

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВЯТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ
РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Материалы II Всероссийской научно-практической конференции

*12 апреля 2011 года
г. Ижевск*

Киров
2011

УДК 316.422
ББК 60.524я431
С69

*Печатается по решению
редакционно-издательского совета
Вятского государственного гуманитарного университета*

Ответственный редактор – **Елена Юрьевна Войнова**, кандидат психологических наук, доцент кафедры экономики и управления, заместитель директора по научно-методической работе филиала Вятского государственного гуманитарного университета в г. Ижевске

С69 Социально-экономические и правовые аспекты развития общества в современных условиях: материалы II Всероссийской научно-практической конференции / отв. ред. Е. Ю. Войнова. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2011. – 183 с.

ISBN 978-5-93825-924-9

Вниманию читателей предлагаются материалы II Всероссийской научно-практической конференции на тему «Социально-экономические и правовые аспекты развития общества в современных условиях».

Материалы сборника отражают опыт исследователей и специалистов-практиков в различных сферах современного общества: социальной, правовой, экономической, управленческой. Также обсуждаются вопросы экологии и образования.

Материалы адресуются всем лицам, интересующимся актуальными проблемами современного общества и заинтересованным в поиске путей их решения.

УДК 316.422
ББК 60.524я431

ISBN 978-5-93825-924-9

© Вятский государственный
гуманитарный университет
(ВятГГУ), 2011

© Филиал Вятского государственного
гуманитарного университета, 2011

© Коллектив авторов, 2011

Рынок труда имеет сложное строение. Купля-продажа труда начинается у ворот предприятия, продолжается внутри него – это два этапа движения рынка труда, две его взаимосвязанные, но вполне самостоятельные части.

На рынке труда происходит массовое передвижение рабочей силы, существенные изменения в ее структуре, т. е. предложение труда динамично. Одновременно с этим происходит постоянное изменение спроса на труд в связи с расширением производства и его модернизацией.

Соответствие между спросом и предложением устанавливается непросто, так как сам рынок неоднороден и состоит из множества сегментов.

Так, С. А. Дятлов в работе «Рабочая сила в системе рыночных отношений» считает, что в наиболее общем виде существуют два сегмента: рынок первичных независимых и подчиненных мест и рынок вторичных рабочих мест. На рынке первичных независимых рабочих мест заняты работники, имеющие специальное высшее и среднее образование, АУП, высококвалифицированные работники. Это высокооплачиваемые работники, занятость которых стабильна и гарантирована. На рынке первичных подчиненных мест заняты рабочие средней квалификации, административно-вспомогательный персонал, инженерно-технические работники. Эти работники имеют относительно высокий уровень доходов и определенные гарантии занятости. Рынок вторичных рабочих мест не требует специальной подготовки и высокой квалификации. В него входят неквалифицированные работники, работники обслуживания, низшие категории служащих [1].

По оценкам зарубежных экономистов, в структуре рынка труда можно выделить 5 сегментов:

1. Высококвалифицированные руководящие работники, имеют высокий социальный статус и профессиональный уровень, высокую зарплату и условия труда на уровне международных стандартов.

2. Профессионалы, лица, имеющие высшее и среднее образование, занятые в сфере информационных систем и высоких технологий, государственные служащие. Среди этой группы – конкуренция, но она не является определяющей.

3. Работники физического труда в секторах экономики с определенным излишком рабочей силы. Они имеют традиционные для промышленности профессии, исчезающие с развитием НТП.

4. Работники, чьи профессии имеются в избытке на рынке труда. Эта группа имеет низкий уровень зарплаты, слабые социальные гарантии занятости. Её затрагивают спады производства и деловой активности.

5. Лица, не нашедшие работу либо выталкиваемые с рынка труда. Это молодежь, хронические безработные, инвалиды, лица со слабыми гарантиями занятости. Эти люди имеют мизерные доходы и находятся за чертой абсолютной бедности.

И. С. Маслова в работе «Российский рынок труда на современном этапе» дает следующую структуру рынка труда: открытый (внешний по отношению к предприятию) и закрытый (внутрифирменный) [2].

Открытый рынок труда имеет официальную и неофициальную части. Он охватывает сферу обращения рабочей силы, всех, кто предъявляет спрос на наемный труд; трудоспособное население, фактически ищущее работу; нуждающееся в профориентации и переподготовке; вакантные ученические и временные рабочие места в секторах экономики.

Внутрифирменный рынок труда охватывает систему отношений между работодателями и наемными работниками по поводу расстановки работников на производстве; организации и охраны труда; продолжительности рабочего времени и оплаты; стимулирования за дополнительные итоги и качество работы; регулирование отношений при сокращении штатов, высвобождении, закрытии предприятия.

На наш взгляд, интересной является точка зрения В. А. Павленкова в работе «Рынок труда». Он выделяет три составные части рынка труда: потенциальный, циркулирующий и внутрифирменный рынки труда [3].

Потенциальный рынок труда включает трудоспособное население и неспособное работать по найму. Трудоспособное население страны – это граждане в возрасте 16–55 лет (женщины) и 16–60 лет (мужчины). Оно характеризует потенциальные трудовые ресурсы, показывает возможности, резервы роста и развития производительных сил. С позиций его участия в производстве оно делится на экономически активное и экономически пассивное население. Экономически активное население – это действующая рабочая сила. Основу рабочей силы составляет трудоспособность (состояние здоровья, умения, знания). Трудоспособность имеет две стороны: физиологическую и психологическую работоспособность. Физиологическая работоспособность характерна для всех физически и умственно нормальных людей в определенных возрастных границах. Психологическая работоспособность – это профессиональная дееспособность. Экономически активное население делится на занятых по найму и незанятых по найму. Занятые по найму – это граждане, выполняющие работу за вознаграждение в течение полного или неполного рабочего дня; имеющие оплачиваемую работу, подтвержденную соответствующим договором, но временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, уход за больными, детьми, забастовка). Не занятые по найму – это безработные, граждане, обеспечивающие себя работой самостоятельно (предприниматели, лица, занятые ИТД, фермеры, члены производственных КООП). Экономически пассивное население образует потенциальную рабочую силу и включает в себя: учащихся высших и средних специальных учреждений с отрывом от производства; военнослужащих срочной службы; не занятых по объективным и субъективным причинам. Неспособные работать по найму – старики, инвалиды, дети.

Потенциальный рынок труда образует та часть населения, которая предназначена для последующего вступления на рынок в качестве продавцов

своего труда, т. е. это экономически пассивное трудоспособное население страны.

Экономическая функция этой части рынка труда – профессиональное и квалификационное формирование наемного труда.

Циркулирующий рынок труда – это сфера купли-продажи труда. Его формируют потоки людей, не участвующих в общественном производстве, формирующих отряды безработных, которые являются резервом экономически активного населения. Безработица – состояние экономики, при котором часть трудоспособного населения, имеющая желание работать в общественном производстве, не может его осуществить из-за отсутствия свободных рабочих мест. Это состояние неравновесия на рынке труда, когда предложение труда превышает спрос на него.

В классической теории безработица рассматривается как добровольное временное явление, вызванное высокими требованиями к зарплате. Если зарплата выше равновесной, то предложение труда превышает спрос на труд, уровень добровольной безработицы растет. Добровольная безработица существует при наличии свободных рабочих мест, когда работник увольняется по собственному желанию, его не устраивает уровень зарплаты, характер и условия труда. Уровень добровольной безработицы выше среди высококвалифицированных работников. Он повышается в периоды подъема и сокращается в периоды экономического спада. Вынужденная безработица возникает при установлении зарплаты ниже равновесной, когда в экономике наблюдается спад производства и массовое высвобождение работников.

В кейнсианской теории наряду с добровольной безработицей существует и вынужденная, связанная с невозможностью получить работу в условиях спада производства. Основная причина – недостаток совокупных расходов в экономике. Фрикционная безработица связана с региональными, профессиональными и возрастными перемещениями рабочей силы (добровольная). Этот термин используется в отношении работников, ищущих работу или ждущих получения работы в ближайшее время. Этот вид безработицы свести к нулю невозможно. Структурная безработица возникает из-за несоответствия структуры рабочей силы структуре рабочих мест. Носит долгосрочный характер, ее представители не могут получить новое рабочее место без предварительной переподготовки и переквалификации. Может существовать в виде конверсионной безработицы. Циклическая безработица вызвана циклическим спадом производства и массовым высвобождением работников. Она существует в открытой форме (увольнение работников), скрытой форме (сокращение рабочего дня, недели, зарплаты, ЧОО).

В монетаристской теории безработица – это следствие деформации и негибкости рынка труда. Рынок труда неоднороден и состоит из рынков отраслей, профессий, территорий, достижение одновременного равновесия невозможно. Приспособление рынка труда к структурным сдвигам ослабевает, так как государство и профсоюзы активно вмешиваются в рыночные механизмы.

В марксистской теории выделяется по фазам экономического цикла острая и хроническая безработица. Острая форма безработицы – во время кризисов. Хроническая безработица (депрессия), – безработица становится массовой из-за отставания темпов роста предпринимательских инвестиций в создание рабочих мест от предложения рабочей силы. По причинам выделяют пауперизм, фрикционную, застойную, скрытую безработицу. Застойная – характеризуется крайней нерегулярностью занятий. Пауперизм (низший слой и люмпен-пролетариат) состоит: а) из работоспособных, б) сирот, детей пауперов, в) опустившихся босняков, неработоспособных. Скрытая возникает в результате изменения спроса на рабочую силу в зависимости от времени года из-за сезонного характера работ в ряде отраслей экономики (лесное хозяйство, с/х, охотоводство, рыболовство, строительство).

Современные исследователи (А. Косаев «Современный рынок труда») выделяют институциональную и технологическую безработицу [4]. Институциональная безработица связана с проведением неэффективной социальной политики (чрезмерные социальные выплаты, введение гарантированной минимальной зарплаты, несовершенство налоговой системы). Технологическая безработица характерна для развитых стран, когда в результате НТП на рынок труда выталкивается значительное число работников традиционных профессий.

Следует различать также действительную и фиктивную безработицу. Признаками действительной безработицы являются трудоспособность и желание трудиться. Для фиктивной безработицы характерно нежелание заниматься общественно полезной деятельностью.

Внутрифирменный рынок труда характеризуется отношениями между работодателем и работником внутри предприятия. Он охватывает систему отношений между работодателем и наемными работниками, представителями их интересов и государства по поводу расстановки работников на предприятии, организации и охраны труда на предприятии, профессионального продвижения и переквалификации работников, стимулирования за дополнительные итоги и качество работы, регулирования отношений при сокращении штатов, высвобождении и закрытии предприятия.

Спрос и предложение труда существует не только за пределами предприятия, но и внутри предприятия. Внутри фирмы непрерывно возникают вакантные рабочие места из-за увольнения работников, расширения производства, модернизации и технического переоснащения производства, повышения коэффициента сменности и пр. На какую-то часть вакантных мест предъявляют спрос работники фирмы – это внутрифирменное предложение труда. Со стороны работодателя часть вакантных рабочих мест предлагается работникам фирмы в качестве повышения по службе, оплаты, улучшения условий труда и т. д. – это внутрифирменный спрос на труд. Если число и структура рабочих мест фирмы обеспечены материальными ресурсами, а рабочие места укомплектованы работниками требуемой квалификации, то можно говорить о равновесии внутрифирменного рынка труда. На практике

всегда имеет место нарушение рыночного равновесия. Со стороны рабочих мест равновесие нарушается из-за перебоев в обеспечении предметами труда, информацией, простоев. Возникает внутрифирменная безработица, когда предложение труда выше, чем спрос. Со стороны рабочей силы существует два типа нарушений равновесия: а) работник отсутствует на рабочем месте по какой-либо причине (болезнь, несчастный случай, прогул); б) фирма не имеет работников на какие-то рабочие места, тогда спрос переносится с внутрифирменного рынка на циркулирующий и потенциальные рынки труда.

Перед рынком труда фирмы стоит главная цель – формирование оптимальной структуры кадров, при которой профессионально-квалификационная структура отражает требования производства и поддерживает его на необходимом уровне. На рынке труда фирмы действует закон стоимости. В основе стоимости рабочей силы лежит предельная полезность ее как фактора производства. Спрос на труд производный, т. е. он зависит от спроса на конечные товары и услуги, производимые этим трудом. Поэтому динамика спроса на труд будет определяться следующими факторами: динамика заработной платы, бюджетные ограничения работодателя, альтернативные возможности, субъективные факторы (психологические).

Создание оптимальной сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов предполагает грамотное использование системы мотивации работников.

I. А. Маслоу выделяет пять уровней потребностей человека: физиологические потребности в пище, воздухе, они составляют основу экономических потребностей; потребность в безопасности – избегание болезней, страданий, опасностей, стремление к надежности; потребность в любви и принадлежности какой-либо группе, организации, сообществу, потребность в благожелательном отношении других людей; потребность в уважении и признании со стороны других лиц; потребность самореализации, самосовершенствования, развития своих потребностей. Эти группы потребностей образуют иерархию, и потребности более высокого порядка становятся более актуальными, когда удовлетворены нижние уровни потребностей. Это принимается во внимание при мотивации работников.

II. Теория мотивации сегодня дополняется теорией гигиены Ф. Герцберга, согласно которой зарплата и условия труда являются факторами гигиены. Чтобы повысить мотивацию, нужно применять факторы удовлетворения: одобрение, высокая оценка достигнутых результатов. Если эти факторы неудовлетворительны, это негативно сказывается на результатах труда. Если они удовлетворительны – это сказывается на заинтересованности работников.

III. Определение типа индивидуальной трудовой ориентации (Л. Бейлин): а) люди могут быть ориентированы на людей и управление, б) на технику, в) вообще не быть ориентированы на работу, быть к ней равнодушными. Эффективность трех типов работников может быть высокой или низкой. Итого получается шесть типов организационных ролей работников. Необходимо отследить совместимость их со служебными обязанностями.

1. Технически ориентированные люди с высоким потенциалом могут быть эффективно использованы в роли генераторов идей, специалистов по разработке политики фирмы, интерпретиров. Формы поощрения: разделение патентных прав, предоставление времени на исследовательскую работу, публичное признание достижений.

2. Технически ориентированные с низкими показателями эффективности – выполняют на фирме большую часть повседневной технической работы. Трудности – отсутствие современных знаний у старых работников и практических навыков у вновь принятых.

3. Гуманистически ориентированные высокоэффективные работники – менеджеры, осуществляющие общее руководство, лидеры новых проектных групп.

4. Гуманистически ориентированные низкоэффективные работники – используются в качестве наставников молодых перспективных работников, руководителей среднего звена.

5. Высокоэффективные не ориентированные на работу работники привлекаются на основе индивидуальных контрактов, временных трудовых соглашений.

6. Низкоэффективные не ориентированные на работу работники могут выполнять рутинную работу. Использование данной классификации работников позволяет создать гибкую дифференцированную кадровую политику, учитывающую психологические особенности разных людей.

В мотивационных системах большую роль играют льготы. Выделяют основные категории льгот:

а) Поддерживающие статус работника. Являются символом служебного положения и преуспевания. Объекты: авто, обеды, отпуск, подарки, досуг, зарубежные поездки.

б) Поддерживающие чувство защищенности работника. Объекты: дотации на жилье, внутрикорпоративные пенсионные, страховые системы, системы участия в прибылях.

в) Связанные с выполняемой работой и выполняемыми функциями. Объекты: улучшение условий труда (отдельный кабинет, меблировка); поощрение и создание условий для роста квалификации (творческий отпуск, изучение иностранных языков); поиск альтернативной работы при достижении работником пенсионного возраста.

На внутрифирменном рынке труда определяется связь между заработной платой, интенсивностью труда, уровнем квалификации, профессиональным мастерством работника, мерой трудового вклада в конечный продукт с учетом качества и условий труда.

Примечания

1. Дятлов С. А. Рынок труда в системе рыночных отношений. СПб., 1992.

2. Маслова И. С. Российский рынок труда на современном этапе. М., 1992.

3. Павленков В. А. Рынок труда. М., 1992.

4. Косаев А. Современный рынок труда: проблемы равновесия // Вопросы экономики. 2008. № 9.