из-за нерешенности этих вопросов значительная часть трудовой миграции подпадает под неустойчивую занятость.

Возрастающий спрос на иностранную рабочую силу из-за ее дешевизны и неприятия зательности предъявляет, прежде всего, неформальная экономика. Нелегальный рабочий (это относится не только ко внешней, но и ко внутренней трудовой миграции) готов работать за минимальную плату, без каких-либо социальных гарантий. Оценки количества нелегальных мигрантов из-за рубежа различаются у экспертов в 2-3 раза. Максимальные оценки численности нелегальных мигрантов приводит Министерство внутренних дел России – более 10 млн чел. По оценкам экспертов, по отношению к общей занятости численность иностранной рабочей силы в России достигает свыше 12%, тогда как работающих по трудовым контрактам – лишь 0,5%, большинство из заключаемых контрактов носит краткосрочный характер. Данные социологических обследований выявили, что не по своей профессии и специальности работают более 40% иностранных мигрантов. Решающим мотивом их трудоустройства является не работа по специальности, а возможность заработать, поэтому трудовые мигранты соглашаются на непрестижные, вредные и тяжелые работы, не предусматривающие их социальную защиту [8].

Приоритетному использованию национальных трудовых ресурсов и регулированию внутрироссийской трудовой миграции государственными и местными органами власти не придается должного внимания. Ограничение роста неустойчивости занятости вследствие расширения внутренней трудовой миграции не является приоритетным направлением государственной социальной политики. Между тем, из-за отсутствия, или неудовлетворительности рабочих мест в сельской местности, малых и средних городах внутренние межрегиональные миграционные потоки приобрели широкое распространение, сопровождающееся всеми выше рассмотренными формами прекаризации занятости.

Возрастающая, вследствие неурегулированной трудовой миграции, конкуренция между местными и приезжими работниками (в том числе, и внешними мигрантами) проявляется, прежде всего, в борьбе за оплачиваемые рабочие места, на которые претендуют приезжие, оттесняя местную рабочую силу. Вследствие этого, усиливается общая тенденция консервации и без того низкого уровня официальной заработной платы. Наряду с

этим возрастают масштабы коррупции, особенно, в социально значимых сферах занятости (медицина, образование и др.) и, обусловленной ею, ростом теневой экономики. Все это расширяет масштабы неустойчивости занятости не только у мигрантов, но и в целом в экономике страны.

Все нерешенные проблемы неустойчивости занятости, обусловленные трудовой миграцией, могут быть преодолены только во взаимосвязи государственной культурной, демографической, социально-экономической политики, в том числе, политики занятости и доходов населения.

VII. Влияние неустойчивости занятости на доходы и социальную защищенность работников

Прекаризация оказывает огромное негативное влияние на доходы работников и взносы в социальные фонды. Целесообразно выделять несколько направлений влияния неустойчивости занятости на доходы: 1) снижение уровня доходов; 2) повышение зависимости уровня доходов работников от субъективных решений работодателей; 3) нестабильность получаемых доходов; 4) снижение уровня социальных гарантий работников; 5) искажение статистики доходов.

Конечно не только по причине распространения неустойчивости занятости, но вследствие ее сильного влияния, в России у большинства занятого населения величина заработной платы и предпринимательских доходов, недостаточна не только для жизни по средним стандартам, но и для пополнения в необходимых размерах государственных и добровольных страховых систем. Более, чем у 90% наемных работников величина заработной платы в 2009 г. составляла менее стандартов среднего достатка. Среди получателей доходов от предпринимательской деятельности, материальное положение которых лучше, чем у наемных работников, доля наименее обеспеченных выросла в 2009 г. на 0,3%, низкообеспеченных – на 1,1%, обеспеченных ниже среднего уровня – на 0,5%; представительство средних по доходам предпринимательских слоев сократилось на 0,2%, а высокообеспеченных – на 1,7%. Это обуславливает низкий уровень жизни большинства россиян [1].

Из-за неустойчивости занятости и обусловленного этим большого удельного веса теневых доходов государственное статистическое агентство (Росстат), примерно, в два раза дооценивает статистическую величину общего объема и среднего размера заработной платы.

Известны исследования, проведенные в России в Государственном университете – Высшей школе экономике (ГУ – ВШЕ), в которых обоснован разрыв в оплате труда временных и постоянных работников, а также публикации зарубежных ученых, в которых уровень и динамика заработной платы дифференцированы в зависимости от вида неустойчивой занятости. Установлено, что неустойчивая занятость в прошлом отрицательно влияет на уровень оплаты труда в настоящем.

Разница в оплате труда неустойчиво занятых и постоянных работников в зарубежных исследованиях интерпретирована в свете идей теории человеческого капитала. В случае неустойчивости занятости фирмы меньше инвестируют в работников из-за того, что в случае экономического спада они, быстрее других, подпадают под сокращение. Сами работники по причине неуверенности продолжения занятости в данной фирме недостаточно инвестируют в развитие своего человеческого капитала.

Неустойчивость занятости в сочетании с низкими оплатами труда больше распространены в менее развитых регионах, среди молодежи, женщин, работников физического труда и низкой квалификации. Некоторые исследования, используя соответствующие критерии оценки уровня квалификации, сравнимые в межстрановом сопоставлении, обнаружили, что неравенство квалификации работников и внешняя трудовая миграция является главными факторами неравенства доходов. Оба эти явления являются следствием прекаризации занятости. Сам по себе характер низкоквалифицированных профессий и профес-

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ: НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

сий, связанных с нестабильной занятостью преимущественно в сфере услуг, увеличивает риск низкой оплаты труда.

В России у работающего населения сложился огромный перекоп в соотношении основной и премиальной частей заработной платы. Последняя очень часто значительно превышает первую. Это служит основанием большой «гибкости» размеров выплат. Ведь премиальную часть выплат работник может и не получить вследствие особых правил их начисления. Это также является основанием для снижения заработной платы и ущемления трудовых прав работников. Значительная часть людей с нестандартными формами занятости не получают вовремя заработную плату, а подавляющая их часть получает несправедливо низкую заработную плату.

Исследователи обращают внимание на то, что в силу непродолжительности стажа работы на одном предприятии работники с неустойчивостью формальной занятости оказываются «исключенными» из различного рода доплат, надбавок и поощрений за коллективные результаты деятельности, которые часто увязываются с непрерывным стажем работы, что в результате приводит к экономии на заработной плате. Кроме того, издержки увольнения работников для работодателей при прекращении срока таких договоров равны нулю или очень малы [6, с.18]. При неформальной занятости к этому добавляется также заинтересованность работодателей не платить страховые взносы, отпуска, оплачивать больничные листы, не тратиться на создание нормальных условий труда и его охрану и многое другое, что делает таких работников полностью незащищенными при наступлении социальных рисков.

В целом состояние российских исследований о влиянии неустойчивости занятости на уровень и неравенство доходов от занятости и на социальную незащищенность работников надо признать недостаточным. Необходимо выявление этих зависимостей, расширение экспертных оценок и официальных публикаций, что позволит значительно повысить обоснованность статистических данных и принимаемых решений в сфере занятости, политики доходов и социальной защиты работников.

VIII. Некоторые выводы

Переход к постиндустриальным информационным обществам обуславливает быстрое распространение нестандартных форм занятости и гибкости рынков труда. Наряду с положительным влиянием на развитие экономик, занятости и качества жизни населения это может привести к дальнейшему росту неустойчивости занятости и обострению социальных проблем. Неустойчивость занятости оказывает значительное негативное влияние на качество и уровень жизни людей: накапливается неудовлетворенность обществами, в которых они живут, высокими рисками потери работы, незаинтересованностью работодателей в обучении и повышении уровня квалификации работников, интенсификацией и небезопасностью условий труда и т.п. Неустойчивость занятости проявляется в дезинтеграции и исключенности из общественной жизни больших групп людей.

Неустойчивые рабочие места характеризуются нарушением трудовых прав работников, низкой оплатой их труда и недоинвестированием в человеческий потенциал, отсутствием гарантий занятости в будущем. Неустойчивая занятость приобрела в нашей стране такие масштабы, которые уже нельзя игнорировать. Особенно, остро стоит задача преодоления наиболее уродливых ее форм, регулирования трудовой миграции и безработицы.

Огромное влияние на масштабы неустойчивости занятости оказывает коррупция, широко укоренившаяся в нашей стране и искажающая нормальное выстраивание трудовых отношений. Так называемые «элиты» российского общества во многом развращены своим особым положением, не зависящем от принимаемых ими решений по отношению к своему народу. Расширенное воспроизводство аномально высокой дифференциации заработной платы и доходов от собственности, ничем не оправданный высокий уровень благосостояния у лиц, не производящих реальных товарно-материальных ценностей и услуг, и явно заниженный в отраслях, воспроизводящих человеческий потенциал (в науке, образовании, культуре, здравоохранении и др.), обусловлены олигархически-

20-ЛЕТИЕ ПРИНЯТИЯ ЗАКОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

плутократическим характером российской экономики. Это проявляется в искажении базовой структуры формирования и распределения стоимости производимого продукта и услуг (высокой по сравнению со сложившейся в нормальной рыночной экономике норме прибыли, ренты и процента). Российскому обществу нужно моральное оздоровление, без которого невозможно поступательное и устойчивое развитие национальной экономики.

Снижение масштабов неустойчивости занятости зависит и от успешности развития самой экономики. Проблемы, с которыми здесь сталкивается наша страна, не связаны исключительно с краткосрочным экономическим циклом, начавшимся в 2008 г. В значительной степени они обусловлены сырьевой ориентацией отечественной экономики, ее монополизмом и неадекватной реакцией на создание конкурентной среды и новых конкурентоспособных рабочих мест, способных обеспечить эффективную занятость населения и структурные изменения. Монопольная цена спроса на рынке труда и тем самым снижение цены рабочей силы и других доходов для подавляющего большинства занятых замаскированы более или менее приемлемыми средними показателями за счет неоправданно высоких теневых доходов, доходов в отраслях сырьевого комплекса и сферы обращения. Обесценение труда, произошедшее в России в 90-е гг. и не восстановленное до сих пор, не имело прецедента в какой-либо из переходных экономик. Надо менять экономическую политику.

Решение проблем российской прекаризации тесно связано с необходимостью изменения должно привести к обновлению трудового законодательства. Российское трудовое право, в том числе, в идентификации неустойчивости занятости отстает от зарубежного, в котором сложились определенная классификация исследуемых явлений: разделение одного рабочего места между несколькими работниками (job-sharing), сокращение рабочего времени для работников предпенсионного возраста (progressive retirement), сокращение рабочего времени для лиц с семейными обязанностями (parental leave) и др.

Те формы нестандартной занятости, которые не будут выходить за рамки обновленного трудового права, официальных трудовых отношений, в перспективе должны получить широкое развитие, создавать необходимую гибкость рынков труда и одновременно обеспечивать защиту наемных работников. В то же время должны быть поставлены экономические, правовые и нравственные заслоны для неформальной неустойчивости занятости в организованном секторе экономики.

Широкое распространение неустойчивости занятости, низкие трудовые гарантии работников обусловлены апатией российского общества, слабо контролирующего действия государства и работодателей в сфере обеспечения занятости. Соглашательской в этих вопросах является позиция официальных российских профсоюзов. Надо признать, что их голос становится более весомым, но отстает от быстроты возрастания проблем, требующих их самостоятельной позиции по защите трудящихся.

Огромные масштабы неустойчивости занятости, обусловлены также неэффективной реакцией власти, бизнеса и гражданского общества на характер современной глобализации экономики, изменений в производительных силах, на демографические проблемы и угрозы окружающей среде.

Экономический и социальный прогресс России, ее интеграция в мировое сообщество и постоянные улучшения условий жизни и труда россиян в качестве цели, выдвинутой Концепцией 2020, находятся под угрозой и могут быть сорваны дерегулированием занятости и рынка труда. Необходим новый взгляд на нестандартную занятость, дифференциация ее положительных и негативных сторон. Следствием отсутствия этого являются большие масштабы бедности и неадекватное развитию экономики и низкому уровню жизни большинства населения высокое социально-экономическое неравенство. Все это подорывает сплоченность и солидарность как условие успешного развития российского общества и достижения высокого качества жизни.

* * *

1. Бобков В. Н. Последствия финансово-

7. Старостин В. «Размышление о прекаризации в

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ: НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

экономического кризиса для рынка труда и уровня жизни граждан. Человек и труд. № 8-9, 2010.

2. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. — М.: ГУ ВШЭ, 2005.; Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова М.: ГУ ВШЭ, 2006.

3. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт WP3/2004/06. — М.: ГУ ВШЭ, 2004.

4. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2010 г.

5. Российский рынок труда: «модель для выживания», а не «модель для роста» (аналитическая записка составлена по материалам публикаций Гимпельсона В.Е., Капелюшникова Р.И. и Лукьяновой А.Л. <http://2020strategy.ru>

6. Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями WP15 «Научные доклады лаборатории исследований рынка труда», М.: ГУ ВШЭ, 12/2010.

трудоустройства в «трудных условиях» Сибирская конфедерация труда (СКТ) <http://sibokt.livejournal.com/4011.html>

8. Топилин А.В. Нелегальная миграция: масштабы и социально-экономические последствия. <http://slon.ru/articles/272281/>

9. Beck U. The Brave New World of Work. Oxford, 2000.

10. Boltanski L., Chiapello È. // Der neue Geist des Kapitalismus. - Konstanz. Frz. - 1999. // Le nouvel Éprit du Capitalism. - Paris. - 2003.

11. Hipple St. Contingent Work in the Late 1990s // Monthly Labor Review. March 2011.

12. OECD. Employment Outlook, 2002.

13. Ryan Matthew / From precarity to precarious / Arena Magazine, April-May, 2006 http://findarticles.com/p/articles/mi_hb6469/is_82/ai_n29299749/



ВКЛАД ЛАУРЕАТОВ НОБЕЛЕВСКОЙ ПРЕМИИ ПО ЭКОНОМИКЕ 2010 ГОДА

В РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА¹

**Семеньков А.В.
Прокопов Ф.Т.**

В статье рассматривается вклад Нобелевских лауреатов 2010 г. П. Даймонда, Д. Мортенсена и К. Писсаридеса в развитие теории поиска и согласования между работником и работодателем по поводу рабочих мест. В статье показано, что включение даже небольших издержек поиска приводит к радикально иным результатам по сравнению с конкурентным равновесием в классической модели спроса и предложения. Модель позволяет понять, как в случае согласования между работником и фирмой выгоды от него трансформируются в заработную плату для работника и в прибыль для фирмы, а также она проливает свет на взаимосвязи между важными экономическими показателями.

Ключевые слова: поиск работы, безработица, вакансии, заработная плата, создание рабочих мест, разрушение рабочих мест.

В 2010 г. впервые в истории премии по экономике памяти А.Нобеля ее лауреатами стали специалисты по экономике труда – П. Даймонд, Д. Мортенсен и К. Писсаридес². Возможно потому, что их работы представляют собой важный этап эволюции представлений о закономерностях развития экономики и рынка труда. Потому, что авторы предлагают ответы на вопросы, особо волновавшие мировую общественность в период последнего финансово-экономического кризиса и затянувшегося выхода из него. Почему так много

¹ Авторы статьи выражают благодарность д.э.н., профессору Р.П. Колосовой за поданную идею создания обзора и за первые замечания в ходе написания данной статьи.

² П. Даймонд (род. в 1940 г., Ph.D. в 1963 г.), профессор экономики в Массачусетском технологическом институте; Д. Мортенсен (род. в 1939 г., Ph.D. в 1967 г.), профессор экономики в Северо-западном университете США; К. Писсаридес (род. в 1948 г., Ph.D. в 1973 г.), профессор экономики в Лондонской школе экономики.

безработных при достаточно большом числе открытых вакансий? Почему в периоды, когда безработных становится больше, число вакантных рабочих мест обычно снижается? Каким образом экономическая политика способна повлиять на занятость и безработицу? Почему высокие пособия по безработице могут привести к тому, что безработные будут склонны «отсиживаться» дома, а не искать себе работу? Как может сложиться ситуация, что действия профсоюзов, стремящихся к повышению заработных плат для своих участников, приводят к снижению заработных плат? Каким образом компаниями создаются и разрушаются рабочие места?

Данная статья является обзором механизмов, с помощью которых можно найти ответы на перечисленные выше вопросы. В данной статье излагается суть того, что в экономике труда называют моделями поиска и согласования поведения работника и работодателя. Но прежде чем перейти к рассмотрению данных моделей, нужно ответить на два вопроса. Что побудило к развитию этих моделей? В чем отличие этих моделей от классических?

От классики к современности

Классическая модель спроса и предложения предполагает, что равновесные уровни занятости и заработной платы определяются в точке пересечения кривых спроса и предложения. Как правило, оно достигается в результате подстройки рынка в ответ на стимулы извне. Классическая модель не включает в себя то обстоятельство, что экономические агенты, прежде чем встретиться на рынке, стремятся найти друг друга. В экономическом выражении, их стремление обнаружить друг друга обозначается в издержках поиска. Другими словами, пока один экономический агент ищет партнера для обмена, то он тратит время и деньги на поиски наиболее подходящего для него участника по обмену. И когда оговаривается условие «наиболее подходящий», то это означает, что далеко не каждая встреча между агентами будет оканчиваться обменом. Процесс согласования может быть как удачным, так и неудачным, что зависит от соотношения между будущими выгодами от совершаемого обмена и увеличивающихся во времени затрат на осуществление поиска. В этом заключается суть модели поиска и согласования.

Классическая модель спроса и предложения, в отличие от модели поиска и согласования, не концентрируется на трениях (frictions), возникающих между двумя экономическими агентами – назовем их «продавец» и «покупатель», т.е. на заметных трудностях продавца и покупателя найти друг друга и совершить обмен. Важно оговорить, что согласование по поводу обмена осуществляется исключительно попарно. Т.е. если поиск можно представить как поиск пары, то согласование – как обсуждение пары по поводу того, как в дальнейшем они идут на контакт друг с другом. Цель их обсуждения – сокращение числа трений в период контакта. Подобная экономика с трениями поиска и согласования представлена в работах лауреатов Нобелевской премии по экономике 2010 г. – П. Даймонда, Д. Мортенсена и К. Писсаридеса. Данная статья посвящена тому, чтобы показать вклад, который внесли лауреаты премии в экономическую теорию и будет сделан акцент на том, что вклад осуществлялся, прежде всего, на базе развития экономики труда. Это справедливо, поскольку одним из ключевых вкладов является развитие современной теории поиска и согласования безработицы, где в роли продавца – экономического агента, предлагающего услуги труда – выступает безработный, а работодатель, создающий вакантные рабочие места, находится в роли покупателя. Исследования Даймонда, Мортенсена и Писсаридеса в значительной мере повлияли на взгляды экономистов на то, какие факторы определяют безработицу, и в целом на то, как работает рынок труда.

Класс моделей, разрабатываемых Даймондом, Мортенсенем, Писсаридесом, стал известен как ДМП-модель (по первым буквам фамилий экономистов). Нобелевский комитет в обзоре отметил, что ДМП-модель позволяет понять одновременно [1, р. 1]:

- 1) как работники и фирмы совместно решают согласовывать или продолжать поиск;
- 2) в случае дальнейшего согласования, как выгоды от согласования трансформируются в заработную плату для работника и в прибыль для фирмы;
- 3) каким образом происходит вход фирмы;

- 4) как согласование работника и фирмы может развиваться через время, возможно ведущее к согласованному между ними разделу.

Как видно, уже во введении обзора Нобелевский комитет акцентирует внимание на вкладе лауреатов именно в экономику труда. Стоит сразу оговориться, что в дальнейшем обзор будет опираться на ряд статей нобелевских лауреатов и исследователей, расширивших разработанные ими модели, а также на обзоры Нобелевского комитета (2010) [1], Яшива (2007) [2], Альбрехта (2011) [3], а также Роджерсона, Шаймера и Райта (2005) [4].

Первый пункт продолжает тему, что в рамках этой статьи была затронута выше – безработный отзывается на вакансию, размещенную работодателем, и они вступают в переговорный процесс, или другими словами – безработный проходит собеседование с работодателем или его представителями. По результатам переговоров¹ принимается решение обеими сторонами, переходить ли к составлению трудового договора или все-таки продолжить поиск.

Второй пункт подразумевает, что трудовой договор преследует цель распределения последующих выгод оттого, что работник займет вакантное рабочее место, предоставляемое работодателем. Эта выгода заключается в создании работником определенного продукта, оказании им необходимых услуг. Экономический смысл здесь заключается в предельном продукте труда в денежном выражении, приходящегося на рассматриваемого работника (MRP_L , понимаемый как излишек от согласования). Реализация продукта в дальнейшем приводит к прибыли для фирмы (в простом варианте модели описывается как $u-w$, т.е. выпуск в денежном выражении, произведенный данным работником, минус издержки на оплату его труда). Заметно, что весь излишек от согласования получает работодатель как инициатор согласования (он вышел на рынок труда с вакансией), за исключением компенсации, выплачиваемой работнику в виде заработной платы. Данный характер распределения в экономической теории приобрел название «принцип Мортенсена».

Именно Д. Мортенсен в статье, опубликованной в 1982 г., «Права собственности и эффективность в брачных, гоночных и тому подобных играх» [5], пришел на примерах гонки за созданием инновационного решения и брачных игр к принципиальному результату, что совокупное итоговое значение всех событий в результате игры переходит к агенту, ответственному за достижение цели игры (разработка инновационного решения и последующее получение патента на него, получение согласия на предложение «руки и сердца» и заключение брака), исключая компенсацию, выплачиваемую всем остальным экономическим агентам, кто принимал участие в игре, но для кого она закончилась этим итоговым событием [5, р. 977]. Компенсация равняется упущенным выгодам этими игроками от продолжения игры, и тогда равновесие на данном рынке, пусть и компенсированного характера, будет существовать, более того, каждое из них будет нетривиально и эффективно, согласно Мортенсену. Два замечания по поводу брачного рынка. Первое – правило компенсации не подразумевает под собой, что одна сторона брака получает всё, а другая – компенсацию от упущенных выгод. Наоборот, Мортенсен писал [5, р. 975], что в контексте брачных и трудовых контрактов, где продолжительные взаимоотношения требуют накапливать излишек, справедливое деление, а именно – разделение поровну, будет ожидаемым². Второе – выводы Мортенсена носят теоретический характер, в рассматриваемой

¹ В данном случае не учитываются действие случайных факторов (претендент на рабочее место отказывается от согласования из-за совершенно непредвиденных обстоятельств, в фирме произошел форс-мажор), а также влияние ситуации, когда работодатель и/или работник по факту оказываются «наблюдателями», т.е. когда, к примеру, для соискателя рабочего места основной интерес заключается в том, как вообще проходит собеседование, какие вопросы обычно задают, другими словами, не учитывается влияние ситуации, когда переговорный процесс представляет больший интерес, чем итоговое согласование.

² Может показаться, что если сначала говорилось о том, что работник получает лишь компенсацию, а затем – что работник получает половину излишка, то имеется противоречие. Но если представить, что заработная плата работника в результате переговоров будет установлена на уровне половины излишка, то эти заключения будут согласованными между собой и противоречие будет снято. Возможности работников по установлению зарплаты на подобном уровне зависят – и далее в статье это будет показано – во многом от переговорной силы самих работников.

Для пояснения продолжительных взаимоотношений, требующих накопления излишка, можно привести пример. Проект продолжается в течение нескольких месяцев, на всем протяжении проекта занято несколько работников, каждый из которых формально получает заработную плату два раза в месяц, согласно ТК РФ. Однако совокупный излишек, в частно-

статье они не проходят проверку на наличие эмпирических подтверждений. Анализ Мортенсена брачного рынка следует традиции рассмотрения данного рынка с точки зрения выгод и затрат. Начало данной традиции положил Г. Беккер, лауреат Нобелевской премии по экономике 1992 г.

Третий пункт основан на разработках лауреатов в области принятия решения фирмами о том, создавать или не создавать рабочие места. Нужно добавить, что вход на рынок труда осуществляют не только фирмы, но и работники, и принятие решения работниками о том, выходить на рынок труда или нет, в трудах нобелевских лауреатов также рассматривается. Фирма несет издержки создания рабочего места, а работники теряют выгоды от получения пособия по безработице или дохода, связанного с работой в домашнем хозяйстве.

Четвертый пункт подразумевает, что, с одной стороны, социально-трудовые отношения между работником и работодателем прекращаются при высвобождении работника. С другой стороны, контракт между двумя экономическими агентами может быть пересмотрен и перезаключен со временем. При этом под согласованным разделом понимается не только увольнение по собственному желанию, но и сокращение работника, компенсируемое со стороны работодателя, согласно трудовому законодательству.

Далее, стоит перейти к рассмотрению того, какие вопросы побудили к развитию ДМП-модели.

Предтеча модели Даймонда, Мортенсена, Писсаридеса: парадокс Даймонда

Развитие модели ДМП началось в начале 1970-х гг. Питер Даймонд в статье «Модель ценовой подстройки» [6] задается вопросами, как идет подстройка цены на рынке с трениями поиска для потребителей, выходящих на рынок в первый раз, и насколько значительным окажется отклонение от конкурентного ценообразования. Даймонд доказал [1, р. 5], во-первых, что даже с очень небольшими издержками поиска и огромным числом продавцов создание обстановки поиска и согласования может привести к довольно значительному отклонению от результата при совершенной конкуренции (который преобладает в случае, когда издержки поиска равны нулю). Во-вторых, в обстановке, где продавцы и покупатели ищут друг друга и где продавцы «подстраивают» по мере встреч с потребителями, единственная монопольного характера цена будет превалировать. Монопольный характер проявляется в том, что устанавливается в итоге цена, которая максимизирует прибыль продавцов. Маленькое трение поиска может иметь большой эффект на ценовые последствия. Это открытие получило названия «парадокс Даймонда» и породило много последующих исследований.

Даймонд не рассматривал в статье какой-то конкретный рынок, но допустимо приложить его условия к рынку труда. Модель поиска работы с учетом условий, введенных Даймондом, включает следующие предпосылки:

- несовершенство информации на рынке труда для безработного работника, т.е. имеющаяся информация у безработного является неполной, недостаточной;
- множество идентичных работодателей, которые в начале игры устанавливают заработную плату, т.е. выступают инициаторами согласования в роли «продавцов» рабочих мест;
- рабочие места различаются между собой только ставкой заработной платы (w), все остальные характеристики рабочих мест приняты одинаковыми;
- работникам известно только распределение предлагаемой заработной платы, другими словами, известен диапазон зарплат на рынке, но неизвестно, какой уровень заработной платы предложит каждая фирма;
- если работник нашел вакантное рабочее место, то оно будет ему предложено, иначе говоря, нет не только дискриминации в отношении работников, но и задержек в

сти, тот продукт, который производит отдельный работник, в дополнение к продукту, производимому всеми остальными участниками проекта, станет полностью известен и получит окончательное денежное выражение только по итогам проекта.

ВКЛАД ЛАУРЕАТОВ НОБЕЛЕВСКОЙ ПРЕМИИ ПО ЭКОНОМИКЕ 2010 ГОДА В РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

процессе согласования, т.е. работник подходит в качестве участника обмена уже тем, что он согласен с предлагаемой заработной платой;

- работник получает только одно предложение о вакансии за один период (вводится предпосылка о последовательном поиске работником вакантного рабочего места);
- процесс поиска связан с фиксированными издержками поиска (σ , $\sigma = const > 0$);
- все работники имеют идентичные издержки поиска и сталкиваются с идентичным диапазоном зарплат, как следствие, они являются обладателями одинаковой резервной заработной платы w^r – заработной платы, при которой работник безразличен в принятии решения, работать ему или не работать (кроме того, это предпосылка о похожести работников, вышедших на поиск в один период, между собой)¹;
- работодатели терпят издержки только по заработной плате (можно допустить, что прочие издержки – постоянны, это не повлияет на характер распределения прибыли фирм)²;
- работодатели максимизируют прибыль фирм ($y-w \rightarrow \max$), максимизация прибыли основана на увеличении предельного продукта труда работника (y) благодаря увеличению его заработной платы w (рассматривается единственный стимул увеличения предельного продукта труда).

В результате работодатели устанавливают заработную плату на том уровне, при котором прибыль фирм будет максимальной (w^*). Выгоды от согласования между работником и работодателем будут максимальны для фирмы, когда разница между предельным продуктом труда в денежном выражении отдельного работника, увеличиваемым за счет роста номинальной заработной платы, и самой величиной зарплаты этого работника будет максимальна. Работникам на данном рынке труда будут предлагаться вакансии с этим уровнем заработной платы. Тогда резервная заработная плата w^r работников, которым предложены данные вакансии, должна быть ниже w^* как минимум на величину издержек поиска σ : $w^r \leq w^* - \sigma$. Работники с такой резервной заработной платой будут отзываться на вакансии работодателей. В случае если она меньше w^* ровно на величину издержек поиска, то тогда она будет составлять идеальную резервную зарплату: $w^{*r} = w^* - \sigma$. Идеальная резервная заработная плата будет одинаковой для работников, у которых период между началом поиском работы и периодом получения предложения о вакансии одинаков (так как у них будут одинаковые накопленные издержки поиска). Следовательно, если работники стремятся получить рабочее место на данном рынке труда, но при этом обладают сравнительно высокой резервной заработной платой, то они вынуждены сокращать ее до уровня w^{*r} с учетом собственных издержек поиска, накопленных к периоду получения предложения о вакансии с заработной платой w^* .

¹ Предпосылка о похожести работников, вышедших на поиск работы в один период, между собой включает в себя предположение о том, что все работники, находящиеся в поиске работы на данном рынке труда с одного и того же периода, обладают одинаковым профессионально-квалификационным уровнем (или одинаковым уровнем образования, если работники выходят в первый раз на рынок труда). Более точно, они обладают одинаковой производительностью труда.

² Можно предположить, что данной предпосылкой модель поиска работы, предлагаемая здесь, отличается от модели ценовой подстройки Даймонда, поскольку Даймонд допускал отсутствие издержек у продавца или наличие постоянных издержек у всех продавцов [6, р. 160]. В действительности, работник и работодатель заключают трудовой договор, согласно которому работник получает стабильную основную заработную плату на период действия договора. И в целом предполагается, что у работников одинаковый полный рабочий день в течение одного рабочего месяца, у них одинаковое число часов работы. Снижение или повышение заработной платы подразумевает пересмотр и возможное перезаключение трудового договора. Индексация заработной платы или включается в трудовой договор (и, следовательно, учитывается работодателем при заключении трудового договора), или требует его перезаключения, или в целом не влияет на общее распределение: предельный продукт труда в денежном выражении увеличивается во времени, влияя на рост цен продукции, а заработная плата увеличивается за счет роста потребительских цен. Возможны периоды, в течение которых приросты цен за одинаковый период времени идентичны.

Помимо этого, работодатель несет так называемые квазипостоянные издержки на работника, зависящие от количества нанимаемых работников. Это издержки на найм и отбор работников, издержки на обучение работников и т.п. Допускается, что работодатели идентичны, следовательно, у них одинаковое количество рабочих мест. В ситуации равновесия, когда у каждой фирмы все рабочие места заполнены, работодатели терпят одинаковые квазипостоянные издержки на работника.

Важно отметить, что теоретическая разработка, рассматриваемая выше, характеризует только достаточно стабильную экономику (собственно, равновесный результат представляется устойчивым для данной достаточной стабильной экономики), т.е. экономики, в которой действие контракта между работником и работодателем не утратит экономического смысла, и пересмотр контракта не потребует относительно долгий период времени.

**Развитие модели Даймонда, Мортенсена, Писсаридеса:
три полосы одной магистрали**

Можно выделить три группы статей, охватывающие теоретические разработки поиска и согласования [1, р. 4]. Первая группа моделей в теории поиска и согласования имела микрофокус и отражает пути решения парадокса Даймонда. Другими словами, исследователи фокусировались на взаимоотношениях работника и работодателя по поводу переговоров о заработной плате с учетом действия парадокса Даймонда на рынке труда с трениями поиска. Для решения данного парадокса ученые опускали какие-то ключевые предпосылки модели ценовой подстройки Даймонда. Во-первых, это исключение предпосылки, что работники похожи между собой или/и работодателя идентичны на рынке труда. Так, в работе 1984 г. Альбрехт и Акселл включили в свой анализ некоторую разнородность среди работников и/или фирм. Точнее, они добавили, что фирмы различны по прибылям, по $u-w$, а ряд работников, пусть и отправляется на поиски работы в один период, но все-таки различаются между собой в уровнях дохода от нетрудовой деятельности (а значит, различаются их резервные заработные платы).

Во-вторых, это ослабление предпосылки последовательного поиска. Так, Бёдетт и Джадд в 1983 г. включили в анализ непоследовательный поиск. Его отличие от последовательного поиска заключается в том, что работник в начале поиска работы получает информацию о заработных платах на нескольких (n) вакантных рабочих местах. Получение информации связано с издержками, т.е. у работника есть издержки поиска плюс издержки на получение информации о заработных платах. Тогда есть некоторое оптимальное число n^* или n^*+1 вакантных рабочих мест, получение информации о которых будет вести к минимизации ожидаемых совокупных издержек безработного.

В-третьих, это исключение предпосылки о том, что ищут работу только безработные. Так поступили в статье 1998 г. Бёдетт и Мортенсен. Они приняли, что работник может искать работу, занимая какое-то рабочее место. Как следствие, резервные заработные платы у занятых и безработных работников будут различными.

Снятие каждой из трех предпосылок приводило исследователей к выводу, что существует не только монополярный равновесный результат, но и равновесное ценовое распределение. Более подробно о расширении модели ценовой подстройки и путях разрешения «парадокса Даймонда» можно прочесть в обзоре Альбрехта [3, р. 4-10].

Следующая группа статей касается эффективности на рынках с трениями поиска. Здесь важно представить безработного работника, который просчитывает, с какой интенсивностью ему искать работу [1, р. 6]. Действительно, рост в интенсивности поиска ведет к тому, что безработный станет занятым с более высокой вероятностью. Однако, и это разрабатывается в моделях лауреатов, индивидуальный работник, оценивающий интенсивность ведения поисков работы, не учитывает два внешних эффекта: эффект перегруженности и эффект полноты рынка. Первый эффект заключается в том, что отдельный работник, делая свой поиск более интенсивным, ухудшает положение других безработных путем сокращения их ставок нахождения рабочих мест. Второй эффект заключается в том, что работник, делая свой поиск более интенсивным, улучшает положение работодателей путем увеличения ставки, по которой они могут заполнить вакансии. Предвестником здесь выступили совместная работа 1979 г. Даймонда и Маскина, а также статья Мортенсена, опубликованная в 1982 г., а одной из важнейших работ является статья Даймонда (1982а) [7]. Цель его анализа – оценить эффективность стимула выхода на рынок труда работником. Если в классической модели спроса и предложения труда есть единственная рыночная заработная плата, то в модели поиска и согласования возможен целый спектр зара-

ботных плат, по которым работник и работодатель были бы готовы заключить между собой контракт с тех пор, как и тот, и другой столкнулись с трудностями поиска. Даймонд утверждал, что результирующий набор заработных плат может вести к равновесию, которое будет неэффективно из-за эффекта перегруженности и эффекта полноты рынка. Как результат, его анализ идентифицирует случаи, когда стимул для входа на рынок труда или слишком велик, или слишком мал [7, р. 217].

В третьей группе статей рассматриваются макроэкономические проблемы провалов координации на рынке труда. Провалы заключаются в том, что в модели поиска и согласования можно обнаружить не один, а несколько естественных уровней безработицы, что не всегда учитывается макроэкономической политикой. Проблемы провалов заключаются в том, как направить экономику в сторону лучшего естественного уровня (необязательно наименьшего) безработицы после какого-либо достаточно серьезного макроэкономического шока [8, р. 882]. Подход к решению проблем найден в политике «управления совокупным спросом». Целями данной политики являются, во-первых, запуск малых изменений в равновесии, в устойчивом состоянии для возмещения внешних эффектов (краткосрочная стабилизирующая политика, запускаемая из-за потерь в распределении и связанная с субсидированием издержек производства) и, во-вторых, запуск больших изменений, когда экономика скатилась в неэффективное долгосрочное равновесие (долгосрочная стимулирующая политика), т.е. стимулирование перехода от плохого устойчивого состояния к хорошему [8, р. 893]. Переход от плохого устойчивого состояния к хорошему, по сути, означает переход от не столь удачного естественного уровня безработицы к наилучшему уровню. Данные цели изложены в работе Даймонда «Управление совокупным спросом в равновесии поиска» (1982b) [8]. В этой работе Даймонд сконструировал так называемую «кокосовую» модель, а именно, модель острова, населенного агентами, потребляющими кокосы. Остров населен множеством индивидов. В безработном состоянии они рассматривают пальмы. На некоторых деревьях есть кокосы. На ветвях одинаковое количество орехов, но ветви деревьев различаются между собой по высоте над землей. Обнаружив ветвь, индивид решает, взбираться ли ему на дерево или нет. Если он взбирается и срывает кокос, то он становится занятым и не съедает орех. Это связано с тем, что на острове есть табу, что нельзя съедать орех, сорванный тобой. С кокосом индивид отправляется на торги – кокосы на кокосы – и при успешных торгах он становится обладателем сорванных кем-то кокосов и потребляет их. После потребления он снова становится безработным. Вероятность найти партнера по торгам зависит от числа потенциально доступных партнеров. Поэтому равновесный уровень производства оказывается неэффективным из-за того, что каждый точно предсказывает всю сложность успешных торгов. С другой стороны, чрезвычайный оптимизм может привести к эффективному уровню производства. Варианты и дальнейшие разработки этой модели имели широкое распространение в нескольких областях экономики, не только при изучении проблем координации, послужив также образцом для последующего изучения равновесия с поиском и согласованием.

**Модель Даймонда, Мортенсена, Писсаридеса:
поиск новых ответов на старые вопросы**

ДМП-модель служит основанием для макроэкономического анализа рынка труда. В модели определение заработных плат происходит обычно посредством переговоров между работником и фирмой. Трения на рынке труда подразумевают, что существуют ренты, которые будут распределены, если контракт между работником и фирмой однажды утвержден. Через решение Нэша ренты типично распределены, но стоит упомянуть, что основная модель совместима и с другими правилами, характеризующими заработные платы. Важной концепцией в модели ДМП является так называемая функция согласования, которая относит поток новых наймов к двум ключевым составляющим в процессе согласования: число безработных искателей рабочих мест и число вакансий.

Далее модель ДМП будет рассмотрена более подробно.

Исходная модель поиска и согласования

Исходная модель является простой и в то же время гибкой, она полезна и для сравнения с данными, и для анализа проблем регулирования рынка труда.

1. Поток на рынке труда

Предполагается, что рынок труда находится в устойчивом состоянии с фиксированным числом участников рабочей силы L , которые или заняты, или безработны. Время непрерывно, и агенты имеют бесконечный горизонт времени. Рабочие места разрушаются по экзогенной ставке φ , все занятые работники, таким образом, теряют свои рабочие места и становятся безработными с одинаковой степенью. Т.е. в исходной модели, чтобы занять новое рабочее место, работник вынужден стать сначала безработным, и потом искать, не предполагается, что он может искать на прежнем рабочем месте. Безработные становятся занятыми со степенью α , что эндогенно определено. Трения на рынке труда объединены функцией согласования $H = h(uL, vL)$ где uL – число безработных работников и vL – число вакансий. Функция согласования взята как возрастающая по обоим параметрам, она вогнута и показывает постоянную отдачу от масштаба. Безработные работники находят рабочие места со степенью $\alpha = h(uL, vL)/uL = h(1, v/u) = \alpha(\theta)$, где θ эквивалентно v/u – оценка плотности рынка труда. Фирмы наполняют вакансии со степенью $q = h(uL, vL)/vL = h(u/v, 1) = q(\theta)$. $q'(\theta) < 0$ и $\alpha(\theta) = \theta * q(\theta)$. Чем плотнее рынок труда, тем легче найти работникам рабочее место и тем сложнее фирмам наполнить вакансии [1, р. 12].

Изменение уровня безработицы представлено разницей между потоком разделов и потоком согласований:

$$\dot{u} = \varphi * (1-u) - \alpha(\theta) * u. \quad (1)$$

Устойчивое состояние влечет за собой «равновесие» на рынке труда, в том смысле, что уровень безработицы неизменен ($u^* = \text{const}$). В стационарном состоянии, когда $\dot{u} = 0$, поток из занятости в безработицу $\varphi * (1-u) * L$ равняется обратному потоку из безработицы в занятость $\alpha(\theta) * u * L$. Уровень безработицы в устойчивом стационарном состоянии тогда:

$$u^* = \varphi / (\varphi + \alpha(\theta)). \quad (2)$$

Это ключевое уравнение модели [2, р. 8]. Поскольку θ эквивалентно v/u , это равенство подразумевает отрицательную зависимость между безработицей и вакансиями, известную как кривая Бевериджа (см. рисунок 1).

На рисунке 1 v – уровень вакансий, $v = V/K$, где V – число вакантных рабочих мест, K – общее количество рабочих мест, $K = V + F$, где F – общее количество заполненных рабочих мест. Уровень безработицы на рисунке 1 – это u , $u = U/L$, где U – количество безработных работников, L – общее количество работников (число рабочей силы в экономике), $L = U + E$, где E – количество занятых работников. $K - V = F = E = L - U$, $(1-u) = (1-v) * k$, где $k = K/L$, соотношение рабочих мест и работников [7, р. 218].

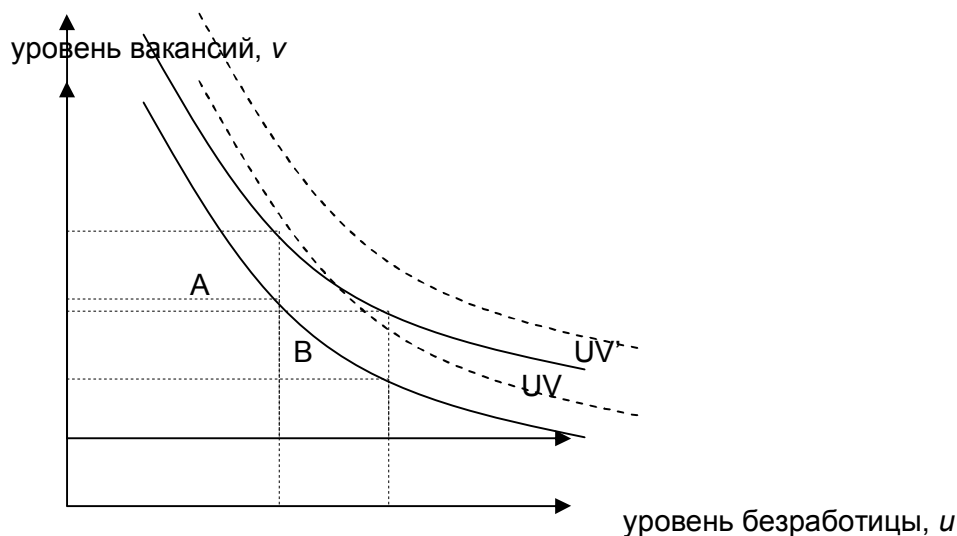


Рисунок 1. Кривая Бевериджа

Ухудшение эффективности согласования, т.е. падение в нахождении рабочих мест, задав определенный уровень плотности, включает в себя смещение направления волны кривой Бевериджа в пространстве (u, v) . Рост ставки разрушения рабочих мест, возможно запущенный убыстряющимся секторальным перераспределением рабочих мест, также ассоциируется со смещением направленной волны кривой Бевериджа (от UV к UV' на рис. 1). С другой стороны, поскольку другие параметры модели, такие как производительность согласования между работником и занятым (благодаря технологии или факторам совокупного спроса), не отображаются в этом отношении, движения в этих параметрах подразумевают движения вдоль кривой (движение от точки А к точке В на рис. 1). Эти различия между параметрами модели позволяют оценить, какие фундаментальные факторы похожи на детерминанты u и v [1, р. 13].

Дальнейшие условия будут записаны для работников и фирм. Как правило, допускается, что и фирмы, и работники нейтральны к риску, живут бесконечно, и встречаются с дисконтированной ставкой будущих доходов r , при этом время непрерывно.

2. Работники

Исходная модель демонстрирует экзогенное включение поиска, и работники могут только влиять на безработицу через их давление на характеристики зарплаты. Работники заботятся о своих ожидаемых текущих значениях дохода и осознают, что их значения зависят от ставок перехода рынка труда, также как от зарплат, пока заняты, и от пособия по безработице, пока безработны. Пусть U – ожидаемое текущее значение дохода безработного работника и W – соответствующее текущее значение занятого работника. С бесконечным горизонтом времени и непрерывным временем, функции этих значений могут быть описаны как:

$$r*U = b + \alpha(\theta)*(W - U), \quad (3)$$

$$r*W = w + \varphi*(U - W), \quad (4)$$

где

r – ставка дисконтирования;

b – компенсация безработицы (или значение досуга или производства в домашних условиях в течение безработицы);

w – заработная плата.

Поскольку здесь рассматривается устойчивое состояние, то U и W постоянны.

rU – поточное значение безработицы;

rU включает немедленный доход b , также как проекцию движения от безработицы к занятости; это случается со степенью $\alpha(\theta)$ и включает «выгоду капитала» от $W-U$;

rW – поточное значение занятости;

rW включает немедленный доход w и риск φ потери рабочего места и соответственный «урон капитала» от $U-W$ [3, р. 11].

Из (3) и (4) можно вывести решение для rU и rW в виде функций от $b, w, r, \alpha(\theta)$ и φ .

3. Фирмы

Рабочие места создаются фирмами, решающими открыть новые позиции. Создание рабочих мест включает некоторые затраты, и фирмы заботятся об ожидаемом текущем значении прибылей, чистых от издержек найма. Предположим упрощенно, что каждая фирма имеет только одно рабочее место, или вакантное, или оккупированное работником. Существуют поточные затраты c , связанные с вакансией. Пусть V устанавливает, чему равно ожидаемое текущее значение обладания вакансией, и J – соответствующее значение обладания рабочим местом, оккупированного работником [1, р. 15]. Вакансия наполняется со степенью $q(\theta)$, в то время как оккупированное рабочее место разрушается со степенью φ . Оценочные функции могут далее быть записаны как:

$$rV = -c + q(\theta)*(J - V), \quad (5)$$

$$rJ = y - w + \varphi*(V - J), \quad (6)$$

где

y – выпуск на одного работника, взятый как экзогенный;

rV – поточное значение вакансии;

rV включает непосредственные затраты c , также как перспективу найти работника и в связи с этим превратить вакансию в оккупированное рабочее место: $q(\theta) \cdot (J - V)$;

rJ – поточное значение заполненного рабочего места;

rJ включает немедленный доход $y-w$, но также риск разрушения рабочего места $\varphi \cdot (V - J)$ [3, p. 12].

Свободный вход вакансий подразумевает $V = 0$ в равновесии: фирмы открывают вакансии, пока это выгодно для них. Путем наложения условия свободного входа на уравнения (5) и (6), получаем ключевое со стороны спроса отношение модели:

$$y - w = (r + \varphi) \cdot c / q(\theta) \quad (7)$$

Условие свободного входа подразумевает отрицательную зависимость между зарплатой и плотностью рынка труда. Чем плотнее рынок труда, тем более затратно нанимать новых работников. Это должно быть возмещено низкими зарплатами, с тем чтобы достичь нулевых прибылей. Поскольку $c > 0$, то должно выполняться $y > w$. В равновесии, превышение излишка MP_L (т.е. предельного продукта труда) над затратами на заработную плату равняется ожидаемому капитализированному значению затрат на вакансию. Стимулы создавать вакансии снижаются более высокой процентной ставкой, более высокой ставкой разрушения рабочего места, более высокими затратами на вакансию. Создание вакансии поддерживается улучшенной эффективностью согласования, что экзогенно увеличивает степень, по которой фирма встречает соискателей на рабочее место [1, p. 16].

Свободный вход вакансий также дает возможность оценить затраты на создание вакантного рабочего места c :

$$c = q(\theta) \cdot (y-w) / (r + \varphi) = \alpha(\theta) / \theta \cdot (y-w) / (r + \varphi). \quad (8)$$

Это «условие создания рабочих мест» представляет собой зависимость между плотностью рынка труда и заработной платой. Чем выше заработная плата, тем меньше стимулов к созданию рабочего места, чем выше плотность рынка труда, тем больше стимулов к созданию вакансии [3, p. 12].

4. Переговоры по поводу заработной платы

Поскольку рынок труда характеризуется трениями и двусторонними встречами, стандартный механизм установления заработной платы не приходит в действие. Основной подход, который использовался в трудах нобелевских лауреатов, допускает, что есть переговоры между нанимателем и наемным работником. Предположим, что если работник получает заработную плату w , то его ожидаемая полезность в течение жизни $W(w)$, и если фирма получает прибыль $\pi = y-w$, то ожидаемая дисконтированная прибыль составит $J(\pi)$. Если работник и фирма договариваются между собой, то работник приобретает W , фирма, поскольку вакансия станет заполненной, приобретает J . Однако если им переговоры не удадутся, то выгода работника снижается до U , а выгода фирмы – до V . Рассматриваются при этом ситуации, где $W(w) > U$ и $J(y-w) > V$ при некотором уровне заработной платы w , по поводу которого ведутся переговоры. Как видно, и фирме, и работнику в целом выгоден результат, и основная задача – в определении w , для того чтобы переговоры завершились успешно. Основной подход допускает, что w задается через стандартное решение переговорных процессов Нэша, с точками угрозы в U и V , т.е.

$$\max \Omega = [W(w) - U]^\beta \cdot [J(y-w) - V]^{1-\beta}, \quad (9)$$

где β – оценка относительной переговорной силы работников, β принадлежит интервалу $(0, 1)$. Решение к проблеме максимизации удовлетворяет:

$$\beta \cdot [J(y-w) - V] \cdot W'(w) = (1 - \beta) \cdot [W(w) - U] \cdot J'(y-w), \quad (10)$$

что может быть решено для w .

Поточные значения занятости и заполненного рабочего места составят:

$$rW(w) = w + \varphi(U - W(w)), \quad (11)$$

$$rJ(y-w) = y + \varphi(V - J(y-w)). \quad (12)$$

Это подразумевает, что $W(w)' = J(\pi) = 1/(r + \varphi)$. Подставив это в (10), получится:

$$\begin{aligned} W(w) &= U + \beta[W(w) - U + J(y-w) - V] \\ W(w) - U &= \beta[W(w) - U + J(y-w) - V], \end{aligned} \quad (13)$$

ВКЛАД ЛАУРЕАТОВ НОБЕЛЕВСКОЙ ПРЕМИИ ПО ЭКОНОМИКЕ 2010 ГОДА В РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

где $[W(w) - U + J(y-w) - V]$ – излишек от согласования, равный S , $S = W(w) - U + J(y-w) - V$. Удельный вес работника от излишка составляет оценку его относительной переговорной силы, помноженную на излишек. Тогда для фирмы справедливо записать, что $J(y-w) - V = (1-\beta) * [W(w) - U + J(y-w) - V]$.

Исходя из (11) и (12), можно записать уравнение для всего излишка от согласования как:

$$S = (y - r * U - r * V) / (r + \varphi).$$

Уравнения (11) и (12) могут быть переписаны так, что

$$W(w) - U = (w - w') / (r + \varphi),$$

$$J(y-w) - V = (\pi - \pi') / (r + \varphi),$$

где w' – это резервная заработная плата работника, а π' – это резервная прибыль фирмы. Тогда уравнение (9) может быть сведено к:

$$\max \Omega = [w - w']^\beta [y - w - \pi']^{1-\beta}, \quad (14)$$

со следующим решением к проблеме максимизации: $w = w' + \beta * (y - \pi' - w')$. Таким образом, в исходной модели решение Нэша также распределяет излишек от согласования касательно не только бесконечного периода жизни, но и полезности текущего периода. Важно, что заработная плата, установленная в результате переговоров, будет больше или равна резервной заработной плате, если и только если излишек от согласования будет больше или равен резервному излишку y' ($y' = \pi' + w'$). Аналогично, прибыль, определенная в результате переговоров работника и фирмы, будет превышать или равняться резервной прибыли фирмы, если и только если излишек от согласования больше или равен резервному излишку. Значит, и работники, и фирмы согласны продолжать взаимоотношения, если и только если $y \geq y'$ [4, р. 968-969].

Уравнение (13) может быть переписано несколькими способами, чтобы в итоге получалось уравнение заработной платы от оценки переговорной силы работников и ряда других факторов: $w = f(\beta \text{ и } \theta)$. Следующее уравнение с частичным равновесием является полезным и выражает заработную плату как средневзвешенное производительности труда и поточного значения безработицы [3, р. 12]:

$$w = \beta * y + (1 - \beta) * rU = \beta * y + (1 - \beta) * [(r + \varphi) * b + \alpha(\theta) * w] / [r + \varphi + \alpha(\theta)]. \quad (15)$$

Можно сделать шаг вперед и получить следующее [9, р. 681]:

$$w = (1 - \beta) * b + \beta * (y + c * \theta). \quad (16)$$

Данное выражение обладает интуитивным качеством: переговорная заработная плата представлена как возрастающая функция от пособий по безработице, производительности труда и плотности рынка труда.

5. Равновесие

Итоговое равновесие в устойчивом состоянии теперь характеризуется уравнениями (2), (8) и (16). Уравнения (8) и (16) определяют w и θ , и уровень безработицы следует из (2). Уровень вакансий может быть получен с использованием уравнения $v = u * \theta$. Равновесный уровень безработицы определяется посредством b , y , c , β , r , φ , также как параметрами функции согласования. Возможно, путем разнообразных замен, сократить систему уравнений до одного уравнения с одним неизвестным: плотность рынка труда [1, р. 17].

Таким образом, исходная модель позволяет понять следующее:

1. Увеличение в пособиях по безработице приводит к росту значения безработицы и сокращает выигрыш работника от соглашения по заработной плате; результирующий рост в давлении на заработную плату ведет к падению в создании рабочих мест, более высокой безработице.
2. Более высокая реальная процентная ставка имеет обратный эффект на создание рабочих мест, ведущий к меньшему количеству вакансий, более высокой безработице и более низким реальным заработным платам.
3. Безработица увеличивается, если существует увеличение в затратах на вакансию, в ставках разрушения рабочих мест или в относительной переговорной силе работника.

4. Увеличение относительной переговорной силы работников (например, повышение роли профсоюзного движения в переговорах по поводу заработной платы) ведет также к меньшему количеству вакансий и более низким реальным заработным платам.

Что касается производительности, то её влияние на безработицу неоднозначно. В исходной модели, более высокий уровень производительности ведет к более низкой безработице; положительное влияние на создание рабочих мест доминирует над компенсирующим эффектом, возрастающим от более высокого давления зарплат. Этот результат оправдан на короткий период, но не на долгосрочный период, поскольку уровень производительности положительно тенденциозная переменная, в то время как у безработицы нет однозначного тренда в течение достаточно долгого периода времени [1, р. 18].

После изучения исходной модели поиска и согласования будет полезно также узнать, каким образом исходная модель становилась, с одной стороны, сложнее, с другой стороны, более соответствующей эмпирическим фактам.

Расширения исходной модели поиска и согласования

Расширения касаются, как правило, снятия тех или иных предпосылок, заложенных в исходной модели. Эти расширения позволяют модели в большей степени находить соответствие с действительной картиной на рынке труда. Некоторые исследователи добавили идею, что производительность согласования неясна до того, как работник и вакансия не встретились, но раскрыта, как только контракт заключен. Когда неясность урегулирована, некоторые согласования будут приняты, но другие будут отменены. Исследователи в этой области называют эти согласования «стохастическими». Ранее, при рассмотрении исходной модели, основной вопрос при согласовании заключался в распределении излишка, а не в самой возможности производства работником излишка.

В исходной модели предполагалось, что каждая фирма имеет только одно рабочее место. Предпосылка «маленькой» фирмы исходной модели может быть пересмотрена при помощи модели «большой фирмы», которая использует труд и капитал и производит под постоянной отдачей от масштаба [1, р. 21]. Тогда к трем уравнениям, характеризующим итоговое равновесие в устойчивом равновесии справедливо добавить условие достижения устойчивого состояния для запаса капитала: $MPK = r + \delta$, где MPK – это предельный продукт капитала, r – ставка дисконтирования, δ – норма амортизации запаса капитала; а также переписать уравнения (8) и (16) с учетом новых введенных условий [2, р. 13]¹.

Помимо этого, легко включаемые эндогенные часы работы и эндогенное участие рабочей силы. Ранее, в исходной модели и при подробном рассмотрении «парадокса Даймонда» число часов работы задавалось. Изменение переговорной силы работников ведет к изменению стимулов фирм к тому, чтобы публиковать вакансии. Поэтому определение значения переговорной силы является вопросом об эффективности в модели поиска и согласования. Ранее упоминались эффект перегруженности и эффект полноты рынка. Хосиос в 1990 г. задал общее условие для оценки переговорной силы работников, которая у него выступает балансом между этими двумя эффектами.

Альбрехт [3, р. 17-18] для понимания условия Хосиоса приводит такой пример. Он предлагает представить себе такую версию модели ДМП, где только один период и где все работники начинают как безработные. В такой экономике требуется создание многих рабочих мест. Основная проблема заключается в том, сколько вакансий должно быть опубликовано в этой экономике. Такими вопросами занимается социальное планирование, и их проблема заключается в максимизации общественной выгоды с учетом уровня вакансий:

¹ см. в [2, р. 13] уравнения (22) – (25). Уравнения (22) и (23) [2, р. 8-10] записаны с точки зрения оптимизационного решения для фирм. Основная предпосылка – выпуск фирмы описывается производственной функцией $Y = F(K, L\xi)$, где ξ – переменная, отражающая эффективность труда одного работника; запись в таком виде производственной функции означает, что в расширенной модели поиска и согласования научно-технический прогресс является трудосберегающим. В (24), в отличие от (23), используется лишь немного другая формула для u , но в обоих уравнениях учитывается действие переменной ξ .

$$\max h(1, v) * y + (1 - h(1, v)) * b - c * v. \quad (17)$$

Тогда, социальный планировщик, который опубликовал v вакансий, ожидает, что доля безработных $h(1, v)$ (в данном случае, это вероятность успешного согласования) найдет себе работу. Работник, с одной стороны, в качестве занятого готов производить u , с другой стороны, как безработный он в домашнем хозяйстве производит b . Социальный планировщик несет убытки c от каждой опубликованной вакансии (другими словами, от каждого созданного рабочего места). Эффективный уровень создания вакансий составит $h_v(1, v)(y - b) = c$ (в уравнении (17) взята производная по v). Уравнение (8), с учетом того, что $\alpha(\theta)/\theta = h(u, v)/v$, может быть записано следующим образом: $h(1, v)/v * (y - w) = c^1$. В однопериодной модели весь доход безработного (U) составит лишь b , что позволяет записать уравнение (15) как: $w = \beta * y + (1 - \beta) * rU = \beta * y + (1 - \beta) * b$; а уравнение (8) как: $c = h(1, v)/v * (y - w) = h(1, v)/v * (1 - \beta)(y - b)$. Тогда требование эффективности будет выглядеть как уравнение оценки переговорной силы работников:

$$\beta^* = 1 - h_v(1, v) / [h(1, v) / v] \quad (18).$$

Тогда доля фирмы от излишка согласования (или оценка переговорной силы фирм) будет равна эластичности функции согласования по уровню вакансий. Чем более эластична функция согласования по уровню вакансий, тем выше сила фирм в переговорах по поводу заработной платы. Таким образом, переговорная сила агентов в экономике с трениями поиска и согласования также поддается оптимизации, более подробно об условии Хосиоса можно прочесть в восьмой главе книги Писсаридеса, вышедшей в 2000 г. и посвященной решению проблемы равновесия безработицы при помощи ДМП-модели. Альбрехт отмечает [3, р. 18], что данное условие работает с рядом расширений исходной модели: эндогенное разрушение рабочих мест, эндогенная интенсивность поиска (поиск со стороны и работников, и фирм) и т.д.

Большинство версий модели ДМП игнорирует поиск рабочего места во время работы и мобильность между рабочими местами [1, р. 21]. Оборот рабочей силы потому идентичен обороту рабочих мест. Т.е. работники покидают свои фирмы только тогда, когда рабочие места разрушены, и они находят новые рабочие места, только пока безработны. В действительности, переход с одного на другое рабочее место без перехода в состояние безработицы приводит к тому, что разрушения рабочих мест становятся не столь заметными во времени, и работник, оставляя рабочее место, по сути, «передают эстафету» следующему работнику. Вклады Писсаридеса 1994 г. и Мортенсена-Бёдетта 1998 г. показывают, как равновесные модели поиска могут быть расширены за счет включения поиска рабочих мест во время работы и движения от одного рабочего места к другому.

Другой важный момент заключается в том, что моделирование лауреатов Нобелевской премии предполагает рассмотрение процесса поиска работы безработным в целом, модель ДМП допускает, что поиск складывается случайным образом. Существенное дополнение в этой сфере было внесено в 1997 г. Мозном, предложившим, что поиск работы является планируемым в том смысле, что работники сами решают, куда отправлять резюме. Если различные вакансии предлагают различные заработные платы, то каждый работник принимает во внимание, во-первых, вероятность того, что рассмотрение его резюме, собеседование и т.п. шаги согласования окажутся успешными, и, во-вторых, заработную плату, которую он будет получать при получении работы. Работники сталкиваются перед выбором: предпочесть подать заявку на получение работы, которую они вероятнее получат, или рискнуть подать заявку на получение работы, где установлена более высокая заработная плата.

Первое поколение моделей ДМП акцентировало внимание на создании рабочих мест, в то время как разрушение рабочих мест задавалось, условно говоря, «сверху». Поэтому изменения в безработице были определены изменениями в нахождении рабочих мест, в то время как предельный риск работника был взят экзогенным². Мортенсен и Пис-

¹ В данном примере рассматривается однопериодная модель, поэтому $r = 1$, $\phi = 0$ (рабочие места с наступлением периода не разрушатся, а заполнятся). Все работники являются безработными, поэтому $U = L$, $u = U/L = 1$.

² См. уравнение (1): $\dot{u} = \phi * (1 - u) - \alpha(\theta) * u$, где изменение уровня безработицы зависит от ставки нахождения безработным вакантного рабочего места $\alpha(\theta)$, и где риск разрушения рабочего места измеряется ϕ .

саридес (1994) [10] инициировали версию второго поколения исходной модели через включение эндогенного разрушения рабочих мест и, соответственно, эндогенных разделов, согласованных между работником и фирмой [1, p. 21].

**Каким образом создаются и разрушаются рабочие места:
взгляд Мортенсена и Писсаридеса**

Статья «Создание и разрушение рабочих мест в теории безработицы» (1994) [10] представляет стохастические шоки производительности и анализирует, как фирмы и работники отвечают на эти шоки. Другими словами, производительность согласования остается неясной до тех пор, пока работник и вакансия не встретились, но раскрыта, как только контракт заключен. Выше уже написано, что когда неясность урегулирована, некоторые согласования будут приняты, но другие будут отменены. Это означает, что некоторые из производств с непереносимыми (идиосинкразическими) шоками производительности будут прибыльными, а некоторые – нет. Фирма выбирает резервную производительность, R , и разрушает рабочие места, если производительность падает ниже R . С разрушением рабочего места, между работником и фирмой происходит согласованный раздел (separation). Таким образом, генерируется эндогенный поток работников в безработицу [2, p. 14-16]¹.

Расширенная модель лауреатов включает следующие элементы. Пусть ξ^*x – производительность рабочего места, где ξ – переменная, отражающая эффективность труда одного работника, x – непереносимая переменная. Когда наступает непереносимый шок, производительность рабочего места падает от первоначального значения x до значения x' , полученного исходя из нормального распределения $G(x)$, с учетом того, что $0 \leq x \leq 1$. С этой точки зрения исходная модель допускает, что непереносимая компонента может принимать только два значения: когда работник по результатам переговоров между ним и фирмой должен производить y , то он производит это полностью и тогда непереносимая компонента равна единицу; когда разрушение рабочего места приводит к согласованному между сторонами трудовых отношений разделу, то непереносимая компонента равна нулю. В расширенной модели воздействие непереносимых шоков на рабочие места происходит со степенью, равной параметру λ , характеризующему мгновенное значение потока Пуассона, т.е. потока случайных событий, происходящих с постоянной интенсивностью. Производительность, упавшая в результате непереносимого шока, независима от первоначальной производительности и необратима. При столкновении с шоком производительности, фирма определяет, продолжать производство при новой производительности или закрывать рабочее место и разрывать контракт с работником. Более того, работник может уйти по собственному желанию. Из-за того, что излишек распределяется между работником и фирмой, решение о прекращении согласования всегда является совместным. При создании рабочих мест, фирма имеет полный выбор в производительности рабочего места, и с учетом максимизации прибыли, фирма создает новые рабочие места при максимуме производительности, $x=1$.

Как и в исходной модели, заработная плата определяется из решения переговорного процесса Нэша. Можно переписать уравнение (16), заменив y на x и добавив переменную ξ , и в итоге получить:

$$w = (1 - \beta) * b + \beta * \xi^* (x + c * \theta). \quad (19)$$

Условие создания рабочих мест определяется исходя из:

$$(1 - \beta) * (1 - R) / (r + \lambda) = c / q(\theta). \quad (20)$$

Согласно этому условию, ожидаемые выгоды для фирмы от создания нового рабочего места должно равняться ожидаемым издержкам найма работника, которые фирма вынуждена нести. Важно помнить, что если $x < R \leq 1$, то фирма будет закрывать рабочие места.

Условие разрушения рабочих мест составляет:

$$R = b / \xi + \beta * c * \theta / (1 - \beta) - \lambda / (r + \lambda) * \int_R^1 (s - R) dG(s), \quad (21)$$

¹ Далее, математическая составляющая работы Мортенсена и Писсаридеса будет приведена на основе обзора Яшива.

где s – это интенсивность поиска работников вакантного рабочего места. Резервная производительность R меньше, чем поточное значение безработицы rU , равное в данном случае $b + \beta/(1-\beta) * \xi * c * \theta^1$. Причина этого результата в том, что заполненные рабочие места обладают положительной «премией», что подразумевает наличие некоторого избытка рабочей силы у фирмы. Эта премия представлена интегральным выражением в уравнении (21). Наличие избыточной рабочей силы связаны с тем, что всегда есть вероятность, что производительность рабочего места может измениться, и поэтому фирмы удерживают некоторое количество неприбыльных рабочих мест, оставляя их пока что заполненными работниками. Выбирая такую модель поведения, фирмы способны начать производство с новой производительностью после наступления непереносимого шока, не неся при этом издержек найма s и не прекращая производства в ходе поиска. Своими словами, здесь описывается явление «скрытой» безработицы, когда часть работников работают неполное рабочее время по инициативе работодателя или находятся в административных отпусках. Например, в ходе кризиса часть рабочих мест становятся менее производительными, производить на них становится не прибыльным и работодатель переводит работников, занятых на этих рабочих мест, на неполный рабочий день. С этого момента данные рабочие места обслуживаются с гораздо меньшей производительностью, но производство продолжается, и рабочие места остаются заполненными работниками. С наступлением стадии роста рабочие места получают положительный непереносимый шок, работники, условно говоря, возвращаются к работе в течение полного рабочего дня, и фирма начинает производство с новой производительностью, при этом работодатель не понес издержек найма.

В расширенной модели Мортенсена и Писсаридеса поток из занятости в безработицу – это доля рабочих мест, которые подверглись шоку производительности, опустившему их по значению производительности ниже R . На большом рынке труда поток задается через удельный вес продукта труда тех фирм, что подверглись шоку λ и вероятность $G(R)$ того, что шок сведет производительность рабочих мест на этих фирмах ниже R . Поток из безработицы в занятость равен значению успешного согласования безработных и фирм по поводу заполнения безработными вакантных рабочих мест. Изменение уровня безработицы тогда равняется:

$$\dot{u} = \lambda * G(R) * (1-u) - \alpha(\theta) * u. \quad (22)$$

Уровень безработицы в устойчивом стационарном состоянии тогда составит:

$$u = \lambda * G(R) / [\lambda * G(R) + \alpha(\theta)] = \lambda * G(R) / [\lambda * G(R) + h(v/u, 1)], \quad (23)$$

где зависимость уровня безработицы от уровня вакансий отрицательна. Большее количество вакансий подразумевает большее количество согласований между работником и фирмой, так что уровень безработицы станет ниже при том же стационарном уровне согласований. На рис. 2 изображена кривая Бевериджа. С некоторыми уточнениями она цитируется по презентации Кристофера Писсаридеса, подготовленной к выступлению 8 декабря 2010 г. с «Нобелевской мемориальной лекцией». В расширенной модели Мортенсена и Писсаридеса кривая Бевериджа немного более вогнута, чем в исходной модели. Это объясняется тем, что большее количество вакансий также подразумевает большее число разрушений рабочих мест, через эффекты на θ и R^2 , так что уровень безработицы будет выше для поддержания на прежнем стационарном уровне ставки разрушения рабочих мест [10, р. 403]. Также, для того чтобы показать равновесные уровни вакансий и безработицы в устойчивом состоянии, на рис. 2 [10, р. 404] изображена линия условия создания рабочих мест (точка А на рис. 2 характеризуется равновесными уровнями вакансий v^* и безработицы u^*). Так, сдвиг линии создания рабочих мест вниз и вправо приведет к со-

¹ $rU = b + \beta/(1-\beta) * \xi * c * \theta$ можно получить, приравняв правую часть уравнения (15) к правой части уравнения (19).

² Можно представить ситуацию в экономике, когда фирмы создают с каждым периодом всё большее количество рабочих мест. Тогда каждому новому рабочему месту фирмы изначально установят $x=1$. И, скорее всего, достаточно высокое значение R . Это может привести к тому, что фирмы будут более склонны разрушать рабочие места (вследствие высокого значения R), потому что они готовы продолжать создавать рабочие места. А значит, что и вероятность, что рабочие места с высокой резервной производительностью подвергнутся непереносимому шоку, который сократит производительность до уровня ниже R , будет выше для новых рабочих мест чем, для остальных рабочих мест. Но в целом, это увеличит общую вероятность $G(R)$ рабочих мест фирм. Рост $G(R)$, исходя из уравнения (23), приведет к росту безработицы.

кращению уровня вакансий и к росту уровня безработицы (переход от точки А к точке В на рис. 2), сдвиг кривой Бевериджа вверх и вправо приведет к росту уровней вакансий и безработицы (переход от точки А к точке С на рис. 2).

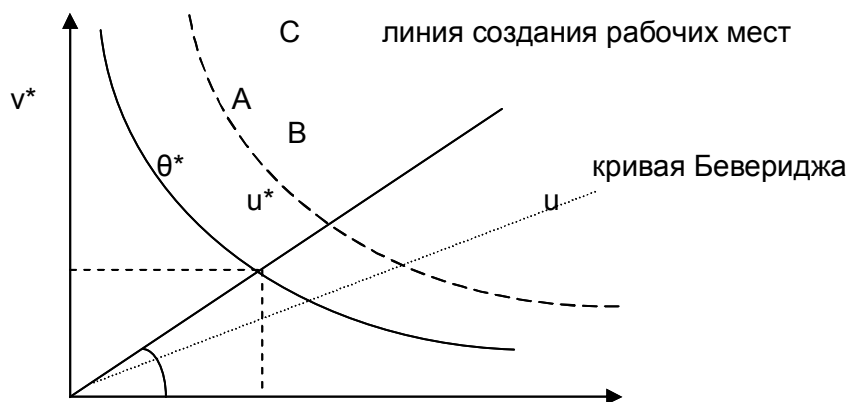


Рисунок 2. Равновесные уровни вакансии и безработицы

Теоретическая работа Мортенсена и Писсаридеса согласована через растущую эмпирическую литературу, основанную на новых данных по созданию и разрушению рабочих мест. В частности, широкий поток эмпирических оценок по созданию и разрушению рабочих мест образовался после публикаций разработок Дэвиса и Халтивангера.

Далее будет рассмотрен подход Кристофера Писсаридеса к анализу поведения циклических колебаний в экономике с трениями поиска и согласования.

Как представлены циклические колебания в модели Даймонда, Мортенсена, Писсаридеса

Первый шаг к согласованному теоретико-поисковому анализу динамик безработицы, вакансий и реальных заработных плат был предпринят Писсаридесом в статье «Динамика равновесных безработицы, вакансий и реальных заработных плат в краткосрочном периоде» (1985) [9]. На тот момент существующие динамические общие равновесные модели бизнес-циклов или абстрагировались от безработицы, или изображали безработицу как «добровольную», т.е. как результат решений работников со стороны предложения труда. Задав, что безработица – ключевой циклический индикатор, основа анализа Писсаридеса была важным шагом вперед в литературе по бизнес-циклам [1, р. 22]. Агрегированные шоки, передающиеся рынку труда, ведут к циклическим колебаниям в безработице, вакансиях и потоках занятости. Писсаридес приспособил исходную модель поиска и согласования к изучению ответов на непредвиденные шоки производительности согласования и произвёл циклическую корреляцию между безработицей и вакансиями.

Модель Писсаридеса предсказывает, что ответ безработицы к негативному шоку будет быстрее и жестче, чем ответ на позитивный шок [9, р. 677]. Причина для этой асимметрии в том, что негативный шок происходит в результате быстрого роста в рабочих отделениях и в связи с этим скачка вверх в уровне безработицы. Положительный шок ведет к постепенному падению в безработице, производимому на основе процесса найма, связанного с издержками времени. Помимо этого, Писсаридес в работе теоретически обосновал, во-первых, что реальная заработная плата является весьма ригидной в том смысле, что реальные заработные платы не меняются слишком сильно при шоках производства, во-вторых, что вакансии отвечают на шоки быстрее и с большей амплитудой, чем безработица. Это проявляется в том, что когда занятость растет, фирмы склонны открывать новые вакансии и показывать тем самым что готовы нанимать новых работников. Со временем безработица падает, когда работники занимают свои рабочие места. Когда занятость падает, фирмы склонны сокращать свои вакансии, делая поиск работы безработными бо-

ВКЛАД ЛАУРЕАТОВ НОБЕЛЕВСКОЙ ПРЕМИИ ПО ЭКОНОМИКЕ 2010 ГОДА В РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

лее трудным. Таким образом, изменения в вакансиях ведут к изменениям в безработице [9, p. 677].

Поток последних статей обнаружил, что базовая модель генерирует слишком мало расхождений в сравнении с данными. Исследования циклических колебаний на рынке труда до сих пор продолжаются и, хотя модель ДМП остается основной рабочей лошадкой, альтернативы будут, несомненно, внесены и сравнимы с ней в ближайшие годы [1, p. 23].

В заключение стоит добавить, что если исследовательские карьеры Мортенсена и Писсаридеса во многом складывались вокруг теории поиска и согласования, то вклад Даймонда включает несколько направлений, не связанных прямо с теорией поиска и согласования, и, как следствие, с экономикой труда. Важно упомянуть одно. Даймонд, наряду с Самуэльсоном является одним из разработчиков «модели пересекающихся поколений», одной из моделей экономического роста, в которой рассматривается экономика, где каждый из индивидов живет только в течение двух периодов. Будучи молодым, он работает и распределяет вознаграждение за труд между текущим потреблением и сбережениями, будучи пожилым, он тратит накопленные сбережения.

Таким образом, вклад Даймонда, Мортенсена и Писсаридеса заключается в развитии теории поиска и согласования между работником и работодателем по поводу рабочих мест с учетом трений. Включение даже небольших издержек поиска приводит к радикально иным результатам по сравнению с конкурентным равновесием в классической модели спроса и предложения. Модель ДМП позволяет понять, как в случае согласования между работником и фирмой выгоды от него трансформируются в заработную плату для работника и в прибыль для фирмы. Модель позволяет лучше понять взаимосвязь между заработной платой, безработицей, процентной ставкой, переговорной силой работника, пособиями по безработице и степенями создания и разрушения рабочих мест. В российской экономике труда теория поиска и согласования между работником и работодателем в настоящее время занимает слишком незначительное место, и не принимается во внимание большинством российских исследователей – экономистов труда. Поэтому уже в ближайшее время модели ДМП, как исходная, так и расширенная, должны быть включены в отечественные учебники по экономике труда. В свою очередь, российским ученым-экономистам нужно самостоятельно проанализировать, применимы ли теоретические выводы Нобелевских лауреатов к российскому рынку труда, а также совершить эмпирические расчеты по оценке создания и разрушения рабочих мест для всей России, так и для отдельных её регионов.

* * *

1. Scientific Background on the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2010 «Markets with Search Frictions» // the Economic Sciences Prize Committee of the Royal Swedish Academy of Sciences, 11 October 2010.

http://static.nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/2010/ecoadv10.pdf.

2. Yashiv, E (2007). Labor Search and Matching in Macroeconomics, CEP Discussion Paper № 803.

3. Albrecht, J (2011). The 2010 Nobel Memorial prize in Search Theory, Working Papers, 21 January 2011.

www9.georgetown.edu/faculty/Albrecht/papers.htm.

4. Rogerson, R, Shimer, R and R Wright (2005). Search Theoretic Models of the Labor Market: A Survey, Journal of Economic Literature XLIII.

5. Mortensen, D (1982). Property Rights and Efficiency in Mating, Racing and Related Games, American Economic Review 72, p. 968-979.

6. Diamond, P (1971). A Model of Price Adjustment, Journal of Economic Theory 3.

7. Diamond, P (1982a). Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium, Review of Economic Studies 49.

8. Diamond, P (1982b). Aggregate Demand Management in Search Equilibrium, Journal of Political Economy 90, p. 881-894.

9. Pissarides, C (1985). Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies, and Real Wages, American Economic Review 75.

10. Mortensen, D and C Pissarides (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment, Review of Economic Studies 61.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

Кязимов К.Г.

В статье анализируется становление и развитие государственной службы занятости населения в условиях модернизации экономики. Обосновывается необходимость проведения более активной политики занятости, способной обеспечить вывод страны на передовые рубежи социально-экономического развития на основе стимулирования создания высокотехнологических рабочих мест, совершенствования системы подготовки кадров, расширения предпринимательства, других форм эффективной занятости населения.

Ключевые слова: Государственная служба занятости, активная политика содействия занятости населения, региональные программы содействия занятости, качество рабочей силы, воспроизводство рабочей силы.

Принятый в 1991 г. первый закон о занятости населения определил правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан РФ на труд и социальную защиту от безработицы [3].

За 20 лет Государственная служба занятости прошла большой и славный путь, много раз реформировалась, совершенствовалась, осваивала новые процедуры и технологии, постоянно отвечала на вызовы времени. С самого начала создания государственной службы занятости был взят курс на активную политику содействия занятости населения. Хотя имелись серьезные трудности в финансировании активных программ, не хватало средств на профессиональное обучение безработных и даже на выплату пособий. В 90-е гг. в ряде регионов вместо пособий безработным выдавались продукты питания и другие предметы.

Многие руководители и специалисты центров занятости прошли стажировку в Германии, Швеции, Франции, США, Англии, Канаде и других странах. В связи с новизной проблемы был подготовлен ряд нормативных документов и постановлений Правительства РФ по проблемам занятости и безработицы, налажено сотрудничество с министерствами и ведомствами по проблемам профориентации, подготовки кадров, трудоустройства безработных и демобилизованных военнослужащих, общественных работ, развития предпринимательства.

В работе служб занятости за прошедшие годы многое изменилось с точки зрения совершенствования законодательства о занятости, внедрения новых процедур и технологий оказания услуг различным категориям населения, только в 2010 г. в региональные центры занятости населения обратилось более 12 млн человек. Сегодня государственная служба занятости стала одной из наиболее эффективных рыночных структур, занимает достойное место в рейтинге зарубежных служб занятости, что наглядно проявилось в условиях финансово-экономического кризиса.

Принятые Правительством РФ антикризисные меры позволили улучшить ситуацию на рынке труда, уменьшить масштабы безработицы. В рамках региональных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда, в 2009 и 2010 гг. дополнительно создано более 3,8 млн рабочих мест. Внесены поправки в закон о занятости, повышены размеры пособий по безработице, выделены дополнительные средства на обучение безработных, расширен перечень услуг службы занятости различным категориям населения.

Во многих регионах повышена роль службы занятости; предусмотрены экономическая поддержка работодателей, создающих рабочие места для молодежи и инвалидов, целевые программы содействия занятости различных категорий населения, доплата к стипендиям в период обучения безработных.

Эффективным инструментом реализации государственной политики занятости стали региональные программы содействия занятости, через которые службы занятости, работодатели и социальные партнеры реализуют комплекс мер по регулированию рынка труда, повышению качества рабочей силы, воздействуют на спрос и предложение рабочей силы. Приоритетом большинства региональных служб занятости в условиях модернизации экономики стало решение задач, связанных с повышением качества рабочей силы, обучением и трудоустройством высвобождаемых работников, безработных граждан и нетрудоустроенной молодежи, развитием малого и среднего предпринимательства. На первый план выходит профессиональное обучение высвобождаемых работников и безработных граждан под конкретные рабочие места.

Если в 1991 г. различными формами профессионального обучения было охвачено 11,2 тыс. безработных, то сегодня эта цифра составляет около 300 тыс. чел. Ежегодно помощь в профориентации и психологическая поддержка оказываются 5 млн соискателям рабочих мест. Расширяются объемы обучения предпринимательству. По нашим расчетам, каждый рубль, инвестированный на обучение и последующее трудоустройство безработных, дает доход от 2 до 4 рублей.

Это прямое воздействие служб занятости на качество рабочей силы, но есть и косвенное воздействие. Это трудоустройство безработных по полученной профессии, согласование объемов и структуры подготовки кадров в учреждениях профессионального образования, организация стажировок молодых специалистов в целях их трудоустройства, оказание услуг по профориентации и психологической поддержке различным категориям населения.

В 2010 г. мероприятиями, направленными на снижение напряженности на региональных рынках труда, было охвачено 1,9 млн человек, из которых более 60% составили работники организаций, находящиеся под риском увольнения. Около 180 тыс. безработных создали собственный бизнес при содействии служб занятости [1].

Однако положение на рынке труда остается напряженным. Центральной проблемой рынка труда является качество рабочей силы и ее распределение по отраслям, территориям и сферам деятельности.

На начало 2011 г. общее количество безработных в РФ составляло около 5,7 млн человек, средний возраст безработных – 35 лет, более трети безработных – лица в возрасте до 30 лет, среди них каждый четвертый – выпускник профессионального учебного заведения, 60% – имеют только полное или неполное среднее образование, 11% – высшее образование.

Однако статистика не отражает в полной мере ситуацию на рынке труда, и особенно в его молодежном сегменте. Молодежь реже регистрируется в качестве безработных, чем люди других возрастов. Молодежная безработица – это, прежде всего, социальная отчужденность молодежи от общества.

Важнейшим условием модернизации экономики является создание на рынке труда инновационной среды, способной генерировать высокотехнологические рабочие места, осуществлять процедуры и технологии активной политики занятости, повышать качество рабочей силы, рационально использовать трудовой потенциал страны.

Поэтому наряду с использованием внутренних резервов государственной службы занятости необходимо усилить роль работодателей, органов образования и социальных партнеров в решении сложных проблем регулирования рынка труда и занятости населения.

Сегодня стране требуется более активная политика занятости, которая способна обеспечить ее конкурентоспособность и вывод на передовые рубежи социально-экономического развития на основе стимулирования создания новых рабочих мест, совершенствования системы профессионального образования и переподготовки кадров, расширения предпринимательства, других форм полной, продуктивной и эффективной занятости. В решении этих проблем, помимо государственной службы занятости, более активное участие должны принимать федеральные и региональные экономические и образовательные структуры, администрации регионов, объединения работодателей и др. Государственную политику занятости следует рассматривать в контексте разработанной МОТ Концепции достойного труда, который означает высокое качество рабочих мест и рабочей силы, ее эффективную занятость.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Особого внимания заслуживает концепция, составляющая основу современной стратегии занятости в странах ЕС, определяемая термином «flexicurity», под которым следует понимать политику, направленную на усиление гибкости рынков труда, гибкости организации работы и трудовых отношений, с одной стороны, и гарантий занятости и доходов – с другой, а также гибкости рабочей силы.

В России, в отличие от стран с развитой рыночной экономикой, качество рабочей силы становится критическим, наблюдается острый дефицит квалифицированных рабочих кадров. В настоящее время лишь 5% экономически активного населения относится к категории специалистов высшей квалификации, в то время как в ФРГ – 56%, в США – 43%.

В концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 г. заложена инновационная стратегия развития страны [4], что обуславливает необходимость модернизации системы образования, способной воспроизводить для инновационной экономики высококвалифицированные кадры. Эта проблема остается сложной, т.к. во многих регионах сложилась неблагоприятная тенденция воспроизводства рабочих и специалистов. Качество и структура подготовки выпускников учреждений профессионального образования не отвечает требованиям экономики, на рынке труда около 75% вакансий предназначены для рабочих, а удельный вес молодежи, осваивающей такие профессии, составляет лишь 30% от общего количества выпускников. Во многих регионах на каждого рабочего готовится по 3-4 юриста, экономиста, бухгалтера, что приводит к разбалансированности спроса и предложения рабочей силы, увеличению напряженности на рынке труда, неэффективному использованию потенциала молодых специалистов.

По данным отечественных специалистов в результате недоиспользования потенциала молодежи страна теряет около 10-15% ВВП. Американские исследователи обосновали, что перепроизводство юристов на 1% тормозит экономическое развитие США. Это в равной мере относится и к России.

По оценкам специалистов отечественный рынок труда перегружен специалистами с высшим образованием: их в 4,5 раз больше, чем необходимо. При этом не хватает специалистов со средним профессиональным (в 2 раза меньше) и начальным профессиональным образованием (в 6-7 раз меньше, чем требуется) [5].

В тоже время на 10 тыс. населения охват всеми формами высшего образования составил 512 чел, среднего профессионального образования – 168 чел, а начального профессионального образования – лишь 99 чел.

Это приводит к тому, что 40% выпускников учебных заведений профессионального образования не могут своевременно трудоустроиться, 30% трудоустраиваются не по специальности. При этом среди причин трудностей профессионального роста представители различных групп молодежи называют не только недостаточный уровень трудовых навыков (30%) и квалификаций (26,1%), но и отсутствие возможностей повысить квалификацию (33,4%) или получить соответствующее профессиональное образование (15%) [2].

Если существующие тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста молодежной безработицы, особенно среди выпускников школ и вузов. Модернизация системы профессионального образования, достижение оптимальных пропорций развития всех уровней профессионального образования, их эффективное взаимодействие с работодателями и службами занятости призван обеспечить новый закон об образовании. Одновременно с целью стимулирования молодежной занятости необходимо принятие федерального закона о квотировании рабочих мест для молодежи.

В условиях финансово-экономического кризиса региональные службы занятости главное внимание уделяли сохранению трудового потенциала организаций посредством профессионального обучения высвобождаемых работников, организации временных и общественных работ, развития предпринимательства, стажировок нетрудоустроенных выпускников на предприятиях.

Службами занятости разработан порядок организации стажировки выпускников образовательных учреждений на предприятиях в целях приобретения ими опыта работы.

Организация стажировки осуществляется в целях содействия занятости выпускников, испытывающих трудности в поиске работы, и содействия работодателям в подборе необходимых работников. Службы занятости совместно с работодателями финансируют программы стажировок выпускников учреждений профессионального образования.

В 2010 г. в программах по организации общественных работ участвовало более 1,5 млн человек, в программах стажировок с целью приобретения опыта работы по полученной профессии (специальности) – около 50 тыс. выпускников учреждений профессионального образования [1].

Важной проблемой является проведение в регионах информационно-пропагандистских кампаний по повышению престижа рабочих профессий. До последнего времени считалось, что экономический успех нации зависит от природных ресурсов, производственных технологий и кадров высшей квалификации (менеджеры, юристы, экономисты др.). В настоящее время это утверждение не является достаточным. Как отмечают специалисты, экономически активное население (в том числе рабочие кадры), составляет 50% населения, и именно от её качества зависит производство качественной продукции и конкурентоспособность страны на мировом экономическом рынке.

По данным Швейцарского института Вегі интегральным показателем качества рабочей силы является средневзвешенная величина из четырех составляющих:

- трудовое законодательство и тарифные соглашения;
- соотношение между уровнями зарплаты и производительности труда;
- дисциплина и отношение к труду;
- уровень квалификации работников.

По интегральному показателю качества рабочей силы Россия входит в третью группу стран (из четырех), где можно размещать капитал, но условия для этого не очень благоприятные.

Принцип открытости и социального партнерства требует учитывать, что в России, где большинство предприятий являются акционерными обществами, – учреждения профессионального образования больше не способны развиваться как замкнутые самодостаточные системы. В то же время отсутствуют механизмы участия работодателей в деятельности учреждений профессионального образования.

Можно предложить следующие основные направления деятельности работодателей, органов образования, служб занятости и социальных партнеров по повышению качества рабочей силы и ее эффективной занятости:

мониторинг и прогнозирование развития занятости и региональных рынков труда, определение потребностей экономики в работниках определенных профессий, обоснование оптимальных объемов и структуры их подготовки в учреждениях профессионального образования;

введение регионального государственного заказа на подготовку кадров по крайне необходимым профессиям и специальностям, расширение целевой контрактной подготовки молодых специалистов на основе договоров с предприятиями различных форм собственности;

обеспечение высокого уровня подготовки кадров в учреждениях профессионального образования, на производстве и в службах занятости как важнейшего условия повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда;

развитие в регионах и в каждом учебном заведении системы профессиональной ориентации молодежи, создание в учебных заведениях служб маркетинга и трудоустройства выпускников;

организации профессионального обучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

необходимо повысить ответственность работодателей за подготовку кадров, установить налоговые стимулы инвестирования работодателей в подготовку молодых специалистов, обеспечить их активное участие в формировании заказа на подготовку кадров, в создании профессиональных стандартов, в оценке результатов обучения.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

В настоящее время работодатели относят на себестоимость, то есть исключают из налогов на прибыль, только те средства, которые направляются на обучение штатного персонала, что сдерживает их участие в инвестировании учреждений профессионального образования. Назрела необходимость такой порядок распространить также на подготовку потенциальных работников из числа выпускников учреждений профессионального образования, а также на вложения в материально-техническую базу образовательных учреждений, практику и стажировку студентов, переподготовку преподавателей. Во многих зарубежных странах работодатели имеют такие налоговые льготы.

В целях развития кадрового потенциала предприятий необходимо совершенствование системы внутрифирменной подготовки кадров. Уровень профессиональной подготовки персонала отечественных предприятий достаточно низок: в промышленности, например, 17% работников имеют низкую квалификацию, 78 – среднюю и лишь 5% – высокую квалификацию. Более 50% занятых работников в отраслях экономики являются работниками неквалифицированного труда с узкой специализацией или труда средней сложности. Вследствие этого около 60% работников, высвобождаемых в результате структурной перестройки, нуждаются в получении новой профессии или в повышении квалификации. В 2010 г. программами опережающего обучения высвобождаемых работников службы занятости было охвачено 137, 9 тыс. человек.

В настоящее время предприятиям даны возможности выхода со своей продукцией на зарубежные рынки и участие в международных проектах. Но необходимым условием является наличие сертификата на систему качества и персонала, что является надежным способом привлечения инвестиций.

Для решения проблем воспроизводства квалифицированной рабочей силы следует использовать концепцию развития человеческого потенциала как комплексной системы качественных и количественных показателей. Эта концепция приходит на смену традиционным для Запада теориям экономического развития. Если модели экономического роста строились в основном на базе валового национального продукта, то концепция *развития человеческого потенциала* вытекает из ориентации на повышение *качества жизни человека*, повышение качества рабочей силы, расширение его возможностей во всех сферах общественной жизни. Это особенно важно, т.к. пока человеческий потенциал России уступает ведущим странам мира.

В международной практике среди ведущих показателей, определяющих индекс развития человеческого потенциала, выделяют три: ожидаемая продолжительность жизни; уровень образования; реальный душевой валовой внутренний продукт (ВВП). Взятые вместе, они отражают три главных качества человека: здоровую жизнь, знания, достойный уровень жизни.

Поэтому только при развитии этих показателей, формировании у современной молодежи таких качеств, как компетентность, трудолюбие, ответственность, целеустремленность, инициативность можно возродить силу, мощь и величие России, развивать инновационную экономику.

* * *

1. Герций Ю.В. На первый план выходит адресное профессиональное обучение под конкретные рабочие места. // Человек и труд. - 2011, № 4.

2. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, - 2010.

3. Закон о занятости населения в Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред.от 27.12.2009).

4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г.

5. Сапаниди Полина. Молодежь на рынке труда. // Человек и труд. - 2011, № 4.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ МОСКОВСКОЙ ГОРОДСКОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

Нетеребский О.В.

В статье описан 20-летний опыт работы Московской городской службы занятости с момента ее становления. Автором рассмотрены основные программы содействия занятости населения, реализация которых позволила добиться стабильно более низких показателей уровня безработицы в Москве, чем в других крупных столицах.

Ключевые слова: занятость, рынок труда, безработные, содействие занятости населения.

История городской службы занятости берет свое начало 30 октября 1990 г. В то время председателями исполнительного комитета Московского городского Совета народных депутатов и Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам было подписано решение об учреждении Центра занятости – Биржи труда города Москвы.

Первая в стране структура нового типа была призвана решать целый круг проблем в сфере содействия занятости населения и социальной защиты при безработице. За кратчайшие сроки она стала инициатором и проводником активной политики занятости в столице. И это несмотря на то, что Биржа труда города Москвы была создана за полгода до принятия в апреле 1991 г. Федерального Закона «О занятости населения в Российской Федерации» [1].

Название и организационная структура нового органа службы занятости на протяжении прошедших лет неоднократно менялись. В октябре 1991 г. на базе Биржи труда был создан Департамент труда и занятости Правительства Москвы. В этот период Московская служба занятости впитывала в себя все новое, передовое, что было накоплено в мировой практике по решению проблем занятости населения, управления процессами, происходящими на рынке труда, взаимодействия всех структур в ходе управления этими процессами. Большой вклад в становление и развитие Московской службы занятости внесли ее руководители прошлых лет – И.Е. Заславский, В.А. Сидоров, А.И. Жданов, С.В. Дудников.

Несмотря на то, что основное внимание на этом этапе было сосредоточено на регистрации граждан, оказании им содействия в трудоустройстве и обеспечении социальных гарантий и материальной поддержки при безработице, с 1994 г. были организованы новые направления работы. Были созданы профильные центры по работе с молодежью, женщинами, военнослужащими, центры по оказанию бесплатной юридической помощи. В 1995 г. в Юго-Восточном административном округе был открыт первый в Москве Модельный Центр занятости населения, в создании и оснащении которого активное участие принимали представители Германии, Ирландии и Бельгии.

В 1997 г. Департамент был преобразован в Комитет труда и занятости Правительства Москвы. Для сравнения, численность Комитета тогда была около 500 человек, в центрах занятости работали около 4 тыс. человек. Сегодня численность Департамента составляет более 200 человек, в центрах занятости – около 2 тыс.

В начале 2001 г. государственная служба занятости пережила глубокую реорганизацию, которая отразилась на ее структуре и численности, решаемых задачах и функциях, а также на источниках финансирования. Комитет был выведен из структуры исполнительной власти города и 5 лет находился под юрисдикцией федерального ведомства по труду и занятости.

С апреля 2002 г. в шести Центрах занятости населения административных округов Москвы (Центральном, Восточном, Юго-Восточном, Южном, Северо-Западном и Зеленоградском) были созданы окружные Ресурсные центры, оснащенные современными техническими средствами, позволяющими оказывать широкий спектр профориентационных и психологических услуг различным категориям граждан. Появились и совершенно новые для службы занятости направления, среди которых, например, участие в мероприятиях по альтернативной гражданской службе.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

В этот период, в условиях ликвидации Государственного фонда занятости населения Российской Федерации, основным источником финансирования комплексных и специальных программ содействия занятости населения стали средства государственного бюджета. И если ранее работа, проводимая службой занятости, велась, в основном, на опережение – на профилактику безработицы, то в этот период произошел откат назад, поскольку работа стала вестись только по факту потери работы.

Кроме того, практика показала, что территориальные органы службы занятости наиболее эффективно могут решать свои задачи лишь под руководством территориальных органов власти субъектов Российской Федерации, тесно сотрудничая с органами исполнительной власти на местах. В этой связи, принятие Федерального закона от 31.12.2005 №199-ФЗ [2], в части передачи с января 2007 г. осуществления отдельных полномочий Российской Федерации органам государственной власти ее субъектов, ознаменовало собой начало нового этапа в деятельности Московской службы занятости и, тем самым, открыло дальнейшие перспективы ее развития и совершенствования.

С февраля 2005 г. Департамент федеральной государственной службы занятости населения по городу Москве получил наименование Управления федеральной государственной службы занятости населения по городу Москве, а в декабре 2006 г. – Управления государственной службы занятости населения города Москвы.

С развитием службы занятости совершенствовались и расширялись направления её работы. Основными направлениями деятельности стали: профессиональное консультирование и психологическая помощь; профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации безработных граждан; проведение мероприятий по реализации активной политики занятости (создание и сохранение рабочих мест, компенсационные выплаты, организация временных рабочих мест для проведения общественных работ и др.); профориентационная работа с подростками и молодежью, выпускниками учебных заведений; социально-трудова адаптация инвалидов и других социально незащищенных категорий граждан и др.

Все это в условиях увеличивающегося год от года числа граждан, ищущих работу, позволило службе занятости сдерживать рост безработицы, снимать социальную напряженность в городе. Главным достижением деятельности Московской городской службы занятости стало поддержание стабильной ситуации на рынке труда в Москве. Уровень московской безработицы продолжал оставаться одним из самых низких среди российских регионов. Так, в мае 2008 г. он составил всего 0,4% от экономически активного населения [3].

Но, несмотря на происходившие изменения ведомственной подчиненности, системы финансирования и названий, основные направления деятельности службы не претерпели кардинальных изменений. Большие перемены в Московской службе занятости произошли в конце 2008 г. – год начала финансово-экономического кризиса.

В декабре 2008 г. было принято решение о создании на базе Управления Департамента труда и занятости населения города Москвы (далее – Департамент), который был организован в апреле 2009 г. [4] – в самый разгар кризиса, в том числе и на рынке труда.

Новая структура, помимо традиционных функций службы занятости, включила в себя ряд новых направлений, которые ранее разрабатывались другими органами исполнительной власти. Это направления, связанные с системами оплаты труда, регулированием трудовой миграции, обеспечением охраны и безопасных условий труда и т.д.

Пополнилось число подведомственных организаций. Сегодня в структуру Департамента входят десять окружных центров занятости и сорок шесть территориальных подразделений, равномерно расположенных по всей территории Москвы. Активное и целенаправленное участие в мероприятиях по содействию занятости принимают шесть, подведомственных Департаменту, специализированных профильных центров и учебных заведений.

С 2009 г., в рамках дополнительных мер, стали возвращаться программы, которые были еще в 90-е гг. В разы увеличились объемы услуг, предлагаемые безработным и

ищущим работу москвичам, по активным программам содействия занятости, включая самозанятость, переобучение, общественные работы и др.

Конечно же, финансово-экономический кризис значительно ограничил возможности органов исполнительной власти города Москвы по разрешению ключевых проблем в сфере занятости населения столицы. Но даже в этих непростых условиях уровень общей безработицы (по методологии Международной организации труда) продолжал оставаться самым низким среди российских регионов, значительно ниже, чем в мировых столицах и мегаполисах. Например, к середине 2010 г. уровень безработицы в Москве составил 1,3% от экономически активного населения города, в то время как в целом по России – 6,9%. В это время уровень безработицы в Токио составлял 5,2%, Берлине – 7,1%, в Риме – 8,5%, в Лондоне – 9,1% и в Нью-Йорке – 9,4%.

В кризисный период тысячи горожан вновь обрели свое место в трудовой жизни благодаря ярмаркам вакансий и крупным акциям, направленным на содействие занятости. Так, в 2009 г. Московский День занятости в Манеже посетило свыше 30 тыс. человек, а свои вакансии представили более 180 крупнейших работодателей.

Сейчас ежегодно проводится свыше 200 ярмарок вакансий различных по масштабам (городские, окружные) и направленности (отраслевые, специализированные, для различных категорий граждан и т.д.). По оценкам москвичей, каждый седьмой посетитель этих мероприятий находит подходящую работу, что свидетельствует об их эффективности и целесообразности.

Хорошие результаты дала реализация программ дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда. Характерной особенностью этих программ стало то, что впервые за длительное время Московская служба занятости получила возможность использовать средства федерального бюджета для профилактики безработицы, сохранения рабочих мест и работы с гражданами, находящимися под угрозой высвобождения. Программами предусмотрены общественные работы, опережающее профессиональное обучение и стажировка выпускников, в том числе под руководством наставников.

Принять участие в общественных работах, не требующих специальной подготовки и имеющих социально-полезную направленность, может каждый москвич, ищущий работу. Ежегодно участниками этих работ становятся более 15 тыс. граждан, зарегистрированных в качестве ищущих постоянную работу. В 2009 г., в ходе реализации Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда, численность участников общественных работ, организуемых для работников, находящихся под угрозой массового увольнения, достигла 34 тыс. человек.

Другим важным фактором, сдерживающим рост безработицы, стала переориентация системы профессионального обучения безработных граждан на востребованные на рынке труда профессии и специальности. Лучшие московские образовательные учреждения различного профиля и специализации, привлеченные на конкурсной основе, осуществляют профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на основе образовательных стандартов, соответствующих современным квалификационным требованиям.

Сейчас бесплатное профессиональное обучение, как способ повышения конкурентоспособности на рынке труда, пользуется неизменным интересом у безработных, зарегистрированных в службе занятости. Так, в 2009 г. прошли переобучение около 3 тыс. человек, сейчас – около 14 тыс. И это очень важно, так как из-за дисбаланса спроса и предложений на рынке труда обеспечить рабочими местами всех ищущих работу невозможно. Часто ищут работу те москвичи, для которых вакансий насчитываются единицы.

После создания Департамента, Московская служба занятости получила в свое распоряжение механизм создания рабочих мест для некоторых категорий населения, нуждающихся в поддержке на рынке труда. Речь идет о механизме квотирования рабочих мест, реализуемом сегодня в отношении инвалидов и молодежи (выпускников учебных заведений без опыта работы). Ежегодно в рамках установленных квот работодателями предоставляется более 40 тыс. рабочих мест для трудоустройства этих категорий граждан. В 2011 г. планируется увеличение на 27,6% числа рабочих мест для квотируемых ка-

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

тегорий, создаваемых в рамках бюджетных субсидий, предоставляемых работодателям по решению Комиссии по квотированию.

Механизм квотирования рабочих мест имеет перспективы не только с точки зрения создания рабочих мест для наиболее уязвимых категорий граждан, но и с позиции системного влияния на создание рабочих мест в целом. Подобный механизм использовался для финансирования профилактических мер на рынке труда в период существования фонда занятости населения. Целесообразность такого механизма признана, в том числе работодателями. В течение ряда лет в Московском трехстороннем соглашении предусмотрено обязательство работодателей, в случае невозможности создания рабочих мест для инвалидов, в добровольном порядке ежемесячно перечислять в бюджет города средства в размере прожиточного минимума трудоспособного гражданина.

В 2009 и 2010 гг. при определении направлений расходования средств квотирования упор сделан на создание крупных специализированных комплексов, обеспечивающих не только рабочие места, но и весь спектр социально-реабилитационных услуг. Первый такой комплекс на 825 рабочих мест был открыт на Огородном проезде, второй – уже на 1 650 мест на Донском проезде.

Также ведется работа по созданию рабочих мест для инвалидов в рамках обычных предприятий. В 2009 г. была запущена макетная программа по дистанционному обучению 50 человек, в 2010 г. – более 300 человек. Эта программа будет и дальше расширяться, поскольку дистанционное обучение очень удобно для инвалидов.

В целях повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда и их профессионального самоопределения служба занятости осуществляет комплекс мер по профессиональной ориентации и психологической поддержке. Ежегодно бесплатными услугами профконсультантов и психологов городской службы занятости пользуются свыше 100 тыс. посетителей. Все большей популярностью пользуются «Клубы ищущих работы», членами которых являются, как правило, лица с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.

Московская служба занятости также стимулирует работодателей к организации временного трудоустройства безработных, осуществляя доплату гражданам сверх выплачиваемой заработной платы. Часто участниками этих программ являются слабозащищенные категории граждан (до 2,5 тыс. человек ежегодно), для которых временная занятость является одним из действенных способов повышения конкурентоспособности на рынке труда и возможности получения заработка в отсутствие постоянной работы.

Служба занятости способствует трудоустройству на временную работу молодежи в свободное от учёбы время и выпускников различного уровня профессионального образования, ищущих работу впервые. Юные москвичи имеют возможность приобрести трудовой опыт, заработать собственные деньги, познакомиться с миром разнообразных профессий. Основной задачей временной занятости подростков является приобщение к труду, получение начальных профессиональных навыков.

Кроме того, для учащихся и выпускников учебных заведений регулярно проводятся различные акции: «Московский Молодежный День занятости», «День профориентации», «Профессиональный выбор», «Временная занятость – подросткам», во время которых молодежь знакомится с разнообразным миром профессий, и имеет возможность трудоустроиться.

Немаловажное влияние на стабилизацию рынка труда оказала работа по разумному регулированию в сфере привлечения и использования иностранной рабочей силы. Совместная работа с заинтересованными городскими структурами по снижению квот на привлечение иностранной рабочей силы в Москву и четкий контроль целесообразности использования иностранцев в отдельных сферах экономики со стороны Межведомственной комиссии дают положительный результат.

При соблюдении принципа приоритетного права российских граждан на замещение вакантных рабочих мест, а также недопущения демпинговой конкуренции на рынке труда и нелегальной миграции, в Москве реализуется последовательная политика по ограничению привлечения трудовых мигрантов. Так, если в 2009 г. квота составляла 392 тыс. че-

людей, то в 2010 г. она была снижена до 250 тыс., а в 2011 г. – до 200 тыс. Московская служба занятости проводит ярмарки вакансий в других регионах страны с целью привлечения рабочей силы для замены иностранных трудовых мигрантов.

Кроме решения задач по трудоустройству граждан, Московская служба занятости обеспечивает различные виды социальной и материальной поддержки, включая выплату пособий по безработице, стипендий в период профобучения по направлению службы занятости, а также оказание материальной помощи. Учитывая высокую стоимость жизни в столице, из бюджета города осуществляется доплата к пособию по безработице и компенсация безработным гражданам стоимости проезда в городском транспорте (в размере половины стоимости единого месячного проездного билета на городской общественный транспорт). Ежегодно 70-90 тыс. москвичей, зарегистрированных в качестве безработных, получают все причитающиеся выплаты своевременно и в полном объеме.

Помимо этого, служба занятости предоставляет возможность оформления досрочной пенсии гражданам предпенсионного возраста, выработавшим необходимый трудовой стаж и имеющим ограниченные возможности трудоустройства. Правом на досрочную пенсию ежегодно пользуются до 5 тыс. москвичей.

Следует отметить, что в условиях экономической нестабильности существенно возросла потребность граждан в услугах государственной службы занятости. Но, несмотря на увеличение числа обращений граждан в центры занятости (до 9 тыс. человек в неделю), количество жалоб не увеличилось. Кроме того, если в феврале 2009 г. у нас процент трудоустройства от числа обратившихся был чуть более 30%, то в августе 2010 г. этот показатель составил более 60%, то есть эффективность работы службы занятости существенно возросла.

В настоящее время, несмотря на снижение показателей безработицы, объем работы у Департамента растет. Это связано с необходимостью развивать новые направления и решать новые задачи.

В частности, планируется усилить работу по обеспечению самозанятости безработных и ищущих работу граждан. Будет развиваться такое направление, как переобучение женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми. Программы обучения и переподготовки также становятся все более важными составляющими в работе Департамента.

Кроме того, в 2011 г. предстоит решить серьезнейшую задачу по созданию рабочих мест. В Программе содействия занятости населения города Москвы на 2011 г. предусматривается создание органами исполнительной власти города более 58 тыс. новых рабочих мест.

В целом, более чем за 20 лет своего существования городская служба занятости не только сумела доказать свою значимость и необходимость для многих тысяч и тысяч москвичей, но и стала неотъемлемой частью общества. Московская служба занятости будет и впредь всемерно способствовать сохранению социальной стабильности в столице, останется верным и надежным помощником для многих москвичей и россиян в их стремлении к достойному труду.

* * *

1. Федеральный закон от 19.04.1991 №1032-1 (ред. от 22.08.2004) «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс] URL: <http://nalog.consultant.ru/doc49373.html> (дата обращения: 12.04.2011).

2. Федеральный закон от 31.12.2005 №199-ФЗ (ред. от 20.03.2011) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий», [Электронный ресурс] URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=111931> (дата обращения: 12.04.2011).

3. Игнатова О. Москва уже не магнит / Российская газета - Столичный выпуск №4668, [Электронный ресурс] URL: <http://www.rg.ru/2008/05/26/rabota.html> (дата обращения: 12.04.2011).

4. Постановление Правительства Москвы от 10.03.2009 №176-ПП «Об утверждении Положения о Департаменте труда и занятости населения города Москвы и организации его деятельности», [Электронный ресурс] URL: <http://www.referent.ru/3/67144> (дата обращения: 12.04.2011).

О СТРУКТУРНЫХ ПРОБЛЕМАХ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ГОРОДЕ МОСКВЕ

Локтюхина Н.В.

Статья посвящена рассмотрению структурных диспропорций в области занятости населения города Москвы, которые состоят в преобладании доли занятых в сфере услуг и торговле. Раскрыты положительные и отрицательные аспекты данной тенденции во взаимосвязи с проблемами общероссийского рынка труда, сформулированы предложения по их преодолению.

Ключевые слова: рынок труда, занятость в мегаполисе, рабочие места, политика занятости.

Москва во многих отношениях – уникальный субъект Российской Федерации. Будучи центром сосредоточения культуры, науки, образования, торговли, финансовой деятельности, являясь важнейшим туристическим центром и крупным транспортным узлом, Москва предоставляет такие возможности для занятости граждан, которых нет в других регионах страны.

Симптоматично, что в глазах россиян Москва привлекательна, прежде всего, исходя из возможностей занятости. Об этом свидетельствуют результаты ежегодного опроса, проводимого Всероссийским центром изучения общественного мнения на тему «Москва или провинция: где лучше жить?» [9]. Судя по тем ответам, которые были даны в сентябре 2010 г., Москва остается для россиян городом, где больше возможностей для удачного трудоустройства и обеспечения достойного уровня жизни (по 48% ответивших). По оценке респондентов, в Москве больше возможностей для того, чтобы получить хорошее образование (45%) и стать влиятельным человеком (39%) – а эти аспекты также связаны с занятостью.

Мнение россиян о благоприятных возможностях занятости в столице подтверждают многолетние статистические наблюдения. Москва даже в кризисные периоды в экономике оставалась городом с самым низким уровнем безработицы в России, в т.ч. среди российских регионов и мировых мегаполисов (см. рис. 1, рис. 2) [14, с. 22, 25; 5].

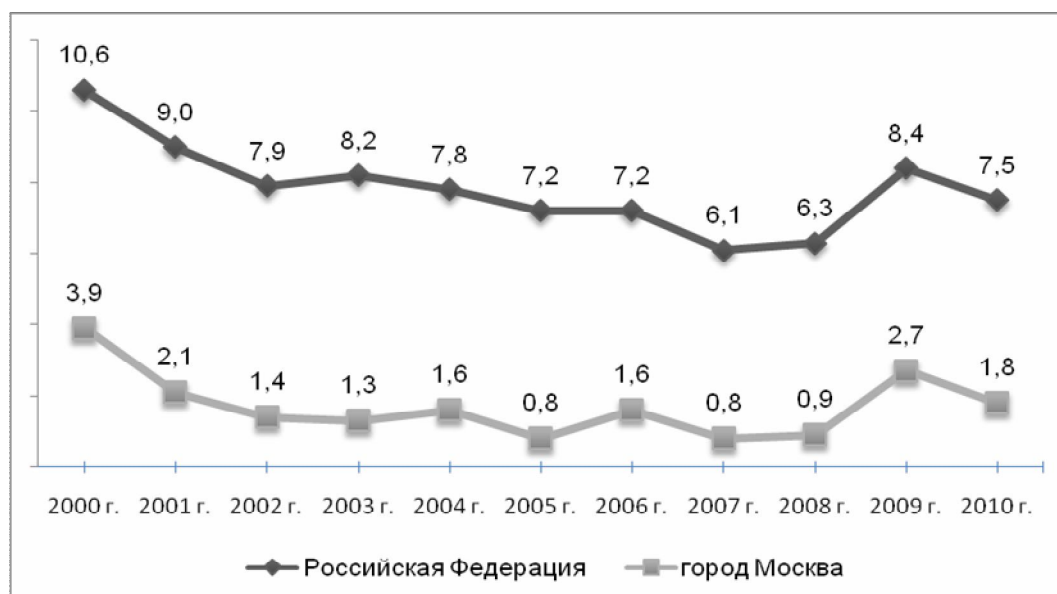


Рис. 1. Динамика уровня безработицы в городе Москве и в Российской Федерации (по методологии МОТ, в % от экономически активного населения, в среднем за год)

О СТРУКТУРНЫХ ПРОБЛЕМАХ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ГОРОДЕ МОСКВЕ

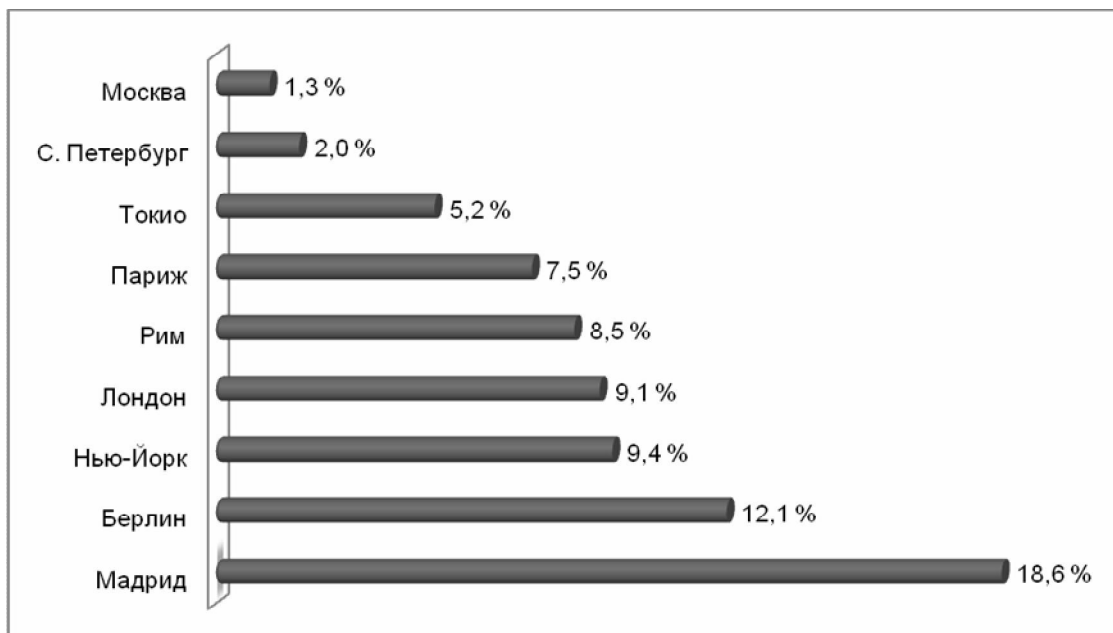


Рис. 2. Уровень безработицы среди мировых мегаполисов в первом полугодии 2010 года (по методологии МОТ, в % от экономически активного населения) [1, С. 5]

Другие показатели, характеризующие рынок труда, в городе Москве, также остаются на более благоприятном уровне по сравнению с общероссийскими показателями. Для примера, приведем некоторые результаты обследований населения по проблемам занятости за IV квартал 2010 г. [6].

Согласно обследованиям, среди российских регионов Москва остается одним из лидеров по уровню занятости населения. Данный показатель составил по Москве 71,6%, тогда как в целом по России – 62,9%. По уровню занятости Москву опережают только северные регионы с развитой добывающей промышленностью: Магаданская область (72,8%), Ямало-Ненецкий автономный округ (73,4%), Чукотский автономный округ (74,8%)

В Москве – наименьшая среди всех субъектов Российской Федерации доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более. Таковых в городе 12,3%, в то время как в целом по России – 30,9%. Среднее время поиска работы безработными в Москве составляет 6,1 месяцев, что позволяет занять городу 13-ю позицию в соответствующем рейтинге российских регионов (среднее время поиска работы по России – 7,6 месяцев).

Одним из благоприятных факторов с точки зрения занятости в столице остается уровень заработной платы. Так, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в январе-ноябре 2010 г. составила в Москве 39,07 тыс. руб., что в 1,9 раза больше общероссийского показателя (20,6 тыс. руб.).

В дополнение к федеральным гарантиям москвичам предоставляются дополнительные гарантии по обеспечению прав на труд и социальную защиту от безработицы. На это нацелена действующая в городе Москве масштабная региональная нормативная правовая база, включающая Закон города Москвы от 01.10.2008 № 46 «О занятости населения в городе Москве», Закон города Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест», Закон города Москвы от 26.10.2005 № 55 «О дополнительных мерах социальной поддержки инвалидов и других лиц с ограничениями жизнедеятельности в городе Москве», комплекс распорядительных документов Правительства Москвы по вопросам занятости. В качестве примера можно упомянуть о городских доплатах к пособию по безработице, городской программе содействия самозанятости, предусматривающей предоставление субсидии на организацию собственного дела за счет средств бюджета города Москвы.

Тем не менее, картина в области занятости в Москве далеко не такая радужная, как это может показаться на первый взгляд. Одной из ключевых проблем в рассматриваемой области является ограниченная структура рабочих мест. Речь идет о том, что вследствие

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

дисбаланса в структуре экономики города Москвы наибольшая часть рабочих мест в городе функционирует в сфере торговли и услуг, а меньшая – в сфере производства.

Обращаясь к истории возникновения данной проблемы, процитируем характеристику столицы из третьего издания Большой советской энциклопедии, опубликованного в 60-70-х гг. прошлого века: «Крупнейший в стране и один из важнейших в мире политических, научных, промышленных и культурных центров». Городом промышленности и науки Москва оставалась вплоть до начала 1990-х гг. Основными работодателями в столице были фабрики, заводы и многочисленные НИИ.

Однако за последние годы структура занятости в Москве стала совершенно иной и отличной от структуры, складывающейся в целом по Российской Федерации (см. табл.1) [13].

По некоторым видам экономической деятельности произошли особенно существенные изменения в занятости. Выросла доля занятых по виду экономической деятельности «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования». В 2009 г. таковых было в Москве 25,22%, тогда как в среднем по России – 17,78%. Велика в Москве доля занятых в виде деятельности «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг» – 16,67%, тогда как в среднем по стране – 7,74%.

В целом по России также снижается занятость в промышленности, но значительно меньшими темпами, чем в Москве. Так, в среднем за 2009 г., доля занятых в обрабатывающих производствах составила в Москве 10,65%, а в России – 15,42%. Напротив, в столице более динамично, чем в среднем по стране, растет занятость в строительстве. В 2009 г. доля занятых по соответствующему виду экономической деятельности в Москве составила 11,82%, а России – 7,82%.

Занятость в финансовой деятельности в Москве растет, хотя не является для города преобладающей – здесь сосредоточено 4,84% занятых. Но это в разы больше общероссийского показателя, составляющего 1,63%.

Несмотря на то, что в столице сосредоточено множество органов государственной власти, показатель занятости по виду деятельности «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование» здесь меньше общероссийского.

Свертывание индустриальных звеньев экономики города и ускоренное разрастание сферы услуг и торговли не может пройти безболезненно, с точки зрения занятости. Далее проанализированы наиболее острые проблемы, возникающие вследствие дисбаланса в структуре рабочих мест в городе Москве.

Первая проблема состоит в том, что жители города Москвы имеют ограниченные возможности в выборе сферы приложения своего труда.

Данная проблема отягощается ограниченной мобильностью российских работников, обусловленной недостаточной информацией о вакансиях за пределами места проживания, высокими транспортными тарифами, жилищными и другими проблемами. Если в Европе и США человек, переезжающий из города в город с целью трудоустройства, – норма, то в России иная ситуация. По некоторым оценкам, лишь 2% населения России готовы сменить место жительства ради работы [2].

Особенно редкое явление на российском рынке труда – москвичи, переезжающие для трудоустройства в иные регионы России. Более того, по оценке корреспондентов газеты «Труд», каждый пятый житель столицы, решивший уехать работать в регионы, через три месяца возвращается назад, не сумев адаптироваться и не справившись с недовольством местных [3].

Таким образом, ограниченная структура рабочих мест в городе Москве вместе с проблемами трудовой мобильности и адаптации в других регионах страны создают москвичам препятствия в реализации принципа свободно избранной занятости.

Вторая проблема заключается в возникновении на московском рынке труда структурной безработицы, вызванной высвобождением работников, ранее занятых на производстве. Кроме того, неэффективная работа ряда промышленных предприятий города ве-

О СТРУКТУРНЫХ ПРОБЛЕМАХ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ГОРОДЕ МОСКВЕ

дет к таким негативным «предпосылкам» безработицы, как занятость в режиме неполного рабочего времени, административные отпуска по инициативе работодателя, задолженность по выплате заработной платы.

Примеров социальной напряженности, вызванной высвобождением работников или простоем на промышленных предприятиях города Москвы, достаточно, а в период кризиса стало еще больше.

Таблица 1

Структура занятости в Российской Федерации и в городе Москве по видам экономической деятельности

Вид экономической деятельности	Структура занятости в процентах к итогу			
	В Российской Федерации		В городе Москве	
	1998	2009	1998	2009
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	14,29%	9,77%	0,18%	0,30%
Рыболовство, рыбоводство	0,22%	0,21%	0,01%	0,00%
Добыча полезных ископаемых	1,83%	1,48%	0,21%	0,07%
Обрабатывающие производства	18,76%	15,42%	15,17%	10,65%
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,86%	2,82%	1,57%	1,17%
Строительство	6,97%	7,82%	12,66%	11,82%
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	13,26%	17,78%	16,41%	25,22%
Гостиницы и рестораны	1,50%	1,89%	1,72%	1,98%
Транспорт и связь	7,78%	8,01%	7,76%	6,89%
Финансовая деятельность	1,01%	1,63%	2,18%	4,84%
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	7,20%	7,74%	20,15%	16,67%
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	4,61%	5,62%	4,21%	3,46%
Образование	9,47%	8,83%	7,03%	6,56%
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,87%	7,00%	5,67%	5,40%
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,32%	3,90%	5,08%	4,99%
Деятельность домашних хозяйств	0,02%	0,08%		
Деятельность экстерриториальных организаций		0,001%		0,005%

Так, наиболее массовое введение режима неполной занятости в 2009-2010 гг. наблюдалось в таких крупных организациях, как ОАО «Завод имени И.А. Лихачева», ОАО «Тушинский машиностроительный завод», ОАО «Внуковский авиаремонтный завод», ОАО «Бескудниковский комбинат строительных материалов», ОАО МТЗ «Трансмаш», ОАО «Межрегионтрубопроводстрой» и др. [8].

Следует отметить, что с начала рыночных реформ 90-х гг. XX века и до настоящего времени удалось избежать существенного роста напряженности на московском рынке труда, поскольку процесс высвобождения работников крупных промышленных предприятий растянулся на годы. Кроме того, в середине 90-х гг. бывшие рабочие, сотрудники

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

многочисленных НИИ и КБ числились в штате своих прежних предприятий, хотя на самом деле работали в других местах [9]. Однако в современной ситуации, когда Москва только преодолела острую фазу экономического кризиса, нет оснований считать, что высвобождающиеся работники промышленных предприятий быстро трудоустроятся в новые структуры.

Третья проблема состоит в существенном сокращении занятости в области научной деятельности. По оценкам экспертов, если вытеснение производства является нормальным явлением для всех мегаполисов, то сокращение науки – ненормальная тенденция [4]. Но, если в 2000 г. в Москве было 907 организаций, выполнявших научные исследования и разработки, то в 2009 г. – уже 759 [10].

При этом для динамичного развития науки в российской столице сложились благоприятные предпосылки. Наука развивалась в Москве еще с дореволюционных времен, а сейчас в городе выполняются исследования и разработки, в том числе в области энергетики, микроэлектроники, космонавтики, в других передовых областях. По данным Департамента науки и промышленной политики города Москвы, в столице сосредоточено более трети российского научного потенциала, в том числе: 22% научных организаций, почти треть от общей численности научных работников в стране, более половины докторов наук, свыше 44% кандидатов наук. В 2009 г. доля занятых по виду деятельности «Научные исследования и разработки» в Москве была 4,09%, что все еще выше общероссийского показателя, составляющего 1,23% [13].

Развитию научных исследований может способствовать огромный образовательный потенциал, сосредоточенный в Москве. В наше время в городе действует более сотни учреждений высшего профессионального образования. При этом, согласно опросам, лишь немногим более 11% студентов столичных вузов намереваются после выпуска переехать в другой субъект Российской Федерации (хотя в Москве обучается намного больше иногородних студентов). Но реализации отмеченного потенциала препятствует сокращение числа организаций, выполняющих исследования и разработки, снижение привлекательности научного труда за счет недостаточного уровня его оплаты.

Четвертая проблема состоит в том, что в структуре московской занятости значительная доля принадлежит неформальному сектору, к которому относятся работники и владельцы незарегистрированных производственных единиц, официально не оформленные работники в зарегистрированных организациях. Именно сфера торговли и услуг, преобладающая в городе Москве, является наиболее благоприятной «почвой» для подобных форм занятости.

Наличие нелегального рынка труда в Москве обусловлено, в основном, нелегальной занятостью иностранных граждан. Высокий приток мигрантов, являющихся более «дешевой» рабочей силой, ведет к общему падению уровня оплаты труда в городе. В результате создаются предпосылки для сокращения приемлемых для москвичей рабочих мест, увеличения предлагаемых работодателями вакансий с заниженной заработной платой.

Несмотря на рассмотренные проблемы, по мнению автора статьи, структуру московской занятости нельзя оценивать однозначно, поскольку у таковой есть не только отрицательные, но очевидные положительные следствия.

Первое положительное следствие. Постепенный вывод из города крупных производственных предприятий способствует экологическому оздоровлению городской среды. Отметим, что в Москве и без промышленных предприятий достаточно источников загрязнения. Особый вред наносится автомобильным транспортом. Снижение выбросов от промышленных предприятий должно благоприятно влиять на здоровье населения Москвы, а, следовательно, и на качество рабочей силы.

Второе позитивное следствие. Региональное разделение труда, будучи неизбежным спутником современной рыночной системы хозяйствования, имеет положительный экономический эффект, обусловленный благоприятными условиями для развития того или иного производства или сферы услуг.

В Москве, в силу исполнения столичных функций, исторических и географических особенностей, сложился специфический набор факторов, приводящий к развитию госу-

О СТРУКТУРНЫХ ПРОБЛЕМАХ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ГОРОДЕ МОСКВЕ

дарственного управления, сферы торговли и услуг, в том числе финансовых. Закономерно, что Москва идет по пути всех крупнейших мегаполисов мира, где опережающими темпами растет занятость именно в обозначенных областях.

С другой стороны, размещение промышленного производства в Москве является достаточно дорогим с учетом стоимости содержания средств производства, транспортных расходов и т.д. Можно полагать, что соответствующие издержки работодатель склонен минимизировать за счет снижения заработной платы работников.

С учетом изложенного, можно сделать вывод, что грамотное разделение труда в масштабах страны могло бы способствовать снижению экономических издержек, направлению дополнительной прибыли на повышение заработной платы работников, а, следовательно, и повышению качества занятости граждан. В данном контексте, структура московской занятости позволяет оптимизировать процесс использования экономических ресурсов в общероссийском масштабе.

Третье позитивное следствие. Достаточно благоприятным представляется будущее рынка труда города Москвы, исходя из перспектив развития столицы как международного финансового центра.

У таких центров, сформированных во многих городах мира, схожие задачи – приток капитала, увеличение доходной части бюджета, рост ВВП. Данные задачи отметил Президент Российской Федерации Д.А. Медведев на совещании по вопросу формирования в России международного финансового центра: «Мы понимаем, насколько расширятся наши возможные экономические перспективы, когда начнёт действовать центр, насколько это будет полезно для развития финансового рынка страны, насколько это полезно для решения задач модернизации, технологического развития экономики, и насколько, в конечном счете, это может повлиять на качество жизни большинства наших людей» [12]. Следствием отмеченных процессов становится рост и повышение качества занятости населения.

Четвертое позитивное следствие. Структура занятости в Москве нацеливает жителей города на повышение уровня своего образования.

Данное обстоятельство обусловлено тем, что вместо промышленных предприятий, авангардом московской экономики становятся организации, оказывающие различного рода профессиональные услуги: финансовые, аудиторские, юридические, консалтинговые, рекрутинговые, риэлтерские, в области PR и др. Как показывает опыт развитых зарубежных стран, функционирование подобных организаций формирует на рынке труда спрос на рабочую силу с высоким интеллектуальным потенциалом [5]. Как следствие, структура занятости в Москве ориентирует работников на получение качественного профессионального образования, на обучение на протяжении всей трудовой жизни.

При этом развитие столицы как международного финансового центра должно сформировать на московском рынке труда устойчивый спрос на кадры экономического и юридического профиля, хотя в России устоялась убежденность о «перепроизводстве» соответствующих специалистов.

Таким образом, структура рабочих мест в Москве приводит к объективным противоречиям на рынке труда и в сфере занятости города. *С одной стороны*, в обозначенных областях возникают такие проблемы, как ограничения граждан по свободному выбору занятости, структурная безработица, неполная, неформальная и нелегальная занятость, недоиспользование научного потенциала. *С другой стороны*, происходят такие позитивные процессы, как оптимизация использования экономических ресурсов в общероссийском масштабе, повышение качества рабочих мест, повышение качества рабочей силы и развитие человеческого капитала.

Поскольку рынок труда является «производной от экономики», представляется, что в основе преодоления проблем, связанных со структурой занятости, в городе Москве должна быть грамотная экономическая политика, учитывающая интересы занятости населения. В столице основные направления такой политики на среднесрочную перспективу прорабатываются и будут формализованы в пятнадцати первоочередных государственных программах города Москвы на 2012-2016 гг. [7]. В их числе программы, реализация которых, по всей вероятности, существенно скажется на состоянии занятости в столице: «Развитие транспортной

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

системы», «Градостроительная политика», «Развитие науки и инноваций», «Развитие индустрии отдыха и туризма» и др. В рамках государственной программы «Стимулирование экономической активности» будет реализовываться подпрограмма «Развитие рынка труда и содействие занятости населения города Москвы на 2012-2016 гг.».

Формируя основные направления социально-экономического развития города Москвы на среднесрочный период, важно обеспечить максимально полное решение ранее рассмотренных проблем, связанных со структурными диспропорциями в области занятости населения. Но, как было показано выше на примере города Москвы, речь, скорее, идет о проблемах всего российского рынка труда, а не его отдельного регионального сегмента. В данной связи, важно, чтобы усилия, предпринимаемые Правительством Москвы, сопровождались федеральными мерами по оздоровлению экономики и развитию рынка труда.

Так, в целях *преодоления ограничений в выборе гражданами сферы занятости* (первой из обозначенных проблем) необходимо реализовать комплекс мероприятий, направленных на формирование общероссийского рынка труда и обеспечение высокой трудовой мобильности граждан.

Многие из таких мероприятий закреплены в разработанном Минздравсоцразвития России в проекте Основных направлений действий на рынке труда Российской Федерации на 2011-2015 гг.: совершенствование механизма оказания государственной поддержки безработным гражданам, желающим переехать с целью трудоустройства в другую местность, расширение информационной базы региональных банков вакансий и т.д.

Однако отмеченные меры недостаточны, поскольку они, в основном, направлены на формирование общероссийского рынка труда в части его регистрируемого сегмента. Кроме того, ограниченный характер имеет такая предлагаемая мера, как предоставление гражданам адресной помощи в переезде к месту трудоустройства.

Барьерами для повышения межрегиональной трудовой мобильности граждан остаются неразвитый рынок жилья, высокие транспортные тарифы. Повышению данного вида мобильности москвичей препятствуют, прежде всего, диспропорции в уровне социального развития субъектов Российской Федерации, вследствие чего, в регионах, по сравнению со столицей, меньший уровень оплаты труда, ограниченные возможности для проведения досуга и т.д. Для преодоления обозначенных проблем необходима действенная государственная политика регионального развития, направленная на создание условий для повышения конкурентоспособности региональных экономик, на выравнивание социального развития территорий, включая повышение их транспортной доступности.

В связи со второй проблемой – *структурной безработицей граждан, ранее занятых на производстве* – в рамках государственной политики особое внимание следует уделять мерам по защите занятости работников, находящихся под риском увольнения.

По оценке автора статьи, приоритетной задачей государства в области защиты занятости должна стать организация опережающего обучения увольняемых работников в целях их подготовки к возможному выходу на рынок труда. Данная мера себя хорошо зарекомендовала, начав реализовываться в период экономического кризиса в рамках дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда.

Полагаем, что обучение увольняемых работников востребованным на рынке труда профессиям и в посткризисный период будет значимо для регионов, где происходит существенное изменение структуры занятости. Это не только Москва, но и ряд городов с моноструктурной специализацией. Для придания опережающему профессиональному обучению постоянного, а не антикризисного характера, необходимо внести ряд корректив в федеральное законодательство. В частности, данную меру необходимо закрепить в Законе Российской Федерации «О занятости населения Российской Федерации» в качестве одного из направлений государственной политики занятости, финансируемого за счет средств федерального бюджета.

Учитывая значительные масштабы реструктуризации промышленности в Москве, считаем, что в городе целесообразно реализовывать и свои программы опережающего профессионального обучения, для чего необходимо внести соответствующие изменения в Закон города Москвы от 01.10.2008 № 46 «О занятости населения в городе Москве». От-

О СТРУКТУРНЫХ ПРОБЛЕМАХ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ГОРОДЕ МОСКВЕ

метим, что опережающее профессиональное обучение будет эффективно, только если государство будет знать те его перспективные направления, которые будут приводить к последующему трудоустройству обучаемых граждан. Для этого государственные программы опережающего профессионального обучения должны быть увязаны с региональными программами социально-экономического развития.

Но к помощи государства предлагается прибегать в крайних случаях, полагая, что основная ответственность за предупреждение безработицы должна быть возложена на работодателя. В данном контексте, необходимо развивать практику аутплейсмента, представляющего собой комплекс мер, предпринимаемых работодателем, в целях содействия в трудоустройстве увольняемого персонала. Такие меры могут включать: консультирование о ситуации на рынке труда, обучение навыкам поиска работы, помощь в составлении плана трудоустройства и карьеры, профессиональную ориентацию и обучение, продвижение сотрудника на рынке труда через связи организации.

В России множество кадровых агентств предлагает организацию аутплейсмента, но данная услуга еще недостаточно востребована у работодателей, сокращающих персонал. На Западе заинтересованность работодателей в программах аутплейсмента объясняется, прежде всего, возможностью сохранить позитивный имидж предприятия, избежать выплат работникам компенсации при увольнении, расходов по возможному улаживанию правовых разногласий между сторонами. Поэтому для развития в России программ аутплейсмента необходимо использовать мотивацию их потенциальных заказчиков – работодателей.

Во-первых, на государственном уровне следует проводить политику, побуждающую бизнес к социальной ответственности. В рамках такой политики необходимо стимулировать участие бизнеса в решении социальных проблем в рамках действующего законодательства, развивать систему социального партнерства.

Во-вторых, в Трудовом кодексе Российской Федерации в части, посвященной расторжению трудового договора по инициативе работодателя, целесообразно предусмотреть норму, оговаривающую возможность гарантированного трудоустройства увольняемого работника, обеспечиваемого работодателем. Представляется возможным указать в законодательстве на ситуацию, когда такое трудоустройство полностью удовлетворяет интересам работника. В таком случае, при согласии работника и профсоюзного комитета предприятия может идти речь об освобождении работодателя от выплаты этому работнику выходного пособия, которое полагается при увольнении «без трудоустройства». Безусловно, указанное предложение требует тщательной проработки в формате системы социального партнерства.

Отметим, что развитию практики аутплейсмента в Москве благоприятствует нахождение в городе значительного числа агентств, предлагающих такие программы.

В целях решения третьей проблемы – *сокращения занятости в науке* – необходима система мер по поддержке соответствующей сферы деятельности. В свете задач по модернизации экономики отечественные ученые и практики предлагают множество рецептов по развитию научных исследований в Российской Федерации. При этом предложения по поддержанию занятости в науке обосновано исходят из того факта, что основным мотивом индивидуума для закрепления на работе остается достойный уровень заработной платы. Из множества продуктивных идей по развитию в России научной деятельности автор статьи считает необходимым выделить два аспекта, отражающих общую стратегию решения данной задачи.

Первый аспект – формирование системы государственной поддержки научных исследований. Считаем, что в приоритетном порядке такую поддержку целесообразно направлять на фундаментальные исследования, поскольку таковые, в основном, не могут «зарабатывать» самостоятельно. Кроме того, в интересах государства осуществлять поддержку исследований, связанных с укреплением обороноспособности страны, а также исследований в области экономических и социальных наук, направленных на решение общегосударственных задач.

Пока в России главным источником финансирования науки остается государство. Так, в 2009 г. доля бюджетных средств в структуре затрат на исследования и

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

разработки по источникам финансирования составила более 65,0%, тогда как средства организаций предпринимательского сектора – 19,4% [11]. Но важно не сводить решение проблемы сокращения занятости в науке лишь к оказанию государственной поддержки данного вида деятельности. В условиях рыночной экономики использование научных достижений становится фактором, определяющим конкурентоспособность бизнеса. В данной связи, второй аспект развития в России научной деятельности – создание условий для усиления исследовательского и инновационного потенциала бизнеса, а также условий для формирования конкурентной среды в области научной деятельности.

Следует отметить, что Правительством Москвы реализуются достаточно масштабные программы развития науки и инноваций. Разрабатывается программа на 2012-2016 гг., в числе приоритетных направлений которой стимулирование и поддержка развития инновационных технологий и инноваций [7]. Полагаем, что поддержка занятости в науке в Москве, помимо учета отмеченных выше аспектов, должна иметь еще и некоторые особенности. Так, значительная часть научно-исследовательских организаций в городе функционирует при промышленных предприятиях. Например, в структуре одного из крупнейших предприятий России по производству авиационных двигателей ФГУП «ММПП «Салют» функционирует Научно-исследовательский институт технологии и организации производства двигателей. Существует опасность, что вывод промышленности из Москвы может привести к потере экспериментальной базы, к разрыву между наукой и практикой. Поэтому считаем, что, в целях развития научного потенциала, в Москве необходимо обеспечить сохранение и развитие инновационных видов промышленного производства.

Кроме того, следует обеспечить возможность для движения от научного результата, полученного в Москве, к промышленным технологиям, реализуемым в иных субъектах Российской Федерации. В целом, полноценное использование и развитие научно-исследовательского потенциала, сложившегося в городе Москве, должно способствовать решению значительной части задач по формированию в России высокотехнологичных производств, расширению позиций страны на мировых рынках наукоемкой продукции.

Многие из мероприятий по преодолению четвертой из рассмотренных выше проблем – *нелегальной занятости граждан* – закреплены в Основных направлениях действий на рынке труда Российской Федерации на 2011-2015 гг.: совершенствование нормативной правовой базы в сфере трудовой миграции и трудовых отношений, ликвидация излишних административных барьеров для организаций малого и среднего бизнеса, стимулирование развития различных форм гибкой занятости, повышение эффективности контроля и надзора за исполнением установленных законодательством норм в сфере регулирования рынка труда и трудовых отношений и т.д.

Отмеченные меры востребованы и в Москве. Учитывая привлекательность столицы для иностранной рабочей силы, особую актуальность здесь приобретает регулирование трудовой миграции. Но Правительство Москвы, как и все органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, обладает ограниченными полномочиями в области регулирования привлечения к трудовой деятельности иностранных работников, а функциями контроля в сфере трудовой миграции не обладает. Как следствие, при формировании миграционной политики в России недостаточно учитываются интересы столицы, хотя таковая испытывает наибольшие проблемы вследствие огромных объемов миграционных потоков. По нашему мнению, данный недостаток необходимо учесть при совершенствовании федерального миграционного законодательства. В целом, из-за наибольшей в стране нагрузки со стороны иностранных мигрантов, полагаем, что Москва должна быть приоритетным объектом государственной политики по ликвидации нелегальной занятости иностранных граждан.

Завершая анализ структуры занятости в городе Москве, отметим, что тенденции развития ситуации в данной области, по всей вероятности, и дальше будут характеризоваться преобладанием доли занятых в сфере услуг, торговли и финансовой деятельности. Но, как было показано выше, отрицательные аспекты данной тенденции могут быть минимизированы при условии проведения согласованной государственной федеральной и

О СТРУКТУРНЫХ ПРОБЛЕМАХ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ГОРОДЕ МОСКВЕ

региональной социально-экономической политики, учитывающей интересы занятости граждан.

* * *

1. 20 лет на столичном рынке труда / Департамент труда и занятости населения города Москвы. – М., 2010.

2. Бритцова Е., Зайниев А. Безработица возвращается / Труд, 2011, № 24.

3. Бритцова Е., Прямилова Я., Зайниев А. Сидите в своей Москве / Труд, 2010, № 219.

4. Игуменов В. Другая Москва // Forbes, 2008, № 2 [Электронный ресурс] URL: <http://www.forbes.ru/forbes/issue/2008-02/12703-drugaya-moskva> (дата обращения: 27.02.2010).

5. Кохно П., Кохно А. Человек в интеллектуальном производстве // Человек и труд, 2011, № 1.

6. Обследование населения по проблемам занятости – 2010 год [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_30/Main.htm (дата обращения: 06.03.11).

7. Об утверждении перечня первоочередных государственных программ города Москвы. Постановление Правительства Москвы от 02.02.2011 № 23-ПП / Тверская, 13, 2011, № 20-21.

8. Об утверждении Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда города Москвы в 2011 году. Постановление Правительства Москвы от 08.01.2011 № 27-ПП. [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

9. Пресс-выпуск ВЦИОМ № 1592 [Электронный ресурс] URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=13854> (дата обращения: 21.02.2011).

10. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2010 г. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_14p/Main.htm (дата обращения: 12.03.2010).

11. Российский статистический ежегодник – 2010 г. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_13/Main.htm (дата обращения: 06.03.2011).

12. Совещание по вопросу формирования в России международного финансового центра 4 марта 2011 года, Московская область, Горки [Электронный ресурс] URL: <http://state.kremlin.ru/council/13/news/10519> (дата обращения: 06.03.11).

13. Центральная база статистических данных» / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: <http://www.gks.ru/dbscripts/Cbsd/DBInet.cgi?pl=2223166> (дата обращения: 12.03.2010).

14. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2010: Стат.сб./Росстат. – М.: 2010.

РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ НУЖНЫ ПРОФЕССИОНАЛЫ

Подковинская И.А.

В статье рассмотрена проблема дефицита кадров в Калужской области, освещены основные направления работы по кадровому обеспечению региона.

Ключевые слова: региональный рынок труда, экономическая политика, дефицит кадров, трудовые ресурсы.

Стабилизация ситуации на рынке труда во многом обусловлена проводимой в области экономической политикой, направленной на поддержку и развитие инвестиционной деятельности. Индекс промышленного производства в 2010 г. по сравнению с 2009 г. составил 144,7%. Значительный рост промышленного производства в большей степени обеспечен увеличением производства транспортных средств и оборудования электрических машин и электрооборудования. Высокая положительная динамика индекса промышленного производства также поддерживается металлургическим производством и производством готовых металлических изделий.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

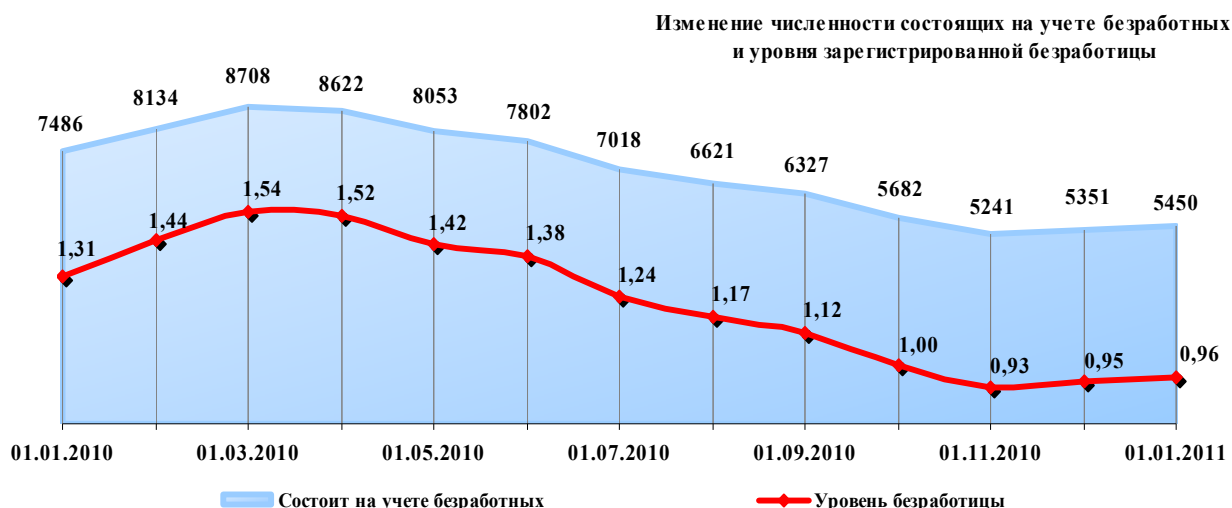


Рис. 1.

Калужская область уверенно вступила на путь активизации инвестиционных процессов. За период с 2006 по 2010 гг. с инвесторами было заключено 71 соглашение, в т.ч. в 2010 г. – 28. Общий объем инвестиций по заключенным соглашениям составил 218,8 млрд рублей, осуществлено капитальных вложений на 83 млрд рублей. Количество рабочих мест, предполагаемых к созданию в рамках соглашений – 22,1 тыс., в т.ч. 4,6 тыс. – по соглашениям, заключенным в 2010 г. Количество уже созданных рабочих мест – 9,2 тыс., в т.ч. за 2010 г. – 4,9 тыс. За период с 2006 по 2010 гг. открыто 33 предприятия, из них в 2010 г. – 14. В I квартале 2011 г. планируется открытие еще двух предприятий.

Решение о строительстве и размещении своих предприятий на калужской земле приняли известные зарубежные фирмы Самсунг, Нестле, Крафтвэй, Л'Ореаль, Джон Дир, Лафарж, Лотте, Джeneral Электрик и др. Благодаря появлению у нас автогигантов Фольксваген, Вольво, Пежо-Ситроен, Мицубиси обеспечены передовые позиции Калужской области в автомобилестроительной отрасли России. Отражением нового подхода к инвестиционному развитию региона стало создание кластеров, технопарков, бизнес-инкубаторов.

Помимо автокластера идет создание кластера фармацевтики и биотехнологий. Его основой станет создание предприятий, занимающихся разработкой научных идей и внедрением новых технологий. В Обнинске уже несколько лет успешно работает сербская компания «Хемофарм», ряд профильных инновационных компаний наукограда производят биологически активные добавки, субстанций и готовые лекарственные формы. В 2010 г. подписаны инвестиционные соглашения с крупными фармацевтическими компаниями «Берлин-Хеми АГ» (Италия), «Ново Нордиск» (Дания), «Ниармедик Плюс» (Россия) на строительство в области предприятий по производству фармпрепаратов.

В аграрном секторе взят курс на ускоренное развитие молочного и мясного животноводства. Наиболее интересный проект реализует ООО «Центр генетики «Ангус» муниципального района «Бабынинский район». Здесь планируется создание современного высокотехнологического комплекса по разведению племенного крупнорогатого скота абердин-ангусской породы мясного направления американской селекции, не имеющего аналогов в России. Стоимость проекта – более млрд рублей. К 2012 г. предусматривается создание племенного хозяйства с численностью 15 тыс. голов. Центр уже включен в государственный племенной регистр Минсельхоза РФ. Наряду с традиционными направлениями агробизнеса получили развитие и новые – коневодство и производство кумыса, выращивание маралов для производства пантов. В Износковском районе работает современный осетровый комплекс, проектная мощность которого составляет 16 тонн икры и 50 тонн рыбы в год.

Туризм – еще одна перспективная для области с экономической точки зрения отрасль. Она из наших главных задач – создание условий для развития туристско-

рекреационного комплекса региона как высокорентабельного бизнеса – источника пополнения бюджетов всех уровней.

Сравнительно недавно была утверждена долгосрочная программа «Развитие внутреннего и въездного туризма на территории Калужской области на 2011-2016 г.», основной целью которой является увеличение в нашу область туристского потока. По предварительным оценкам в 2010 г. он составит более 713 тыс. человек и увеличится к уровню прошлого года более чем на 12%.



Рис. 2.

Наряду с этим идет активное привлечение инвесторов в пищевую и перерабатывающую промышленность, строительную индустрию, производство наукоемкой продукции и другие.

В рамках инвестиционных проектов общее количество новых рабочих мест через три года составит 17 тыс. Кроме того, для участия в реализации строительной фазы потребуется около 13 тыс. рабочих строительных специальностей.

Динамичное развитие области обнажило проблему нехватки квалифицированных кадров. В предвидении этой проблемы руководством области при передаче федеральных полномочий в области содействия занятости населения на региональный уровень было принято решение об объединении органов службы занятости населения с органами по труду и придании новому областному министерству функции координации кадровой политики.

Политика занятости в области выстраивается в соответствии с рассчитанной на трехлетний период Программой содействия занятости населения; большое место в ней отводится активным мерам. В основном Программа финансируется за счет субвенций из федерального бюджета. Вместе с тем по таким направлениям временной занятости, как общественные работы, трудоустройство лиц, испытывающих трудности в поиске работы, и подростков (в свободное от учебы время), средства выделяются из областного и местных бюджетов. В 2011 г. их объем составил 14,6 млн руб., что на 60% больше, чем в прошлом году. Кроме того, за счет средств областного бюджета на базе ЦЗН г. Калуги создан отдел по трудовой миграции. На это выделено 1,57 млн руб.

Для решения проблемы дефицита кадров в Калужской области, первой среди регионов, была разработана Стратегия развития трудовых ресурсов до 2020 г., которая включает комплекс мер по формированию системы обеспечения региона кадрами.

Среди ключевых проблем в стратегии выделены демографическая, жилищная, отток кадров в другие регионы (в частности – в Москву), а также невостребованность на региональном рынке труда профессий, в массовом порядке приобретаемых молодежью. Стратегией предусмотрены меры, реализация которых позволит в корне изменить сложившуюся ситуацию.

Основные направления работы по кадровому обеспечению региона – это профориентационная работа, целевая подготовка кадров, возвращение молодежи в экономику региона и привлечение дополнительных трудовых ресурсов. Задачи более сложные и тре-

бующие времени для эффективной реализации – это развитие социальной инфраструктуры региона, обеспечение жильем, материальная поддержка молодых специалистов. В случае эффективной работы по всем указанным направлениям мы сможем достигнуть оптимального баланса спроса и предложения на рынке труда.

Основой определения востребованных профессий является прогноз потребности региона в трудовых ресурсах, который формируется министерством ежегодно на ближайшие 5 лет.

**Структура потребности в кадрах по
уровням профессионального образования**

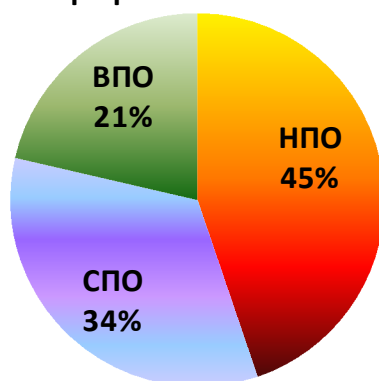


Рис. 3.

В структуре потребности в кадрах наибольшая доля (45%) приходится на специалистов с начальным профессиональным образованием, в числе которых значительный удельный вес составляют рабочие для развивающихся отраслей промышленности, строительства, сельского хозяйства, младший медицинский персонал и подсобные рабочие. Потребность в специалистах с высшим образованием – 21%. В числе востребованных профессий и специальностей особую группу составляют вакансии для работников бюджетной сферы и сельского хозяйства. Регион остро нуждается в инженерных кадрах различных специализаций. Например, прогноз потребности инженеров-конструкторов ОАО «Калужский турбинный завод» на 2011-2015 гг. – 150 чел., а инженеров - технологов – 75 чел. Всего же по области потребуется около 3 тыс. инженеров различной специализации.

Приоритетным направлением кадровой политики на сегодняшний день является профессиональная ориентация школьников, студентов и молодежи на профессии, востребованные на рынке труда.

В 2010 г. были организованы и проведены две областные профориентационные акции «Выпускник 2010 года» и «Выпускник 2011 года», участниками которых стали учащиеся 9-11 классов всех школ области. В течение недели во всех муниципальных образованиях области для школьников проводились встречи с представителями администраций городов и районов, ветеранами и передовиками производства, творческие конкурсы профориентационной направленности. Новой формой работы в рамках акции стало путешествие школьников по двадцати одному тематическому профильному маршруту, которые включали посещение учреждений профессионального образования и предприятий, работающих по направлениям, востребованным на региональном рынке труда: инженерно-техническому, строительному, аграрному, медицинскому и др.

В течение прошлого года систематически проводились профориентационные мероприятия с использованием мобильных передвижных центров занятости населения. Такие мероприятия прошли практически во всех населенных пунктах, где есть незанятое население, что позволило в короткие сроки решить проблему обеспечения кадрами завода «Фольксваген» (на начало 2010 г. количество работников составляла 2553 чел., на конец года их количество увеличилось до 4307 чел.).

Проводится целенаправленная работа в средствах массовой информации по популяризации профессий, пользующихся спросом на региональном рынке труда. Помимо традиционно издаваемых рекламных плакатов, буклетов, в этом году организованы съемки цикла те-

телепередач «Работай на родине» и видеосюжетов к профориентационной программе «Я – профи». В центрах занятости населения для выпускников общеобразовательных школ систематически организуются ярмарки учебных мест. Участники ярмарок получают информационные буклеты и листовки («Школьнику о рынке образовательных услуг», «Я и профессия», «Молодежный рынок труда» и т.д.). В этом году впервые в рамках профориентационной акции прошло родительское собрание в режиме видеоконференцсвязи с районами. Родителям рассказали о перспективах развития области, региональном рынке труда, значении правильного выбора профессии, преимуществах целевой подготовки.

В системе начального и среднего профессионального образования началась реорганизация и интеграция образовательных учреждений. На базе профучилищ создаются учреждения среднего профессионального образования индустриально-технической и индустриально-педагогической направленности.

В последнее время большое внимание уделяется созданию высокотехнологичных центров подготовки кадров для ведущих отраслей экономики региона, подобных созданному Центру подготовки и переподготовки кадров для автомобильной промышленности. Данный ресурсный центр уже используется для подготовки кадров для заводов Фольксваген Групп Рус, Пежо Ситроен Мицубиси Автомобили Рус, Вольво Восток, производителей автокомпонентов. На сегодняшний день в центре обучено около 4 тыс. человек для завода «Фольксваген Групп Рус».

В связи с необходимостью развития фармацевтического кластера в Калужской области создается Государственное автономное учреждение «Центр подготовки кадров для фармацевтической промышленности». В центре будет осуществляться подготовка квалифицированных специалистов с учётом требований современного фармацевтического производства, а также повышение квалификации специалистов, работающих в данной отрасли.

Реорганизация дает возможность создать условия для непрерывного многоуровневого обучения в одном образовательном учреждении.

За последние два года в реорганизованных учреждениях было открыто обучение по 11 новым перспективным специальностям и профессиям (сервис на транспорте, техническая эксплуатация автотранспорта, наладка оборудования в механообработке и т.д.). Параллельно образовательные учреждения перестали готовить или сократили объем подготовки по профессиям, невостребованным на рынке труда.

В системе высшего профессионального образования расширяется число специальностей с учетом перспектив развития региона. В некоторых случаях происходит замена действующих направлений подготовки специалистов, не востребованных на рынке труда Калужской области.

Одним из результатов модернизации высшего профессионального образования явилось открытие курсов обучения новым специальностям в уже существующих вузах области: «Лечебное дело», «Биоинженерия и биоинформатика» в обнинском институте атомной энергетики. На базе филиала МГТУ им. Н.Э. Баумана открыты специальности «Энергомашиностроение», «Автоматизация и управление», проходят лицензирование специальности «Автомобиле- и тракторостроение», «Управление и информатика в технических системах».

В регионе открываются филиалы вузов для подготовки специалистов по актуальным направлениям (например, Брянского государственного технического университета в г. Людинове, осуществляющего подготовку кадров по техническим специальностям для предприятий машиностроительной отрасли).

Между администрацией области и МГТУ «МАМИ» подписано соглашение о сотрудничестве в организации подготовки специалистов для развивающейся в регионе автомобильной отрасли. В частности, предусмотрены организация целевого обучения и, в перспективе, открытие в Калуге филиала Московского государственного технического университета «МАМИ». Рассматривается вопрос и об открытии филиала Московского автомобильно-дорожного института.

Эффективной системе подготовки кадров для региона способствует создание на базе ведущих вузов и предприятий области девяти совместных учебно-научных лабораторий: «Ядерная и реакторная физика», «Оборудование и эксплуатация ядерно-энергетических установок», «Перспективные ядерно-энергетические установки и технологии», «Физико-

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

химические проблемы экологии», «Физика конденсированных сред», «Физика ионных пучков и пучковые технологии», «Методы и системы прямого преобразования энергии», «Радиохимия и физико-химические процессы в ядерной энергетике», «Прикладная математика».

С целью активного привлечения кадров на вновь открываемые предприятия области принята программа «Жилье для профессионалов».

Она предусматривает поддержку строительства жилья для специалистов инвестиционных предприятий и помощь в приобретении жилья работающим в промышленных парках. Область берет на себя обеспечение необходимой инженерной инфраструктурой выбранных земельных участков, тем самым стимулируя жилищное строительство и снижая стоимость квадратных метров.

Помощь в приобретении жилья для специалистов, работающих в промышленных парках, предусматривает субсидирование из областных средств части первоначального взноса по ипотечному кредиту. Обязательным условием станет то, что предприятие также будет компенсировать работнику часть процентов по ипотеке. Для компаний такой подход должен быть выгоден, ведь они тем самым закрепляют у себя специалистов, а те имеют возможность значительно сэкономить на ипотечном кредите.

Программа «Жилье для профессионалов» стартует с 2011 г. До 2014 г. планируется построить около 100 тыс. кв.м. жилья, а более тыс. семей оказать помощь в приобретении жилья.

Строительство жилья, дорог, газификация и благоустройство населенных пунктов, укрепление социальной сферы, развитие культурной среды занимают не меньшее внимание областной власти, чем экономические вопросы. Это важные составляющие среды проживания наших жителей и тех, кто приезжает к нам трудиться. Неслучайно Калужскую область в качестве постоянного места жительства часто выбирают наши соотечественники из ближнего и дальнего зарубежья.

Системная работа, проводимая в регионе, позволила переломить негативную тенденцию оттока кадров в Москву. Если в 2009 г. около 60 тыс. калужан работали за пределами области, в текущем году таких осталось около 30 тыс. Кроме того, в ходе проведенного Общественной палатой Калужской области опроса было выявлено, что 78% молодых калужан связывают свою карьеру с Калужской областью.

Сознавая необходимость притока в экономику региона молодых и перспективных кадров, область не оставляет без внимания студентов-калужан, обучающихся в вузах близлежащих областей. Новой формой работы стали дни Калужской области, в рамках которых осуществляются выезды в вузы соседних регионов. Только в 2010 г. состоялось более 20-ти встреч со студентами, обучающимися в Брянской, Орловской, Смоленской, Тульской, Костромской и других областях. Эффективность этой работы подтверждает тот факт, что за год в область приехало более 600 молодых специалистов (в 2009 г. – около 450-ти).

Для возвращения в регион калужан, работающих за пределами области, на федеральном портале в сети Интернет «Работа в России» систематически обновляется информация о вакансиях на предприятиях области.

Информация о ситуации на региональном рынке труда, востребованных вакансиях и основных направлениях реализации кадровой политики размещается и актуализируется на интернет-портале органов власти Калужской области, в разделе министерства труда, занятости и кадровой политики области.

Всей своей ежедневной работой мы стремимся к укреплению репутации области как региона со стабильной политической ситуацией, планомерно развивающейся экономикой, растущей инвестиционной привлекательностью и крепнущей социальной защитой.

* * *

1. Постановление правительства Калужской области от 25 августа 2010 г. № 341. Об утверждении долгосрочной целевой программы «развитие внутреннего и въездного туризма на территории Калужской области на 2011-2016 годы».

2. Постановление правительства Калужской области от 9 сентября 2010 г. № 359. Об утверждении долгосрочной целевой программы «содействие занятости населения Калужской области на 2011-2013 годы».

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ БЕЛГОРОДСКОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ПРОВЕРЕНА ВРЕМЕНЕМ

Полевой И.Н.

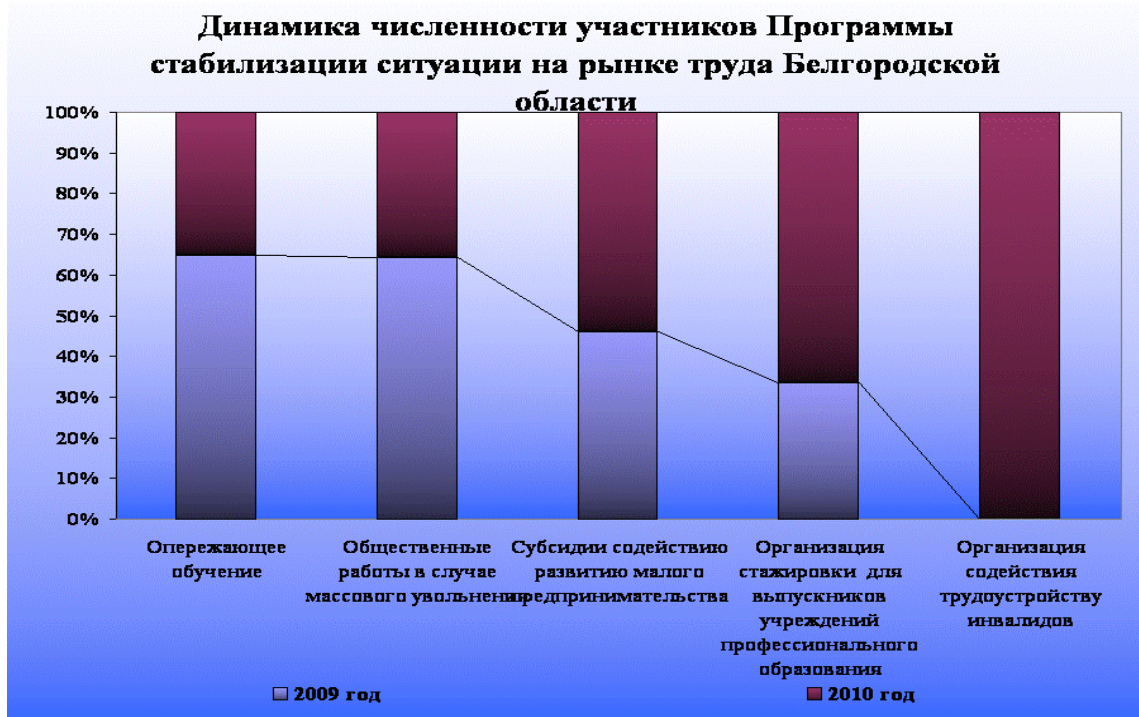
В статье подведены итоги двадцатилетней работы службы занятости населения Белгородской области. Оценена эффективность мероприятий Программы по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2009-2010 гг. В качестве мероприятий по снижению напряженности на рынке труда были выбраны общественные работы, стажировка выпускников, опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения, содействие безработным в организации собственного дела. Проанализирована работа созданных межрайонных информационно-консультационных центров и многофункциональных центров.

Ключевые слова: государственное регулирование социально-трудовых отношений, рынок труда, содействие занятости населения, безработица, государственные услуги в сфере занятости населения.

Управление по труду и занятости населения Белгородской области является органом исполнительной власти, обеспечивающим проведение на территории региона единой государственной политики в сфере труда, трудовых и иных связанных с ними отношений и осуществляющим переданные полномочия в сфере содействия занятости населения.

Вступление в действие 19 апреля 1991 г. Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» определило правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

За 20 лет существования службы занятости в Белгородской области численность граждан, ежегодно обращающихся за содействием в трудоустройстве, увеличилась почти в 4 раза – с 13,5 тыс. человек в 1991 г. до 52,1 тыс. человек в 2010 г. и за весь период составила 975,1 тыс. человек.



СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

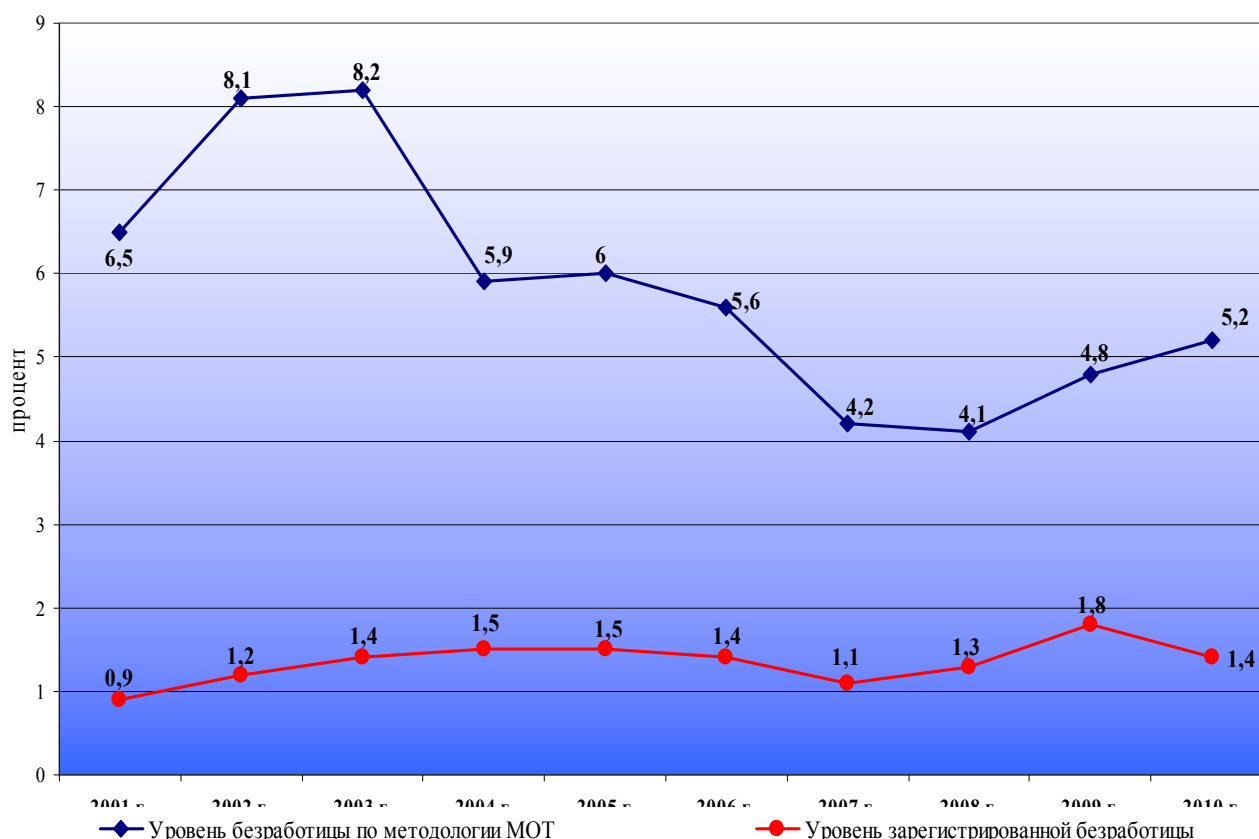
Ежегодно от 4 до 4,5 тыс. работодателей заявляли в службу занятости сведения о потребности в работниках для замещения 70-75 тыс. новых или имеющихся вакансий. Это способствовало тому, что за 20 лет при содействии службы занятости 658,1 тыс. граждан (67,5% обратившихся по указанному вопросу) смогли найти подходящее место работы.

Статус безработного за период с 1991 по 2010 гг. в Белгородской области получили 337,7 тыс. человек, 34,6% от числа граждан, обратившихся в службу занятости за этот период в поисках подходящей работы и не нашедших сразу подходящего рабочего места. Число граждан, имеющих статус безработного по состоянию на конец года, увеличилось с 170 человек в декабре 1991 г. до 11308 человек в декабре 2010 г.

Возрастающая роль службы занятости в решении основных вопросов регулирования ситуации на рынке труда заставляет искать новые направления ее деятельности, расширять и модернизировать оказываемые гражданам услуги.

Начиная с 1992 г., на территории Белгородской области разрабатывается и успешно реализуется Программа содействия занятости населения области, целью которой является обеспечение государственных гарантий в сфере занятости населения, предусмотренных Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»; развитие взаимодействия с работодателями по вопросам эффективной занятости населения; осуществление основных мероприятий, способствующих созданию условий для поддержания оптимального уровня безработицы и социальной поддержки безработных граждан.

Динамика уровня безработицы на территории Белгородской области



Участниками активных мероприятий Программы с 2001 по 2010 гг. стали почти 570 тыс. человек, из них 27,4 тыс. человек приняли участие в общественных работах; 133,5 тыс. несовершеннолетних граждан были временно трудоустроены в летний период; были организованы 1065 ярмарок вакансий и учебных рабочих мест (их участниками стали более 179 тыс. человек); содействие самозанятости получили 4,7 тыс. человек; было орга-

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ БЕЛГОРОДСКОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРОВЕРЕНА ВРЕМЕНЕМ

низовано временное трудоустройство 6,2 тыс. граждан, испытывающих трудности в поиске работы; 31,1 тыс. граждан получили новую профессию (специальность) или прошли переквалификацию по имеющейся; социальную адаптацию на рынке труда при содействии службы занятости получили почти 14 тыс. человек; организована профессиональная ориентация 350,6 тыс. человек.

Постановлением Правительства Белгородской области от 6 августа 2007 г. № 179-пп «О мероприятиях по созданию новых рабочих мест в Белгородской области на период 2007-2011 гг.» предусмотрено повышение уровня и изменение структуры занятости населения на основе создания новых рабочих мест, формирования благоприятных условий для развития деловой активности граждан, роли и ответственности участников социально-трудовых отношений.

В целях содействия трудоустройству граждан и обеспечения их наиболее полной информацией об имеющихся свободных рабочих местах и вакантных должностях, а также профессиях, пользующихся спросом на рынке труда городскими и районными центрами занятости, активно используется наиболее эффективная форма сотрудничества с работодателями – ярмарки вакансий. Ярмарки вакансий, ориентированные на определенную категорию граждан или вид деятельности (мини-ярмарки), являются максимально результативными. На таких ярмарках осуществляется не только собеседование о возможности трудоустройства, но и формируется кадровый резерв предприятий. На организацию и проведение мини-ярмарок не требуется значительных финансовых затрат, а эффективность их высока. Поэтому мини-ярмарки являются наиболее перспективными и востребованными мероприятиями Программы содействия занятости населения. Так, практически половину ярмарок, проведенных в 2010 г., составили мини-ярмарки. По своей инициативе, некоторые предприятия области организовали ярмарки непосредственно на своих территориях или в центрах занятости населения. На них были приглашены безработные и ищущие работу граждане, для которых работа по предложенным вакансиям считалась подходящей.

Современный рынок труда диктует жесткие условия при отборе специалистов на существующие вакансии, в частности, ненормированный рабочий день, вредные или опасные условия труда. Поэтому особое внимание специалисты службы занятости уделяют гражданам, нуждающимся в социальной защите и/или испытывающим трудности в поиске работы. В области действует ряд постановлений, способствующих повышению уровня трудоустройства этой категории граждан.

В соответствии с областной комплексной программой улучшения демографической ситуации в Белгородской области на 2011-2012 гг. в целях содействия трудоустройству женщин (незанятых беременных женщин и женщин, воспитывающих малолетних детей), сохранения их трудовой мотивации, повышения конкурентоспособности на рынке труда Управление по труду и занятости населения проводит совершенствование системы профессиональной ориентации, профессионального обучения.

Для обеспечения дополнительных гарантий занятости инвалидов принят Закон Белгородской области от 25 ноября 2008 г. № 244 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области», в соответствии с которым на 624 предприятиях области всех форм собственности установлена квота в количестве 5,5 тыс. рабочих мест. На сегодняшний день на данных предприятиях работает более 8 тыс. граждан с ограниченной трудоспособностью.

При выборе форм и методов профориентационной работы с безработными и незанятыми гражданами учитываются их мотивация к трудовой деятельности, длительность пребывания без работы, образовательный и квалификационный уровни, категория защищенности. Активно ведется работа по профессиональной ориентации учащихся выпускных классов общеобразовательных школ, проводятся ярмарки вакансий рабочих и учебных мест.

Сегодня профессиональное обучение, переобучение или повышение квалификации безработных граждан в области проводится по 113 профессиям и специальностям на базе начального, среднего и высшего профессионального образования (66,4%), учебно-

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

курсовой сети (20,6%), автошкол, предприятий и негосударственных образовательных структур (13,0%). После завершения обучения на постоянное или временное рабочее место трудоустраиваются более 50% безработных.

В рамках психологического просвещения проводится цикл занятий с безработными гражданами по следующей тематике: «Адаптация на новом рабочем месте», «Правила бесконфликтного общения», «Управление стрессом», «Собеседование с работодателем». На подобных встречах клиенты службы занятости не только получают исчерпывающую информацию по заявленным вопросам, но и активно включаются в обсуждение, отстаивают свою точку зрения на проблему.

Одной из наиболее эффективных форм работы при оказании государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан является социально-психологический тренинг, который направлен на обучение определенным социально-психологическим знаниям, развитие коммуникативных способностей, рефлексивных навыков и умения адекватно воспринимать себя и окружающую обстановку. В процессе социально-психологического тренинга применяются различные методические приемы: психологическая разминка, дискуссия, ролевая и деловая игра, невербальные упражнения и др.

Вся деятельность Управления по труду и занятости населения Белгородской области сопровождается широким информированием населения, в том числе об осуществлении на территории городских округов и муниципальных районов мер государственной поддержки, состоянии регионального рынка труда, наиболее востребованных профессиях, спросе и предложении на рабочую силу, организации обучения и переобучения безработных граждан и т.д.

Для обеспечения принципа приоритетного использования национальных трудовых ресурсов и замещения гражданами Российской Федерации рабочих мест, заявленных для привлечения иностранных граждан, органами службы занятости населения проводится работа по информированию безработных и ищущих работу граждан о вакансиях, поступивших от работодателей в результате формирования потребности в иностранной рабочей силе на предстоящий год.

В городских округах и муниципальных районах области оборудованы информационные стенды, на которых содержится информация о предоставлении государственных услуг в сфере занятости, о положении на рынке труда и т.д.

Информационные киоски, установленные в ГУ «Центр занятости населения» городов и районов области, повлияли на повышение качества государственной услуги – граждане получили дополнительную возможность вести самостоятельный поиск подходящих вакансий, а также найти ответы на вопросы с помощью законодательства о занятости населения.

Для наиболее компетентного разъяснения основных аспектов деятельности управления по реализации государственной политики в сфере занятости осуществляется ежемесячный выпуск информационного бюллетеня Управления «Ориентир». На страницах газеты по конкретным направлениям даются квалифицированные разъяснения специалистов областной службы занятости населения, а также публикации представителей различных структур, имеющих непосредственное отношение к конкретным направлениям деятельности службы занятости населения.

На интернет-сайт Управления по труду и занятости населения Белгородской области обеспечен свободный доступ граждан, где каждый посетитель может найти интересующую его информацию: интернет-приёмная начальника управления, форум, новостная лента, информация СМИ о деятельности управления, видео и другие информационные материалы.

Широкая информационная сеть развернута региональной службой занятости в сотрудничестве с ОАУ «Телевизионная и радиовещательная компания «Мир Белогорья»: организованы телевизионные трансляции, радиовещания, публикации в периодических печатных изданиях СМИ.

Нельзя не отметить, что мировой финансово-экономический кризис оказал негативное воздействие на экономику области и обострил ситуацию на рынке труда. Начиная

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ БЕЛГОРОДСКОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРОВЕРЕНА ВРЕМЕНЕМ

с октября 2008 г., служба занятости населения Белгородской области столкнулась с изменениями на рынке труда, которые сопровождались ростом безработицы, высвобождением работников, увеличением неполной занятости. Достаточно сказать, что численность официально зарегистрированных безработных увеличилась более чем в 2 раза. Правительство Российской Федерации своевременно приняло решение о предоставлении субсидий субъектам Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на ранке труда.

Также в Белгородской области был разработан план антикризисных мероприятий, создан координационный совет под руководством губернатора, на котором еженедельно анализировалась ситуация на рынке труда Белгородской области.

12 января 2009 г. постановлением Правительства Белгородской области № 1-пп была утверждена Программа по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2009 г.

На финансирование Программы в 2009 г. было направлено 846,6 млн рублей, в том числе из федерального бюджета – 804,26 млн рублей, областного бюджета – 42,34 млн рублей.

В соответствии с Программой в области были проведены общественные работы, организована стажировка выпускников, опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения, оказано содействие безработным в организации собственного дела. Всего в мероприятиях Программы приняли участие более 1000 предприятий, на которых задействованы свыше 49 тыс. человек, из них более половины – это работники предприятий строительной сферы, дорожного хозяйства, обрабатывающих производств.

Аналогичная Программа с общим бюджетом 692,47 млн рублей была реализована в 2010 г., в ней приняло участие свыше 1100 предприятий и организаций области и 36815 граждан.

Прямым результатом выполнения антикризисных Программ стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области явилось снижение численности безработных, зарегистрированных в службе занятости Белгородской области, улучшение показателей неполной занятости, а именно – уменьшение числа предприятий, находящихся в кризисной ситуации. Следует отметить, что за весь период реализации дополнительных мероприятий по стабилизации рынка труда в регионе 455 предприятий и организаций различных форм собственности оказались в кризисной ситуации. Работники таких организаций участвовали в общественных работах и, как результат, 346 предприятий успешно преодолели трудности с неполной занятостью работников и в настоящий момент работают в обычном режиме.

Участниками общественных работ за два года благоустроены сельские поселения: парки, кладбища; расчищены свалки, колодцы, родники; демонтированы ветхие строения; проведены работы по укладке тротуарной плитки вдоль дорог с интенсивным движением.

Организация общественных работ позволила снизить социальную напряженность в первую очередь в сельской местности, доля граждан, проживающих в сёлах, в общем числе участников составила 37,3%. Также нам удалось сохранить трудовые коллективы дорожных, строительных предприятий. Вместе с тем, основным направлением дополнительных мероприятий стало оказание содействия безработным гражданам в организации собственного дела. Работа в этом направлении проводилась в тесном сотрудничестве с органами местного самоуправления, областным фондом поддержки малого предпринимательства. Важно, что в Белгородской области наряду с развитием индустриального сельскохозяйственного производства обеспечиваются условия для поддержки и развития малых форм хозяйствования. Создана инфраструктура, обслуживающая производство, переработку и сбыт продукции. Все это происходит благодаря реализации областной целевой программы «Семейные фермы Белогорья», участниками которой являются безработные граждане, получившие субсидии на организацию собственного дела: по откорму КРС, овцеводству, кролиководству, птицеводству, мелкотоварному молочному животноводству, овощеводству.

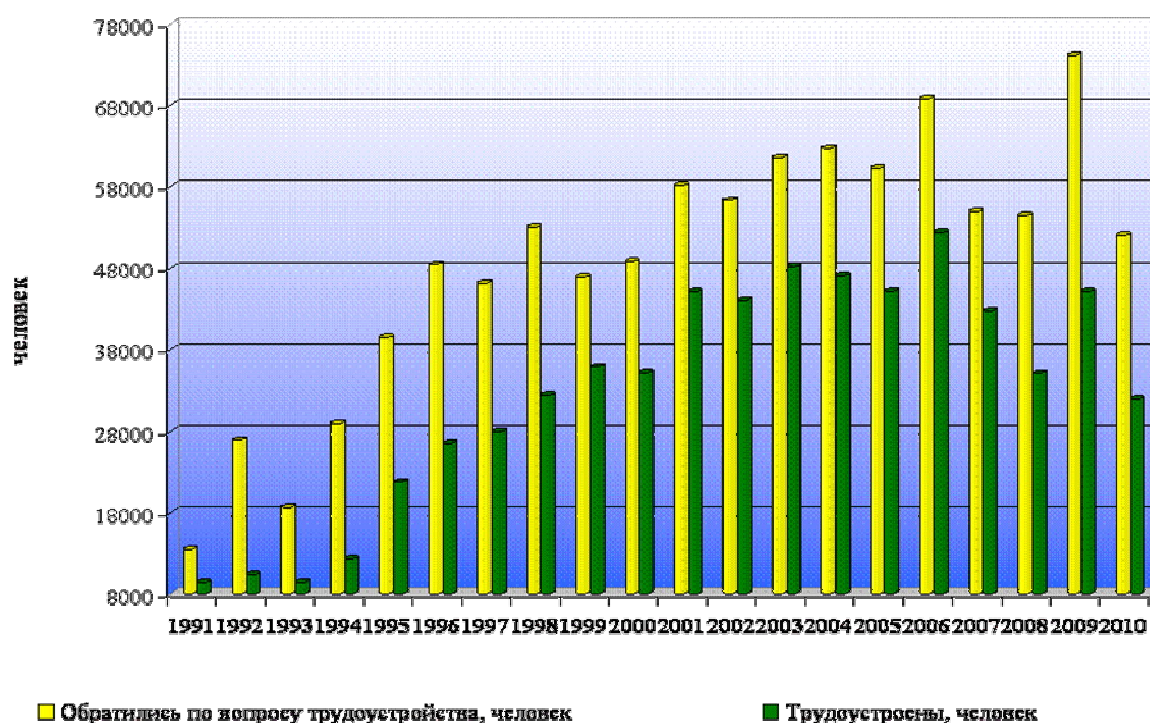
Поэтому особое внимание уделяется созданию условий для развития предпринимательства на селе, как важного фактора, обеспечивающего занятость населения, укреп-

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

ление крестьянских подворий, фермерских хозяйств. Условия, появившиеся в результате реализации Программы стабилизации на рынке труда Белгородской области в 2009 и 2010 гг., создали благоприятную обстановку для осуществления масштабной работы по оказанию содействия безработным гражданам в организации собственного дела.

За два года при содействии службы занятости число предпринимателей в области увеличилось на 6618 человек. Они обеспечили работой не только себя, но и членов своих семей. В настоящее время бывшие безработные организовали дополнительные рабочие места, на которые трудоустроили 575 безработных граждан по направлениям центров занятости. Следует отметить, что абсолютное большинство безработных, решивших заняться предпринимательством в 2009-2010 гг., продолжают работать и приносить пользу обществу и сегодня.

Динамика численности граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения Белгородской области и трудоустроенных при ее содействии



В 2011 г. реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на региональном рынке труда продолжается, 20 декабря 2010 г. постановлением Правительства Белгородской области утверждена Программа стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2011 г. Бюджет Программы составляет 302,3 млн рублей.

На сегодняшний день, учитывая ситуацию в экономике, Правительство Российской Федерации изменило и расширило комплекс дополнительных мероприятий по стабилизации рынка труда. В частности, появились новые формы содействию занятости населения: опережающее обучение для работников предприятий и организаций производственной сферы, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства в соответствии с инвестиционными проектами, женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда, с перспективой их вывода с вредного производства. Кроме того, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и планирующие возвращение к трудовой деятельности, получили возможность пройти профессиональное обучение до выхода на работу.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ БЕЛГОРОДСКОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРОВЕРЕНА ВРЕМЕНЕМ

Также служба занятости населения в рамках Программы стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2011 г. окажет содействие в переподготовке врачей в соответствии с программой модернизации здравоохранения области на 2011 г.

По-прежнему самыми востребованными мероприятиями на рынке труда в нынешнем году будут являться стажировка выпускников учреждений профессионального образования и самозанятость безработных граждан.

Служба занятости населения Белгородской области постоянно совершенствует формы и методы предоставления государственных услуг. В апреле 2008 года на территории Белгородской области были образованы межрайонные информационно-консультационные центры (МИКЦ) на базе трёх центров занятости городов Белгорода, Губкина, Старый Оскол. Основные задачи, которые стоят перед МИКЦ, – осуществление поддержки, взаимодействия и координации деятельности центров занятости с целью повышения качества предоставляемых услуг, разработка единых подходов, согласованности стратегии и методов работы центров занятости, практическое обучение новым технологиям работы.

С февраля 2010 г. в Белгородской области начали функционировать мобильные центры занятости населения, которые были задействованы во время проведения ярмарок вакансий, ученических и рабочих мест, а также мероприятий по информированию населения о ситуации на рынке труда Белгородской области. Благодаря их работе 14814 белгородцев смогли получить 17147 государственных услуг непосредственно по месту жительства.

Следует отметить, что мобильные центры занятости у населения пользуются популярностью, о чём свидетельствует постоянно растущее количество обращающихся граждан. Так, только в первом квартале 2011 г. услугами мобильных центров воспользовались 9345 жителей Белгородской области, которые получили 10662 услуги, в числе которых: 8690 услуг оказано по подбору вариантов подходящей работы, 1756 – по информированию о положении на рынке труда.

Помимо мобильных центров занятости, предоставление государственных услуг жителям городов и районов области предусмотрено и в многофункциональных центрах. Создание МФЦ является одним из ключевых элементов административной реформы в Российской Федерации и модернизации системы государственного управления.

С февраля 2010 г. государственные учреждения «Центр занятости населения» города Белгорода и Белгородского района» на базе МФЦ приступили к оказанию государственных услуг. В 2010 г. в МФЦ по вопросам поиска подходящей работы обратилось 22111 жителей города Белгорода и Белгородского района, которым было оказано 25401 государственных услуг в сфере занятости.

В 2011 г. начали свою деятельность на базе МФЦ центры занятости населения Грайворонского и Корочанского районов, а Яковлевский центр занятости населения оказывает услуги землякам в рамках МФЦ уже на протяжении нескольких лет. Основная задача центров занятости в работе на базе МФЦ – оперативное, комплексное и качественное оказание государственных услуг жителям областного центра и районов Белгородской области.

Следует отметить, что число обращающихся граждан в МФЦ постоянно растёт. Так, за первый квартал 2011 г. количество обратившихся граждан составило 12328 человек, которым было предоставлено 13525 государственных услуг по содействию в поиске подходящей работы, информированию о положении на рынке труда, оказанию профконсультационных и других видов государственных услуг.

Благодаря работе МФЦ и мобильных центров занятости жители городов и районов области теперь имеют возможность получать государственные услуги в наиболее доступном для них месте, при этом государственные услуги предоставляются в полном объёме, без нарушения требований и процедур их предоставления.

Проведение такой масштабной и социально-значимой работы по регулированию рынка труда не может осуществляться без профессионализма и компетентности сотрудников службы занятости. Сегодня в службе занятости населения Белгородской области трудится 381 человек – это специалисты, которые по-настоящему знают свое дело и видят предназначение в служении людям.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Именно благодаря неравнодушным людям, работающим в сфере занятости, региональная служба занятости способна решать непростые задачи по поддержке и повышению мотивации к трудовой деятельности незанятого населения.

Внимательный и индивидуальный подход к каждому обратившемуся в службу занятости позволяет эффективно реализовывать все предпринимаемые меры, направленные на сохранение социальной стабильности в Белгородской области.

Дальнейшее осуществление основных приоритетов государственной политики в сфере занятости населения области, реализация мероприятий программы содействия занятости населения и программы стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области будут способствовать снижению социальной напряженности в регионе, сохранению уровня безработицы в допустимых пределах, повышению гарантий занятости, а, значит, и уровня жизни населения.

* * *

1. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1.

2. Постановление Правительства Белгородской области «О мероприятиях по созданию новых рабочих мест в Белгородской области на период 2007–2011 годов» от 6 августа 2007 г. № 179-пп .

СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ. РЫНОК ТРУДА: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Каболова Л.Х.

Современная ситуация на рынке труда республики Северная Осетия-Алания, входящей в состав Северо-Кавказского федерального округа, характеризуется достаточно высоким, в сравнении с общероссийским, уровнем безработицы, трудоизбыточностью, нехваткой свободных рабочих мест, низкой ценой на труд, острым дисбалансом спроса и предложения рабочей силы. В рамках государственных программ занятости предпринимаются меры по стабилизации ситуации, нивелированию негативных процессов, развитию предпринимательской инициативы.

Ключевые слова: служба занятости, рынок труда, безработица, занятость населения.

Прежде чем приступить к изложению основных тезисов, характеризующих сложившееся положение на рынке труда Северной Осетии, необходимо привести общие данные о субъекте Российской Федерации, входящем в состав Северо-Кавказского федерального округа. Республика Северная Осетия – Алания расположена в Северо-Кавказском регионе Российской Федерации и занимает площадь 8 тыс. кв. км, что составляет 0,05% от площади страны. 48% ее территории приходится на долю горной части. Здесь проживает 700,9 тыс. человек (0,5% от населения РФ). Это один из самых густонаселенных субъектов страны. Плотность населения – 8,8 чел/км². Около 70% населения проживает в городской местности. Столица – Владикавказ (329,8 тыс. человек). Крупные города: Моздок (40,1 тыс. человек), Беслан (36,4 тыс. человек), Алагир (19,5 тыс. человек). Национальный состав: осетины – 62,7%, русские – 23,2%, ингуши – 3%, армяне – 2,4%, кумыки – 1,8%, грузины – 1,5%. Природно-климатические условия республики позволяют успешно развивать многие отрасли экономики, а недра, богатые разнообразными полезными ископаемыми, создают для этого необ-

ходимые предпосылки. Имеются месторождения нефти, инертных материалов, доломита, мрамора, базальта. Республика располагает значительным энергетическим потенциалом многочисленных горных рек, возможности которого используются пятью гидроэлектростанциями. Еще с советских времен основу экономики составляет промышленность. Основные отрасли: цветная металлургия, химическая, электронная, электротехническая промышленность, машиностроение, промышленность строительных материалов, горнодобывающая и пищевая. В Северной Осетии выпускают стеклотару и гофрокартон. Производят капитальный ремонт пассажирских и грузовых вагонов. Развито животноводство, растениеводство, садоводство.

Современный рынок труда Северной Осетии образовался в условиях реформирования экономики страны. И сегодня ощутимо отрицательное воздействие кризиса 1990-х гг. Рыночные отношения, резкий переход к подобному социально-экономическому устройству закономерно породил социальный недуг под названием безработица. Тогда в начале российской государственности из-за сокращения определенных видов производства произошло снижение численности граждан, занятых на крупных и средних предприятиях. Сократилось число рабочих мест, а присовокупившиеся и нарастающие новые проблемы вызвали рост численности безработных. Низкий уровень заработной платы, ее значительная отраслевая дифференциация, большое количество устаревших рабочих мест, их нехватка, значительная разбалансированность спроса и предложения рабочей силы – все это характеристики сложного положения дел на рынке труда. Трудовой рынок Северной Осетии трудоизбыточен. Несмотря на то, что за последние годы благодаря правильно выбранному вектору движения улучшилось социально-экономическое положение в регионе и повысился уровень жизни граждан, качественно переломить ситуацию в сфере занятости пока не удастся. Необходимо отметить, что мощный инвестиционный потенциал республики не реализуется в полной мере, а, значит, и не приносит результат в виде экономического прорыва, влияющего на рынок труда, вследствие геополитического расположения республики. Притормозились эти процессы также по причине кризисных явлений в мировой финансовой сфере, начавшихся в 2008 г. Руководством региона ведется активная работа по созданию туристско-рекреационного комплекса Северной Осетии, созданию транспортно-логистического комплекса, развитию индустрии производства строительных материалов, энергетического комплекса, созданию крупных агропромышленных холдингов, развитию социально-культурной сферы.

Главный показатель экономического развития, индекс промышленного производства, по итогам 2010 г. в Северной Осетии составил 103,1% в соотношении к 2009 г. Негативные последствия кризисных явлений, проявившиеся после мирового финансового спада 2008 г., в большей степени затронули обрабатывающие производства и добычу полезных ископаемых. Наглядно – индекс промышленного производства по этим отраслям составил к показателям 2009 г. 99,4% и 65,6% соответственно. Среднемесячная начисленная заработная плата за ноябрь 2010 г. на одного работника – 11 883,3 руб. Она увеличилась на 3,9% по сравнению с 2009 г. Прожиточный минимум в III кв. 2010 г. составил 4512,0 руб.

Общая численность безработных в Северной Осетии по данным Осетиястата, определенных в соответствии со стандартами Международной организации труда, в 2010 г. составила 36,5 тыс. человек. *Справочно: в 2009 г. – 38,9 тыс. чел., в 2008 г. – 35,6 тыс. чел., в 2007 г. – 26,0 тыс. человек.* Уровень общей безработицы по итогам 2010 г. составил 9,8%. *Справочно: 2009 г. – 10,6%, 2008 г. – 10,1%, 2007 г. – 8,3%.* Из общей численности населения Северной Осетии в 2010 г. 53,1% относились к экономически активному населению. В цифровом выражении это 372,1 тыс. человек. Из них 335,6 тыс. чел. были заняты различными видами экономической деятельности. Уровень занятости в республике составил 63,1%, что выше общероссийского на 0,4%.

Естественный прирост населения составил 2,1 тыс. человек (по итогам 2009 г. – 1,7 тыс. чел.). Миграционный отток – 2,2 тыс. чел. (в 2009 г. – 2,5 тыс. чел.). Численность мигрантов внутри республики увеличилась на 2,8%. Миграция со странами СНГ и Балтии снизилась на 15,9%. Наибольшее количество иммигрантов прибыло из государств Закавказья – 80,9%.

Из общего числа работающих более 35% сосредоточены в организациях, не относящихся к малому предпринимательству. Число замещенных рабочих мест превысило 119 тыс. чел., что на 4,6% меньше, чем в 2009 г. С предприятий и организаций выбыло 25,9 тыс.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

человек. Из них: по причине сокращения штата или штата численности работников – 2,6 тыс. чел., уволились по собственному желанию – 18,1 тыс. человек. Было принято 18 тыс. чел., в том числе на дополнительные рабочие места 0,8 тыс. человек.

Сокращение занятых произошло в сельском хозяйстве, строительстве, на транспорте и в связи, обрабатывающих производствах. Одновременно увеличилась численность занятых в гостиничном и ресторанном хозяйствах, здравоохранении, предоставлении социальных услуг, а также государственном управлении и обеспечении военной безопасности, обязательном социальном обеспечении.

В Северной Осетии работает 3885 малых предприятий. Структура малого предпринимательства последние годы остается неизменной. Преобладают такие отрасли, как торговля, обрабатывающие производства – 45,7%, строительство – 14,6%, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг – 13,2%. Удельный вес занятых в сфере малого бизнеса составляет 14,7% с учетом индивидуальных предпринимателей.

По результатам еженедельного мониторинга рынка труда, проводимого Комитетом Республики Северная Осетия – Алания по занятости населения по указанию Роструда, с октября 2008 г., условной даты начала кризиса, по состоянию на начало 2011 г. ситуация сложилась следующим образом. Информацию об увольнении работников в связи с ликвидацией, сокращением штата или численности работников, а также о введении режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, приостановке производства подали 534 предприятия республики (из них 225 предприятий в 2010 г.); число предприятий, заявивших в органы службы занятости республики о планируемых увольнениях либо сокращениях численности или штата работников, составило 312 ед.; численность заявленных к сокращению работников составила 8134 чел. (из них 3820 чел. в 2010 г.); численность работников, уволенных с начала высвобождения – 6035 чел. (из них 3326 чел. в 2010 г.), из них обратилось в органы службы занятости 2847 чел. В простое на начало 2010 г. находились по вине работодателя 511 чел.; неполное рабочее время по инициативе администрации работали 2419 чел.; продолжительность неполного рабочего времени в среднем по организациям возросла с 18 до 26 часов в неделю, а численность работников, которые находились в отпусках без сохранения заработной платы, составляла на начало 2011 г. 2208 чел.

Сокращения, в том числе на крупных республиканских предприятиях, привели к уменьшению количества рабочих мест. Показатель напряженности на региональном рынке труда продолжает оставаться высоким – 15,6 претендентов из числа незанятых граждан на одну вакансию, зарегистрированную в службе занятости. В конце 2010 г. базы данных центров занятости располагали сведениями о наличии лишь 827 вакансий. По состоянию на 1 января 2011 г. напряженность на регистрируемом рынке труда составила 15,6 чел. на рабочее место.

Данные не отражают объективную потребность экономики в кадрах. Причина – имеющее место игнорирование работодателями норм российского законодательства, предписывающие в обязательном порядке сообщать в ежемесячном режиме сведения о движении кадров в организации и о наличии свободных рабочих мест. Красноречивый пример: в органы службы занятости за государственной услугой в подборе необходимых работников обратилось в 2010 г. 1537 работодателей. Общая численность организаций республики составляла 5512 единиц. Доля предприятий, заявивших потребность в кадрах, немногим превысила 28%. Это значительно усложняет процесс подбора подходящей работы для соискателей из числа клиентов службы занятости. Всего за 2010 г. база данных пополнилась информацией о наличии 8 423 вакансий.

Спрос на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе отличается постоянством вот уже многие годы. 2010 г. не стал исключением. Подходящими для служащих были 25% вакансий, для рабочих – 75%. Налицо признаки «женской безработицы». Из более чем 45 тыс. обратившихся в центры занятости в 2010 г. свыше 60% – женщины. А подходящими для них являлись лишь 25% вакансий. Мужчинам предлагали 50,6% от общего числа свободных рабочих мест; остальные – без разницы к полу. Размер средней заработной платы по представленным вакансиям составил 8220 рублей. Экономике республики нужны электрогазосварщики, слесари, продавцы, водители, подсобный рабочий,

повара, учителя, врачи, инженеры, бухгалтеры, менеджеры. На конец 2010 г. показатель напряженности на рынке труда составил 15,6 чел. на рабочее место.

Максимальный показатель численности безработных в 2010 г. был зафиксирован в апреле на отметке 18,4 тыс. человек. Тогда уровень регистрируемой безработицы достиг 5% от экономически активного населения. Из 45 тыс. обратившихся в службу занятости безработными в течение года были признаны 33 968 человек. Для поддержания материальных доходов безработным выплачивалось пособие по безработице.

Нужно сказать, что, помимо женщин, крупной группой среди безработных выступают молодые люди в возрасте до 30 лет. Их – 33% среди клиентов службы занятости. Работодатели неохотно принимают на работу людей без опыта работы. Играет свою негативную роль в процессе трудоустройства наличие у молодых людей специальностей, невостребованных на рынке труда. Те, кто относится к категории выпускников, превысили в общем котле безработных планку в 5%.

Численность безработных с апреля 2010 г. снизилась на 69% и к концу 2010 г. в Северной Осетии насчитывалось 12,8 тыс. чел., имеющих подобный официальный статус. Уровень регистрируемой безработицы, в том числе благодаря мерам государственного регулирования на рынке труда Северной Осетии, удалось сдержать на отметке в 3,5%.

Для сглаживания острых углов многогранника рынка труда служба занятости республики в 2010 г. применяла полный арсенал средств, находящихся в ее распоряжении. Реализовывались мероприятия двух целевых программ – «Программы содействия занятости населения Республики Северная Осетия – Алания на 2009-2012 гг.» и «Программа дополнительных мер снижения напряженности на рынке труда РСО – Алания в 2010 г.». Трудоустроено на постоянную работу было 1416 чел. В сложившихся условиях острой нехватки рабочих мест в рамках специальных программ занятости по договорам с работодателями были созданы временные рабочие места. Таким образом, временно были трудоустроены более 20 тыс. человек. Трудоустройство было организовано в соответствии со следующими специальными программами занятости: оплачиваемые общественные работы; временная занятость выпускников учреждений начального и среднего профобразования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые; временная занятость безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы; временная занятость несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время. Это позволило сохранить мотивацию людей к труду, дало возможность приобрести первый опыт работы, а главное – поддержало материальные доходы граждан. Новую профессию, востребованную на рынке труда, повышение квалификации или переподготовку прошли в 2010 г. 4048 безработных граждан. Около 25% всех безработных, зарегистрированных в службе занятости, нуждались в этой услуге. Обучение проходило по 50 профессиям и специальностям в 33 учебных центрах, отобранных по результатам конкурсного отбора. Досрочная пенсия по причине отсутствия вариантов трудоустройства была предложена 306 гражданам предпенсионного возраста, уволенным из организаций по причине ликвидации или сокращения. В 2010 г. активно работала программа социальной адаптации безработных на рынке труда «Клуб ищущих работу». Программа помогла молодым безработным и инвалидам обрести уверенность в себе, освоить приемы успешной самопрезентации и технологии эффективного поиска работы тем, кто стремится возобновить трудовую деятельность. Всего участие в работе клуба приняли 246 чел. Психологическая поддержка была оказана 551 безработному. Услуги по профессиональной ориентации получили 5,5 тыс. человек, в том числе учащиеся старших классов общеобразовательных школ. В 2010 г. прошло 65 ярмарок вакансий во всех девяти центрах занятости республики. Проводилось полномасштабное информирование о положении на рынке труда. Использовались все современные методы публичного информирования – средства массовой информации, в том числе «новые медиа», «глянцевые» издания социальной направленности, собственное периодическое издание газета «Компас-Труд», официальный Интернет-портал Комитета Республики Северная Осетия – Алания – www.trud15.ru. Делался большой акцент на содействие гражданам в трудоустройстве за пределами региона постоянного проживания.

Благодаря реализации программ дополнительных (антикризисных) мер по снижению напряжения на рынке труда Республики Северная Осетия – Алания в 2009-2010 гг., разработанных в соответствии с Постановлениями Правительства РФ № 1089 от 31 декабря

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

2008 г. и № 1011 от 14 декабря 2009 г., было сохранено более 10 тыс. рабочих мест путем организации общественных работ и опережающего обучения для работников, попавших под угрозу увольнения. Мероприятия проводились на предприятиях и в организациях, ощутивших на себе негативные последствия финансового кризиса. Стажировка с целью получения опыта работы была организована для 2932 выпускников образовательных учреждений различного уровня. При содействии службы занятости в 2009-2010 гг. свыше 4,4 тыс. безработных смогли открыть свое дело, получив безвозмездную субсидию в рамках содействия предпринимательству и самозанятости. Из них 533 новоявленных предпринимателя создали в рамках своего бизнеса 1850 рабочих мест для других безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости республики. Было создано 31 рабочее место для лиц с ограниченными физическими возможностями путем финансового стимулирования работодателей на создание специально оборудованных рабочих мест для этой категории. Только в 2010 г. объем финансирования программных мероприятий превысил 330 млн рублей.

Комитет Республики Северная Осетия – Алания, территориальный орган по вопросам занятости населения, ставит перед собой две стратегические цели, способные качественно улучшить ситуацию на рынке труда региона. Первая: развитие эффективного цивилизованного рынка труда, оперативно обеспечивающего граждан соответствующей работой, а работодателей – необходимой рабочей силой. Вторая: обеспечение доступности и качества государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты населения от безработицы. Реализация поставленных целей направлена на повышение информированности граждан и работодателей о тенденциях спроса и предложения рабочей силы; развитие и повышение качества системы профессиональной подготовки безработных граждан и профессиональную ориентацию населения республики в целях обеспечения их конкурентоспособности; удовлетворение спроса предприятий и организаций на квалифицированную рабочую силу; совершенствование системы социального партнерства на рынке труда, поиск новых направлений взаимодействия по содействию трудоустройству молодежи; граждан, проживающих в сельской местности; граждан, испытывающих трудности в поиске работы; упреждение застойной и хронической безработицы.

* * *

1. Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1089 «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

2. Постановление Правительства РФ от 14 декабря 2009 г. № 1011 «О предоставлении в 2010 и 2011 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

ОПЫТ РАБОТЫ СОЮЗА СОБСТВЕННИКОВ-СОВЛАДЕЛЬЦЕВ «ШУКТЫ»

Алибеков М.М.

В статье рассмотрена модель социально-экономической системы управления сельскохозяйственным производством М. Чартаева. Описан опыт ее внедрения в 1985 г. в колхозе им. Орджоникидзе Шуктынского района Дагестанской АССР, в результате которого в полуубыточном хозяйстве производительность труда поднялась в несколько раз. По мнению автора, модель М. Чартаева является перспективной для России, т.к. по своим характеристикам наиболее целесообразна с точки зрения эволюционного развития нашей страны.

Ключевые слова: система Чартаева, Союз собственников-совладельцев, коллективно-долевая форма собственности, управление сельскохозяйственным производством.

В июле 2011 г. будет десять лет, как скоростно ушел из жизни выдающийся экономист, создатель прогрессивной социально-экономической системы управления сельскохозяйственным производством Магомед Абакарович Чартаев. Опередив объективные закономерности условий развития современного общества и, опираясь на них, он разработал и применил на практике новые принципы и механизмы хозяйствования. Его прогрессивный метод был внедрен и отлажен в колхозе им. Орджоникидзе Акушинского района Дагестанской АССР с 1985 по 1990 гг.

Основой системы Чартаева является индивидуально-общественная форма собственности и новый вид производственных отношений, когда все процессы управления, хозяйствования, образования исходят из интересов каждого отдельного человека. Человек в таких условиях имеет возможность проявлять самостоятельность и творческую инициативу, свободно развивая свои способности. Каждый член Союза является собственником результата своего труда, совладельцем земельных ресурсов и средств производства.

Система Чартаева в основе своей нравственна и прозрачна, она не оставляет места для махинаций и обмана. «Люди способны решить любые проблемы, но направление поисков определяется наличием или отсутствием совести. Есть совесть – тогда возникают ответы, исключающие несправедливость», – подчеркивал Чартаев [5].

Россия не должна слепо следовать западному пути капиталистического развития. Для построения гармоничного будущего необходимо научиться различать и реализовывать структуры, соответствующие эволюционному пути нашей страны. Именно социально-экономическая система Чартаева по своим характеристикам наиболее целесообразна с точки зрения эволюционного развития России. Она была создана с учетом специфики российских условий жизни, и, по словам автора, Союз собственников-совладельцев является «российским вариантом будущей цивилизации».

Система Чартаева – не социалистическая, и не капиталистическая. Это уникальная система нового типа, в основе которой – самоуправление, ответственность, солидарность. В уставе Союза, определяющем организационные, производственные, экономические, социальные и правовые основы деятельности его членов, отражены новые принципы общественных отношений. Они наиболее полно отвечают российскому представлению о справедливой жизни, и потому способствуют повышению производительности труда, проявлению высокой общественной активности членов коллектива. В равной мере систему можно использовать и на промышленных предприятиях, и в организациях любой формы собственности и любого профиля, независимо от политического строя государства.

При М.С. Горбачеве М. Чартаев был введен в состав ЦК КПСС, коллегами Минсельхоза СССР и Минсельхоза РСФСР, были приняты решения об изучении и повсеместном внедрении системы Чартаева, миллионным тиражом выпущены рекомендации, сняты фильмы, организованы специальные курсы по изучению опыта. Но после подписания Беловежского соглашения, Б. Ельцин затеял «реформу» экономики страны, в том числе подписав указ о реорганизации колхозов и совхозов, и система Чартаева была забыта.

Мы не имеем права предать забвению этот единственный в своем роде опыт, «оставив потомкам свидетельство собственной глупости», – справедливо считал Чартаев. Пока еще народ в своей душе несет идеи нравственности и справедливости и пытается их отстаивать, восстанавливая свои духовные приоритеты, несмотря на внешнее и внутреннее давление, у России есть надежда. Система М. Чартаева – это спасательный круг для утопающих, будущее, которое протягивает нам руку [4].

Как возникла и что из себя представляет система Чартаева

В колхозе имени Орджоникидзе Акушинского района Дагестанской АССР под руководством его председателя Магомеда Чартаева в 1985 г. была разработана и осуществлена новая система организации труда, получившая название «модели Чартаева». Она была одобрена общим собранием колхозников, утвердившим Устав предприятия, в соответствии с которым каждый работник самостоятельно осуществляет свою производственно-хозяйственную деятельность.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

До преобразования производственных отношений колхоз был низкорентабельным, экономически слабым, с невысоким уровнем производства. Необходимы были радикальные меры, позволившие бы в корне изменить отношение колхозников к делу, и на этой основе улучшить производственные показатели, оздоровить финансовое состояние хозяйства.

В результате неоднократных обсуждений на производственных совещаниях, а затем на общем собрании колхозников было решено реформировать внутрихозяйственные экономические отношения в хозяйстве. На основе арендного подряда на землю и средства производства все колхозники стали равноправными арендаторами. С первого же года резко сократились производственные затраты и возросло производство продукции.

Основные принципы модели:

коллективно-долевая форма собственности на землю и имущество;

товарно-денежные отношения между структурными подразделениями хозяйства;

материальная ответственность каждого совладельца собственности за результаты своего труда на рабочем месте;

остаточный метод формирования и нормативный метод распределения хозрасчетного дохода каждого коллектива и отдельного работника.

Эти принципы распространяются не только на рядовых колхозников, но и на всех отраслевых специалистов, руководителей среднего звена и административно-управленческий персонал хозяйства в целом.

Переход колхоза на принципиально новую схему производственных отношений осуществлялся в пять этапов на добровольной основе.

1985 г. Переход на внутрихозяйственные рыночные отношения с использованием аренды, товарно-денежных отношений (купли-продажи продукции, услуг), остаточного метода формирования хозрасчетного дохода каждого коллектива и отдельного работника, нормативного метода его распределения, коллективных и индивидуальных лицевых счетов учета доходов и расходов.

1987 г. Преобразование неделимых фондов колхоза в коллективно-долевую собственность с выплатой дивидендов из чистого дохода хозяйства на имущественные паи колхозников; ликвидация отношений найма внутри коллектива.

1988 г. В состав собственников кроме товаропроизводителей приняты работники социально-культурной сферы (образования, медицины, культуры, сельского совета и участкового милиционера) с установлением им фиксированных отчислений в процентах от чистого дохода колхоза.

1989 г. Переход к коллективно-долевой форме собственности на землю с выплатой дивидендов на земельные паи из чистого дохода и части сельскохозяйственной продукции в натуре. Завершение формирования свободных товаропроизводителей, хозяев земли, других средств производства, полученной продукции и дохода. Вместе с правами каждый колхозник принял на себя обязанности земледельца, и несет персональную ответственность за конечные результаты своего труда.

1991 г. Колхоз преобразован в Союз собственников-совладельцев «Шукты» (ССС Шукты) – с правом владения суммарным земельным и имущественным паями.

Новый механизм хозяйствования достаточно прост, и рядовые колхозники освоили его без особых трудностей.

В результате проведенной работы по преобразованию производственных отношений сформирован Союз совладельцев с индивидуально-коллективной собственностью, ликвидировано обезличивание колхозного имущества при сохранении целостности производства.

Сущность применяемой в Союзе новой модели хозяйствования – внутрипроизводственная хозрасчетная, арендная, противозатратная система с остаточным формированием хозрасчетного дохода и нормативным методом его распределения на фонд оплаты труда между товаропроизводителями и обслуживающим персоналом. В основе такой системы хозяйствования лежит принцип купли-продажи полученной продукции, товарно-материальных ценностей, работ и услуг.

Учет ежедневных расходов и доходов арендаторы ведут самостоятельно в учетно-накопительных ведомостях. В конце месяца подбив итоги, арендаторы сдают их в финансово-расчетный центр (бухгалтерия) Союза, где их заносят в лицевые счета. Наличие лицевых счетов дает возможность наглядно выявить доходы и расходы каждого коллектива и отдельного работника.

Производственные и экономические взаимоотношения между Советом Союза (правлением хозяйства) и арендаторами, между самими арендаторами строятся в соответствии с Уставом Союза и Положением о распределении дохода, которые утверждены общим собранием собственников-совладельцев и имеют статус юридически-правовых актов.

За собственниками-арендаторами на неограниченный срок актом закреплены земли, здания и сооружения, оборудование, скот, техника и другие средства производства. За их использование взимается арендная плата в размере от 30 до 50% от стоимости произведенной продукции, работ и услуг, которая идет на формирование прибыли Союза. Проценты отчислений определялись с учетом трудоемкости производства того или иного вида продукции, работ, услуг.

В хозяйстве был установлен следующий порядок определения хозрасчетного дохода арендаторов и его использования. Вся валовая продукция растениеводства и животноводства учитывается по сложившимся ценам с учетом ее качества и сроков реализации. Товарно-материальные ценности, поступившие со стороны, учитываются по ценам их приобретения с учетом затрат на их доставку и хранение, а продукция собственного производства – по договорным ценам, рассчитанным на основе фактической себестоимости с учетом определенной доли рентабельности (расчетная цена).

По каждому коллективу или отдельному (самостоятельному) товаропроизводителю определяется хозрасчетный доход по следующей формуле:

$ВП - АП - МЗ = ХД$, где:

ВП – стоимость произведенной (реализованной) валовой продукции, выполненных работ, оказанных услуг;

АП – арендная плата (30-50% от стоимости произведенной продукции, работ, услуг) на формирование прибыли Союза, часть которой используется на общехозяйственные расходы, включая формирование дохода аппарата управления;

МЗ – материальные затраты, включая амортизационные отчисления и оказанные услуги;

ХД – хозрасчетный доход, часть которого по нормативам отчисляется на формирование фонда дохода специалистов отрасли и обслуживающего (вспомогательного) персонала. Остаток является доходом товаропроизводителей. Кроме того, они получают натуральную оплату в размере 15% от произведенной продукции.

Приоритетный принцип формирования прибыли Союза исключает убыточное производство продукции для хозяйства, ориентирует производителей работать с максимальной рентабельностью.

В Союзе отказались от должностных окладов и традиционных систем оплаты труда механизаторов, животноводов и др. Доходы специалистов-агрономов, зоотехников, ветврачей и обслуживающего персонала (пастухов, слесарей, сторожей и др.) поставлены в прямую зависимость от хозрасчетного дохода механизаторов, доярок, чабанов. Председатель Совета Союза, работники финансово-расчетного центра и др. содержатся за счет отчислений 5% от прибыли Союза.

Совет Союза, сообразуясь с государственными заказами, заключенными договорами с заготовителями на продажу сельскохозяйственной продукции, доводит до подразделений в растениеводстве и животноводстве задания на объемы ее производства. Никаких других договорных документов в хозяйстве не составляют, не разрабатывают технологических карт, хозрасчетных производственных заданий по видам продукции с калькуляцией и лимитом затрат.

Председатель Совета несет ответственность за обеспечение товаропроизводителей необходимыми материально-техническими ресурсами и услугами, за строгое соблю-

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

дение принятого порядка распределения полученной ими продукции и хозрасчетного дохода по установленным нормативам, а арендаторы имеют право предъявлять претензии руководству хозяйства, специалистам, другим подразделениям и отдельным товаропроизводителям за причиненный ущерб.

Арендаторы самостоятельно осуществляют технологический процесс производства, определяют объем, качество и сроки производства продукции (работ, услуг). При этом, количество и качество производимой продукции не должно быть ниже средне сложившихся за последние 3-5 лет. Арендаторы несут персональную материальную ответственность за рациональное использование закрепленных за ними земли, скота, техники, производственных помещений, сооружений и других средств производства. При данной системе хозрасчета брак, допущенный в работе, и нерадивое использование средств производства прямо отражаются на недоборе продукции, снижении ее качества, повышении себестоимости, и, в конечном счете – на уменьшении дохода арендаторов. А это, в свою очередь, регулирует степень ответственности каждого работника за свой участок работы.

Арендатор при необходимости может привлекать стороннюю рабочую силу, технику, приобретать материальные средства у другого подразделения за счет своего дохода. Он самостоятельно заключает договоры с наемными лицами, выписывает наряды по факту выполненных работ. Эти затраты каждый месяц отражаются в расходной части лицевого счета арендатора. Арендатор самостоятельно определяет размер оплаты труда наемных работников, правление Союза не вмешивается в решение этих вопросов.

Арендная плата – основной источник формирования прибыли Союза, всех финансовых фондов и видов платежей в бюджет.

После отчисления арендной платы из стоимости реализованной продукции и возмещения материальных затрат у арендатора образуется хозрасчетный доход. Из него удерживают полученный в течение года кредит (аванс) под продукцию, затем отчисляют долю на формирование фонда дохода внутрихозяйственного управленческого и обслуживающего персонала. Оставшаяся часть хозрасчетного дохода и является чистым доходом арендатора. В течение года арендаторы имеют возможность брать кредит (аванс) под производимую продукцию, выполненные работы и т.п.

При убыточной работе арендатора сумму убытка переносят в его лицевой счет как долг на следующий год. Если арендатор продолжает работать убыточно, то вопрос о его дальнейшей деятельности выносят на общее собрание совладельцев-собственников.

Такая модель внутрихозяйственных взаимоотношений позволила убедиться работникам, что их хозрасчетный доход напрямую связан с объемом полученной и реализованной продукции (оказанных услуг), а также произведенными затратами. Чем больше продукции продано и меньше затрат, тем выше хозрасчетный доход отдельного работника и коллектива. При этом никаких ограничений величины дохода работника нет, но одновременно нет и гарантий его получения в случае неэффективной работы. Таким образом, система Чартаева стимулирует высокопроизводительный труд, бережное отношение к технике, рациональное использование семян, кормов, удобрений, запасных частей, горюче-смазочных и других материалов. Его модель внутрихозяйственных взаимоотношений позволяет максимально реализовать на любом участке производства возможности экономической и хозяйственной самостоятельности каждого коллектива и отдельного работника, создать для всех совладельцев равные экономические условия работы, формирование личных доходов и ответственности «рублем».

Для определения размеров имущественных паев, начиная с 1936 г. (со дня образования колхоза) по 1984 г., по архивным документам был определен прирост основных фондов колхоза и осуществлено распределение между колхозниками с учетом их трудового вклада: вначале по трудодням, а с 1965 г. в стоимостном выражении. С введением в 1985 г. арендных отношений каждый колхозник стал производить (в виде арендной платы) персональные отчисления на увеличение основных фондов. Эти суммы стали приплюсовываться к ранее определенному имущественному паю каждого арендатора с учетом их индексации, вызванной переоценкой основных фондов и оборотных средств.

Чтобы имущественные паи побуждали у владельцев реальный интерес в их приумножении и использовании, на общем собрании колхозников было принято решение выделять на выплату по паям часть прибыли – 7%, начиная с 1988 г. В 1994 г. на эти цели выделено 119 млн руб.

Ежегодный прирост основных и оборотных средств в колхозе распределялся на паи между колхозниками пропорционально их трудовому участию.

Земля была условно поделена на всех, проживающих на территории колхоза (от малолетних детей до глубоких стариков) без нарезки в натуре. На каждого из 630 человек приходилось приблизительно по 20 га сельхозугодий. Но передача в аренду и закрепление земли по акту было за теми, кто ее обрабатывает.

Для выплаты дивидендов на земельные паи начислялось 10% прибыли. Следует особо отметить, что имущественные и земельные паи получали не только колхозники, но и учителя, врачи и другие работники социальной сферы села и сельского совета.

В связи с тем, что в основу модели хозяйствования положены товарно-денежные отношения, осуществляемые на принципах купли-продажи, система бухгалтерского учета была упрощена коренным образом.

Ранее на каждого тракториста-машиниста ежедневно приходилось составлять учетный лист, в котором показывался объем выполненных работ, определялся процент выполнения норм выработки, экономия или перерасход горючего и другие показатели, необходимые для оплаты труда и составления статистической и бухгалтерской отчетности. Теперь весь учет сводился к тому, чтобы правильно определить доходы и расходы каждого совладельца (бригады, фермы, цеха, административно-управленческого и обслуживающего персонала или отдельного работника).

Для этого на каждый первичный трудовой коллектив или отдельного работника в финансово-расчетном центре был открыт лицевой счет, который состоит из двух частей – доходной и расходной.

В расходную часть лицевого счета входила арендная плата, стоимость полученных материальных ценностей (топлива, удобрений, нефтепродуктов, малоценных и быстроизнашивающихся предметов и т.п.) – по ценам приобретения с добавлением расходов по их доставке и хранению: кормов, семян, а также услуги вспомогательных производств (автотранспорт, ремонтные мастерские и т.п.) – по договорным ценам. Амортизационные отчисления на полное восстановление основных средств осуществлялись по типовым нормам; отчисления на содержание общепроизводственного и обслуживающего персонала (агрономов, зоотехников, ветврачей, заведующих фермами, бригадиров, истопников и т.п.) – по нормам, устанавливаемым общим собранием трудового коллектива.

Материальные ресурсы работники получали со складов хозяйства безлимитно – по заборным картам, что отражалось в учетно-накопительных ведомостях. Разрешения руководителя хозяйства и главного бухгалтера для этого не требовалось, кроме дефицитных ценностей.

В доходную часть лицевого счета трудового коллектива или отдельного работника записывалось 50-70 % стоимости от реализованной и сданной в хозяйство продукции, выполненных работ и оказанных услуг. На общепроизводственный и обслуживающий персонал существовали отдельные лицевые счета, где в доходной части показывались отчисления от хозрасчетных доходов трудовых коллективов, а в расходной части – все их расходы, включая содержание занимаемых ими зданий, транспортные и др.

Содержание общехозяйственного персонала (руководители, бухгалтера, кассиры, экономисты и др.) осуществлялось за счет отчислений от полученной прибыли Союза (5%). Эти отчисления заносятся в доходную часть их лицевого счета, а в расходную часть включались все общехозяйственные управленческие расходы. Разница между полученными отчислениями и расходами и составляла доход. Он распределялся между работниками по бальной системе.

В течение года работники хозяйства получали беспроцентный внутривозрастной кредит под продукцию в размере до 70% от хозрасчетного дохода за предыдущий год, который при окончательном расчете за год вычитался из причитающегося дохода.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

В лицевых счетах, открываемых на каждого работника, велся учет индивидуальной имущественной доли. Ежегодно прирост основных и оборотных фондов, полученный за счет прибыли, распределялся между работающими, пропорционально размеру арендной платы и отражался в индивидуальном лицевом счете. В лицевых счетах имущественная доля учитывалась нарастающим итогом за все время работы того или иного лица.

Для оперативного (ежедневного) учета доходов и расходов арендаторов применялись учетно-накопительные ведомости, которые в конце месяца сдавались в финансово-расчетный центр Союза для занесения в лицевые счета.

По решению трудового коллектива 7% полученной прибыли направлялось на выплаты работающим, пропорционально их доли имущества в хозяйстве и 10% прибыли распределялось пропорционально земельному паю. Эти суммы присоединялись к хозрасчетному доходу собственников-совладельцев, со всеми вытекающими из этого последствиями (пенсионным обеспечением, налогообложением и т.п.).

Для решения трудовых споров, возникающих в процессе хозяйственной деятельности, в Союзе была создана комиссия по решению конфликтов из 5 авторитетных представителей трудового коллектива. Ее заседания происходили один раз в квартал. Решение комиссии обсуждению не подлежало.

При упрощенном учете всех хозяйственных операций для заполнения годового бухгалтерского отчета предварительно составлялся сводный отчет-анализ работы хозяйства за год. Объем анализируемых основных показателей финансово-хозяйственной деятельности был невелик и составлял две страницы. В отчете-анализе отражались показатели валового сбора, урожайности, посевных площадей, поголовья скота, производства животноводческой продукции, а также полученная выручка от реализации продукции, прибыль, ее использование и др.

Распределение прибыли рассматривалось на общем собрании собственников-совладельцев. Прибыль направлялась на платежи в бюджет по установленным нормам, в фонды накопления (пополнение основных и оборотных средств, фонд развития производства), в фонды потребления (выплаты дивидендов по доле собственности и по земельным паям, фонд материального поощрения, фонд социального развития, резервный фонд, фонды на содержание правоохранительных органов, здравоохранения и образования и др.).

В результате упрощения планирования и учета появилась возможность сократить административно-управленческий персонал наполовину. Работники планово-учетной службы значительную часть рабочего времени стали тратить на организацию учета в трудовых коллективах и на проведение глубокого оперативного экономического анализа производственно-финансовой деятельности Союза.

При различных моделях внутрихозяйственного расчета и аренды для учета стоимости продукции используются планово-учетные или расчетные цены. Использование планово-учетных цен усложняет учет и отчетность. В частности, необходимость определения отклонения стоимости товарно-материальных ценностей, учитываемых по планово-учетным ценам, от их фактической стоимости приводит к двойному учету и дополнительным затратам труда и средств.

Учитывая все недостатки применения планово-учетных и расчетных цен, в колхозе им. Орджоникидзе при переходе на хозрасчетный арендный подряд до 1992 г. использовались государственные закупочные цены, которые наиболее полно отражали общественно необходимые затраты на производство продукции, а также ее качество и сроки реализации.

Применение государственных закупочных цен значительно упрощало различные экономические и бухгалтерские расчеты, позволяло оперативно готовить аналитический материал.

Однако тотальная либерализация цен в 1992-1994 гг. нарушила сложившуюся систему соотношений между стоимостью сельскохозяйственной продукции и материальными затратами. В условиях, когда затраты на горюче-смазочные материалы, электроэнергию, услуги агросервиса возрастали быстрее, чем цены на сельскохозяйственную продукцию,

производственная деятельность хозрасчетных подразделений становилась убыточной. Таким образом, стоимость произведенной сельскохозяйственной продукции не покрывала даже затрат на ее производство, что, разумеется, не являлось виной сельских товаропроизводителей. В этой связи в Союзе для них был установлен новый порядок определения хозрасчетных доходов арендаторов, в частности, товаропроизводители были освобождены от арендной платы. Для покрытия убытков необходимо было ввести внутрихозяйственные дотации, чтобы выровнять паритет цен.

В основу расчетов был положен уровень государственных закупочных цен 1991 г. на зерно, молоко, мясо, шерсть и другие виды сельскохозяйственной продукции, а также амортизационные отчисления и цены 1991 г. на корма, горюче-смазочные материалы, удобрения, запасные части, услуги, медикаменты и другие материальные ценности. Выравнивание условий хозяйствования осуществлялось следующим образом. Допустим, что закупочная цена на 1 ц молока в 1994 г. по сравнению с 1991 г. выросла в 500 раз. За это же время затраты на амортизацию, покупные корма, электроэнергию, медикаменты, горюче-смазочные материалы и другие расходы в расчете на 1 ц молока выросли в 1600 раз. По этой причине у доярки образовался убыток в сумме 2 млн руб. В таком случае эта сумма дотировалась хозяйством за счет резервного фонда и доходов от коммерческой деятельности Союза. Так обстояло дело не только с производством молока, но и другой сельскохозяйственной продукции. Таким образом, Совет Союза принимал на себя как бы государственные функции экономического регулирования за счет созданного в хозяйстве финансового резерва. Тем самым, был защищен товаропроизводитель, сохранено поголовье скота, пашня и, конечно, рабочие места, которые являются основным источником существования арендаторов и членов их семей. Финансовый резерв создавался за счет увеличения арендной платы и общей прибыли от предпринимательской деятельности.

Таким образом, сохранив целостность хозяйства, были соединены интересы всех членов не только в получении и увеличении товарной продукции, в рациональном использовании земли и других средств производства, но и в приумножении коллективной и личной собственности совладельцев, закреплении кадров, их социальной защищенности, укреплении дисциплины и правопорядка, развитии социальной инфраструктуры.

Только за три года поголовье скота в Союзе и количество посевных площадей удвоилось, резко возросло производство сельскохозяйственной продукции, существенно повысилась эффективность (см. табл. 1, табл. 2).

Таблица 1. Производство основных видов сельскохозяйственной продукции т

Продукция	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.
Зерно	687	888	1136	1142
Молоко	280	290	288	496
Мясо крупного рогатого скота	883	990	1155	1689
Мясо овец	912	944	1483	1712
Шерсть	115	14	459	732

Таблица 2. Эффективность производства (в текущих ценах)

Показатели	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.
Чистый доход, млн руб.	7,6	87,6	1218,4	2098,0
Рентабельность, %	108	179	96	97
Дивиденды на земельные паи, млн руб.	0,8	8,7	94,0	128,0
Дивиденды на имущественные паи, млн руб.	0,1	6,1	85,3	119,3
Отчисления на содержание школы, медпункта, правоохранительных органов, млн руб.	0,4	10,0	83,0	108,0

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

В заключении приведем высказывания известных людей о системе.

Лукашенко Александр Григорьевич – Президент Республики Беларусь: «Может ли использоваться разработка М. Чартаева в народном хозяйстве Беларуси? Если нет – почему? Кто понесет ответственность за не создание в Беларуси организаций, способных к прогрессивному самостоятельному саморазвитию?

Ведь разработки принципов их организации и примеры существуют уже больше 20 лет и не только в бывшем СССР они были созданы. Они исключают наемный труд, каждый работающий становится совладельцем результатов труда. Посмотри статью М. Чартаева – колхозника, кандидата экономических наук.

В настоящее время внедрить-освоить метод Чартаева – метод эффективнейшего ведения производства и организации жизни – а по сути, это уклад жизни XXI в. для действительно мыслящих людей – в республике можно росчерком пера. При определенной подготовке управленческих кадров, естественно.

Этот же метод показывает, как сделать каждую клеточку страны максимально эффективной, устойчиво развивающейся, а каждого человека – чувствующим нужность себя для общего дела...».

Евгений Савченко, губернатор Белгородской области: «Еще более перспективным, соответствующим российскому менталитету является пожизненное закрепление земли в пользовании тех людей, кто на ней живет и работает, – общенародная собственность на землю. В самом деле, не мы создали землю, а она нас.

Родился человек – он автоматически становится собственником своей доли и получает пожизненно часть земельной ренты, умер – и его право не наследуется, а земля передается в пожизненное пользование тому, кто только родился. На практике это гениально доказал российский самородок из Дагестана М. А. Чартаев – автор новой экономической системы – Союза собственников совладельцев, позволившей из заурядного колхоза создать экономический оазис. Это и есть тот третий путь, который и должен стать российским».

1. Алибеков М.М, Арашуков В.П., Климцов Н.А. Союз собственников-совладельцев «Шукты» Республики Дагестан. Издательство «Колос», М., 1995

2. Бочаров М.К. Наука управления. Теоретические основы и практика. Издательство «Паритет», М., 1996

3. Панченко А.И., Чартаев М.А., Алибеков М.М. Арендный подряд в сельском хозяйстве. Издательство «Знание», М., 1989.

4. Сивако С.Н. Нравственный человек возьмет на себя ответственность перед будущим
<http://chartaev.narod.ru/chelovek.htm>

5. Чартаев М.А. Союз собственников-совладельцев. Выход из тупика // Анализ систем на пороге XXI века: теория и практика. Материалы международной конференции. Т. 1 М., 1996.

6. Чартаев М.А., Арашуков В.П., Алибеков М.М., Зелинский П.И. Рекомендации по системе хозяйствования на основе арендных отношений по опыту колхоза им.Орджоникидзе Акушинского района Дагестанской АССР. М., ВНИЭСХ, 1988.

РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РОССИИ В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ИЗМЕРЕНИИ

Перекрест С.С.

В статье рассмотрены теоретико-методологические подходы к понятию «региональное развитие» в социологическом контексте. Выявлена взаимосвязь развития региона и сложившейся демографической ситуации. Показаны изменения в репродуктивном поведении, основой которых являются смена вектора в ценностных установках, а также социальная поляризация доходов и зарплат в регионе, снижение уровня здоровья, отток молодежи в города-мегаполисы.

Ключевые слова: регион, региональное развитие, факторы и показатели регионального развития, семейно-демографический фактор.

Сохранение целостности России как суверенного государства в настоящее время зависит, в первую очередь, от «сценариев» регионального развития. Неравномерность развития субъектов Российской Федерации, углубление экономического, демографического, ресурсного и иных типов регионального неравенства, негативно отражается на внутреннем и внешнем потенциале страны [1, с. 50-70]. Регионы, образуя целостное социокультурное пространство, представляют собой довольно обособленные образования. Уникальность обуславливается не только природно-климатическими, экологическими, ресурсными и другими территориальными основаниями, но и деятельностью муниципальных образований, спецификой функционирования с Федеральным центром, формами взаимодействия региональных властей и бизнес структур. Как следствие, одни и те же процессы в различных регионах протекают по-разному и могут иметь различные последствия. С этим связана сложность поиска универсальных методологических перспектив регионального развития.

В современной научной литературе можно встретить различные интерпретации понятия «региональное развитие». Сложившийся понятийный «плюрализм» объясняется следующими причинами: во-первых, «региональное развитие» является объектом изучения не только социально-гуманитарных наук; во-вторых, даже внутри этих наук выделяются многочисленные методологические подходы к определению этой категории; в-третьих, это связано с многозначностью использования термина «регион» (более ста определений); в-четвертых, концептуальные подходы к определению понятия «развитие», также вносят свои коррективы в трактовку «региональное развитие».

Проблематика «регионализма» и «региона» стала формироваться в социологии в связи с идейным и практическим отождествлением определённой территориальной общности. Один из ключевых социологических вопросов – дискуссия о природе региона. Можно говорить о формировании двух основных подходов: примордиализме и субъективизме.

Регион – системное единство. Его генезис связан не с субъективным (волюнтаристским решением о его образовании), а примордиальным началом. Это своеобразная форма самоорганизации и автопоэсиса локальных сообществ, продукт социокультурной синергии социально-экономических и социокультурных региональных систем, складывающихся под воздействием ряда факторов. Во-первых, это географический (или ландшафтный) фактор, под воздействием которого на стыке ландшафтных рубежей контрастности возникают узлы (центры) концентрации деловой активности людей, пересечения транспортных коммуникаций, места обмена (торговли), постепенно превращаются в города.

Французский социолог П. Бурдьё, определяет «регион» как социальное пространство невидимых связей, которые формируют пространство позиций, внешних по отношению друг к другу, определенных одних через другие, по их близости, соседству или по дистанции между ними, а также по относительной позиции: сверху, снизу или между, по-

середине. Существует пространство отношений, которое столь же реально, как географическое пространство. Отсюда следует, что природа региона субъективна и проявляется, прежде всего, через поведение населения.

Н.И. Лапин¹ рассматривает регион как часть социокультурной системы. По его мнению, социокультурный регион – это крупная единица социокультурного пространства страны: исторически сложившееся, вторично интегрированное территориальное сообщество [6, с. 15-40].

Например, Л. Рэмхельд², видя условность данной дефиниции, дает региону интегральное понятие. Он дает «региону» значение «супертермина», который включает ряд основополагающих признаков, к которому относится население, территория, общность истории, природные условия и др. Выбор определенного значения термина определяется характером решаемых проблем, стоящим перед исследователем. При заинтересованности в изучении экономических аспектов, он будет тяготеть к рассмотрению региона через призму имеющихся там хозяйственных связей. Если более важным представляется этнокультурное рассмотрение, то регион анализируется, прежде всего, с точки зрения той территории, на которой проживает определенная этническая группа. Возможно и комбинированное использование критериев, если сама задача носит комплексный характер.

В современное время социологи берут за основную единицу измерения региона субъект Российской Федерации, а именно республику, край, область, автономный округ, автономную область. При этом, как отмечают ученые, концептуализация дефиниции «регион» в социологии далека от завершения, так как зачастую идет сведение (редуцирование) трактовки данного термина к экономической трактовке или в приложении к географическому пространству. Для социологической интерпретации региона важным считается влияние территории с полным ее набором, а именно ее ландшафтных, природно-климатических, ресурсных, дислокационных характеристик на состояние и определенный сценарий развития социума, представленного на данной территории. В связи с этим в социологии сложились в концептуализации категории «регион» несколько методологических подходов. Рассмотрим их:

– субстанциональный, где регион представлен как «этнокультурная, социально-экономическая, политико-административная и пространственно-территориальная общность во всем многообразии взаимодействия ее составляющих аспектов, протекающего во времени и пространстве»;

– в системном подходе «регион» представляется как «локальная социальная система»; или как «сложно-структурированная территориальная, экономическая, социокультурная система, преследующая собственные интересы и цели развития и не имеющая политического суверенитета»;

– структурный подход предполагает рассмотрение региона как «целостную часть экономико-политического и социально-культурного пространства, обладающего определенными, только ему присущими особенностями»;

– административно-управленческий подход рассматривает регион с позиции объекта особого вида управленческой деятельности, направленной на регулирование социально-экономических процессов на территории, характеризующейся определенным единством экономической жизни и общностью условий воспроизводственной деятельности населения;

– на основании Концепции устойчивого развития, которую Россия приняла в 1996 г., регион рассматривается как саморегулирующуюся система, в которой проявляются состояния устойчивости и неустойчивости;

– в рамках аксиологического подхода регион – территория, представляющая общность с географической точки зрения, или такая территориальная общность, где есть преемственность, и чье население разделяет определенные общие ценности стимулирования культурного, экономического и социального прогресса;

¹ Руководитель Центра социокультурных изменений Института философии РАН, член-корреспондент РАН, реализующий программу «Социокультурная эволюция России и её регионов»

² Представитель западной регионоведческой традиции, профессор Дорmundского университета

– функциональный подход подразумевает под собой исследования региона с позиции его в качестве структурного подразделения, выполняющего по отношению к целому (территории государства) определенные функции;

– выделяется подход, рассматривающий и трактующий «регион» по сферам общественной жизни. Он включает в себя следующие направления:

а) социально-экономическое, где регион проявляется как относительно целостный хозяйственно-экономический комплекс, обеспечивающий удовлетворение важнейших социально-экономических потребностей населения региона и включенный в единую народно-хозяйственную систему государства;

б) социально-политический регион – административно-территориальное (от района до области) и государственное образование, наиболее адекватно воспроизводящее структуру общества и характеризующееся наибольшей степенью организации самой территориальной системы (наличие системы управления, власти);

в) социокультурный регион – целостная социокультурная система, отличающаяся существенными социокультурными характеристиками и процессами, стратификационным и национальным составом населения, традициями, этнолингвистическими особенностями, элементами образа жизни и т.п. Н.И. Лапин, (руководитель Центра социокультурных изменений Института философии РАН, член-корреспондент РАН, реализующий программу «Социокультурная эволюция России и ее регионов») рассматривает «регион» в рамках данного подхода как часть социокультурной системы. По его мнению, социокультурный регион – это крупная единица социокультурного пространства страны: исторически сложившееся, вторично-интегрированное территориальное сообщество. Оно включает совокупность первичных территориальных общностей и дополнительно, вторично интегрирует их в сообщество, занимающее более широкое социокультурное пространство. Примером исследования регионов в рамках данного подхода являются проведенные исследования по программе «Социокультурная эволюция России и ее регионов», в девятнадцати регионах, в том числе и в Смоленской области, в котором автор принимал самое непосредственное участие.

В рамках институционального подхода, по мнению Т.И. Заславской, одной из основателей социологии региона, исследование региона проходит через призму изучения социальных институтов. Ее подход заключается в исследовании смены типичных способов поведения, т.е. в исследовании поведенческих структур различных групп населения, т.к. именно социальный механизм изменения общественных практик (социальных институтов) является главным «изменителем» содержания того или иного института. Причем главным трансформатором в изменении поведения являются по ее мнению, региональные (государственные) органы власти.

В нашем понимании регион – часть территории страны (субъект РФ) со своим населением, образованная в единстве географических условий и социально-исторических процессов, характеризующаяся культурными, социально-экономическими, экологическими, информационными, демографическими условиями; это локальная система со своим организованным социальным пространством, нормативно-ценностной структурой и спецификой функционирования социальных институтов.

Из вышеизложенного следует, что возникновение и интерпретация рассматриваемого понятия имеет очень сложную природу. Это связано еще и с тем, что в научной литературе и в повседневной практике, зачастую фигурируют следующие понятия, которые рассматриваются как синонимы: «территория», «регион», «территориальная система», «район», где наиболее часто употребительными являются «район» и «регион». Этот синонимичный ряд имеет свое продолжение в определении трактовки «регионального развития» и также связывается с многоаспектностью использования ее в различных науках в зависимости от сферы исследования. Например, по мнению В.Н. Лексина, «территориальным развитием» следует считать происходящие сбалансированные изменения, всех компонентов (потенциалов) функционирования территории, выражающегося в позитивной динамике каждого из них, не приводящего к дисбалансу остальных [2, с. 25]. В частности это оценка процесса изменения на любой территории (регионе), расположенной на ней

совокупности социального, хозяйственного, административного, природно-ресурсного, национально-этнического и др. потенциалов страны. В связи с этим прослеживается непосредственная связь политических, экономических, социальных и др. явлений с географическим местом, определяющим генезис, специфику и пространственно-опосредованные взаимосвязи [2, с. 24].

Т.А. Ванеева отмечает, что в существующих экономических методиках оценки и сопоставления уровня социально-экономического развития различных регионов существует ряд совокупных показателей, отражающих основные тенденции изменений в производственных, научно-технических и социальных областях за определенный период времени, которые являются достижениями или проблемами в его различных сферах. Выделение и определение «надежных» показателей имеют колоссальное значение для социально-экономического развития региона [3, с. 3]. Она предлагает рассмотрение развития региона в рамках биосоциосистемы, для которой основополагающей целью является «...сохранение общества, т.к. без людей не может быть вообще никакой экономики и все остальные проблемы перестают существовать» [3, с. 5-6]. Таким образом, проблемы развития региона рассматриваются через экономическое развитие в контексте процессов, происходящих в социальной сфере, и определяется факторами социально-экономического развития. Вложения в «человека» не издержки, а самые эффективные в долгосрочном плане инвестиции [4, с. 10].

По мнению Т.И. Заславской, исследование развития региона проходит через призму изучения социальных институтов. Согласно такому подходу именно социальный механизм изменения общественных практик (социальных институтов) является главным «изменителем» содержания того или иного института. Особо подчеркивается, что главным трансформатором в изменении поведения населения являются региональные органы власти.

Исходя из методологического подхода к развитию общества О. Конта, развитие региона нами рассматривается в двух ипостасях. В первом случае оно выступает как социальный процесс, характеризующийся функциональными изменениями основных сфер: экономической, социальной, духовно-культурной, политической, информационной и демографической. Во втором случае развитие региона рассматривается как достигнутое состояние социального объекта на определенный момент времени, это результат (состояние) социальных изменений, которые фиксируются через объективные и субъективные показатели. Развитие каждой сферы определяется набором показателей во взаимосвязи с факторами. Основываясь на «многофакторности» М. Вебера к данным факторам мы отнесём:

- историко-географический фактор, включающий в себя историю возникновения и развития региона, географическое расположение, территориальную площадь, климатические условия, наличие полезных ископаемых, удалённость региона от политических, экономических и культурных центров, приближённость к границам;
- социокультурный фактор, включающий в себя традиции, нормы, ценности населения региона, культурный потенциал и культурный капитал, социальное самочувствие и социальную активность и безопасность;
- семейно-демографический фактор, включающий в себя здоровье, расселение населения в регионе, брачно-семейные отношения, репродуктивное поведение и установки, количественные показатели прироста, убыли и миграции населения;
- управленческий фактор, включающий в себя деятельность органов государственной и муниципальной власти, кадровый состав и уровень профессионализма государственных и муниципальных служащих во всех сферах.

Каждый фактор может проявлять себя и как ограничитель и как стимулятор развития региона, т.о. мы предлагаем разделить факторы на 2 группы: ограничивающие и стимулирующие.



Влияние данных факторов на развитие указанных ранее сфер определяет тенденции регионального развития. Рассмотрим влияние некоторых факторов на развитие региона.

В условиях объявленного курса на модернизацию России, отсталость этих регионов будет тормозить выход нашей страны из социально-экономической деградации.

Развитие Смоленской области обусловлено депрессивностью социально-экономического развития. Рассмотрим влияние семейно-демографического фактора на развитие всех сфер жизни региона.

1. Экономическая сфера. Экономика рассматривает в качестве основы своего развития трудовой потенциал, т.о., чем совершеннее семейно-демографические процессы, тем эффективнее функционирует экономика. Примером отрицательного влияния семейно-демографического фактора на экономическую сферу является деформация возрастной структуры и уменьшение численности сельского населения.

Вследствие урбанизации происходит отток молодёжи и уменьшение численности трудоспособного населения при увеличении числа лиц старших возрастов. В 1926 г. средняя плотность населения была равна 42,4 чел/км.кв., к 2007 г. она уменьшилась в 7 раз и составила лишь 5,8 чел/км.кв. [5, с. 14-16]. В 2007 г. в области насчитывалось 784 населённых пункта без населения [6, с. 153-225], произошло «вырождение» деревни, на что еще в 1981 г. обращал внимание Б.С. Хореев [7]. Результатом протекания данных процессов явились упадок сельского хозяйства и обезлюдивание территорий. По уровню продукции сельского хозяйства в России регион занимает 56 место, по Центральному Федеральному округу – 16 место. Численность населения старше трудоспособного возраста в ре-

гионе в целом в 1,7 раза превышает численность детей до 15 лет (в 2000 г. оно составляло лишь 1,3 раза).

Произошло демографическое старение Смоленской области вследствие снижения рождаемости. Индекс развития человеческого потенциала области за последние 10 лет колеблется в пределах 50-60 места по России. Инвестиционный потенциал среди регионов России определяется 54 местом. По уровню ВРП (по абсолютному показателю), который составляет 121563,5 млн руб., регион находится в числе отстающих, 15 место в Центральном Федеральном округе. Костромская, Ивановская и Орловская области также лидируют в «аутсайдерах». По ВРП (на душу населения) – на 12 месте, ниже показатель в Брянской, Ивановской, Костромской, Орловской, Тамбовской и Владимирской областях.

2. Социальная сфера. На начало 2011 г. в Смоленской области общее количество безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения Смоленской области, составляет 8900 человек. Доля безработных женщин в общем числе безработных, зарегистрированных службой занятости населения, в 2010 г. составляла 57%. Большую проблему с трудоустройством испытывают женщины по истечении отпуска по уходу за ребенком.

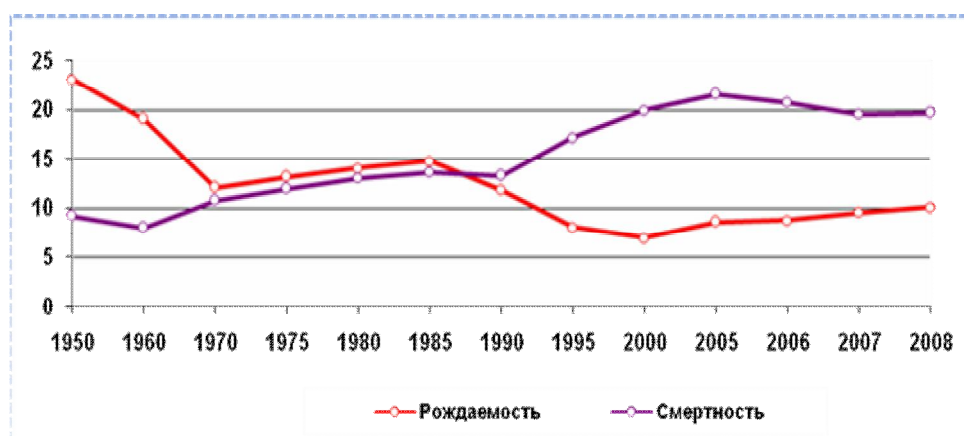
В 2010 г. на учет в целях поиска подходящей работы поставлено 4 814 женщин, имеющих несовершеннолетних детей, в том числе 920 женщин с детьми в возрасте до 3-х лет. Безработными были признаны 4 058 женщин, из них трудоустроено 2 510 женщин, имеющих несовершеннолетних детей, в том числе 402 женщины, воспитывающие детей в возрасте до 3-х лет.

Численность населения отражается на состоянии социальной инфраструктуры, так, например за 2004-2009 гг. закрыто 85 сельских школ, до 2011-го планируется ликвидировать еще 28. Вслед за школой населённый пункт теряет и молодые семьи, для которых он оказывается бесперспективным. Эти потери невосполнимы. Особого внимания к себе требуют дети из неблагополучных семей и оставшиеся без попечения родителей. В 2009 г. было выявлено 866 таких сирот. Количество усыновлённых из года в год уменьшается. В 2008 г. был усыновлен 121 ребенок, а в 2009 – 92. Под безвозмездную опеку в том же 2008 г. передан 521 сирота, а на следующий год – всего 437. Стало больше случаев, когда приемные семьи или усыновители возвращают своих воспитанников в интернаты. В 2009 г. зарегистрировано 11 случаев отмены решений о передаче ребенка на воспитание в приемную семью, в том числе один по причине жестокого обращения.

3. Духовно-культурная сфера. В связи с сокращением численности населения произошли изменения в культурной сфере Смоленской области. В регионе с 1985 г. наблюдается отрицательная динамика численности культурно-досуговых учреждений с 985 до 570 в 2009 г. Постепенно сокращается число библиотек, за 13 лет их количество сократилось на 10% (с 675 в 1995 до 606 в 2008 гг.). За этот же период времени число кинотеатров уменьшилось почти в 10 раз и составило в 2008 г. 53 киноустановки. Убыль культурно-досуговых учреждений, библиотек, кинотеатров в сельской местности напрямую связана с убылью численности сельского населения региона.

4. Демографическая сфера напрямую зависит от процессов, происходящих в семье. В последнее десятилетие демографические процессы, происходящие в Смоленской области, имеют ярко выраженный негативный характер. Низкая рождаемость в сочетании с высокой смертностью привели к эффекту депопуляции, выразившемуся в естественной убыли населения. На 1 января 2009 г. численность постоянного населения области составила 974,1 тыс. человек, из которых 698,7 тыс. – горожане (71,7%) и 275,4 тыс. – сельские жители (28,3%). За период 1990-2009 гг. естественная убыль населения Смоленской области составила 9,6 %. Графически коэффициенты рождаемости и смертности на 1000 человек представлены на рисунке 2.

Общие коэффициенты рождаемости, смертности (на 1000 чел. населения)



Депопуляцию населения Смоленской области (как и населения России в целом) обуславливает также сверхнизкая рождаемость. В нашем исследовании¹ мы обратили особое внимание на репродуктивные установки смолян. Анализ ответов респондентов через частотное распределение, корреляцию и дисперсионный анализ позволил сделать следующие выводы: люди в браке хотят иметь большее количество детей, нежели, одинокие. Большее количество желаемого/ожидаемого числа детей наблюдается у христиан (по сравнению с неверующими). Анализ связи жилищных условий с репродуктивными установками выявил парадокс: респонденты, оценившие своё жильё как плохое меньше планируют иметь большую семью, но в то же время их ожидаемое количество детей больше, чем у тех, кто имеет хорошие жилищные условия. Самоопределение населения принадлежности к какому-либо классу по количеству имеющихся денег показало, что в реальности бедные слои не хотят иметь детей вообще больше остальных классов. Здесь можно сказать, что в настоящее время репродуктивные установки «лежат» в плоскости нравственно-психологических, так и социально-экономических факторов. На наш взгляд создание благоприятных социально-экономических условий позволит увеличить рождение детей у людей, испытывающих затруднения с реализацией данного желания из-за низких доходов, отсутствия жилья.

На начало 2009 г. в Смоленской области суммарный коэффициент рождаемости составил 1,302. Для сравнения можно привести этот же коэффициент на начало 1989 г., когда он составлял 1,885. В 2008 г., по данным Росстата, суммарный коэффициент рождаемости по всей России составил 1,494, тогда как для простого воспроизводства населения без прироста численности необходим суммарный коэффициент рождаемости 2,11-2,15.

Усугубляющим фактором демографической убыли в регионе является беспрецедентно высокая внебрачная рождаемость (28% от общего числа рождений), которая выступает следствием массовой распространенности незарегистрированных сожительства.

На количественные показатели воспроизводства населения региона оказывает влияние такой механизм регулирования планирования детей, как прерывание беременности (аборт), представленный в таблице 1. Особенно печально отмечать факт равенства количества абортов и количества рождённых.

¹«Социальная сфера Смоленской области». (n = 1420, выборка случайная, репрезентативная по полу, возрасту). Анкетный опрос населения Смоленской области. Сроки проведения: август-октябрь 2009 г. Научные консультанты: д.с.н. А.В. Носкова. Автор: С.С. Перекрест.

Таблица 1.

Прерывание беременности (аборты)

Число абортов:	1995	2004	2005	2006	2007	2008
всего	23016	13171	11522	11034	10195	9665
на 1000 женщин в возрасте 15-49 лет	80,3	47,1	41,8	40,7	38,3	37,2
на 100 родов	255,9	152,4	139,0	132,0	114,6	103,2

Одним из факторов, оказывающим влияние на численность населения является миграция. Однако более подробное рассмотрение миграционной составляющей при анализе статистических показателей Смоленской области показало, что она не оказывает особого влияния на изменение количественных показателей рождаемости и, как следствие, динамики населения в целом. В 2008 г. миграционный прирост населения составил 301 человек, в 2009 г. – 21 человек. В 2010 г. миграционная ситуация изменилась, сальдо миграции стало отрицательным (- 2022 человека). Никаких внешних или внутренних предпосылок для быстрого изменения миграционной ситуации в регионе не имеется.

С 1992 г. Смоленская область стала территорией, имеющей государственную границу с Белоруссией, – основным и наиболее перспективным партнером из числа государств – участников Содружества Независимых Государств. Одновременно Смоленщина граничит с наиболее развитым в социально-экономическом плане Московским регионом. Большая доля миграционной убыли из Смоленской области приходится на Белоруссию и Москву.

Согласно прогнозу Росстата, к 2030 г. на территории Смоленской области будут проживать 833 тыс. человек, т.е. за 20 лет численность населения Смоленщины, по прогнозу, сократится на 133 тыс. человек.

Таким образом, проведенный анализ влияния семейно-демографического фактора на развитие экономической, социальной, духовно-культурной и демографической сфер выявил дисфункциональные последствия, тормозящие развитие региона и являющиеся препятствием на пути модернизации области.

Принятие сбалансированных решений по данным проблемам регионального развития должно стать основополагающим условием позитивного развития страны в целом, т.к. именно регион является фундаментом, на котором строятся изначальные социально-территориальные формы выживания населения во взаимосвязи с конкретными географическими условиями, формирующими уникальные национально-культурные особенности.

* * *

1. Ванеева Т.А. Метасистемный подход к оценке уровня развития региона. // Регион: экономика и социология. № 1, 2005.

2. Калугина З.И. Ресурсный дефицит развития человеческого потенциала как угроза модернизации // Регион: экономика и социология, 2011, №1.

2. Лексин В.Н. К методологии исследования и регулирования процессов территориального развития // Регион: экономика и социология. 2009, №3.

3. Развитие российских регионов: новые теоретические и методологические подходы / Институт проблем региональной экономики РАН; отв.ред. Е.Б. Костяновская. СПб.: Наука, 2006. Источник: Статистический сборник «Смоленская область в цифрах», 2009, с. 14-25.

5. Регионы в России: социокультурные портреты регионов в общероссийском контексте. Смоленская область // Регионы в России: социокультурные портреты регионов в общероссийском контексте / Институт философии. Центр изучения социокультурных изменений. Научно-координационный совет секции ФСПП ООН РАН «Проблемы социокультурной эволюции России и ее регионов» / Составление и общая редакция: Н.И. Лапин, Л.А. Беляева. – М., Academia, 2009.

6. Хореев Б.С. Население страны: географические и демографические аспекты. М., Знание, 1986.

Открытое акционерное общество
«ВСЕРОССИЙСКИЙ ЦЕНТР УРОВНЯ ЖИЗНИ»
Научно-исследовательская организация



ВЦУЖ – научно-исследовательская организация, комплексно исследующая проблемы уровня и качества жизни населения и работающая на российском рынке научных, инновационных и образовательных услуг. ВЦУЖ проводит научно-исследовательские работы по проблемам социального развития; состояния рынка труда в регионах России, занятости, оплаты труда; социального партнерства; уровня, структуры доходов и потребления; социальных стандартов качества и уровня жизни; социальной защиты населения; международного сопоставления уровня и качества жизни; социально-экономической деятельности предприятий; социального и пенсионного страхования и др.

Образовательная деятельность

Центр послевузовского и дополнительного профессионального образования ведет прием в аспирантуру и докторантуру по научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Срок обучения в аспирантуре 3 года по очной и 4 года по заочной форме. Срок обучения в докторантуре – 3 года.

Возможна подготовка диссертаций в форме соискательства: кандидатских – не более 5 лет докторских – до 4-х лет.

Аспиранты-юноши очной формы обучения получают отсрочку от службы в армии в соответствии со статьей 24, пунктом 2 (б) Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе».

Аспирантам, докторантам и соискателям при подготовке диссертаций предоставляется возможность активно участвовать в научных исследованиях ВЦУЖ и публиковать свои работы в институтских сборниках и журналах. Руководство аспирантами и научное консультирование докторантов осуществляют высококвалифицированные специалисты: доктора наук, профессора и доценты.

Заместитель руководителя по послевузовскому профессиональному образованию
– кандидат экономических наук Акумова Наталья Вячеславовна

Адрес: 105043, Москва, 4-ая Парковая ул., д. 29, комн. 401
Телефон: (499) 164-93-25 E-mail: aspiranturav@list.ru

Издательская деятельность

«Уровень жизни населения регионов России» – научный информационно-аналитический журнал, выходит ежемесячно, его подписной индекс 71187.

Журнал предназначен для широкого круга читателей, заинтересованных в решении проблем уровня и качества жизни в России: работникам органов исполнительной и законодательной власти на федеральном и региональном уровнях, органов по труду и социальной защите населения, профсоюзных и общественных организаций, государственных внебюджетных фондов, профильных научных организаций, преподавателям высших учебных заведений, студентам и аспирантам, изучающим общественные и экономические дисциплины,

представителям социально-ответственного бизнеса, консалтинговых и маркетинговых организаций.

В соответствии с решением президиума Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации (ВАК) журнал «Уровень жизни населения регионов России» включен в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук.

Заместитель главного редактора – кандидат политических наук Бушуева Наталия Викторовна

Адрес: 105043, Москва, 4-ая Парковая ул., д. 29, комн. 417

Телефон: (499) 164-95-94

E-mail: magazin-vcug@mail.ru

Уважаемые подписчики!

Информируем Вас о том, что со второго полугодия 2011 г. журнал «Мониторинг доходов и уровня жизни населения» будет выходить в составе журнала «Уровень жизни населения регионов России»:

- в 2011 г. – в августе и ноябре;
- в 2012 г. – каждый четвертый выпуск.

Во втором полугодии 2011 г. подписчики журнала «Мониторинг доходов и уровня жизни населения» могут оформить целевую подписку на выпуски № 7, 10 «Уровень жизни населения регионов России». В 2012 г. - на № 1, 4, 7, 10.

ВЫШЕЛ В СВЕТ

Качество и уровень жизни населения: от экономического кризиса к модернизации: сборник научных трудов / Под ред. В.Н. Бобкова, О.И. Меньшиковой, Л.Г. Лукиной – М.: ВЦУЖ, 2011 – 302 с.

Издание подготовлено по материалам докладов на международной научно-практической конференции 2010 г.: «Качество и уровень жизни населения: региональные аспекты преодоления социальных последствий финансово-экономического кризиса». Основное внимание уделяется вопросам уровня и качества жизни населения в России, дальнем и ближнем зарубежье в условиях глобального кризиса, а именно: состоянию науки, образования, здравоохранения, жилищных условий, изменению рынка труда, оплаты труда, покупательной способности и денежных доходов населения, его социально-экономическому расслоению, демографической ситуации и др. Широко освещаются проблемы государственной социальной политики, антикризисных мер, государственных социальных гарантий в условиях кризиса.

В сборнике обобщен и представлен богатый исследовательский опыт научных сотрудников Всероссийского центра уровня жизни, а также авторов из других научных организаций и высших учебных заведений по проблемам качества и уровня жизни населения.

Издание представляет интерес для научных работников, преподавателей высших учебных заведений, аспирантов и студентов, изучающих проблемы качества и уровня жизни населения.

Круглый стол «Как защитить учителя? Проблемы повышения статуса, достойной оплаты, представительства интересов»

1 июня 2011 г., в День защиты детей, Всероссийский центр уровня жизни (ВЦУЖ) совместно с Межрегиональным профсоюзом работников образования «Учитель» (МПРО)

и Российской академией образования (РАО) провели круглый стол, посвященный защите прав учителя.

В мероприятии, состоявшемся в Независимом пресс-центре в Москве, приняли участие: О.Н. Смолин., заместитель председателя комитета по образованию Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, председатель ОДВ, автор альтернативного проекта закона «Об образовании»; В.Н. Бобков., Генеральный директор ВЦУЖ, д.э.н., профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации; С.И. Григорьев, первый заместитель Генерального директора ВЦУЖ, д.соц.н., профессор, член-корреспондент РАО; А.Н. Демидов, сопредседатель МПРО «Учитель», заместитель директора Института «Коллективное действие»; В.В. Луховицкий, учитель высшей категории школы «Интеллектуал». Для участия в круглом столе были приглашены представители Министерства образования и науки РФ, департамента образования г. Москвы, Профсоюза работников образования и науки РФ, депутаты Государственной Думы.

На круглом столе были обсуждены следующие вопросы: социально-экономические аспекты модернизации образования; новые системы оплаты труда работников учебных заведений, социальная поддержка педагогических кадров в г. Москве; отраслевая система оплаты труда работников образования; качество жизни педагогов; возрождение и сохранение статуса учителя и другие.

В докладах и выступлениях были представлены данные научных исследований сотрудников Всероссийского центра уровня жизни по расчету восстановительного потребительского бюджета педагога, результаты мониторинга по совершенствованию школьного образования в России, обсуждены модели отраслевой системы оплаты труда, предложения по активизации социального партнерства и др.

Международное сотрудничество

7 мая 2011 г. во Всероссийском центре уровня жизни состоялось заседание Ученого совета с участием профессора Университетского колледжа г. Корк (Ирландия) П. Хермана.

В научном докладе «Роль ученых в разработке критериев социального качества в рамках Европейского Союза: законодательная база и институты», проф. П. Херман затронул ряд концептуальных аспектов социального качества законодательных актов и политики национальных государств и Европейского Союза. Западноевропейский ученый подчеркнул важную роль, которую играет в этой области Европейский фонд социального качества (European Foundation of Social Quality), отметив, что в перспективе ВЦУЖ следует наладить сотрудничество с этой организацией.

Дополнительную информацию о Всероссийском центре уровня жизни можно получить на сайте в Internet: <http://www.vcuug.ru>

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

<p>Алиев Ульви Тахир оглы <i>U. Aliev</i></p>	<p>Докторант ОАО «ВЦУЖ» 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., 29. Тел.: (499)164-93-25 e-mail: info@vcug.ru <i>Candidate for a doctor's degree of JSC «VCUG»</i></p>
<p>Алибеков Магомед Муталимович <i>M..Alibekov</i></p>	<p>Главный референт фракции КПРФ в Государственной Думе, к.э.н. 103265, г. Москва, Охотный ряд, д. 1. Тел.: 8(495) 6929428 e-mail: info@vcug.ru <i>Chief referent of CPRF faction in the State Duma, Ph.D. in Economics</i></p>
<p>Бобков Вячеслав Николаевич <i>V. Bobkov</i></p>	<p>Генеральный директор ОАО «ВЦУЖ», д.э.н., профессор, Заслуженный деятель науки РФ. 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., 29. Тел./факс: (499) 164-99-64, 164-97-64 e-mail: info@vcug.ru <i>General Director of JSC «VCUG», Doctor of Economics, professor, Honored Science Worker of the Russian Federation</i></p>
<p>Герций Юрий Викторович <i>Y. Gertsiy</i></p>	<p>Руководитель Федеральной службы по труду и занятости, к.соц.н. 109012, Москва, Биржевая площадь, 1. Тел.: 8 (495) 698-84-12 e-mail: info@vcug.ru <i>Managing director of Federal Service for Labor and Employment</i></p>
<p>Каболова Лариса Хазбиевна <i>L. Kabolova</i></p>	<p>Председатель Комитета Республики Северная Осетия – Алания по занятости населения, к.соц.н. 362040, Владикавказ, проспект Мира, 25. Тел./факс: 8(8672) 64-90-23; 64-90-21 e-mail: pressa@trud15.ru <i>Chairperson of The Republic of North Ossetia – Alania Committee of population em- ployment, Ph.D. in Sociology</i></p>
<p>Курильченко Елена Игоревна <i>E. Kurilchenko</i></p>	<p>Научный сотрудник Научно-образовательного центра проблем до- ходов и потребительских бюджетов населения ОАО «ВЦУЖ» Тел.: 8(499)164-99-25 e-mail: info@vcug.ru <i>Researcher of the All-Russian Centre of living Standarts</i></p>
<p>Кязимов Карл Гасанович <i>K. Kazimov</i></p>	<p>Профессор Академии труда и социальных отношений, лауреат премии Президента РФ, д.пед.н. 119454, Москва, ул. Лобачевского, 90 Тел.: 8-905-701-83-78 e-mail: karl35@mail.ru <i>Professor of Labor and social relations Academy, Laureate of RF President's award, Doctor of Pedagogy</i></p>
<p>Локтюхина Наталья Викторовна <i>N. Loktuhina</i></p>	<p>Начальник отдела комплексного прогнозирования сферы труда Де- партамента труда и занятости населения города Москвы, к.э.н. 107078, г. Москва, Докучаев пер., д. 12. Тел. раб. 8 (499) 975-14-20 e-mail: Inv@labor.ru <i>Head of a department of complex prognostication of labor sphere of Department of population labor and employment by Moscow government, Ph.D. in Economics</i></p>
<p>Нетеребский Олег Викторович <i>O. Neterebsky</i></p>	<p>Руководитель Департамента труда и занятости населения города Москвы, к.полит.н. 107078, Москва, Докучаев пер., д. 12. тел. раб. 8 (499) 975-33-12 e-mail: secretar@labor.ru <i>Head of Department of labor and employment of population in Moscow, Ph.D. in Poli- tics</i></p>

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

<p>Перекрест Снежана Сергеевна</p> <p align="right"><i>S. Perekrest</i></p>	<p>Аспирантка Российского государственного социологического университета, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Смоленского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. 214038, г. Смоленск, Кловская ул., д.13. Тел.: 8 (4812) 662511 e-mail: 14snejana@mail.ru <i>Postgraduate student of the Russian State University of Sociology; Senior Lecturer, chair «State and Municipal Government», Russian Academy of National Economy and State Service of the Russian Federation, Smolensk branch</i></p>
<p>Подковинская Ирина Александровна</p> <p align="right"><i>I. Podkovinskaya</i></p>	<p>Министр труда, занятости и кадровой политики Калужской области 248016, г. Калуга, ул. Пролетарская, д. 111. Тел./факс:+7 (4842)71-94-11, e-mail: podkovinskaya@adm.kaluga.ru +7 (4842) 71-94-20 <i>The Minister of labor, employment and manpower policy Kaluga region</i></p>
<p>Полевой Игорь Николаевич</p> <p align="right"><i>I. Polevoy</i></p>	<p>Руководитель Департамента труда и занятости населения Белгородской области. 308001, г. Белгород, ул. Первомайская, д. 2. Тел.: 8 (4722) 272-003 e-mail: belgais@bel.ru <i>Head of Department of Labor and Employment of Population in Belgorod region, Ph.D. in Economics</i></p>
<p>Прокопов Федор Тимофеевич</p>	<p>Исполнительный вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей 109240, г. Москва, Котельническая наб., д. 17. Тел.: 8(495)663-04-04, 8(495)663-04-32 e-mail: rspp@rspp.ru <i>The executive Vice-President of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, Professor of labor economics and staff subdepartment of the Faculty of Economics Lomonosov Moscow State University, Doctor of Economics</i></p>
<p>Семеньков Алексей Викторович</p> <p align="right"><i>A. Semenkov</i></p>	<p>Ассистент кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, магистр экономики. 119991, ГСП-1, Москва, Ленинские горы, МГУ. Тел. 8-917-593-52-58 e-mail: semenkov.alexei@gmail.com <i>Assistant of labor economics and staff subdepartment of the Faculty of Economics Lomonosov Moscow State University</i></p>
<p>Черных Екатерина Алексеевна</p> <p align="right"><i>E. Chernyh</i></p>	<p>Старший преподаватель кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, к.э.н. 119991, ГСП-1, Москва, Ленинские горы, МГУ Тел.: +7903-757-88-29 e-mail:katishka@mail.ru <i>Senior teacher of labor economics and staff subdepartment of the Faculty of Economics of Lomonosov Moscow State University, Ph.D. in Economics</i></p>

5/2011 (159)	
«LIVING STANDARD OF THE POPULATION IN THE REGIONS OF RUSSIA» Theoretical and practical journal	
Y. Gertsy	20 twenty years of active work of State Employment Agency: theory and practice of unemployment control
<p>In this article the author analyzes the work of state employment agency over the last 20 years, including the connection between unemployment level and growth (reduction) of gross domestic product. The author shows dynamics of recorded unemployment level in the context of economic recession and dynamics of changes of tension on the labor market in the Russian Federation.</p> <p>Key words: unemployment, labor market, reduction of tension on the labor market, government control of social and labor relations.</p>	
V. Bobkov E. Chernyh U. Aliev E. Kurilchenko	Instability of employment: negative aspects of modern socio-labor relationships
<p>In this article we take a look at prevalence of the non-standard employment forms, their specificity and types, and the influence to the instability of employment in Russia and Europe. We define the influence of labor migration and unemployment to spread of such processes. Against the background of tendencies of decrease of income and social immunity we can draw a conclusion that all these factors destroy cohesion and solidarity which are the condition of successful development of Russian society and achieving brilliant life quality.</p> <p>Key words: non-standard employment forms, flexibility of labor market, non-standard labor contract, poverty, precarity.</p>	
A. Semenov F. Prokopov	Contribution of laureates of Nobel Prize in economics of 2010 into development of labor economics
<p>The paper discusses contribution of 2010's Nobel laureates in economics for the development of search and matching theory, taking into account frictions between employees and employers about jobs. It shows that inclusion of even small search costs leads to significantly different results from a competitive equilibrium in a classic model of demand and supply. The model allows understanding, how, in a case of a continued match, the benefits from the match are split into a wage for the worker and a profit for the firm. Also, it sheds light on the relationship between important economic variables.</p> <p>Key words: job search, unemployment, job vacancies, salary, job creation, job destruction.</p>	
K. Kazimov	Establishment and development of State Employment Agency
<p>The article examines the emergence and development of public service employment in a modernizing economy. Substantiates the need for more active employment policy, is able to provide the output of the country at the forefront of socio - economic development by stimulating the creation of high-tech jobs, improving training, business development and other forms of effective employment.</p> <p>Key words: state placement service, active policy of employment assistance to population, regional programs of employment assistance, manpower quality.</p>	
O. Neterebsky	Establishment and development of Moscow employment service
<p>In the article the author describes 20 years of experience of Moscow employment service since the moment of its establishing. The author reviews the main promotion programmes of employment of population, the realization of which helped to reach consistently lower indicators of unemployment level in Moscow than in other major capital cities.</p> <p>Key words: Key words: employment, labor market, the unemployed, promotion of employment of population.</p>	

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

N. Loktuhina	About structural problems in sphere of population employment in Moscow	
<p>The aim of the article is to take a look at structural disproportions in sphere of employment of population in Moscow, who is included in prevailing part of employed people in service and trade. We expose advantages and disadvantages of this tendency with its cooperation with all-Russian labor market, we also devise solution of this problem.</p> <p>Key words: labor market, employment in megalopolis, jobsites, employment policy.</p>		
I. Podkovinskaya	Regional economy needs in professionals	
<p>In the article we take a look at the problem of personnel deficit in Kaluga region, we name the main areas of work on region people ware.</p> <p>Key words: regional labor market, economic policy, personnel deficit, manpower resources.</p>		
I. Polevoy	Being on demand of Belgorod employment service is time proved	
<p>This article represents the results of employment service work in Belgorod region in a span of twenty years. The author has evaluated the effectiveness of arrangements of the Programme to stabilize the labor market situation in Belgorod region in the period of 2009-2010. As the arrangements of easing of tensions on the labor market they have chosen community involvement, traineeship of graduates, advance education of workers being under the threat of demission, assistance for unemployed in their own business activity. The author has analyzed the work of established interdistrict information and consultation centres and multifunctional centres.</p> <p>Key words: government control of social and labor relations, labor market, promotion of employment of population, unemployment, government services in the sphere of employment of population.</p>		
L. Kabolova	North Ossetia - Alania. The Labor Market: Status and Prospects	
<p>The current situation on the labor market of the republic of North Ossetia-Alania, part of the North Caucasus Federal District, is characterized by relatively high in comparison with the all-Russia level of unemployment, labor surplus, the lack of available workplaces, low cost labor, an acute imbalance of supply and demand of labor force. Within the state employment programs is taking measures to stabilize the situation, reducing the social tension, leveling the negative processes, development of business initiatives.</p> <p>Key words: placement service, labor market, unemployment, employment of population.</p>		
M. Alibekov	The experience of the Association of holders co-owners of «Shukty»	
<p>In his article the author reviews the model of social and economic system of management of agricultural industry offered by Chartaev M. The author describes the experience of its introduction in 1985 in Ordzhonikidze communal farm of Shukty region of Dagestan Republic. As a result labor capacity in a half depression farming became several times higher. In the author's opinion Chartaev's model is prospective for Russia as by its characteristics it is mostly reasonable for transformational growth of our country.</p> <p>Key words: Chartaev's system, the Association of holders co-owners, collectively shared form of ownership, management of agricultural industry.</p>		
S. Perekrest	Regional Development in Sociological Perspective	
<p>In this article we have analyzed the theoretical and methodological approaches to the conception "regional development" in sociological perspective. We have found the correlation of regional development and regional demography. There are changes of fertility behavior which are based not only on new value system, but also on social polarization of incomes in a region, impossibility of improvement to dwelling, health deterioration and young urbanization.</p> <p>Key words: region, regional development, factors and indices of regional development, family-demographic factor.</p>		