

22 ⁴⁶/₄₂₋₈

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
И СОЦИАЛЬНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ РОССИИ**

**РЫНОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ
В ПЕРЕХОДНОЙ ПЕРИОД**

III

1998

22 $\frac{46}{42-8}$

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ НАУЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ
ПО ОБЩЕСТВЕННЫМ НАУКАМ

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
И СОЦИАЛЬНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ РОССИИ**

**РЫНОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ
В ПЕРЕХОДНОЙ ПЕРИОД**

ПРОБЛЕМНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ СБОРНИК

III

Москва 1998

ФБ-2

Серия: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ РОССИИ

Сборник подготовлен Отделом экономики

Российская
Государственная
библиотека
1998 Ж

Редколлегия серии:

Академик **ВИНОГРАДОВ В.А.** - председатель,
д.э.н. **МАКАШЕВА Н.А.** - зам. председателя,
член-корреспондент РАН **АВТОНОМОВ В.С.**,
д.э.н. **ДИСКИН И.Е.** (ИСЭПН РАН),
д.э.н. **МАНЕВИЧ В.Е.** (ИПР РАН),
к.ф.н. **ПОЛЯКОВА Н.Л.** (ИНИОН РАН)

Ответственный редактор и составитель выпуска -
к.г.н. **БЫЛОВ В.Г.**

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ РОССИИ

Рынок рабочей силы
в переходный период
Проблемно-тематический сборник

III

ЛР № 020990 от 15.05.95 г.

Подписано к печати 1/VII-98 г.

Формат 60x84 /16 Печать офсетная Бум.кн.-журн. Свободная цена

Усл.-печ.л. 11,75 Уч.-изд.л. 11,0

Тираж 320 экз:

Заказ № 90

© ИНИОН РАН, Москва, Нахимовский пр-т, д. 51/21

042(02)9

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Особенности функционирования рынка труда в странах переходной экономики (Обзор).....	6
Отличительные черты российского рынка труда и политика занятости (Обзор).....	76
Былков В.Г. Экономические факторы управления системой регионального рынка труда.....	85
Рофе А.И., Збышко В.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда.....	99
Проблемы рынка труда и регулирования занятости в России.....	112
Профессии, пользующиеся наибольшим спросом на российском рынке труда, и перспективы самостоятельного трудоустройства (Обзор).....	120
Анализ и моделирование взаимодействия производственной и социальной сфер экономики России в условиях перехода к рынку.....	160
Занятость и проблемы ее регулирования.....	165
Стазаева И.В. Безработная молодежь в социальной структуре и политической жизни современного общества.....	174
Красинец Е.С. Международная миграция населения России в условиях перехода к рынку.....	178

© ИНИОН РАН. 1998 г. Данная публикация не может быть
переиздана или воспроизведена любым другим способом без
письменного разрешения ИНИОН РАН.

ISBN5-248-00166-8

ВВЕДЕНИЕ

Настоящий проблемно-тематический сборник посвящен проблемам рынка рабочей силы в странах переходной экономики. В него включены материалы последнего периода, преимущественно середины 90-х годов, посвященные этой проблеме в странах Центральной и Восточной Европы и в Российской Федерации. Обилие материалов, - широта темы и ограниченность объема издания не позволили рассмотреть состояние и развитие рынка труда в других республиках бывшего СССР. Авторами обозреваемых и реферируемых материалов являются как российские ученые, так и специалисты из стран дальнего зарубежья. Приведенные в сборнике интересные обобщающие материалы, в первую очередь работы специалистов из восточноевропейских стран и ряд интересных источников в западных изданиях позволили дать возможно общую картину происходящих процессов.

Представленные материалы показали сложный и противоречивый характер становления рынка труда в пост-социалистической экономике. Отказ от проводимой в социалистический период политики полной занятости и централизованного регулирования процессов и участников рынка труда предполагал переход к более эффективной модели регулирования рынка труда в условиях рыночной экономики. Однако выяснилось, что западные модели в условиях трансформации социалистической экономики в капиталистическую фактически не могут начать действовать автоматически. Либерализация цен и экономических отношений и поспешно проведенная приватизация общенародной собственности не ознаменовались созданием как рачительного хозяина, так и нового механизма регулирования

отношений на рынке труда. Обвал неэффективной социалистической экономики привел к обширному и еще более обвальному трансформационному кризису, главными особенностями которого стали сокращение платежеспособного спроса, крушение ранее сложившейся структуры промышленности с доминирующей ролью военно-промышленного комплекса, и, как следствие, колоссальное сокращение промышленного производства. Свертывание производства означало, помимо прочего, свертывание налоговой базы, равно как уход от налогообложения обширного слоя дельцов теневой экономики. В итоге государство в указанных странах было лишено реальной возможности амортизировать, в том числе с помощью финансовых рычагов, проблемы рынка труда. Одновременно оно было вынуждено продолжить бюджетное финансирование не только государственных, но акционированных и частных предприятий и сельского хозяйства. В результате в странах Восточной Европы, особенно в России, образовался обширный дефицит ресурсов для осуществления активной политики на рынке труда.

Как видно из приведенных материалов, рынки труда в странах переходной экономики имеют ряд как общих, так и специфических черт. Рассмотрение этих особенностей позволит в дальнейшем создать базу для более целенаправленных исследований рынка рабочей силы в новых условиях, учесть специфические особенности отдельных стран региона.

В.Г.Былов

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ (Обзор)

В последнее время усилился интерес к исследованию особенностей формирования и функционирования рынка труда в пост-социалистических странах Центральной и Восточной Европы, республиках бывшего СССР в первый этап переходного периода, пришедшийся на начало 90-х годов.

Анализу рынка труда и его особенностям посвящены ряд фундаментальных исследований и значительное количество статей в периодических изданиях. Следует выделить фундаментальные исследования сущности рынка труда в переходный период в работах директора Института рынка труда А. Котляра (21), покойного московского экономиста И.Заславского (15), иркутского исследователя В.Былкова (3), исследователя из Чувашии Л.Куракова (23), московских ученых и преподавателей А.Рофе, Б.Збышко, В.Ишина (31) и других ученых.

Отношения на рынке труда носят четко выраженный социально-экономический характер и затрагивают интересы широких слоев населения. Проблемы этого рынка сложны и противоречивы, причем в каждой стране прослеживаются как общие закономерности пост-социалистического периода, так и специфические черты отдельных стран. Как отмечают польские исследователи М.Белка и С.Краевски, для социалистического периода с функционированием так называемой центрально планируемой экономики были характерны отсутствие институциональной инфраструктуры для развития рыночных отношений (несовершенная и недостаточно

развитая банковская система, отсутствие рынка капиталов, несовершенная с точки зрения рыночной экономики законодательная база, налоговая система, базирующаяся преимущественно на налогообложении государственных предприятий и не приспособленная к охвату вновь возникших многочисленных частных компаний), доминирование государственной собственности, устаревшая отраслевая структура экономики с доминированием тяжелой промышленности и сырьевых отраслей, высокая степень монополизации, строгая регламентация внешней торговли с упором на торговлю со странами СЭВ, нарушенная система ценообразования). Постоянная нехватка многих товаров явилась характерной особенностью и следствием указанных черт социалистической экономики (42, с.13-14).

Как отмечают экономисты Всемирного банка А.Гелб и Ч.Грей, рынок рабочей силы в указанных странах, хотя и в искаженном виде, существовал еще до начала реформ, однако при социализме он находился под строгим контролем и предполагал жесткое регулирование всех его элементов: размеров зарплаты, системы льгот, перемещения работников, увольнений. При этом для него было характерно отсутствие эффективного механизма распределения и перераспределения рабочей силы. Производство и рабочая сила, как утверждают авторы, для облегчения контроля и руководства концентрировались на крупных предприятиях, обладавших олигопольным или монопольным положением на рынке (8, с. 9, 32). Система оплаты труда разрабатывалась и контролировалась административным путем; предприятия могли избавиться от излишков рабочей силы только по команде, в форме централизованно спускаемого и бюрократически осуществляемого сокращения штатов. Перемещение рабочей силы лишь частично регулировалось потребностями рынка (8, с.10).

Жесткая, произвольная структура заработной платы, политика обеспечения полной занятости и соответствующие гарантии занятости, существенные льготы и пособия, практически не связанные с производительностью труда, по мнению авторов, подорвали всякие стимулы к эффективному труду. Руководители накапливали на предприятиях, наряду с другими ресурсами и оборудованием, лишнюю рабочую силу, так что открытая безработица была ничтожной по размерам. Ни работники, ни их руководители не

деле не были заинтересованы в научно-техническом прогрессе или в выпуске новой продукции, которые неминуемо затронули бы занятость и интересы как непосредственных работников, так и их руководителей, а потому прогресс осуществлялся медленными темпами (8, с.10).

Крупномасштабная индустриализация в социалистических странах в дореформенный период, низкая производительность труда, отсутствие рыночных механизмов и конкуренции создавали обстановку перманентного спроса на рабочую силу (46, с.2). Полная занятость провозглашалась центральной задачей и одним из преимуществ плановой социалистической экономики перед капиталистической. Трудоустройство молодежи после окончания учебных заведений регулировалось административным путем; перемещение работников из одной отрасли в другую — через систему государственных центров профессиональной подготовки; территориальное перемещение — административными органами и ограничивалось посредством обязательной прописки.

В экономической сфере полная занятость обеспечивалась посредством низкой оплаты труда, активной инвестиционной политики, чрезмерной численности административно-хозяйственного персонала и неквалифицированной рабочей силы на предприятиях. Искусственно созданный спрос на рабочую силу приводил к высокой мобильности работников, независимо от административных ограничений в ряде стран (например, в Болгарии), причем в отсутствие реальных коллективных договоров о размере зарплаты частая перемена рабочих мест была одним из способов повышения оплаты труда. Высокая мобильность рабочей силы вела к фрикционной безработице определенного числа работников, однако последняя не признавалась и не регистрировалась властями.

В итоге в 80-е годы в странах Восточной Европы возник определенный дисбаланс в сфере занятости, проявившийся в более высоком спросе на малоквалифицированных, главным образом строительных, рабочих, для удовлетворения которого эти страны стали широко прибегать к ввозу рабочих из менее развитых стран (например, в Болгарию из Вьетнама, Никарагуа, Кубы; в ГДР из Вьетнама; в СССР из Вьетнама, Китая, Болгарии). Эта миграция преследовала больше политические (содействие братским

социалистическим странам), нежели экономические и рыночные мотивы.

Переход бывших социалистических стран с административно-командными методами управления и планирования экономики к рынку означал начало осуществления процесса реструктуризации во всех областях, в том числе в сфере трудовых отношений и институтах рынка рабочей силы. Освобождение рынка труда означало ослабление строгого централизованного контроля по мере формирования рыночных институтов — соответствующих систем образования, профессиональной подготовки, информационной и консультативной служб трудоустройства, поддержки малого предпринимательства, государственной системы страхования от безработицы, новых механизмов системы коллективных договоров. Предполагалось сделать рабочую силу более мобильной (8, с.32).

“Реформаторы”, отмечает профессор политэкономии Барселонского университета К.Камара, предполагали заимствовать без особой корректировки опыт и институты промышленно развитых стран (ПРС) в сфере рынка труда. Однако они не учли специфики положения и исторического опыта своих стран и потому получили совершенно неожиданные для себя результаты, которые явились следствием также доктринерского подхода к регулированию процессов перехода к капиталистическому рынку. Основной особенностью положения на рынке труда оказалось отсутствие равновесия спроса и предложения рабочей силы: предложение оказалось избыточным на фоне разразившегося во всех странах экономического спада (40). В результате ожидаемого легкого и обещанного широким народным массам безболезненного перехода не получилось, а устранение недостатков рынка труда предшествующего периода не привело к благоприятным переменам в трудовых отношениях.

Занятость в подобных условиях, под угрозой неминуемого социального взрыва, оказалась объектом протекционистской политики и приобрела четко выраженные социальные императивы. На рынке труда отмечалось сосуществование элементов полной и неполной занятости, прежней плановой и формирующейся рыночной экономики. Заработная плата приобрела характер средства перераспределения не только полученных благ, но и черты социального пособия для миллионов граждан и, как таковая, не была

привязана к производительности труда. Ответственность агентов рынка труда не была строго очерчена: например, значительная часть социальных услуг стала предоставляться не государством, а частными компаниями. Последние стали оказывать своим работникам самые нетрадиционные услуги типа организации питания на рабочем месте, оплаты путевок на лечение и отдых для работников и членов их семей, предоставления транспорта для доставки работников на работу и домой, медицинского обслуживания и услуг дошкольных учреждений.

“Реформаторы” предполагали использовать преимущества рынка перед негибкой, окостеневшей административно-командной системой в создании условий для экономического роста вообще и для функционирования рынка труда в частности. Однако эти ожидания не оправдались, что потребовало более четкого понимания сущности проблемы и соответственно анализа функционирования рынка труда в новых условиях, в том числе основных форм и особенностей занятости, оплаты труда, институтов рынка труда. Потребовалось разработать несколько сценариев политики занятости, выбрав наиболее результативный для переходного периода.

Ожидалось, что в повседневную жизнь будут воплощены парадигмы занятости и соответствующие институты ПРС и что уже на начальном этапе будет принято соответствующее законодательство — точная копия западной модели. Эти системные изменения должны были привести к достижению первой и фундаментальной цели: перемещению работников на наиболее производительные рабочие места. Либерализация цены рабочей силы была призвана способствовать получению более высокой заработной платы, повышению эффективности и мотивации работников в их перемещении и получении требуемой профессиональной квалификации. Однако при осуществлении подобной либерализации правительства не смогли отказаться от контроля над заработной платой, тем более что рыночные механизмы по ряду причин не заработали на полную мощность, приватизация не смогла создать класса подлинных хозяев, а значительная часть предприятий осталась в государственном секторе. Сохранение жесткого контроля над заработной платой на длительный срок вело к ее отрыву от производительности и вызывало социальное недовольство (8, с.32), а задержки с выплатой заработной платы создали совершенно необычную ситуацию, что также способствовало обострению

положения на рынке труда и вызвало массовое недовольство широких масс.

Современный рынок труда в пост-социалистических странах испытывает сложное влияние многих, ранее не учитываемых в достаточной степени факторов, среди которых следует отметить сохранение наследия предшествующей эпохи в организации труда, сознании людей, наличие неожиданно обострившегося экономического кризиса и негативное воздействие демографических факторов. Практически во всех странах переходной экономики создание рыночной экономики, переход к капитализму ознаменовались острейшим экономическим кризисом, который наложил свой отпечаток и деформировал процесс формирования рынка рабочей силы.

Воздействие демографических факторов на рынок труда в странах переходной экономики

Рынок труда в странах с переходной экономикой формируется под воздействием многих факторов (экономических, политических, социальных и др.). Среди подобных факторов важную роль играет демографическая ситуация, для которой характерно общее ухудшение, особенно в республиках бывшего СССР. В то же время, демографический фактор и рынок труда находятся в тесном взаимодействии и переплетении: под влиянием изменившихся рыночных условий резко меняется демографическая ситуация и демографическое поведение, что оказывает непосредственное влияние на процесс реформирования рынка, в том числе и рынка рабочей силы.

Еще с начала 60-х годов до начала периода трансформации, как отмечают вышеупомянутые А.Гелб и Ч.Грей, в странах Центральной и Восточной Европы средняя продолжительность жизни возрастала более медленными темпами (в среднем за весь 30-летний период с 68 до 71 года), чем в промышленно развитых странах (ПРС) (в том числе в пяти наиболее благополучных с 71 до 76 лет, а в ПРС с доходом выше среднего — с 59 до 67 лет). (8, с.11).

Переход к рыночной экономике в целом отрицательно сказался на демографической ситуации, особенно в странах бывшего СССР. Отмечается, что ни одна страна на земном шаре не знала

такого ухудшения демографической ситуации в мирное время, как Российская Федерация за годы осуществления социально-экономических реформ. В 1970 г., до начала переходного периода, население России составило 130,1 млн. человек, а к началу 1996 г. достигло 150 млн. человек, причем за 1970-1992 гг. оно увеличилось на 18,625 млн. человек, хотя заметное снижение темпов воспроизводства населения произошло еще в 1989-1991 гг. В 1993 г. впервые было зафиксировано сокращение численности населения, а всего за последующие четыре года оно уменьшилось на 728 тыс. человек (9, с.6). Как отмечают научные сотрудники ЦЭМИ РАН И. Герасимова и С. Хачатрян, Москва, Санкт-Петербург, Московская, Мурманская, Свердловская области потеряли свою привлекательность для потенциальных мигрантов и даже для их постоянных жителей, а в динамике численности их населения проявились наиболее негативные тенденции. К 1996 г. указанные города и регионы стали стабильно замыкать перечень субъектов Российской Федерации, как обладающие наиболее низкими и даже отрицательными показателями естественного движения населения. Темпы убыли в них к 1996 г. достигли 0,22%, а регионы с территорией проживания 9% населения страны имели темпы прироста последнего от 0,5 до 1,5% в год (9, с. 8-9).

Численность постоянного населения страны сокращается при сохранении соотношения городского и сельского населения. Снижается рождаемость и возрастает смертность при практически неизменных показателях брачности и разводимости, при росте уровня образованности и усилении "утечки мозгов", ухудшении здоровья, росте числа инвалидов с детства и сокращении продолжительности жизни. Ежегодная естественная убыль населения (итог превышения числа смертей над числом рождений) достигла почти 1 млн. человек (16).

Процесс старения населения России начался позже, чем в европейских странах. К 60-м годам только несколько восточно-европейских стран и Португалия, как отмечают сотрудники ЦЭМИ РАН, не достигли уровня ПРС по степени постарения населения: население принято считать старым, если доля лиц в возрасте 60 лет и старше составляет более 12%. О степени старения населения стран Центральной и Восточной Европы и для сравнения ряда стран Западной Европы за 1960-1995 гг. свидетельствует приведенная ниже таблица:

Таблица
Удельный вес возрастной группы старше 60 лет
в странах Европы

Страна	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	1995 г.
Болгария	11,4	14,7	15,7	19,0	20,6
Венгрия	14,0	17,2	17,2	19,0	19,3
Польша	9,4	12,8	13,2	14,9	15,7
Румыния	10,6	13,2	15,7	17,2	19,0
Россия	9,3	11,9	13,5	16,0	16,8
Дания	15,5	17,6	19,5	20,4	19,9
Финляндия	11,2	14,2	16,4	18,5	18,9
Ирландия	15,8	15,7	14,8	15,2	15,0
Норвегия	16,2	18,1	20,3	21,0	19,9
Швеция	17,3	19,6	21,9	22,8	21,9
Великобритания	16,9	18,7	20,1	20,7	20,2
Греция	12,1	16,3	17,5	20,0	22,3
Италия	13,6	16,1	17,0	20,2	21,8
Португалия	11,9	13,6	14,6	18,3	19,3
Испания	12,3	14,2	14,9	18,7	20,5
Австрия	18,0	20,1	19,1	20,1	19,4
Бельгия	17,6	19,0	18,3	20,7	21,2
Франция	16,8	18,1	17,2	19,1	19,9
Германия	17,3	19,9	19,3	20,4	20,6
Нидерланды	13,1	14,5	15,7	17,3	17,6
Швейцария	14,9	16,4	18,3	19,1	19,0

Источник: 12, с.9

Отмеченное отставание России от стран Западной Европы в темпах постарения населения связано с более поздним началом демографического перехода. В то же время снижение рождаемости явилось главной причиной уменьшения доли детских и увеличения старших возрастных групп населения, хотя Россия сохранила за собой одно из первых мест в Европе по доле детского населения, уступая в рассматриваемый период только Польше и Ирландии по удельному весу детских возрастных групп (12, с.8).

Таблица 2

Удельный вес детей в возрасте 0-14 лет
в странах Восточной и Западной Европы

Страна	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	1995 г.
Болгария	26,1	22,8	22,2	20,4	18,3
Венгрия	25,3	20,8	21,5	20,2	18,1
Польша	33,5	26,9	24,1	25,1	22,9
Румыния	28,2	25,9	26,5	23,6	20,4
Россия	30,0	26,6	21,6	23,0	21,1
Дания	25,2	23,3	20,9	17,0	17,2
Финляндия	30,4	24,6	20,1	19,3	19,1
Ирландия	31,1	31,1	31,0	27,3	24,5
Норвегия	25,9	24,5	22,2	19,0	19,5
Швеция	22,0	20,8	19,6	17,9	19,0
Великобритания	23,3	24,3	21,1	19,0	19,6
Греция	26,5	24,9	22,9	18,9	16,7
Италия	24,9	24,4	21,8	16,7	15,1
Португалия	29,2	28,4	26,1	20,9	18,9
Испания	27,4	27,9	25,9	19,7	16,5
Австрия	22,1	24,5	20,4	17,4	17,8
Бельгия	23,5	23,6	20,1	18,2	17,8
Франция	26,4	24,8	22,2	20,2	19,6
Германия	21,3	23,2	18,5	16,1	16,1
Нидерланды	30,0	27,3	22,1	18,2	18,4
Швейцария	23,6	23,3	18,1	16,9	17,7

Источник: 12, с.10

Наиболее острой проблемой в сфере народонаселения для стран Центральной и Восточной Европы, а особенно для республик бывшего СССР, стало резкое ухудшение "человеческой безопасности", нашедшее свое проявление в кризисном состоянии уровня смертности. Этот кризис наиболее резко проявился в России, где средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении упала до уровня, более низкого, чем во многих развивающихся странах с относительно высоким уровнем смертности (Бангладеш, Индия, страны присахарской Африки). Отражением обеспокоенности мировой научной общественности обострением

кризиса в области смертности и здравоохранения в России явилось проведение в апреле 1996 г. в Гарвардском университете международной конференции с аналогичной повесткой дня (41, с.517).

В мае 1997 г. в РФ был обнародован доклад "О современном состоянии смертности населения Российской Федерации", в котором приведены данные об увеличении смертности среди мужского трудоспособного населения и сокращении ожидаемой продолжительности жизни при рождении и по отдельным половозрастным группам (59,12.5.97;15.5.97;30.5.97). Отмечалось, что за 1992-1997 гг. погибло 3 млн. россиян трудоспособного возраста, что в десятки раз превышает число погибших на афганской и чеченской войнах. Среди причин гибели, в частности, — криминальные разборки, алкогольные отравления и т.п. (56, 6.12.97).

Как отмечает старший научный сотрудник Московского центра Карнеги Т.Малева, о катастрофическом положении в области смертности населения РФ слышаны все — как в России, так и за ее пределами: драматический рост смертности, начавшийся в стране со второй половины 80-х годов, стал темой обсуждения всего мирового сообщества, поскольку в современной истории не было аналога столь катастрофического положения и этот факт не имел прецедента в российской демографической ситуации, к тому же он резко контрастировал с общемировой тенденцией роста продолжительности жизни (5, с.6). По мнению А. Вишневого и В. Школьникова, эти тенденции 90-х годов явились не эпизодическим и случайным явлением, мотивированным переходными процессами вступления в капиталистическое общество, а результатом затяжного демографического кризиса, охватившего Россию за последнее тридцатилетие, что примерно отражают указанные выше тенденции сокращения доли молодежных групп и медленного процесса постарения населения (таблицы 1, 2). Авторы используют для анализа показатель избыточных смертей, приняв в качестве стандарта модель смертности, характерную для ПРС Запада (5, с.15).

Как показали авторы исследования А. Вишневикий и В. Школьников (5), общее избыточное число смертей у мужчин в возрасте до 70 лет достигло в России в 1995 г. 385 на 1000 смертей во всех возрастах (5, с.6), а в целом в 1995 г. в России число избыточных смертей достигло 731,2 тыс. или 63% от общего числа смертей (5,

с.15). Более трети смертей в России не мотивированы естественными демографическими факторами и не оправданы, напрасны, ведя к сокращению трудовых ресурсов на рынке труда. Главные причины этих сверхвысоких потерь – ишемическая болезнь сердца, нарушения мозгового кровообращения и группа внешних причин (несчастные случаи, отравления, травматизм, последствия насильственных действий). Зона риска, связанная с сердечно-сосудистыми заболеваниями, обуславливает 31,2% всех избыточных смертей среди мужского населения России. Избыточная смертность от внешних причин почти на 20% больше, чем от всех сердечно-сосудистых заболеваний (5, с.7).

По оценкам Вишневого и Школьников, если бы возрастные уровни российской смертности соответствовали западным моделям, то смертность мужчин во всех возрастных группах до 65 лет была бы значительно меньше: фактические потери трудовой активности в России составили 12 936 тыс. человеко-лет, а при уровне смертности, характерном для ПРС, они должны были составить 3178 тыс. человеко-лет, что означает избыточные потери для России в 9758 тыс. человеко-лет (5, с.16).

По сообщению журнала "Central European economic review", россияне спиваются до смерти быстрее всех других народов земного шара, что было констатировано группой международных исследователей в октябре 1997 г. Ученые обнаружили резкое сокращение ожидаемой продолжительности жизни российских мужчин: в настоящее время мужчина в возрасте 20 лет имеет только 50% шансов дожить до пенсионного возраста, тогда как в Великобритании и Франции мужчины имеют 90% шансов. Эти исследователи утверждают, что не стресс экономических трудностей в пореформенной России, как считают некоторые ученые, а именно пьянство является основной причиной этого (51).

В стране сложилась катастрофическая ситуация с состоянием здоровья подростков. При сохранении нынешних тенденций только 54% шестнадцатилетних ребят доживут до пенсионного возраста, что значительно ниже, чем столетие назад. Каждый третий юноша (в 1985 г. – каждый двадцатый) по состоянию здоровья не может быть призван на военную службу; 15% призывников имеют дефицит массы тела, 12% являются алкоголиками, 8% – наркоманами. Кроме того, 40% юношей отнесено к условно годным для несения военной службы

с ограничениями (в 1985 г. – менее 4%). Российская Федерация по показателю средней продолжительности жизни мужчин ныне занимает 135-е место в мире, женщин – 130-е место (16; 56, 6.12.97).

В Москве, считающейся одним из самых благополучных городов России, продолжается начавшийся в конце 80-х годов процесс естественной убыли и старения населения. Смертность москвичей выше, а рождаемость ниже, чем в среднем по РФ (в 1996 г. смертность в Москве достигла 15,1, а рождаемость 7,9 промилле, тогда как по России соответственно 14,3 и 8,8), что означает превышение смертности над рождаемостью почти в два раза. Традиционно на смертность от сердечно-сосудистых заболеваний приходится 57% случаев смертей, от злокачественных новообразований – 17,1%, от травм и несчастных случаев 12,6% (35).

В результате осуществления социально-экономических реформ, по данным Госкомстата РФ, к 2010 г. население РФ сократится в городах с 107,3 млн. в начале 1997 г. до 104,5 млн. человек, в сельских районах соответственно с 39,8 до 36,5 млн. человек. Правящие круги РФ рассматривают социальные проблемы государства как неизбежное зло, с которым, скрепя сердце, приходится мириться (58, 26.11.97).

В условиях осуществляемых в России социально-экономических реформ фактически закладываются будущие негативные последствия для российского рынка труда в результате катастрофического положения со здоровьем детей – будущего пополнения трудовых ресурсов. Ежегодно Россия теряет около 20 тыс. детей, из которых 12 тыс. погибают от травм, отравлений, убийств и самоубийств. В целом в 90-х годах смертность подростков выросла на 40-45%. За последние годы в 4-5 раз увеличилась заболеваемость новорожденных и в 2-3 раза детская заболеваемость в целом. Картина заболеваемости выглядит удручающе: за 1992-1997 гг. заболеваемость сифилисом выросла в 50 раз, туберкулезом – на 30-35%, болезнями органов пищеварения – в 8-9 раз. В последние годы наметилась тенденция к тому, что дети определенного возраста все чаще страдают токсикоманией, причем речь идет о постоянном приеме токсичных веществ. Прогнозируется рост наркомании среди подростков: за последние пять лет число детей-наркоманов выросло в 8-13 раз (30).

Идет явный рост психических болезней. Все чаще отмечаются задержки в психическом и физическом развитии детей. Практически

каждый пятый юноша освобождается от призыва в армию по причине психических расстройств. В настоящее время у педиатров появилась еще одна проблема – уменьшение роста детей, что говорит об определенной физической деградации. Так, по сравнению с 80-ми годами, в 90-х годах процент низкорослых детей увеличился почти вдвое (30).

На основании анализа трех основных показателей здоровья детей (смертности, заболеваемости и уровня физического развития) ученые РАМН отметили, что за 1992-1995 гг. в Москве резко повысился уровень смертности среди юношей в возрасте 15-19 лет (204 случая на 100 тыс. населения). Распространенность заболеваемости по РФ – 1121 на тысячу детей, что означает болезнь каждого ребенка а течение одного года более 11,1 раза, а по Москве – 2 раза в год. Наиболее подвержены заболеваниям дети в возрасте два-три года, затем в шесть-семь лет и в 12-14 лет. На первом месте стоят болезни органов дыхания, на второе место в последние годы вышли заболевания нервной системы и органов чувств, на третье – органов пищеварения (14). По прогнозам министерства здравоохранения РФ, к 2000 г. 95% школьников будут страдать хроническими заболеваниями, будет уменьшаться доля детей с нормальной массой тела. Все большее распространение будут иметь дети с низкой массой тела и низким ростом, а у хрупких и низкорослых будут рождаться дети с плохим здоровьем (14). Отмечается, что в настоящее время на 37 млн. детей в России насчитывается 2 млн. беспризорников и 500 тыс. сирот. По данным МВД РФ, 90 тыс. несовершеннолетних детей состоят на учете за систематическое употребление спиртных напитков. В РФ насчитывается более 1 млн. малолетних правонарушителей (58, 3.4.98). При сохранении подобной демографической ситуации в первой половине XXI в. население РФ сократится до 70-80 млн. человек. Для поддержания системы здравоохранения в рабочем состоянии Россия, по рекомендациям ВОЗ, должна тратить на нужды здравоохранения 5% ВВП (16).

Указанные тенденции найдут свое проявление в сокращении доли населения моложе рабочего возраста, сокращении трудоспособного населения и постарении населения, а, как суммарный итог, в заметном сокращении всего населения, доли подрастающих резервов для рынка труда, стабилизации старших

возрастных групп и в будущей перспективе – сокращении населения в рабочем возрасте (31).

Проблемы, связанные с демографической ситуацией в России, были в центре внимания участников “круглого стола” в Государственной Думе, состоявшегося 4 декабря 1997 г. с участием парламентариев, представителей правительства РФ, руководителей общественных организаций, ученых, представителей министерства здравоохранения. Участники попытались найти законодательные основы решения демографической проблемы. Обсуждались вопросы, связанные с подготовкой нормативной базы стимулирования рождаемости в стране (55, 2.12.97).

Острая демографическая ситуация складывается и в восточноевропейских странах, хотя она не достигла уровня российской. Так, в Венгрии в условиях экономического кризиса продолжали углубляться неблагоприятные тенденции в области народонаселения, истоки которых были фактически заложены в предшествующий период. С 1981 г. население страны сократилось на 346 тыс. человек, причем большая часть этой депопуляции пришлось на 90-е годы. На 1 января 1997 г. население Венгрии составило 10 174 тыс. человек, что на 38 тыс. меньше, чем год назад. Рождаемость в 1996 г. сократилась до самого низкого уровня за последние годы – до 10,4 промилле, а смертность составила 14,1 промилле. Это означает естественную убыль населения в 3,7 промилле. Следует отметить, что смертность, в отличие от России, также снизилась, однако она остается значительно выше, чем в предшествующие десятилетия (47).

Фертильность сократилась в каждой женской возрастной группе. В 90-е годы это особенно сильно проявилось в возрастной группе 20-24 лет. Это, в числе прочих причин, вызвано более поздним замужеством и повышением детородного возраста до 25 лет (в 1980 г. – 21 год). Современное число деторождений на 30% ниже необходимого для обеспечения простого воспроизводства и поддержания нынешней численности населения неизменной. Сократилось число семей со вторым и третьим ребенком (47). Возросло количество нежелаемых детей и случаев убийства детей матерями. Такая ситуация не могла оставить равнодушными руководителей больниц, и они пошли на незаконный, но гуманный шаг. У дверей больниц стали появляться “инкубаторы”, куда матери-”кукушки” могли незаметно подбросить ребенка, что ему

гарантировало выживание и хотя бы казенный уход. Инициатором почина стал госпиталь Шоф-Мерей в Будапеште, первым установивший в мае 1996 г. "инкубатор" и выдвинувший идею национальной программы предупреждения появления "ненужных" детей. За два года осуществления программы половина из 289 женщин на последней стадии беременности, желавших подбросить своего ребенка государству, отказались от своих намерений (62, 18.3.98).

В 90-е годы в Венгрии сократился удельный вес молодежных групп и групп населения среднего возраста (30-64 лет). В настоящее время по доли престарелых Венгрия сравнялась с Финляндией и Португалией, однако значительно уступает Швеции, Австрии и ФРГ. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в 1996 г. составила для мужского населения 65,9 лет, для женского — 74,5 лет. Следует отметить, что венгерские экономисты оценивают продолжительность жизни для мальчиков в Венгрии на 5-8 лет больше, чем в Латвии и России. Отмечается, что по продолжительности предстоящей жизни для лиц в возрасте 35-64 лет Венгрия откатилась на уровень 20-30-х годов нынешнего столетия (47).

Венгрия унаследовала от прошлого острые проблемы в области здравоохранения. При социалистическом строе в стране была создана мощная система здравоохранения, с большим числом больниц и большой армией врачей, причем особое внимание уделялось, как отмечает обозреватель А. Николлс, специальным методам лечения. При этом отсутствовали система здравоохранения в форме предупреждения заболеваний, система длительного ухода за больными и парамедицинское обслуживание. В итоге в переходный период страна оказалась со сходными с российскими проблемами: врачи не получают должную оплату труда, больницы имеют изношенное и устаревшее оборудование и их финансирование под вопросом. Главная проблема — отсутствие финансирования. Венгрия тратит на здравоохранение 6-7% ВВП, что значительно меньше, чем в ПРС, однако больше, чем в других странах с переходной экономикой (39, 1998, Vol. 6, N 50, P. 26).

Отмечается, что более половины всех смертных случаев в стране обусловлено сердечно-сосудистыми заболеваниями, 20% приходится на смертность от злокачественных новообразований. По уровню самоубийств Венгрия уступает только Российской

Федерации, хотя число подобных случаев сократилось за 1980-1995 гг. на 30%. По оценкам специалистов, примерно 18% смертельных исходов обусловлено несовершенством системы здравоохранения, тогда как в ПРС по этой причине погибает всего 10-11% (47).

Развитие миграции после крушения мировой социалистической системы и распада СССР также оказало существенное влияние на рынок труда, не говоря уже о факторе трудовой миграции (о чем речь пойдет ниже). Следует выделить массовое переселение в центральные районы России нескольких миллионов русскоязычных граждан из "горячих точек" бывшего СССР, носящее вынужденный характер, а также переселение сотен тысяч граждан из северных и приравненных к ним районов РФ в города и сельские районы Европейской части России. В 1992-1995 гг. вынужденная миграция достигала 1 млн. человек в год (31, с.31).

Правительство РФ 26 ноября 1997 г. утвердило "Федеральную миграционную программу на 1998-2000 гг.", среди главных целей которой — обеспечение достойных условий для приема и размещения вынужденных переселенцев и беженцев. К началу 1997 г. подобный официальный статус имели в России 1,2 млн. человек, а к концу века их число может достичь 2 млн. человек. Предусматривалось выделить на осуществление программы около 19,5 млрд. "новых" рублей (11, с.1, 3-5).

Массовый наплыв беженцев и вынужденных переселенцев в Москву начался примерно 10 лет назад с конфликта вокруг Нагорного Карабаха, но сегодня проблема приобрела новые оттенки. Из 15 тыс. лиц с соответствующим статусом в Москве только немногие вернулись на родину. Большинство не намерено возвращаться ни сейчас, ни в обозримом будущем. Кроме лиц со статусом в Москве скопилось масса нелегальных переселенцев (250-400 тыс. человек, а по другим данным около 1 млн. человек). Только за 11 месяцев 1997 г. в Москву прибыло и было зарегистрировано 3910 беженцев, вынужденных переселенцев и иностранцев из дальнего зарубежья: из группы иностранцев 2715 человек из Афганистана; из группы переселенцев 371 из Чечни, 296 из Азербайджана, 169 из Грузии; из беженцев преобладают выходцы из Баку и Тбилиси (55,2.12.97).

По принятым ранее постановлениям, не-граждане РФ обязаны находиться в Москве не более одного года, а вынужденные переселенцы-граждане РФ — на срок не более пяти лет. Однако,

явившись в Федеральную миграционную службу РФ, эти лица продлевают свои удостоверения по истечении указанного срока, ссылаясь на невозможность обустройства и трудоустройства, соответственно на год или пять лет. Самые предприимчивые из числа беженцев быстро пополняют ряды коренных столичных попрошайек, фальшивых участников межнациональных конфликтов, жертв "финансовых пирамид" и стихийных бедствий. Инвалиды, в том числе и "липовые", ежедневно в разгар сезона зарабатывают по 100 "новых" рублей, а на центральных станциях метро -150 руб. за полтора-два часа "работы". Беженцы и переселенцы занимают гостиницы и общежития Москвы, базы и дома отдыха в ближнем Подмосковье. В 1996 г. их содержание обошлось в 80 млн. "новых" рублей. Каждому лицу со статусом, помимо бесплатного проживания, положена материальная помощь, единовременное пособие, различные ссуды и компенсации, в том числе и за утраченное жилье (10, с.1-2).

Переход к новой общественно-экономической формации ознаменовался в странах с переходной экономикой определенным всплеском эмиграции, поскольку были сняты многие надуманные ограничения на выезд их граждан на постоянное место жительства. Это касается в первую очередь граждан республик бывшего СССР. В целом, масштабная эмиграция отмечалась только в Израиль и ФРГ, поскольку другие ПРС не спешили открыть свои границы для подобных лиц, боясь усиления преступности из-за возможного наплыва криминальных элементов из стран с неустойчивым социально-экономическим положением.

Однако в последнее время подобная эмиграция заметно пошла на убыль. Так, количество этнических немцев из республик бывшего СССР, стремящихся получить гражданство ФРГ, с начала 1997 г. сократилось, главным образом потому, что кандидаты на выезд не смогли пройти языковой тест. За три первые месяца 1997 г. в ФРГ прибыло 34 тыс. этнических немцев в сравнении с 41 тыс. человек за тот же период 1996 г. Многие этнические немцы в России переселились в новые районы их компактного проживания, в том числе в Калининградскую область, и отказались от заявок на германское гражданство, часто по причине смешанных браков. Этнические немцы могли до последнего времени, при условии прохождения теста на знание немецкого языка, стать германскими

гражданами автоматически, однако эти условия могут быть ужесточены (44).

Для Венгрии характерен невысокий процент пришлого населения: в 1996 г. насчитывалось 140 тыс. иностранцев, проживающих в стране более одного года. Из них 55% составляют выходцы из Румынии (47).

Формирование рынка труда и занятость в странах Центральной и Восточной Европы

Страны Центральной и Восточной Европы, вступив на путь реформирования, оказались перед необходимостью перехода от прежней модели формально полной занятости к рыночной системе, предполагающей регулирование труда посредством спроса и предложения рабочей силы, с использованием механизма безработицы. Радикальные политические изменения в этих странах для своего упрочения нуждались в реформах экономической и социальной сферы. В этом отношении страны Восточной Европы стремились использовать механизмы и институты ПРС и помощь международных финансовых организаций типа МВФ, МБРР, ЕБРР и т.п., как в качестве доноров финансовой помощи, так и спонсоров программ технического содействия.

Либерализация цен, сокращение государственных субсидий, создание рынков кредитов и финансов были первыми предварительными условиями перехода к рынку. Законы о приватизации, реституции городской и промышленной собственности в указанных странах создали законодательную основу для трансформации государственной собственности в частную. Закон о восстановлении частной собственности на землю, например, в Болгарии, означал начало радикальных реформ в аграрном секторе. Социальное законодательство также подверглось значительной трансформации.

Общей чертой занятости населения в странах Восточной Европы к началу реформирования являлись избыток рабочей силы в государственном секторе, ее низкая производительность, искусственное поддержание занятости в определенных районах, неадекватные структура занятости и размер предприятий. Проведенные сотрудниками Института Европы РАН В. Кудровым и

С. Правдиной сопоставления уровней производительности труда в промышленности России, США и ФРГ в 1992 г. (на начальном этапе осуществления демократических реформ) показали существенное отставание России от указанных ПРС. Так, уровень производительности труда в промышленности в целом по России составил 22-24% от американского, в том числе в обрабатывающей промышленности 19-20%, в добывающей — 49-50%, в коммунальном хозяйстве — 49-55%. Самые высокие показатели отмечались в швейной (67-68%), кожевенно-обувной (48-61%), нефтеперерабатывающей (40-74%) промышленности, а самые низкие — в химической (8-9%), резиновой и по производству изделий из пластмасс (14-16%), целлюлозно-бумажной (14-16%), в машиностроении (15-20%). Производительность труда в промышленности России составляла по отношению к ее уровню в ФРГ в целом по промышленности 31-33%, в том числе в обрабатывающей — 25-26%, добывающей — 79-166% и в коммунальном хозяйстве — 86-114% (22, с.132). Следует учитывать, что указанные соотношения в последующие годы изменились в худшую сторону в условиях сокращения объема производства и роста избыточной численности работников на российских предприятиях.

Как отмечает научный сотрудник Института экономики РАН А. Московская, для России переходного периода характерным явлением стало существование унаследованных от прошлого трудоизбыточных предприятий, которые, по некоторым оценкам, составляют две трети всех промышленных предприятий страны (25, с.59). Незрелость рыночных отношений на рынке труда и слабость системы поддержания минимального уровня жизни для безработных ведут к тому, что, опасаясь социального взрыва, директора многих предприятий вынуждены содержать избыточную рабочую силу, особенно в условиях фактического сокращения производства. Проблема избыточной занятости затронула предприятия всех форм собственности, отраслей и размеров.

В российских условиях сам механизм избыточной занятости позволяет не только избежать социального взрыва, но и сохранить на будущее наиболее высококвалифицированные кадры. Проблема состоит только в том, что в отличие от сырья и расходных материалов, избыточные кадры нельзя законсервировать, они

подвержены неизбежному старению, деградации, утрате производственных навыков.

Разрушение прежней системы регулирования внешней торговли и распад СЭВа, ухудшение условий мировой торговли оказали серьезное воздействие на страны с переходной экономикой, привели к сокращению степени вовлеченности их кадров в производство, обострили проблему избыточности рабочей силы. В подобных условиях значительная часть предприятий имела мало шансов финансово выжить без реструктуризации производства и переориентации на новые рынки. При отсутствии других возможностей агенты рынка труда решали проблему посредством сокращения рабочих мест.

По данным ЕБРР, за период 1989-1993 гг. занятость в Польше сокращалась ежегодно в среднем на 2,8%, Чехии и Словакии — на 3,7, Венгрии — на 4,6, в Румынии — на 2,9, Болгарии — на 8,5% (46, с.4). Снижение занятости в последней было обусловлено в первую очередь медленным ростом занятости в частном секторе (на 14,1% в 1992 г.).

В Болгарии ежегодное снижение занятости в период реформ уменьшило численность занятого населения за 1989-1993 гг. на 1,37 млн. человек (на 29,8%) до менее 3 млн. человек. При этом темпы снижения занятости ежегодно возрастали — с 2,3% в 1989 г. до 13,0% в 1991 г. В последующие годы сокращение продолжалось, причем к этому надо добавить практику отправки работников в принудительный неоплачиваемый отпуск или переход на сокращенную оплату труда в отдельных отраслях экономики (46, с.3).

При падении занятости в государственном и кооперативном секторе отмечается, хотя и замедленное, расширение ее в частном секторе: с 238,8 тыс. в 1989 г. до 673,0 тыс. человек в 1993 г., при одновременном увеличении доли частного сектора в общей занятости за тот же период с 5,5 до 22,5%. Процесс снижения занятости отличался существенными различиями в темпах и масштабах по районам страны: наибольшие потери в занятости отмечались в периферийных, холмистых и горных районах Болгарии в результате закрытия основных и вспомогательных производств крупных государственных компаний. В итоге ряд муниципалитетов с однобокой производственной структурой практически лишились костяка промышленной занятости, в основном в сфере добычи и переработки сельскохозяйственного и горнопромышленного сырья.

Отраслевая структура занятости в Болгарии осталась относительно стабильной. Падение занятости оказалось наиболее значительным в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, лесной промышленности, государственной торговле. За 1989-1992 гг. среднее ежегодное число занятых в промышленности и строительстве сократилось на 37,1% (в том числе на 43,1% в строительстве и на 35,8% в промышленности). Занятость в сфере услуг также показала тенденцию к сокращению, но более низкими темпами (общее сокращение на 16,3%)(46, с.4).

Радикальный характер реформ, неблагоприятные внутренние условия в ряде стран, острота международных проблем в конце 80-х и начале 90-х годов создали значительные внутренние трудности в перестройке экономики вообще и рынка труда в частности. Следует отметить значительное падение производства (например, ВВП Болгарии сократился только в 1991 г. на 16,7%, в 1992 г. - на 12,4, в 1993 г. - на 6,3%, а промышленное производство ежегодно сокращалось в среднем на 20%)(46, с.1); ограниченные возможности внешнего заимствования из-за большой внешней задолженности; сокращение внутреннего потребления; значительное падение экспорта на традиционные рынки сбыта и медленная переориентация на новые рынки; спад в инвестиционной деятельности, особенно в реальную экономику; значительное урезание бюджетного субсидирования государственным и муниципальным предприятиям; прогрессивный переход через неограниченно высокую инфляцию к регулируемой, умеренно высокой инфляции; задержка в реструктуризации и приватизации государственных предприятий и многочисленные трудности в реформе аграрного сектора; постоянное ухудшение финансового положения больших групп предприятий в государственном секторе и медленный рост частного сектора (46, с.1).

Серьезные бюджетные ограничения в Болгарии не позволили наращивать занятость в третичном секторе. Фактически ряд бюджетных организаций были вынуждены отказаться от заполнения вакансий с целью повышения заработной платы имеющемуся персоналу. В то же время в Болгарии процесс коммерциализации ряда отраслей сферы обслуживания (консультационные и юридические услуги, услуги органов здравоохранения, образования, культуры) шел довольно медленно и не обеспечивал новые рабочие места для ищущих самостоятельную занятость. Единственный сектор с

большими возможностями расширения – банки и страхование, где было создано большое число мест с круглогодичной занятостью.

В итоге подобных процессов среди экономически активного населения Болгарии стали происходить структурные изменения: сократилась доля наемных работников (с почти 100% в 80-х годах до 88,7% в 1993 г.), возросла численность и доля розничных торговцев, частнопрактикующих специалистов, частных фермеров (46, с.4). В основном негативные тенденции в занятости были обусловлены ограниченным спросом на рабочую силу. Корреляция между наличными вакансиями и численностью безработных значительно ухудшилась и в итоге на одну вакансию в стране стало приходиться 50 безработных (46, с.5).

По мнению болгарского экономиста Й.Христоскова, рынок рабочей силы в Болгарии обладает рядом специфических характеристик. Ему, во-первых, свойственно различие подходов в определении основного механизма регулирования происходящих процессов, а также воздействие различных органов на формирование юридических основ функционирования рынка. В стране сосуществуют несколько моделей трансформации рынка. Большинство населения предпочитает не рецепты МВФ и МБРР, а социально-ориентированные реформы рынка.

Во-вторых, рынок труда сильно сегментирован. По мере роста безработицы и ограничения спроса на рабочую силу острой проблемой становятся стратификация и сегментация рынка. Отдельные группы населения страны испытывают маргинализацию и получают доступ только к низкооплачиваемой работе, в том числе случайной и временной, а зачастую вообще временами выпадают с рынка труда. Помимо национальных меньшинств (турок, цыган), маргинализация захватывает болгар с низким общеобразовательным уровнем и отсутствием профессиональной подготовки. Это ведет к их социальной деградации и неизбежной эрозии общества.

В-третьих, он сильно зависит от развития “теневой” экономики. Значительные слои населения с целью избежать налогов, широко практикуют работу в “теневом” секторе, причем часто формально они считаются безработными. У них по-прежнему остается желание трудиться по найму на государственном предприятии и гораздо меньше – начать собственное “дело”. Характерно, что подобные настроения свойственны и части крестьян,

которые получили возможность вести хозяйство на собственной земле. Подобные черты болгарского рынка труда препятствуют его нормальному функционированию и в новых рыночных условиях ведут к разрушению ранее сложившихся отношений в промышленности (46, с.5-7).

Негативные тенденции в экономике породили ряд острых социальных проблем — бедность, высокий уровень безработицы, социальную и личную незащищенность. Приобретая стабильный и массовый характер, эти проблемы породили беспокойство и сомнения в главных целях перехода и в успехе реформ. Как считает упомянутый Й. Христосков, для подобных сомнений были серьезные основания в Болгарии, да и в других странах Восточной Европы. В отличие от стран Латинской Америки, где также отмечался более поздний, чем в ПРС, переход к открытой рыночной экономике, в Восточной Европе этот процесс трансформации начался на значительно более высоком уровне гарантий социального обеспечения: полной занятости, социальном обеспечении, развитой системе здравоохранения и социальных благ для всего населения (46, с.2).

В Венгрии эпоха полной занятости населения окончилась в 1990/1991 г. Как отмечает государственный секретарь министерства труда Венгрии Г. Пулай, в первой половине 90-х годов, с января 1990 г. по декабрь 1994 г., число занятых сократилось на 1,4 млн. человек (на 27%), а состояние квазиполной занятости 1990 г. к февралю 1993 г. перешло в новое качественное состояние — роста безработицы до уровня в 700 тыс. человек, что явилось беспрецедентным в новейшей (после второй мировой войны) истории страны (51, с.1).

В итоге рыночных преобразований значительная часть наемных работников оказалась за порогом предприятий, пополнив ряды экономически неактивного населения: значительная часть прежних работников была досрочно, до достижения пенсионного возраста, отправлена на пенсию, часть выбыла по инвалидности илиполнила ряды безработных. Если в 1990 г. на 100 работающих приходилось 129 иждивенцев, то в 1996 г. соотношение изменилось 100:193. В 1996 г. занятое трудом население насчитывало 3,6 млн. человек, из которых наемные работники составляли 82,1%, работники кооперативных или частных предприятий — 6,4%, индивидуальные предприниматели — 10,3% и помогающие члены семьи 1,2% (47).

В условиях переходного периода возрастает значение нетрадиционных форм занятости: на смену полной и круглогодичной приходят во все большей степени новые, комбинированные формы занятости, в том числе временная, нетипичная занятость (получившая за последнее десятилетие достаточно широкое распространение в ПРС и развивающихся странах) (7). Она сильно выросла с середины 70-х годов в объеме, опережая по темпам прироста занятость в сфере обслуживания. Если раньше она в основном использовалась на сезонных работах, а также в период пика спроса на рабочую силу, будучи уделом рабочих-мигрантов, то в настоящее время временная занятость стала, наряду с samozанятостью, частичной занятостью, надомничеством и другими формами нетипичной занятости, важным элементом повышения гибкости рынка труда. В странах переходной экономики рост частного сектора, распространение мелких компаний, экономическая и социальная нестабильность создают реальную основу для внедрения этих форм.

В последнее время в России также все большее распространение получила неполная занятость, анализу которой посвящена статья научного сотрудника ИМЭМО РАН В. Кабалиной и сотрудника Управления статистики труда Госкомстата РФ З. Рыжиковой (18). Неполный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, административные отпуска без сохранения содержания или с частичной оплатой за последние годы стали распространенной практикой на российских предприятиях. Эти явления, как отмечают авторы, получили определение “неполной занятости”, “скрытой безработицы”, “частичной безработицы”, “частичной занятости”, “маргинальной занятости”, “потенциальной безработицы”, “внутрифирменной безработицы”. За различиями терминов скрываются разные ориентиры для выработки краткосрочной и долгосрочной политики на рынке труда. По мнению авторов, сокращенная рабочая неделя и административные отпуска являются особым состоянием неполной, или переходной, занятости, но не безработицы (18, с. 131).

Наиболее значительные масштабы неполной занятости в России отмечались в 1996 г., когда в среднем за месяц в этом режиме работали 3,2 млн. человек (6,7% работников крупных и средних предприятий) и более 2 млн. (4,5%) находились в административных

отпусках. Всего в административных отпусках в 1996 г. побывало 7,5 млн. человек, причем средняя продолжительность этих отпусков достигла 40 дней. 43% подобных отпускников не получали денежной компенсации. Общие масштабы неполной занятости в 1996 г. на крупных и средних предприятиях достигли 3715 млн. человеко-часов, или в пересчете на полную круглогодичную занятость — 1,8 млн. условных работников (18, с.133-135).

По мнению авторов, при всей разнице в оценке этого явления (одни считают это переходом от общества с полной и всеобщей занятостью к обществу с безработицей; другие — как средство “подпитки” консерватизма руководителей и метод снижения мотивации к реструктуризации) неполная занятость лучше, чем безработица; она является альтернативой массовых увольнений и средством сохранения для работника социальной идентификации, включенности в сеть социальных связей (18, с. 143).

Все эти указанные виды занятости являются своего рода амортизаторами для смягчения последствий экономического спада, сокращения объема производства в государственном секторе и возрастания безработицы (7, с.3).

В целом, реалии переходного периода обусловили необходимость повышения гибкости рынка труда посредством внедрения новых форм организации труда и новой технологии производства, распространения универсализации работника и освоения им ряда новых специальностей и новых производственных операций, внедрения гибких графиков труда и распространения системы использования нескольких работников на одном рабочем месте, сокращения рабочего времени с соответствующим снижением оплаты и различных форм социальной помощи работникам. Для повышения гибкости рынка труда в условиях России Л.Кураков предлагает осуществить большую реструктуризацию рынка рабочей силы, приведя структуру рабочей силы в соответствие со спросом на отдельные специальности и профессии (23, с.255).

Следует учитывать, как отмечают российские исследователи, фактор развития “теневой” экономики и института дополнительной занятости населения, которые в значительной мере трансформируют картину на рынке труда страны. Так, директор Экспертного института РСПП А.Нещадин оценивает масштабы “теневой” экономики как очень значительные. Только в Москве вторичную занятость, по его

мнению, имеют 27% работающего в городе населения (56, 1997. 25-28.4). Оценку масштабов дополнительной занятости населения осуществил также сотрудник ИСЭПН РАН Ю. Симагин (33). Он ссылается на то, что дополнительная занятость в Москве и других крупных городах страны значительно — примерно в 2-3 раза — выше, чем по стране в целом. Среднероссийская определяется примерно в 15-18% и часто реально занижается из-за нежелания людей сообщать о своей второй работе с целью избежать дополнительного налогообложения (33,с.103). Занятость в нелегальной сфере более доходна. Однако в последние годы в России она снижается в сравнении с размерами в 1991-1992 гг. в результате превращения дополнительной занятости части населения в основную и перехода части осуществлявших дополнительную занятость (приработок) в число экономически неактивных.

Доцентом Уральского университета К. Сабирьяновой был проведен микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда, опирающийся на оценку перемещения трудоспособного населения между тремя альтернативными состояниями рынка труда: занятостью, безработицей и состоянием экономической неактивности (32). Оценка динамических потоков на рынке труда позволила выявить факторы, в наибольшей степени определяющие изменения в структуре безработицы: высокий ее уровень в определенной социально-экономической группе населения связан не только с большой вероятностью потери работы, но и с частой сменой места работы, низкой социально-экономической мобильностью и недостаточной активностью в поиске работы, длительным периодом безработицы, малой вероятностью сохранения занятого рабочего места.

По мнению автора, на основе движения населения по категориям занятости можно выявить следующие изменения на рынке труда России: рынок труда России становится более динамичным; повышается мобильность внутри категории занятых; практически все изменения вероятностей перехода населения из одной категории в другую (кроме перехода безработных в состав экономически неактивных) способствовали повышению уровня безработицы; единственный фактор, сдерживающий рост безработицы, — существенное увеличение доли безработных, перешедших в состав экономически неактивного населения (включая

отчаявшихся найти ее и прекративших поиски, студентов, женщин-домохозяек); безработные остаются наиболее динамичной группой на рынке труда (32, с. 47-48).

Сотрудником ИМЭМО РАН Р.Капелюшниковым проведен анализ движения рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности и предложена оригинальная типология традиционного сектора рынка труда в России (19). Это движение он считает одним из важнейших аспектов функционирования рынка труда и индикатором способности экономики реагировать на шоковое воздействие. Российский рынок труда, по его мнению, отреагировал на трансформационный шок иначе, чем рынки труда Центральной и Восточной Европы: несмотря на гигантский спад производства в России, открытая безработица сохранялась на относительно невысоком уровне, что объясняется действием гибкости и подвижности российского рынка труда в специфических формах. За 1992-1997 гг. среднегодовой коэффициент найма рабочей силы колебался в пределах 16-19%, среднегодовой коэффициент выбытия — 24-32%, среднегодовой темп сокращения занятости — 8-15%. Отмечается общая картина изменений: падение показателей найма и возрастание показателей выбытия в 1994 г. и их возврат к прежним значениям в 1995-1996 гг. (19, с.101).

При долговременных тенденциях сокращения занятости в российской промышленности этот процесс происходит неравномерно, волнообразно, причем самая мощная волна отмечалась в 1994 г. Характерно, что аналогичный сброс рабочей силы в 1994 г. достиг темпов, присущих польской промышленности, но в остальные годы выбытие рабочей силы в России осуществлялось вдвое медленнее, чем в Польше (19, с.107). При сопоставимых темпах падения промышленного производства российские предприятия продемонстрировали большую сопротивляемость сокращению занятости и больший динамизм в привлечении рабочей силы и ее "прокручивании" через имеющиеся рабочие места, чем предприятия Польши.

По активности перераспределения рабочей силы Россия, по мнению Капелюшникова, превосходит большинство стран Центральной и Восточной Европы и сопоставима с ПРС Западной Европы, отставая от сверхдинамичного рынка труда США. В то же время, по интенсивности движения рабочих мест экономика России

уступает странам с переходной экономикой в Восточной Европе, которые в большей степени следовали стратегии "шоковой терапии" (19, с.109-110).

Автор предлагает свою типологию рынка труда, включающую модель "стрелы" (рынок труда способен без отклонений продвигаться к новой структуре занятости); модель "летающей пули" (при активном вращении вокруг оси рынок труда демонстрирует способность к быстрому обновлению структуры рабочих мест); модель "лежащего камня" (застойного рынка труда) и модель "волчка" (при энергичном "беге на месте" рынок труда не продвигается вперед к новой эффективной структуре занятости или продвигается очень медленно). По мнению автора, для России характерна именно модель "волчка" (19, с. 114).

В условиях устойчивого спада производства, по мнению сотрудников Института экономики РАН Т. Четверниной и Л. Лакуниной неизбежно нарастание напряженности на российском рынке труда (36). До начала демократических преобразований и экономических реформ 27% респондентов ВЦИОМ считали безработицу в определенной степени полезной и необходимой, но в 1997 г. доля поддерживающих ее сократилась до 19%, а считающих безработицу недопустимой возросла с 39 до 52% (36, с.115). В числе индикаторов роста напряженности авторы называют падение экономической активности населения в 90-е годы, сокращение занятости, резкий рост регистрируемой безработицы, увеличение разрыва между регистрируемой и общей безработицей, усиление межрегиональной и внутрирегиональной дифференциации уровней безработицы, рост масштабов скрытой безработицы и продолжительности безработицы в целом, изменение социально-демографических характеристик безработных (36).

Безработица в постсоциалистических странах

В процессе движения людских ресурсов роль главного механизма в перемещении работников в бывших социалистических странах отводилась безработице. Однако ожидания, что безработица сможет выполнять подобную роль, не оправдались. Сторонники быстрого вхождения в рынок полагали, что немедленное закрытие государственных предприятий может привести к массовой

безработице, которая может и должна сократиться с реструктуризацией. В то же время, безработные должны были создать резерв рабочей силы для вновь создаваемых рабочих мест. Считалось, что благодаря временному характеру массовой безработицы потребуются минимальные расходы для функционирования системы пособий по безработице.

Сторонники медленных темпов перехода считали, что утверждение другой общественно-экономической формации должно затронуть занятость в минимальной степени. По их мнению, массовая безработица явится непосильным бременем для бюджета, без какого-либо положительного воздействия на заработную плату, которая к тому же не будет достаточной для стимулирования занятости.

Вскоре мечты о скором вхождении в рынок лопнули как мыльный пузырь. Реальность оказалась совсем другой: безработица оказалась не временным явлением и вышла из-под контроля. Рыночные силы, которые должны были в теории привести к реструктуризации, на практике столкнулись с трудностями, некоторые из которых можно было предвидеть (унаследованные от прежней экономической системы разбухшие штаты, плохое перераспределение людских ресурсов, низкая производительность труда, излишек рабочих рук в сельском хозяйстве и промышленности, хаотичная система заработной платы, дефицит индивидуальной инициативы, неадекватная квалификация людских ресурсов из-за отсутствия знаний, низкая компетенция, отсутствие элементарных навыков в проведении реформ).

Неожиданно для реформаторов отрицательно проявилось отсутствие законодательной базы для осуществления реформ, пробелы в формулировании концепции частной собственности и ее продажи, в отношении финансовых институтов, условий труда в частном секторе, финансовом обеспечении безработных, а также в определении "порога", за которым требуется государственное вмешательство в рыночный механизм типа имеющего место в ПРС. Еще более обострили положение падение производства практически во всех странах и развитие финансового кризиса.

Препятствием на пути реформ стал глубокий экономический кризис, который несет ответственность за все уникальные черты рынка рабочей силы в указанных странах и который спровоцировал рост безработицы.

Безработица оказалась выше того уровня, который был необходим для содействия перемещению рабочей силы с прежнего на новое рабочее место и достигла уровня ПРС, став единственным и крайне нежелательным проявлением конвергенции стран Центральной и Восточной Европы с ПРС.

Тем не менее, как отмечают исследователи, уровень безработицы оставался довольно низким с учетом резкого сокращения производства в первые годы переходного периода. Особенно это свойственно Чехии и России, если считать данные за 1989-1994 гг. о величине зарегистрированной безработицы отражением реальной картины. Можно отметить, что для России было характерно медленное увеличение официально зарегистрированной безработицы за 1992-1994 гг. и резкое изменение картины с ее учетом по методике МОТ в 1995-1998 гг., а для Чехии — ее определенная стабилизация в 1992-1996 гг. и последующий незначительный рост.

По данным Госкомстата и Министерства труда и социального развития РФ, на январь 1998 г., сокращение общей численности занятых трудом в сравнении с 1991 г. составило 8,4 млн. человек, а общее число безработных, исчисленных по методике МОТ, достигло 6,5 млн. человек или 9% экономически активного населения России. Из этого числа официально зарегистрировано в органах занятости 2 млн. человек. Кроме того, 2,6 млн. человек работало в режиме неполной рабочей недели, 5,2 млн. человек находились в вынужденном административном отпуске по инициативе администрации. Максимальный уровень безработицы отмечался в Архангельской области, Калмыкии, Дагестане, Республике Коми и в Кировской области, причем для этих районов высокая безработица приобрела застойный характер (1).

Уже к концу 1996 г. усилилась дифференциация регионов по состоянию их рынка труда. В 22 регионах отмечалось наиболее благоприятное положение на рынке труда, где средний уровень безработицы оставался ниже национального уровня и колебался, согласно официальным данным, от 0,7 до 2,5%. Стабильное положение было характерно для 20 регионов, с официальным уровнем 2,5-3,5%; в 33 регионах официальный уровень значительно превысил общероссийский показатель и в наиболее кризисном положении оказались 13 регионов, с уровнем безработицы в 7,3-22,8%

всей рабочей силы (в их числе оказались вышеупомянутые Дагестан, Калмыкия, а также Ингушетия, Удмуртия, Ивановская, Владимирская, Псковская, Ярославская и другие области) (31, с. 79).

Существенные территориальные различия в соотношении между числом безработных и наличием вакансий в России отмечали разные исследователи. Так, столичный рынок рабочей силы, если исходить из соотношения спроса и предложения рабочей силы и уровня безработицы, выделяется на общероссийском фоне. Хотя зарегистрированная безработица в первом полугодии 1997 г. выросла в сравнении с аналогичным периодом 1996 г. на 1,2%, по уровню безработицы Москва заметно выделяется в лучшую сторону. Так, в Иваново на одно вакантное место претендуют 151 человек, в Туве – 577, в Москве – официально всего 0,8 человека. В Москве на ноябрь 1997 г. было зарегистрировано 85 тыс. безработных, а с включением самостоятельно ищущих работу (таковых большинство) на одно вакантное рабочее место претендуют 2,2 человека, в перспективе – 2,8 человека (17, с. 1).

По данным английского исследователя, сотрудника Бирмингемского университета Ф. Хансона, в Самарской области с населением 3,3 млн. человек на середину 1996 г. и степенью урбанизированности выше общероссийской (81%), при численности экономически активного населения 1,6 млн. человек уровень безработицы составлял 8% (активно ищущие работу), плюс 13% имели временную занятость и 3,5% были в вынужденных и неоплачиваемых отпусках. Областные статистические органы утверждали, что почти 25% рабочей силы не имели доходов от продуктивной деятельности (45, с.409). По некоторым данным, в начале 1996 г. реальный уровень безработицы в городе Самаре достигал 15-20%. Следует, однако, учитывать, по мнению Хансона, наличие дополнительных заработков и недеklarированные доходы, что дает иную картину благосостояния населения (45, с.410).

Иркутский исследователь В.Былков, анализируя рынок труда Иркутской области, отметил несоответствие между ростом числа вакансий и увеличением численности безработных, наблюдавшееся на рынке труда России в 1992-1994 гг. (3, с.35). Лишь менее 46% работодателей Иркутской области постоянно подают списки вакантных рабочих мест, что способствует искажению картины соотношения претендентов на рабочее место и числа вакансий; более

половины вакансий заполняется работодателями самостоятельно. Основная часть высвобождающихся работников области ранее обладала узкой специализацией. В 1995 г. уровень официальной безработицы в районах области, где экономика основана на крупных промышленных предприятиях сырьевой специализации, был выше среднеобластных показателей (3, с.53).

В области отмечаются устойчивые темпы высвобождения работников, хотя доля работников, высвобождаемых в государственном секторе, имеет тенденцию к сокращению; происходит перераспределение рабочей силы из отраслей с низкой оплатой и плохими условиями труда в производства с лучшими показателями; сохранение неполной занятости и скрытой безработицы; повышение спроса на вакансии (в конце 1994 г. на одну вакансию было 7,7 соискателей, в конце 1995 г. – 13,7); темпы роста безработицы снижаются, но увеличивается число районов с критическим уровнем безработицы и возрастает продолжительность срока нахождения в состоянии безработицы; возрастает число обратившихся в официальные органы трудоустройства (3, с.56-57).

По-прежнему многие предприятия в России сокращают объем производства, а потому не только не нуждаются в новых работниках, но и пытаются избавиться от уже имеющихся. Новые рабочие места создаются более медленными, чем намечалось, темпами. Сокращение занятого населения за 1991-1997 гг. с 72 до 64 млн. человек не сопровождалось выходом бывших работников с рынка труда и ознаменовалось возрастанием армии безработных. В некоторых отраслях и регионах безработица, по некоторым оценкам, уже достигает несколько десятков процентов, а перспективы ее снижения весьма неопределенны. Хотя 1997 г. ознаменовался некоторым сокращением официально зарегистрированной безработицы (с 3,2 до 2,7%) и даже рассчитанной по методике МОТ, проблема безработицы сохраняется по-прежнему в полном объеме (1).

К концу 1998 г., согласно прогнозам, в Москве будет официально зарегистрировано 45 тыс. безработных москвичей. Хотя официальный уровень безработицы в столице остается самым низким в стране, ежегодно в Москве из-за нерентабельности целых отраслей сокращается общая занятость населения, а многие жители не могут найти работу по специальности. Чтобы решить эту проблему, московские власти выделили в 1998 г. 160 млн. рублей на создание 15

тыс. рабочих мест и дополнительно 25 тыс. рабочих мест для подростков (28,37,38).

Проблемы шахтерской безработицы — одной из наиболее острых в современной России — рассматриваются сотрудниками Института сравнительных исследований трудовых отношений В.Борисовым, И.Козиной и И.Тартаковской на примере шахт Печорского бассейна (2). Отмечается, что правительство РФ, следуя рекомендациям специалистов МБРР, провело ряд мероприятий по реструктуризации угольной промышленности, однако не была обеспечена финансовая база для реализации региональных комплексных программ, включающих создание новых рабочих мест для высвобождающихся в ходе закрытия шахт шахтеров. Реструктуризация свелась к процессу закрытия шахт, являющихся во многих местах градо- или поселкообразующими предприятиями. Сокращение штатов шахтеров превратилось в механический процесс приведения численности работников в соответствие с сократившимися объемами добычи угля в условиях сократившегося платежеспособного спроса на него (2, с.145). За проведение реструктуризации угольной промышленности, отмечают авторы, и реализацию ведомственных инициатив приходится платить не только экономическую, но и социальную цену, что приводит к многим негативным последствиям, обострению противостояния шахтеров, усилению бремени реальной безработицы.

Следует постоянно учитывать то обстоятельство, что официальный уровень безработицы был до последнего времени исключительно низким. Однако исследование под эгидой МОТ, автором которого является признанный специалист по вопросам рынка труда Г.Стендинг, дает менее радужную картину реальной безработицы. Уровень фактической безработицы оказался в пять раз выше зарегистрированного, о чем свидетельствуют два проведенных обследования занятости и приведенные в таблице данные о безработице в 1995-1998 г. И это только видимая часть айсберга: в 1994 г., по данным Г.Стендинга, подавленная безработица в промышленности РФ охватила 35,2% всей рабочей силы (40, с.78).

Наиболее популярное объяснение этому явлению — либеральное законодательство позволяет компаниям уклоняться от налогов на фонд заработной платы, выполнять в значительном объеме свои патерналистские функции и сохранять унаследованную от

прошлого организацию производства и управления. Кроме того, приватизация, предоставление наемным работникам права контроля и собственности на предприятие создают дополнительную мотивацию для сохранения унаследованной от прошлого системы организации труда. Поэтому при приватизации компаний и предприятий обычно заключается соглашение: сохранение прежней системы управления и численности и персонального состава администрации, даже если они нерациональны и избыточны, в обмен на сохранение избыточной рабочей силы. Сотрудники чаще остаются в компании на любых условиях оплаты труда, нежели оставляют ее с потерей своих материальных выгод и утратой пособий системы социального вспомоществования, предоставляемых патерналистской компанией. Существование подобных предприятий возможно только при финансовой поддержке со стороны государства.

Некоторые авторы связывают отсутствие сокращения штатов с чрезмерной гибкостью заработной платы. В 1991 г. сокращение занятости на 1% было связано с сокращением на 5,8% относительной зарплаты, тогда как в Польше аналогичное соотношение составило 1:1,7. Гибкость зарплаты может быть объяснена, по мнению Г.Стендинга, отношением работников и менеджеров: работники соглашались на незначительное увеличение зарплаты в обмен на стабильность своей занятости. Он считает, что в России реструктуризация экономики и рынка труда наталкивается на чрезмерную эластичность рынка труда, а обычный подход к объяснению ограниченного сокращения занятости неправилен, поскольку низкие издержки на рабочую силу ограничивают ее сокращение. По мнению автора, отсутствие структурных изменений позволяет обеспечивать гибкость зарплаты, а либеральный бюджет препятствует структурным изменениям (40, с.79). Если же бюджет станет более жестким, то это поставит перед предприятиями и их работниками только дилемму “реструктуризация или банкротство”, что для миллионов работников окажется чрезмерной платой. Это делает исключительно важными переговорный процесс для разрешения потенциальных конфликтов и внедрение трехсторонней системы для достижения согласия сторон.

В Чехии положение на рынке труда отлично: страна считается успешно развивающей рынок труда. Существенные успехи в сокращении безработицы в стране обусловлены действием ряда

факторов. Наиболее часто упоминаются высокие темпы роста занятости в частном секторе; другой фактор — развитие оттока чешских рабочих на работу в Германию и Австрию благодаря выгодному географическому положению страны. В Чехии существует убеждение, что число рабочих-отходников в указанные страны очень значительно и постоянно возрастает. Часто в качестве объяснения называют активную политику чешских властей на рынке труда. Эта политика включает программу создания социально полезных рабочих мест, развитие предпринимательства и создание рабочих мест на длительную перспективу, развертывание системы общественных работ, а также временных рабочих мест; субсидии на создание рабочих мест для выпускников учебных заведений; профессиональную переподготовку безработных; субсидирование предпринимателей, создающих рабочие места для безработных. В результате статистика занятости в Чехии показывает высокий спрос на работников со стороны предприятий.

Издержки на рабочую силу в Праге все еще ниже, чем в Будапеште или Варшаве и составляют примерно одну седьмую издержек в ФРГ. Чешская рабочая сила получила высокую оценку западных предпринимателей; особенно это касается занятых в машиностроении и отраслях высокой технологии. Однако действующая в Чехии банковская система и плохо регулируемый рынок ценных бумаг отпугивают иностранных инвесторов. Средняя годовая зарплата менеджера среднего уровня в Праге составляет 16 тыс. долл. в сравнении с 30 тыс. в Будапеште и 36 тыс. в Варшаве, а зарплата секретаря-референта соответственно 6,0 тыс., и 9,5 тыс. долл. в Будапеште и Варшаве (49).

В Венгрии отмечался рост безработицы вплоть до 1993 г. В 1996 г. средняя продолжительность поиска рабочего места составила 16 месяцев. В контингенте длительно безработных преобладают, в отличие от России, мужчины. На конец декабря 1996 г. зарегистрированные безработные составили 477,5 тыс. человек. В том году отмечались самые низкие показатели безработицы. Среди безработных получателями пособий числились 139,4 тыс. человек. Кроме того, социальные пособия получали еще 211,6 тыс. человек (47).

Существуют различные интерпретации процесса медленного сокращения занятости в государственном секторе восточноевропейских стран и России. Некоторые считают это позитивным моментом, связанным с постепенной

реструктуризацией; другие оценивают его негативно вообще или применительно к России в частности, считая низкий уровень безработицы в России и Чехии обусловленным более низкими, чем в среднем, возможностями реструктуризации по причине существования системы субсидирования предприятий в Чехии и кредитования в России. В этих странах занятость также поддерживается строгими централизованными контрольными механизмами для стимулирования умеренного роста зарплаты. В Чехии, как и в других странах, излишки рабочей силы сохраняются для ограничения масштабов увольнения, и рынок труда испытывает те же проблемы, что и в других странах. Поэтому логично ожидать, что без соответствующего решения указанных проблем безработица существенно возрастет.

В Польше уровень безработицы продолжал оставаться очень высоким: фактически занятость в промышленности, несмотря на рост производства, продолжала сокращаться. По мнению М. Белка и С. Краевски, рост производительности труда может рассматриваться в качестве причины подобного явления (наряду с экономической и внешнеторговой переориентацией на Запад). Новые рабочие места, созданные в частном секторе, помогли преодолеть отмеченную выше тенденцию сокращения занятости и роста безработицы. В итоге, по мнению этих исследователей, стране удалось стабилизировать уровень безработицы на отметке 16,5-16,7% рабочей силы (или 2,9-3,0 млн. человек). В то же время, они считают положение на рынке труда улучшившимся в связи с ростом числа вновь созданных рабочих мест (42, с. 22).

Процесс сокращения занятости в восточноевропейских странах оказался не столь драматичен, как первоначально ожидалось, по ряду специфических причин. В начале переходного периода стремление государственных предприятий сократить занятость совпадало с процессом выхода на пенсию и другими традиционными методами сокращения штатов, сокращением продолжительности рабочей недели или принудительной отправкой в оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска. На следующем этапе отмечается увеличение увольнений с соответствующим ростом уровня безработицы.

Тем не менее, массовые увольнения не стали обычным явлением, что вызвано опасением социального взрыва и введением финансовых ограничений для компаний. Не оправдались прогнозы увеличения безработицы в результате более сильного воздействия на компании рычагов рынка, обусловленного возросшей конкуренцией

и финансовыми ограничениями. Реструктуризация промышленности оказалась медленным процессом и ее последствия для занятости не могут четко прослеживаться. Даже если компания далека от принятия жестких бюджетных ограничений, на рынке существуют такие жесткие меры экономической политики, как предоставление субсидий, кредитов и прочих видов финансовой помощи как через бюджет, так и через финансовые институты. Как можно было ожидать, эти препятствия, даже легкие и исключительные (например, в Румынии и России), непосредственно сказываются на уровне безработицы. Польша и Венгрия занимают более определенную позицию в отношении увольнений и банкротства. Тем не менее, даже в случае сокращения субсидий, направляемых через бюджет, продолжается финансовое кредитование несостоятельных предприятий-должников. Отсутствие в этих странах Восточной Европы эффективного законодательства о банкротстве (за исключением Венгрии и Чехии) является одной из причин выживания компаний в государственном секторе, в том числе благодаря получаемой финансовой поддержке.

Существуют более сильные аргументы против массовых увольнений, поскольку они означают невыносимые социальные издержки и угрожают политической стабильности. Выход в виде банкротства несостоятельных предприятий, некоторые из которых могут быть спасены с финансовой помощью, приведет к массовой безработице без какой-либо гарантии того, что банкротство приведет в будущем к увеличению прибылей. С другой стороны, даже в случае быстрого роста частного сектора последний все еще обладает низким потенциалом занятости для необходимого числа рабочих мест и сокращения безработицы, тем более что наниматели в целом не нанимают безработных. Поэтому достаточно обоснованно утверждение, что более выгодно, с социальной и фискальной точек зрения, сохранить занятость, нежели "банкротить" предприятия.

В странах переходной экономики в итоге, как отмечают многие исследователи, не было существенного сокращения рабочей силы, о чем свидетельствуют низкие месячные темпы увеличения безработицы, которые оказались значительно ниже наблюдаемых в ПРС, однако одновременно низкие темпы сокращения числа безработных вызывают серьезное беспокойство специалистов. Одним из основных результатов этого процесса стало увеличение продолжительности безработицы, образование обширного резервуара длительно безработной рабочей силы. Подобные безработные скорее

просто уходили с рынка труда, нежели искали себе новое рабочее место. Безработица оказалась не "дорогой в светлое будущее", а перманентным состоянием, причем преодолеть это состояние, если человек стал безработным, ему очень трудно.

Низкий уровень увольнений не совпадает с темпами ротации рабочей силы: последняя проходит не обычный цикл "занятость-безработица-новая занятость", а осуществляет прямой переход из одной формы занятости в следующую. Подавляющее большинство частных компаний пополняют свои кадры из числа работающих на других рабочих местах, а не из числа безработных.

В то же время, уровень трудовой активности снизился, поскольку снижение занятости было большим, чем рост безработицы. За первые пять лет переходного периода экономически активное население сократилось на 25-30%, что позволило избежать значительного увеличения безработицы. В каждой стране в 1990-1991 гг. отмечались серьезные трудности на рынке труда, вызванные недостаточной адаптацией участников на рынке труда к изменению спроса на рабочую силу. Целые группы населения были вынуждены покинуть рынок труда, включая этнические меньшинства, условия жизни и уровень профессиональной подготовки которых не позволяли им активно выступать на этом рынке; жители регионов с устаревшими (рудники, предприятия тяжелого машиностроения) или оборонными государственными предприятиями; женщины и пожилые; работники, не обладающие достаточной информацией о возможностях занятости или лишенные мобильности.

На трудовой активности сказывались незарегистрированный рост как безработицы, так и занятости в частном секторе, а также других факторов. На общем фоне выделяется ситуация в Румынии: отмечается рост трудовой активности, в том числе в результате заметного расширения занятости в частном секторе, что привело на рынок труда категории рабочей силы, ранее не входящей в него.

Отмечается действие ряда факторов на распределение безработицы. Последняя распределена неравномерно по географическим районам. Типичным случаем является низкая безработица в столицах, особенно благодаря росту предприятий сферы обслуживания и учреждению иностранных фирм и новых совместных предприятий. В более депрессивных районах она остается очень высокой, в том числе в городах, в прежнее время зависящих от функционирования одного крупного предприятия, которое либо закрылось или резко сократило объем производства.

Особенности занятости в частном секторе

Поскольку государственный сектор в указанных странах подлежал реструктуризации и приватизации, было логичным ожидать, что лучшие возможности занятости для безработных откроются в частном секторе. Однако, несмотря на быстрый рост занятости в частном секторе, его роль в поглощении безработных оказалась незначительной. Это, помимо прочего, обусловлено тем, что работники для частного сектора обычно набираются среди занятых в государственном секторе.

Таблица 3
Занятость в частном секторе в странах Восточной Европы, 1989-1994 гг. (в %)

Страна	1989г.	1990г.	1991г.	1992г.	1993г.	1994г.
1	2	3	4	5	6	7
Болгария	5.5	5.9	10.1	17.7	28.3	34.7
Чехия	1.3	6.9	18.88	31.1	47.1	...
включая кооперативы	14.2	19.1	28.4	38.8	52.8	...
Венгрия
включая кооперативы	59.4	...
Польша	45.7	45.8	51.1	57.0	57.6	59.8
Румыния	5.9	9.2	33.6	41.0	43.8	51.4
включая кооперативы	31.2	31.2	38.4	44.0	46.3	53.4
Словакия	1.0	5.0	12.8	18.4	22.2	31.9
включая кооперативы	17.5	20.0	25.9	30.4	33.2	40.5
РФ	1.6	2.6	4.8	18.3	28.1	31.0
без государственного участия	...	18.0	25.0	31.0	46.00	51.0

Примечание: В РФ включены "чисто частный сектор", предприятиях которого на 100% принадлежат частному капиталу. "Без государственного участия" включает коллективные хозяйства и фирмы с частным капиталом.

Источник: 40, с. 85.

Во вновь созданном частном секторе отмечается сосуществование рабочих мест, требующих высокой квалификации и обеспечивающих относительно высокую оплату труда, с низкооплачиваемыми рабочими местами, в основном сосредоточенными в сфере услуг. Новый элемент частного сектора представлен главным образом очень мелкими предприятиями, часто семейными, с оплатой труда ниже, чем в государственном секторе. Частым явлением являются увольнения и закрытие предприятий, что отчасти объясняет незначительную роль частного сектора в борьбе с безработицей. Общей характеристикой частного сектора является высокая степень риска и закрытия предприятий и умеренные возможности по обеспечению занятости.

В большинстве стран с переходной экономикой, за исключением Чехии, работники, включая оказавшихся безработными, предпочитают работу в государственном секторе. По мнению испанской исследовательницы К.Камара, это явилось результатом ощущения, что условия труда, включая оплату и другие льготы, пособия и т.п., могут быть лучше гарантированы в этом секторе. Другим важным элементом является наследие плановой экономики, что объясняет пассивное отношение к поиску работы и уверенность в том, что тем или иным способом государство им поможет (40, с.83).

Далее тот же автор анализирует вклад частного сектора в обеспечение занятости в странах Центральной и Восточной Европы по основным отраслям национальной экономики в 1994 г. (40, с.84).

Таблица 4

Удельный вес частного сектора по отраслям экономики в странах переходного периода в 1994 г. (в %)

Страна	Сельское хозяйство	Промышленность	Сфера услуг
Болгария	66.5	7.9	40.5
Чехия	23.2	45.2	50.9
включая кооперативы на 1993 г.	77.0	48.0	53.0
Венгрия	77.0	61.6	51.6
Польша
Румыния	89.5	21.3	36.8
Словакия
Россия (без участия госсектора)	80.0	38.0	23.0

Анализируя распределение занятости по принадлежности к частному сектору в основных отраслях экономики, можно отметить ее рост в сельском хозяйстве и сфере услуг и практически его отсутствие в промышленности. В сельском хозяйстве частный сектор внес существенный вклад в обеспечение занятости благодаря быстрой трансформации сельскохозяйственных кооперативов в акционерные общества. В сфере услуг, ранее рассматривавшейся как непродуктивная, рост занятости пришелся на вновь созданные предприятия.

Экономисты МБРР А.Гелб и Ч.Грей призывают стимулировать в странах Центральной и Восточной Европы развитие мелкого частного предпринимательства и малую приватизацию, поскольку рост частного сектора помогает, по их мнению, формированию свободной системы распределения, снижает влияние проблемы занятости на процесс реформы крупных государственных предприятий и усиливает внутреннюю конкуренцию (8, с.23).

Что касается распределения безработицы по возрасту, полу и образованию, то, за исключением Болгарии, во всех странах переходной экономики отмечается сходная картина. В Болгарии безработица более сбалансирована, и в этом отношении страна сопоставима с ПРС по уровню безработицы. Молодежь в поисках своего первого рабочего места испытывает трудности, равно как женщины и менее квалифицированные работники. Повсюду трудности с поисками рабочего места испытывают инвалиды и представители этнических меньшинств.

Рынок труда молодежи и дискриминируемых слоев трудящихся

В странах Центральной и Восточной Европы, как свидетельствуют многие авторы, сложилась ситуация, ранее широко отмечаемая и комментируемая применительно к ПРС: существование трудностей для трудоустройства молодежи, женщин и представителей этнических меньшинств.

Ситуация на российском рынке труда молодежи остается достаточно напряженной и характеризуется, как отмечает научный сотрудник Института экономики РАН Н. Дунаева, тенденциями к ухудшению: увеличиваются масштабы регистрируемой и скрытой безработицы, возрастает ее продолжительность, молодежь испытывает трудности с выходом на рынок труда в условиях острой

борьбы еще действующих предприятий за выживание, когда молодежь с ее низкой квалификацией и малой конкурентоспособностью испытывает трудности с устройством на работу. С 1991 г. государство отказалось своим законом о занятости населения от конституционных гарантий права на труд и требования обязательности труда, сохранив только функции содействия трудоустройству граждан (13, с.81).

В результате реформ в России и чрезвычайно низкого уровня доходов беднейших слоев населения молодежь из подобных слоев была вынуждена раньше, чем прежде, выходить на рынок труда, а труд подростков стал обычным явлением. В то же время, переход предприятий в частные руки в ходе приватизации ужесточил требования к рабочей силе, а сложившаяся система подготовки и переподготовки кадров не отвечала требованиям времени, уменьшая для широких слоев молодежи, отмечает Дунаева, шансы на трудоустройство (13, с.82). Однако лидерство в использовании труда молодежи оставалось за частным сектором (24,9%), затем с отрывом в 2,5 раза следуют кооперативы и различные товарищества, тогда как государственные предприятия заняли предпоследнее место по масштабам трудоустройства молодежи (5,9%) (13, с.82-83). Реформы в области труда и занятости ликвидировали систему бронирования рабочих мест для молодежи, а молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных.

Поскольку система профподготовки не отвечала потребностям экономики переходного периода, отмечают молодые исследователи Г. Спиридонова и О. Лылова (34), в ее системе начата качественная перестройка, призванная привести ее в соответствие с требованиями рынка труда. Сокращение доли молодежи в составе населения, отмеченное выше, знаменует сокращение численности молодежи в трудоспособном возрасте и размеров контингента учащихся профессиональных учебных заведений, в абсолютных и относительных показателях (34, с.92). Система профобразования находится в процессе переориентации на потребности рынка труда, что находит, в частности, выражение в сокращении числа вузов и количества обучающихся в них студентов. В то же время, в целом выпуск специалистов из вузов в переходный период, против ожидания, почти не сократился.

Более существенные изменения претерпевает система профессионально-технических учебных заведений: сокращаются

число учебных заведений, число учащихся, прием в ПТУ, особенно на вечерние отделения; сокращается выпуск (примерно на 30%, в том числе на дневных отделениях — на 25%) (34, с.94). Несмотря на перестройку системы образования и профподготовки, спрос на молодых специалистов со стороны работодателей остается низким: они предпочитают более опытных работников. В итоге растет безработица среди специалистов: более года не имеют работы треть выпускников учебных заведений, более 40% не работают от 6 месяцев до одного года (34, с.97).

Проблемы занятости молодежи в России обсуждались на состоявшейся в ноябре 1997 г. трехдневной научно-практической конференции “Рынок труда и профессиональное образование”. Конференция завершилась принятием декларации “О социальном партнерстве и профессиональном образовании и подготовке” (59, 26.11.97). Этой конференции предшествовала общегородская выставка-конференция “День карьеры”, а 2 апреля 1998 г. прошла повторная конференция “Карьера-98”. Эти мероприятия проводили комитет по делам семьи и молодежи московского правительства, городской комитет труда и занятости, совет ректоров вузов Москвы и международная ассоциация AESTE. Подобные “дни карьеры” проводятся в Москве с 1991 г. с приглашением представителей молодых соискателей и фирм-работодателей. На межвузовском уровне подобные “дни” проводятся четыре раза в год. Их проведение вызвано тем, что молодежь, не имея достаточного опыта работы по специальности, студенты, аспиранты, выпускники вузов испытывают большие трудности в устройстве на работу.

Первоначально в подобных форумах принимали участие представители пяти компаний-работодателей, однако в апреле 1997 г. их было уже 25 — как российских, так и международных, а в ноябре 1997 г. и в апреле 1998 г. — уже 40. Последние представлены банками и крупными развивающимися компаниями, заинтересованными в пополнении своих штатов квалифицированными работниками, в том числе из числа студентов-старшекурсников, способных трудиться неполный рабочий день с последующим переводом на полную рабочую неделю (55, 18.11.97; 59, 2.4.98).

В Москве, как отмечают наблюдатели, существует большая разница в размерах и тенденциях развития зарегистрированной и общей безработицы среди молодежи: первая якобы устойчиво сокращается. Отмечается, что доля безработной молодежи среди зарегистрированных 85 тыс. безработных составляет менее 14% и

оказалась в ноябре 1997 г. ниже уровня 1996 г. Устойчивое сокращение подобной безработицы приписывается итогам реализации политики смычки образовательных учреждений столицы на договорных началах с более 250 предприятий и организаций. Как полагают наблюдатели, большинство профтехучилищ готовят работников “на заказ”, и, получив свидетельство о профтехобразовании, молодежь идет на эти предприятия без выхода на рынок труда. Ежегодные потребности строительства в подобных специалистах определяются в 19 тыс. человек (17, с.1-2). В то же время отмечаются трудности в устройстве на работу практически для каждого третьего молодого специалиста (59, 2.4.98).

Одновременно в Москве, как и во многих других городах России, сохраняется высокий уровень безработицы среди женщин, которые составляют 66% всех зарегистрированных безработных Москвы. Никаких изменений к лучшему не предвидится, поскольку 80% всех вакансий, объявленных столичными организациями и компаниями, предполагает занятость мужчинами. Существуют только ограниченные возможности трудоустройства для женщин в возрасте до 30 лет (17, с.2). Сохраняются определенные проблемы для трудоустройства перемещенных лиц, беженцев и даже определенных категорий лиц, ранее занятых трудом на предприятиях Москвы, но проживающих в ближнем Подмосковье и ищущих работу в столице. Последние могут быть зарегистрированы в Москве только на частных биржах труда, поскольку муниципальные столичные службы трудоустройства им в этом отказывают (17, с.2).

Московская городская дума 17 ноября 1997 г. приняла закон “О квотировании рабочих мест в городе Москве”, вступивший в действие с 1 января 1998 г. и определяющий правовые, экономические и организационные основы предоставления дополнительных гарантий гражданам, которые особо нуждаются в социальной защите. Закон устанавливает минимальное количество рабочих мест, которые работодатели обязаны выделять для молодежи в возрасте до 18 лет и инвалидов. Это положение распространяется на все предприятия и организации с числом занятых 15 и более человек. Хотя новый закон защищает инвалидов и несовершеннолетних, в нем предусмотрено, что с учетом ситуации, складывающейся на рынке труда, правительство Москвы может устанавливать квоты и для других категорий граждан. Однако суммарный размер всех квот не может превышать 4% среднесписочной численности работников предприятий.

Порядок квотирования устанавливает правительство Москвы. Предполагается дать тем работодателям, которые выполняют условия по трудоустройству инвалидов, преимущественное право на размещение на них городского производственного заказа при прочих равных условиях, учитывая механизм конкурсного отбора. Если работодатель не имеет возможности использовать труд инвалидов или молодежи, то он должен будет перечислить деньги на счет Фонда занятости города Москвы. Обязательная плата за каждого нетрудоустроенного в рамках квот гражданина равна 12-кратному среднему уровню заработной платы. В качестве альтернативы штрафу, работодателю дано право арендовать рабочие места на других предприятиях. Указанный закон призван снизить социальную напряженность на рынке труда Москвы (28, с.2).

В Венгрии в составе общей резервной армии труда (безработных) молодежь в возрасте 15-24 лет составила 27% в 1996 г. В то же время среди молодежи безработными были 15,7% всего молодежного контингента (47).

В России также остается исключительно острой проблема трудоустройства такой дискриминируемой категории рынка труда, как женщины. Последние составляют по-прежнему более половины занятых в российской экономике, а в здравоохранении, образовании, бытовом обслуживании их удельный вес превышает 70%. Высокая доля среди работников государственных предприятий, "бюджетников", определяет их высокую уязвимость в ходе рыночных реформ и сокращения бюджетных расходов. Особенно сложно положение женщин в регионах и городах с доминирующим положением в качестве работодателя немногочисленных предприятий типа угольных шахт, предприятий военно-промышленного комплекса, предприятий отраслей радиоэлектроники и приборостроения.

В переходный период к старым нерешенным проблемам социалистического периода (недооценка роли женщин в сфере управления и политики, высокая концентрация в отраслях производства с неблагоприятными условиями и низкой оплатой труда, отставание в уровне квалификации и оплаты труда от мужчин, несовершенство и нарушение положений об охране труда трудящихся женщин) добавились новые, свойственные капиталистической формации, типа неуверенности в завтрашнем дне, "преимущество" на первоочередное увольнение и последний найм и т.п. (4, с.2-3).

В Москве, при сравнительно благополучном положении с трудоустройством молодежи, сохраняется высокий уровень безработицы среди женщин, достигая 66% всех зарегистрированных безработных (17, с.2). В шахтерских поселках и малых городах этот уровень еще выше. Следует отметить, что именно в условиях переходной экономики появляются рецепты, обосновывающие несостоятельность концепции полного возврата женщин к домашнему очагу и необходимость использования труда женщин в рыночной экономике (4). Проблемы трудящихся женщин при капитализме получили достаточно широкое освещение в экономической литературе прошлых лет, как у отечественных, так и у зарубежных авторов, а потому нет необходимости "изобретать велосипед".

Проблемы трудовой миграции и положение иностранной рабочей силы на рынках труда региона

В последние годы трудовая миграция приобрела новый характер и направление в России и странах Центральной и Восточной Европы. В РФ отсутствие постоянных заработков и прежних льгот в северных и восточных районах, прекращение бюджетного финансирования ряда государственных программ, свертывание производственного и жилищного строительства, обострение безработицы из-за свертывания производства в указанных районах при доминирующем развитии одной отрасли или одного градообразующего предприятия (преимущественно горнометаллургического) обусловили развитие обратной трудовой миграции в более обжитые районы (к 2000 г. миграционные потери северных и восточных районов определяются почти в 600 тыс. человек) (31, с. 34-35).

Одновременно из-за ухудшения условий жизни и занятости в городах наметилась тенденция переселения горожан в сельские районы, чему способствовали постарение сельского населения, необходимость насыщения сельских районов объектами инфраструктуры, которые в прошлом находились в загоне, и острая потребность в реконструкции сельской обрабатывающей промышленности (31; 8, с.66).

Указанные процессы в настоящее время создают большую нагрузку на социальную сферу и рынок труда из-за неразвитости инфраструктуры в городах и сельских районах, высокого уровня

безработицы, хронической нехватки жилья и средств для его строительства. Сельские районы с трудом выдерживают наплыв переселенцев, тем более что не получило распространение фермерское хозяйство, с которым было связано так много надежд у "реформаторов".

В условиях обострения демографической ситуации в странах бывшего СССР и Центральной и Восточной Европы отмечается возрастание роли внешней миграции в формировании трудовых ресурсов при отмечаемых явлениях депопуляции России и стран ближнего зарубежья. Характерно, что проблемы иностранной рабочей силы приобретают черты, характерные для стран Западной Европы в отношении роли и места иностранных рабочих в отдельных странах. Отсутствие работы и низкий жизненный уровень способствуют выталкиванию гастарбайтеров в другие районы и страны, особенно туда, где имеются малопривлекательные для местных рабочих рабочие места на вредных и тяжелых производствах (строительство, транспорт, вредное химическое и металлургическое производство, литейные и сборочные цеха и т.п.).

Несовершенство национального законодательства в отношении прав и свобод и дискриминация русскоязычного населения в странах ближнего зарубежья обусловили наплыв на рынок труда России миллионов русскоязычных из указанных стран при относительно небольшом числе выездов на постоянное поселение за пределы России (не считая выездов лиц еврейской и немецкой национальности). В то же время, выезд на постоянное место жительства высококвалифицированных специалистов из России ("утечка мозгов") по преимуществу в ПРС стал острой проблемой для рынка труда России (хотя за 1990-1993 гг. выехало, согласно официальным данным, всего примерно 4,5 тыс. специалистов, ученых молодого и среднего возраста).

Одновременно из-за неконтролируемой иммиграции происходит наплыв в Москву и отдельные регионы России неквалифицированной рабочей силы, в том числе людей с криминальным прошлым и криминальными проявлениями, — выходцев преимущественно из стран ближнего зарубежья (порядка 100 тыс. человек ежегодно). Значительной проблемой стала нелегальная трудовая миграция из стран ближнего зарубежья и ряда развивающихся стран Азии и Африки, причем для многих иммигрантов Россия становится транзитным пунктом, хотя

значительные группы оседают нелегально и занимаются нелегальным бизнесом; многие заняты также в торговле.

Согласно данным Федеральной миграционной службы (ФМС) РФ, в 1997 г. в России работало около 119 тыс. граждан из стран СНГ и Балтии, примерно столько же — из стран дальнего зарубежья. Каждый пятый иностранный рабочий трудится в Москве. Направление потоков иностранных рабочих в 1997 г. практически не изменилось, однако интенсивность несколько уменьшилась в сравнении с 1996 г., когда иностранных рабочих в РФ было примерно на 50 тыс. человек больше. Подобный спад можно считать в значительной мере кажущимся, поскольку белорусы выпали из статистики иностранной миграции после заключения договора о союзе Белоруссии и России (их граждане полностью уравниены в правах при найме на работу). Наибольшее число иностранных рабочих в 1997 г. прибыло с Украины, на втором месте с большим отрывом идут Турция, Китай, республики бывшей Югославии и Северная Корея. Однако, по имеющимся оценкам ФМС, рабочих из СНГ втрое больше, чем утверждает официальная статистика. Точные данные отсутствуют.

Гастарбайтеры на многих производствах даже потеснили российских рабочих, хотя нельзя утверждать, что они лишают российских работников рабочих мест: их доля в общей численности занятого трудом населения составляет 0,3%. Кроме того, половина иностранных рабочих прибывает по направлению зарубежных компаний в рамках договоров с российскими заказчиками. Эти компании тем самым создают новые рабочие места в России.

Турецкие и югославские рабочие заняты на столичных стройках, украинцы заняли места водителей городского транспорта (только в московском городском транспорте количество незаполненных вакансий временами достигает 10 тыс. рабочих мест) (62, 3.4.98). Корейцы и китайцы трудятся в приграничных районах РФ в качестве признанных специалистов в области огородничества; украинцы трудятся в качестве сменных вахтовиков на нефтяных и газовых месторождениях Ханты-Мансийского национального округа. Украинцы и белорусы также активно вытесняют российских строителей и ремонтников из частного жилищного строительства и ремонта квартир. Согласно имеющимся данным, в строительстве в РФ занято примерно 135 тыс. рабочих из СНГ и стран Балтии (в том числе более 32 тыс. украинских строителей, на втором месте рабочие из Грузии и Армении) и 76 тыс. рабочих из стран дальнего зарубежья

(среди которых на первом месте по численности стоят югославы). В сельском хозяйстве и торговле иностранцев работало в семь раз, в промышленности — в восемь раз меньше, чем в строительстве. Среди занятых в сельском хозяйстве доминируют украинцы (более 10 тыс. человек) и китайцы (6,5 тыс.). Однако в сфере торговли работало всего 1803 граждан СНГ без учета «коробейников» (мелких розничных торговцев, торгующих не по договорам фирм, а индивидуально, и не учитываемых статистикой ФМС) (62, 3.4.98).

Во всех странах, включая Россию, остро стоит проблема юридического статуса иностранных рабочих. Повсюду предпринимателям выгоднее нанимать нелегалов. 22 апреля 1997 г. правительство РФ издало постановление N 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан», а Московская городская дума приняла 29 октября 1997 г. закон «Об ответственности за нарушение порядка привлечения и использования в Москве иностранной рабочей силы» (20, с.2). Согласно закону, ФМС РФ требует от работодателей документального подтверждения отсутствия среди российских рабочих желающих занять определенные вакантные места и заключение местной администрации об отсутствии на ее территории российских безработных той же специальности. Местная администрация, как правило, идет навстречу пожеланиям компаний и дает требуемое заключение, тем более что российские строители неконкурентоспособны перед иностранными рабочими.

Однако фактом является отрицательное влияние найма иностранцев на уровень оплаты труда российских рабочих: иностранные рабочие часто трудятся за символическую оплату, а за нарушение процедуры найма предусматривается депортация иностранных рабочих за счет работодателя, но это в целом трудно контролировать. При соблюдении порядка найма рабочий из стран СНГ должен получать ту же оплату, что и россиянин. РФ не присоединилась к международным конвенциям по трудящимся-мигрантам, а потому указанное положение не распространяется на рабочих из дальнего зарубежья. Однако если зарплата подобных рабочих ниже прожиточного минимума, то этот контракт не подтверждает ФМС, чтобы не создавать институт штрейкбрехеров и не снижать зарплату российских рабочих (62, 3.4.98).

Наиболее остро проблема использования иностранной рабочей силы стоит в Москве. В 1997 г. предполагалось выдать 50 тыс. разрешений на привлечение на работу иностранных рабочих, однако, по неофициальным данным, на стройках и транспорте Москвы

занято около 300 тыс. вьетнамцев, китайцев, румын, турок, белорусов, украинцев, молдаван. Многие из них работают буквально «за похлебку», и остается не ясным, где и на каких условиях будут работать сверхквотные 250 тыс. иностранцев, уже находящихся и работающих в Москве (20, с.2).

В 1998 г. намечено принять на работу в АМО «ЗИЛ» 3 тыс. рабочих с Украины и из российских регионов. Соответствующее решение принято межведомственной комиссией при правительстве Москвы по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы. Приезжие рабочие будут заняты в основном в литейных цехах и на других участках с тяжелыми условиями труда, куда неохотно идут московские рабочие. Завод будет вынужден привлекать со стороны водителей, формовщиков, электросварщиков (38).

Кроме того, ряду строительных фирм, в основном зарубежных, разрешено нанять около 1,3 тыс. строителей из Финляндии, ФРГ, Польши, Австрии, Сербии, Македонии, Италии, Португалии, Румынии и стран СНГ (38, с.1).

В 1996 г. Московская миграционная служба в ходе проверок обнаружила факты незаконного привлечения иностранных рабочих со стороны московских работодателей, которые тем самым не платили соответствующие налоги и лишили московский бюджет налоговых поступлений в 30-40 млн. «новых» рублей (20, с.2). За нарушение правил найма предусмотрены штрафы на работодателей: прием на работу иностранца без подтверждения его права на трудовую деятельность ведет к наложению штрафа на должностное лицо-работодателя в 10-20 минимальных оплат труда за каждого рабочего, на компанию — соответственно в 100 минимальных оплат. При наличии решения правительства Москвы и разрешения ФМС, но при отсутствии подтверждения на право трудовой деятельности соответствующие штрафы составляют до 10 и до 50 минимальных оплат. Половина собранных средств идет в городской бюджет Москвы, половина — на счет ФМС для использования средств на депортацию. Однако иностранные рабочие часто не имеют документов и отказываются сообщать о своей национальной и страновой принадлежности, поэтому их чаще всего отпускают, после чего они возвращаются на свое рабочее место или находят новое (20, с.2).

Указанный закон встречен «в штыки» как работодателями, так и иностранными рабочими. Первые считают, что иностранцы

занимают вакансии, совершенно не привлекательные для москвичей; вторые, признавая, что ужесточение наказания за незаконный найм может в принципе улучшить их положение на рынке труда, условия труда и жизни, предпочитают получать относительно высокие нелегальные заработки, нежели прозябать на родине и не получать рабочее место в Москве из-за нежелания работодателей платить налоги и штрафы (20, с.2).

Сходные проблемы возникли и в других странах Центральной и Восточной Европы. В консульства стран ЕС, США и Канады в Варшаве выстраиваются очереди поляков, желающих выехать в эти страны на заработки. В то же время, разноплеменная толпа молодежи добивалась польских виз с правом работы в Польше (до введения ограничений на поездки в Польшу для жителей РФ в начале 1998 г.). Эти люди хотели работать легально и за них хлопотали польские фирмы, согласные платить солидные налоги — подоходный и социального страхования — за каждого работающего иностранца, равные его заработной плате в стране.

Выходцы из Китая и Вьетнама заняты в Польше преимущественно в розничной торговле и общественном питании, румынские цыгане промышляют организованным нищенством и организацией нелегального перехода польско-германской границы. Русские, украинцы и белорусы заняты в промышленности и судостроении (на верфях в Щецине иностранцы составляют 40% судостроителей). Американцы, австралийцы, итальянцы и прочие граждане Западной Европы учат поляков бизнесу, консультируют и руководят своими компаниями и совместными предприятиями. В то же время, согласно оценкам центра изучения миграции Варшавского университета, на каждую сотню легальных иностранных рабочих приходится 500-800 тыс. нелегалов. В то время как легальные рабочие трудятся преимущественно в Варшаве и крупных промышленных центрах, нелегалы заняты в мелком производстве в местечках и деревнях, где отмечен высокий уровень безработицы (до 40% экономически активного населения). Характерно, что между местным польским населением и иностранными рабочими нет столкновений и конкуренции на рынке труда (26, с.VI).

Иностранные рабочие в настоящее время не создают особых проблем для рынка труда в Венгрии по причине своей малочисленности. В Чехии отмечается также приток иностранных рабочих, преимущественно из стран Восточной Европы и республик

бывшего СССР. В то же время чешские рабочие находят возможности занятости в ФРГ и Австрии.

Вопросы оплаты труда

Переходный период в экономике и политике бывших социалистических стран ознаменовался значительным изменением структуры заработной платы. Изменения оказались быстрыми и драматичными, считает сотрудник польского представительства МБРР Я. Рутковски (53, с.89). По его мнению, уже первый год рыночных реформ в Польше показал существенное увеличение неравенства в оплате труда и доходах. В стране выросла оплата “белых воротничков”, что отразило рост ценности полученного образования. В то же время, как и в России, профессии, пользующиеся наибольшим признанием при социализме, потеряли свою ценность. В стране отмечается ситуация, когда более молодые работники смогли быстрее адаптироваться к рыночным условиям и стали получать более высокую оплату. Эти изменения в характере оплаты были инициированы частным сектором, где разрыв в оплате и вознаграждение за более качественное образование в наиболее престижных профессиях оказались выше, чем в государственном секторе. По мнению автора, приватизация в качестве своего социального аспекта имела стимул в виде возрастания вложений в “человеческий капитал”.

Планы реформ предусматривали, среди прочего, сокращение заработной платы, и в этом отношении можно констатировать, что эта задача была в основном достигнута.

В современной России подавляющая часть экономически активного населения выступает в роли наемных работников либо по-прежнему на государственных предприятиях, либо на предприятиях новых хозяев жизни. По данным различных обследований, в среднем почти 60% работающих по найму не имеют других источников дохода кроме заработной платы, что в общем соответствует доли получающих доход в форме заработной платы в ПРС, и это служит основой обеспечения нормальной жизнедеятельности работника в этих странах (24, с.73).

За годы демократических реформ уровень реальной оплаты труда работников в РФ снизился более чем вдвое, в то время как

номинальная зарплата имела тенденцию к росту. В итоге реальная зарплата существенно отставала от номинальной. Главной причиной подобного отставания стала гайдаровская либерализация цен, приведшая к крупным диспропорциям между ростом зарплаты и изменением ее реального содержания. Зарботная плата, отмечает ведущий сотрудник Всероссийского центра уровня жизни Министерства труда и социального развития РФ О. Меньшикова, превратилась в некий вариант "пособия по труду". Падение реальных доходов означало снижение платежеспособного спроса, что явилось тормозом для расширения производства, а, следовательно, базы для налогообложения и налоговых поступлений, что создавало трудности с наполнением доходной части бюджета и вело к сокращению, в числе прочих, расходов на социальные нужды (24, с.74). На повестке дня стоит задача приближения минимальной заработной платы к величине прожиточного минимума, что возможно, считает автор, только при условии ее превращения на деле в минимальный социальный стандарт для работающего населения и отказа от применения данного показателя в качестве расчетного норматива для определения размера социальных пособий, пенсий, штрафов и т.д. (24, с.79).

Инфляция, наряду с частичной индексацией зарплаты, или без таковой, и повсеместно распространенная практика задержки выплаты зарплаты, направления работников в неоплачиваемые отпуска привели к значительному сокращению реальной заработной платы во всех странах с переходной экономикой. К этому можно добавить значительное давление, которое испытали проводники экономической политики, которые учредили налог на рост заработной платы и ввели ограничения кредитования предприятий почти во всех странах. Подобная политика была превращена в правило контроля за увеличением общего фонда зарплаты для предприятий, которые нарушают это правило. В этих странах отмечается эволюция понятий реальной заработной платы (consumption wage), оплаты труда производственного работника, издержек на рабочую силу в единице продукции. За исключением Венгрии, где рост цен был незначителен и потому реальная зарплата сохранилась на прежнем уровне, в остальных странах в начале переходного периода отмечалось сильное сокращение реальной заработной платы (40, с.85).

В странах Центральной и Восточной Европы по рекомендации международных финансовых организаций типа МБРР был установлен жесткий контроль за заработной платой в государственном секторе. По мнению западных экономистов, контроль за заработной платой на государственных предприятиях необходим до тех пор, пока они не имеют конкретного собственника и лишены стимулов для ограничения роста заработной платы. В январе 1990 г. Польша ввела высокий налог на любой рост совокупного фонда заработной платы для всех предприятий выше исчисленного показателя инфляции за предшествующий месяц. Югославия заморозила номинальную зарплату на шесть месяцев на начальном этапе своей программы стабилизации. Болгария в феврале 1991 г. освободила большинство розничных цен и цен производителей и установила жесткий контроль над заработной платой в государственном секторе (8, с.20, 25).

В Венгрии в 1996 г. реальная заработная плата "белых воротничков" упала на 5,9%, "синих" — на 4,4%. Особенно значительное сокращение отмечается (хотя и в меньшей степени, чем в России) у работников сфер образования и здравоохранения — соответственно на 9,6 и 7,6% при средних показателях по экономике страны — на 5%. Меньше всего сократилась реальная заработная плата у работников транспорта, связи, почтовых и складских работников — всего на 2,8% и у занятых в торговле — на 3,2% (47, с.12).

Оплата труда производственного работника, после ее первоначального сокращения, стала в странах Центральной и Восточной Европы в дальнейшем расти быстрее, чем реальная зарплата (consumption wage), причем она значительно сблизилась с ее размером до переходного периода. Отмечается острота дискуссии в указанных странах по вопросу, насколько указанные процессы повлияли на сокращение доли наемных работников в национальном доходе (что ряд западных авторов считал логичным при снижении жизненного уровня в первые годы переходного периода); другие выразили несогласие, ссылаясь на то, что увеличение издержек на рабочую силу в единице продукции и другие индикаторы не соответствуют заявлениям о характере распределения национального дохода. По мнению К. Камара, снижение жизненного уровня из-за падения реальной заработной платы сопровождается увеличением

издержек на заработную плату в единице продукции из-за роста оплаты труда производственных рабочих (40, с.86).

И без того низкая производительность труда упала в большинстве указанных стран, поскольку большая часть работников стала излишней из-за сокращения производства. В результате издержки на рабочую силу стали равны или больше, чем при социалистическом строе.

Как показано в материалах ЕБРР за 1995 г., в рассматриваемых странах отмечается оживление (recovery) в отношении производительности труда и в сокращении издержек на рабочую силу в единице продукции. Исключением являлись только Чехия и Словакия, где они продолжали расти, хотя иногда более медленными темпами. Кроме того, отмечен рост неравенства в оплате труда, который особенно стал очевиден с переходом к рыночной экономике и который стал проявляться во всех секторах и отраслях экономики. Однако эти различия связаны не с различиями в производительности труда, а скорее с гетерогенной экономической ситуацией.

Согласно оценкам А.Гелба и Ч.Грея, в странах Центральной и Восточной Европы производство на душу населения вплоть до 2000 г. не сможет достичь уровня 1989 г., однако на определяющийся рыночными потребностями уровень производительности можно будет выйти с большим запасом прочности и обеспечить значительное повышение социального благосостояния в сравнении с уровнем 1989 г. Авторы полагают, что, несмотря на неизбежные издержки, реформы в средне- и долгосрочной перспективе могут заложить основу для последующего устойчивого роста; в противном случае указанные страны обречены на стагнацию (8, с.16).

Проблемы отношений в промышленности и создание трехсторонних комиссий

Переход к новой общественно-экономической формации потребовал нового подхода к отношениям в промышленности и созданию для разрешения трудовых конфликтов трехсторонних комиссий из представителей профсоюзов, предпринимателей и государственных органов власти. В этой сфере рынка труда наиболее интересным и поучительным явился опыт по внедрению чистой

модели трехсторонних отношений и новых отношений между трудом и капиталом в восточных землях (бывшей ГДР). Этот опыт показал, что даже простое внедрение институтов теперь уже единой Германии в восточных землях не дает того позитивного результата, на который возлагалось так много надежд в первые годы после объединения Германии.

Ранее в ГДР не было подобных отношений по западным меркам в виде "свободных коллективных договоров", поскольку подобные отношения, равно как оплата труда и стандартные условия занятости в обширном государственном секторе определялись на министерском уровне. Профсоюзное движение было сильно централизовано под эгидой Объединения свободных немецких профсоюзов (ОСНП) ГДР, которые в свою очередь были интегрированы в систему государственной власти и партийного аппарата СЕПГ. ОСНП для большинства рабочих (которые практически все без исключения были членами профсоюза) осуществляло в основном мероприятия по организации отдыха и поездок на работу и в отпуск, обеспечивало работников путевками в места отдыха и разного рода социальными благами. На рабочем месте профсоюзы и рабочие, будучи в значительной мере членами СЕПГ, осуществляли по существу две основные функции — заботились о выполнении производственных планов и боролись с администрацией в вопросах охраны труда (48, с.601).

Первоначально предполагалась трансформация ГДР в новую независимую Восточную Германию, которая должна была пойти по "третьему пути" — между западным капитализмом и государственным социализмом, что предполагало создание новой модели отношений в промышленности. Однако скоро эти идеи были похоронены в стремлении быстро перейти к рыночной (капиталистической) экономике и объединиться с ФРГ. Это стало реальностью после победы на выборах христианских демократов и подписания договора об объединении двух Германий в октябре 1990 г.

Элементом ассимиляции, воссоединения явилось внедрение в восточных землях законодательной базы западногерманских отношений в промышленности. Это означало принятие положений конституции ФРГ в части закона о коллективных договорах, предполагающих свободу объединения в профсоюз и ассоциации предпринимателей, подписание коллективных договоров и

предоставление профсоюзам монопольного права вести переговоры о подобных договорах от имени наемных работников и объявлять забастовки (48, с.602). Другой закон о рабочих местах на предприятиях предоставил работникам частных предприятий при наличии пяти и более работников право избирать совет рабочих, который должен информироваться предпринимателем и с которым последний должен консультироваться по широкому кругу вопросов: этот совет должен одобрять в ограниченном объеме инициативы управляющих. Сочетание коллективных соглашений профсоюзов и представительства рабочих на предприятиях должно было обеспечить создание дуалистической системы отношений в промышленности ФРГ.

Однако внедрение этой системы дуализма натолкнулось на непредвиденные трудности. Функциональная интеграция, принятая в западных землях ФРГ, не сработала в восточных, а кроме того, она отличалась низкой степенью эффективности. После первоначально успешного развития новых профсоюзов они стали терять своих членов и не смогли сыграть свою изначально планируемую роль в коллективных переговорах. Их роль как посредников оказалась слабой (48, с.631).

В других восточноевропейских странах осуществление приватизации и развитие частного сектора также оказали важное влияние на развитие трудовых отношений (43, с.93). Приватизация и реформа трудовых отношений оказались взаимозависимым процессом в указанных странах: поскольку приватизация реально оказалась растянута во времени, столь же растянутым оказалось и ее воздействие на трудовые отношения. Поэтому их взаимное воздействие оказалось слабым или очень слабым. Тем не менее, власти указанных стран не могли не пойти на трансформацию отношений в промышленности и создание трехсторонних комиссий для устранения вакуума в производственных отношениях после ликвидации социалистической модели этих отношений.

Основным новым моментом явилось создание новых групп интересов в лице ассоциаций предпринимателей, которых не было при социализме. Стал меняться баланс сил и отношений между участниками, а также характер ответственности участников: профсоюзы должны были признать фактор распределения прибылей и характер участия акционеров, в том числе из числа работников

предприятия. Прерогатива управления, которая в прошлом была ограничена, также обогатилась новыми функциями и правами, необходимыми для функционирования в новых рыночных условиях (43, с.93). Правительства ряда пост-социалистических стран создали трехсторонние комиссии из представителей профсоюзов, ассоциаций предпринимателей и государства.

17 мая 1997 г. правительство РФ приняло постановление № 598 "О составе представителей федеральных органов государственной власти в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" (43, 28.05.1997).

Функция подобных комиссий была ограничена достижением согласия в отношении оплаты труда, однако общей тенденцией стало расширение их компетенции в качестве консультантов по социальной и экономической политике.

Чехия и Венгрия имеют высокий потенциал для корпоративизма. В Венгрии в 1988 г. был создан Национальный совет по примирению интересов — первый в Восточной и Центральной Европе трехсторонний национальный институт. В Чехии в 1990 г. основан Совет социального и экономического согласия. В обоих случаях профсоюзы и предприниматели приняли активное участие в переговорах об оплате труда в рамках новой системы отношений в промышленности и между трудом и капиталом. В 1994 г. правительство Венгрии осуществило абсолютно новый эксперимент с целью достижения общего социально-экономического согласия по основным экономическим и политическим вопросам (43, с.86).

Болгария после 1993 г. также продемонстрировала более корпоративную и централизованную политику в отношении переговоров об уровне зарплаты и ее индексации. Польские профсоюзы также объединились, однако большая сила рабочих в сравнении с администрацией предприятий ограничивает польский корпоративизм. С созданием новой трехсторонней комиссии у правительства Польши представилась возможность запустить переговорный механизм по экономическим вопросам. В Румынии нет корпоративизма, поскольку в этой стране преобладают такие условия, как мягкие бюджетные ограничения.

Тем не менее, указанные планы формирования рыночных институтов сталкиваются с неблагоприятными условиями из-за хронического отсутствия условий, необходимых для превращения

трехсторонних комиссий в по-настоящему функционирующие органы.

Во-первых, представители профсоюзов и предпринимателей должны иметь дело с проблемами легитимности и отношений с официальными органами власти. Их популярность и их возможность мобилизовать членов своих организаций еще не обеспечены в полной мере. Государство в этих странах все еще остается главным предпринимателем, часто без четкой картины характера собственности или достаточно выверенных краткосрочных целей. В то же самое время, само состояние и ход экономических реформ вынуждают отдельные группы новых капиталистов провозглашать себя полноправными ассоциациями предпринимателей, причем их легитимность часто внушает большие сомнения.

С другой стороны, профсоюзы не обладают достаточным опытом в проведении переговоров с предпринимателями и не могут рассчитывать на сильную поддержку широких масс, возможно, из-за своей роли в предшествующий социалистический период. В частном секторе профсоюзы практически отсутствуют. Слабость государства проявляется в его ограниченных возможностях управлять экономическими явлениями и в неспособности оказывать поддержку другим социальным агентам в обмен на такие существенные факторы, как социальная поддержка, сокращение налогов и т.п.

Вопросы минимальной оплаты труда и пособий по безработице

Минимальная оплата труда была учреждена в ходе рыночных реформ как юридическое обязательство для предпринимателей, хотя ее относительная значимость в сравнении со средней зарплатой подверглась девальвации в результате инфляции. На начальном этапе минимальная оплата была зафиксирована на уровне примерно 60% средней зарплаты, что имеет место в ряде ПРС. Однако после этого минимальная оплата значительно сократилась, опустившись до уровня 35-50% средней зарплаты. В России, в частности из-за высоких темпов инфляции минимальная оплата труда оказалась значительно ниже прожиточного минимума и не обеспечивала удовлетворение даже минимальных физиологических потребностей в питании (40, с.87).

Как отмечали А.Гелб и Ч.Грей, в ходе реформирования рынка труда минимальная зарплата должна быть существенно выше минимальных социальных пособий, которые не должны быть сокращены до уровня ниже предшествующих лет. При этом рост реальной заработной платы должен быть ограничен, чтобы избежать быстрого роста безработицы и удержать покупательную способность в соответствии с реальным национальным доходом (8, с.32).

Первоначально уровень пособий по безработице был довольно значительным, однако с 1992 г. в большинстве стран экономические условия обострились, что отразилось на количестве пособий и продолжительности их выплаты, а также на требованиях определенных условий для их предоставления. В результате многие безработные не получили никаких пособий. Польша была "передовиком" в этом отношении, как и во многих других вопросах. Пособия здесь низки, и большинство безработных не могут рассчитывать на них. Очень серьезную проблему составляют уже упомянутые трудности выхода из состояния безработицы и отсутствие какой-либо помощи для длительно безработных и для безработных, не отвечающих определенным требованиям для назначения пособий. Для решения проблемы необходимо увеличить социальные расходы и соблюдать одновременно условия МВФ по сбалансированию бюджета.

Активная политика занятости

В настоящее время практически все правительства утверждают, что некоторые виды активной политики на рынке труда исключительно ценны во время структурной перестройки, и, кроме декларации о хороших намерениях, они приняли решение стимулировать динамичную политику на рынке труда. Среди названных мер, фигурирующих в борьбе с безработицей и помощи в реструктуризации рынка труда, указаны смесь мер типа субсидирования заработной платы, помощи в создании занятости посредством программы общественных работ, образования и курсов профессиональной подготовки. Кроме того, проявлена инициатива по сокращению выхода на рынок труда в том числе, например, посредством отсрочки выхода для молодежи посредством удлинения срока обучения или специальных программ для женщин и пожилых.

В начале 1998 г. правительство РФ приступило к рассмотрению федеральной программы занятости на 1998-2000 гг., которая призвана прийти на смену ранее принятой аналогичной программы на 1996-1997 гг., действие которой осталось незамеченным для широких масс (1).

По мнению ее разработчиков из министерства труда и социального развития РФ, эта программа ориентирована на ожидаемый экономический рост и должна обеспечить в течение трех ближайших лет переход к некоему переходному этапу – современному и динамичному рынку труда. Однако, по признанию руководителей тогдашнего правительства (вице-преьера О. Сысуева), она едва ли ознаменует какой-то прорыв в занятости. Министерство труда прогнозирует продолжение роста безработицы во многих субъектах федерации. Так, ухудшится положение в северных регионах, которые должны к 2000 г. подойти с уровнем безработицы в 10%, в Поволжье – с уровнем 5%, Кавказском регионе (20-30%), в Сибири (с безработицей свыше 6%). В то же время для Москвы безработица к 2000 г. прогнозируется на уровне не выше 0,7%. Москва, однако, не может решить проблемы занятости всей России и ближнего зарубежья.

Федеральную программу намечено дополнить региональными программами по созданию малых предприятий (которые призваны стать основными поставщиками рабочих мест), по переподготовке кадров, по адаптации образования к новым рыночным условиям. В 1998 г. на программу занятости намечалось направить 11 млрд. “новых” рублей в соответствии с ожидаемыми поступлениями в Фонд занятости. Однако существует реальная опасность продолжения неэффективного распределения выделенных средств (в ряде регионов больше средств направляется туда, где уровень безработицы ниже) и их нецелевого использования. С целью выправления положения федеральные органы стремятся сосредоточить контроль за расходованием средств в центре, но это не отвечает интересам региональных элит. По мнению разработчиков, федеральные органы должны не определять конкретные меры решения проблем безработицы в регионах, а основной упор сделать на формирование нового трудового и налогового законодательства и изменении закона о занятости (1, с.2).

Подробный перечень возможных государственных мероприятий на рынке труда и мер по разработке действенной политики занятости был предложен в статье покойного специалиста по вопросам труда И.Е. Заславского (15).

Чехия и Словакия относятся к странам с наибольшими расходами на активную политику занятости. Большинство мероприятий затрагивают молодежь, неквалифицированных работников и лиц, закончивших свое образование. Эти программы сфокусированы на создание новых возможностей занятости и на проектах общественных работ, управляемых местной администрацией. Кроме того, большое внимание уделено курсам переподготовки. Хотя обе страны осуществляют сходные программы, их масштабы безработицы существенно разнятся. Это может быть объяснено тем, что Словакия находится в худших условиях из-за сложившейся производственной специализации.

Венгрия, начав с низкого исходного рубежа в осуществлении своей политики занятости, значительно увеличила свои государственные расходы на политику стимулирования трудовой активности. Как отмечал ранее упомянутый сотрудник министерства труда Венгрии Г. Пулаи, задачей политики занятости в период радикальных изменений 1990-1994 гг. являлось торможение процесса ликвидации рабочих мест и обеспечение социальной защиты для безработных (51, с.1). Расходы на субсидии работникам на существующих предприятиях ограничены. Как отмечал другой автор, ответственный сотрудник министерства труда Венгрии Б. Варади, в начале 90-х годов одиночным важнейшим политическим решением правительства, повлиявшим на безработицу, явилась резолюция правительства, после проведения первых выборов в начале 90-х годов, о недопустимости введения “шоковой терапии” в экономике (54, с.1).

Помимо этого серия правительственных мер свидетельствовала о желании сократить безработицу: учреждено несколько фондов, систем субсидирования и начали осуществляться проекты, которые могли оказать положительное воздействие на безработицу. Были созданы фонды содействия уменьшению рисков, фонды регионального развития, фонд сельскохозяйственного развития. Помимо этого под эгидой министерства труда Венгрии был создан фонд занятости и солидарности (с ежегодным бюджетом расходов в 130 млрд. форинтов, включая 60 млрд. из средств

центрального бюджета, 12 млрд. из доходов от приватизации, а остальная часть складывалась из взносов предпринимателей и наемных работников) (54, с.1).

В парламенте был принят новый трудовой кодекс, закон о гражданской службе и ряд законов по защите прав предпринимателей и наемных работников. Они регулировали оплату труда при увольнении и сверхурочной работе, что призвано было уменьшить давление безработицы. Закон о труде, принятый ранее, был модифицирован, предполагая сокращение срока выплаты пособий с двух до одного года, что было вызвано финансовыми трудностями, и сокращение масштабов выплат пособий по безработице, при сохранении размера пособий. В тех случаях, когда государство было вовлечено в дела о банкротстве предприятий, одним из приоритетов являлось сохранение рабочих мест.

В итоге из 700 тыс. безработных в Венгрии в 1993 г. не менее 250 тыс. человек испытали на себе воздействие активной политики занятости (54, с.2). Правительство внедрило дотации для работников при поездке на работу или на учебу на большие расстояния; оказывается помощь социально дискриминируемым, которые не могли больше получать пособия; осуществлено продолжение политики сокращения издержек для выхода на рынок труда и усиления контроля над законами на рынке труда; обеспечена увязка решений об увольнении с социальными издержками; активно ведется поиск местных решений специфических трудностей в области занятости в ряде районов Венгрии.

По оценкам сотрудника института экономики Венгерской академии наук Я.Кёлло, на состояние безработицы оказывают действие разноплановые факторы. Хотя форма собственности может оказывать воздействие на безработицу, а приватизация призвана снизить занятость в приватизируемых компаниях, ее воздействие мало в сравнении с влиянием налогообложения или направлением и размером инвестиций. Поэтому политика приватизации оказала слабое воздействие на рост безработицы. В то же время, принятие за эталон системы выплаты пособий по безработице в ФРГ, по его мнению, слишком дорогостоящее удовольствие для Венгрии с ее более высоким уровнем безработицы и серьезным экономическим спадом (54, с.3).

В Польше отмечается сходная эволюция. Начиная с 1995 г. предприниматели стали получать налоговые льготы при найме безработных. В настоящее время, как Польша, так и Венгрия по примеру Чехии стали уделять больше внимания квалификации сотрудников и программам общественных работ под эгидой местной администрации.

В Болгарии, даже при условии роста государственных расходов на подобные программы, последние могли составить всего 1,8% всех расходов на рынке труда и менее 0,2% ВВП (40, с.88). В Румынии программы столкнулись с обилием проблем типа плохого управления агентствами занятости, коррупцией, что вынудило власти ограничить или прекратить помощь частному сектору.

В некоторых странах быстрый рост уровня безработицы отвлек имеющиеся денежные средства на выплату пособий по безработице, что ограничило масштабы финансирования политики на рынке труда. В Венгрии, Польше и Румынии почти 80% всех государственных расходов на борьбу с безработицей уходит на выплату пособий (40, с.89). В Чехии и Словакии активная политика на рынке труда поглощает почти две трети всех государственных расходов. В то же время, К.Камера опровергает утверждения критиков, что программа поддержания доходов ведет к отвлечению ресурсов от активных мер. Она считает нужным отметить, что политика на рынке труда должна быть интегрирована с формами поддержания доходов, а без этого не будет возможности интегрировать население в рынок труда.

Помимо очевидных бюджетных ограничений нужно иметь в виду трудности реализации самой политики. Прежде всего, необходимо создать адекватную сеть средств занятости. Агентства занятости не обладают достаточным персоналом для организации и координации деятельности, которая требует мер по стимулированию политики. Программы с трудом поддаются контролю сверху, и нет достаточно организационного умения для успешного осуществления подобной политики.

Перспективы развития рынка труда

Пока что занятость сокращается и не достигла самого низкого уровня, а потому логично ожидать рост безработицы. Отсутствие

стабильных прогнозов о росте занятости и оплате труда определяет краткосрочное микроэкономическое поведение, когда для решений участников будет характерно близорукое видение проблемы. Потеря системы обеспечения для работников оказывает отрицательное влияние на производство. Более того, снижение покупательной способности населения приведет к сокращению частного, личного потребления. Поэтому не следует ожидать, что совокупный спрос сможет увеличиться, а потому агрегированное поведение экономики базируется на микроэкономическом поведении ее агентов.

Это требует выработки путей выхода из длительной безработицы и устранения дискриминации работников, ограничений в развитии вторичной занятости и теневой экономики, устранения риска сегментации труда. Следует иметь в виду, что в Польше в августе 1995 г. более 2 млн. работников были заняты в "теневой" экономике и для 42% из них подобная занятость была главным источником дохода (40, с.91). Чтобы встретить вызов со стороны этих проблем, следует осуществлять серьезную политику на рынке труда.

Стоит вопрос, в какой степени государство позволит безработице расти свободно или какие меры следует принять для ее обуздания. Политика помощи должна быть временной и селективной. Поддержка должна быть направлена в районы массивной безработицы или компаниям с длительными перспективами выздоровления, должна предоставляться ограниченное время и адресоваться в основном для реструктуризации проектов.

Активная политика также будет ограничена нехваткой ресурсов, а потому она не может осуществляться столь широко, как этого бы хотелось. Это является вторым доводом для оказания помощи отобраным фирмам и отдельным лицам. Отсюда стоит задача выбора направления развития из многих предложенных путей, и выбор целей будет определяться специфическими особенностями каждой из стран. По этой причине политика на рынке труда должна включать смесь разного рода программ.

По указанным причинам политика на рынке труда будет оказывать ограниченное воздействие на занятость. Кризис на рынке труда в виде, в частности, сокращения занятости и распространения массовой безработицы может быть остановлен только расширением производства. Правда, по мнению ряда исследователей, это положение должно рассматриваться с осторожностью, поскольку не

всякий рост ВВП создает занятость. Сильный и продолжительный процесс роста должен быть основан на реальных инвестициях в физический и технологический капитал, в инфраструктуру и коммуникации, равно как и в развитие "человеческого капитала". Политика на рынке труда, сходятся во мнении многие исследователи, должна стать частью глобальной стратегии экономической политики, реструктуризации и расширения производства, стимулирования экономического роста и связанной с этим занятости.

Список литературы

1. Бабаева С. Безработица снижается, но рабочих мест больше не становится. Долгожданный экономический рост, зафиксированный нашей статистикой в прошлом (1997) году, пока не отразился на ситуации в сфере занятости //Изв.. – М., 1998. – 13 марта. – С. 2.
2. Борисов В., Козина И., Тартаковская И. Проблемы шахтерской безработицы (на примере закрывающихся шахт Печорского угольного бассейна) // Вопр. экономики. – М., 1998. – N 2. – С. 144-152.
3. Былков В.Г. Экономические факторы управления системой регионального рынка труда/ Иркут. гос. экон. акад. – Иркутск: Изд-во Иркут. экон. акад., 1996. – 208 с.
4. Васюнина Л.А. Труд и социальная защита женщин при переходе к рыночной экономике: (Политэкон. аспект). Автореф. дис. ... канд. экон. наук / Санкт-Петербург гос. ун-т. – СПб., 1995. – 31 с.
5. Вишневский А., Школьников В. Смертность в России: Главные группы риска и приоритеты действия. – М., 1997. – 84 с. – (Науч. доклады / Моск. Центр Карнеги; Вып. 19).
6. Власова Н. Официальная безработица к концу года может составить 3-4 млн. человек // Капитал. – М., 1997. – 21-27 мая. – С.12.
7. Войтова Н.А. Временная занятость в условиях перехода к рынку. Автореф. дис. ...канд. экон. наук / МГУ им. М.В. Ломоносова. Экон. фак. – М., 1995. – 19 с.
8. Гелл Алан Х., Грей Ч.У. Экономические преобразования в странах Центральной и Восточной Европы: Проблемы, тенденции, перспективы. – М.: Прогресс: Универс, 1995. – 109 с. – (Сер. публ. Всемир. банка "Политика и науч. исслед."; 17).

9. Герасимова И.А., Хачатрян С.Р. Воспроизводство населения и социальная инфраструктура в субъектах Российской Федерации: Динамика и дифференциация.- М., 1997.- 84 с. – (Препринт #WP/97/030 /ЦЭМИ РАН).
10. Город в плену у беженцев // Веч. Москва. – М., 1997. -2 дек. -С.1-2.
11. Государственную крышу – вынужденным переселенцам // Рос. газ. – М., 1997. – 27 нояб. – С.1,3-5.
12. Демография, экономика, экология: Некоторые аспекты сравнительного анализа регионов Российской Федерации / Авт.: Герасимова И.А., Денисенко М.Б., Калмыкова Н.М., Цитовцев В.Э., Шакин В.В.- М., 1997. – 82 с.. – (Препринт #WP/97/032 / ЦЭМИ РАН).
13. Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопр. экономики. – М., 1998.- N 1. – С.81-91.
14. Дорастем до лилипутов. Акселерация закончилась. Процесс пошел вспять // Веч. Москва. – М., 1997. -23 мая. – С.1.
15. Заславский И. К новой парадигме рынка труда // Вопр. экономики. – М., 1998. – N 2. – С. 83-95.
16. Здоровье? Хуже, чем сто лет назад !// Моск. правда. – М., 1997. -28 мая. с.2.
17. Исаков О. В городе кризиса нет. Кризис в мозгах // Веч. Москва. – М., 1997. – 18 нояб. – С. 1-2.
18. Кабалина В., Рыжикова З. Неполная занятость в России // Вопр. экономики.- М., 1998. – N 2. – С. 131-142.
19. Капелюшников Р. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности // Там же. – С. 96-114.
20. Коровин Дм. Московские гастарбайтеры будут жить по закону //Изв. – М., 1997. – 30 окт. -С.2.
21. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопр.экономики. – М., 1998.- N2.-С. 33-41.
22. Кудров В., Правдина С. Сопоставление уровней производительности труда в промышленности России, США и Германии за 1992 г. //Там же. – N 1. -С. 116-132.
23. Кураков Л.П. Проблемы реформирования российской экономики / Поволж. отд-ние Рос. акад. образования. – Чебоксары: Волго-Вят. регион. центр “Ассоц. содействия вузам”, 1997. – 708 с.
24. Меньшикова О. Заработная плата или “пособие по труду” // Вопр. экономики. – М., 1998.- N 1. – С. 73-80.
25. Московская А. Избыточная занятость на промышленных предприятиях России: pro et contra // Там же. – С. 59-72.
26. Основский Я. Иностранцы вписываются в интерьер польского рынка рабочей силы // Фин. изв. -М., 1997. – N 97(448).- 23 дек. – С.VI.
27. Основные направления реформы трудовых отношений в РФ (проект) // Вопр. экономики. – М., 1998. – N 2. – С. 73-82.
28. Первым делом инвалиды и молодежь // Веч.Москва. – М., 1998. – 16 марта.- С.2.
29. Платонова М. В городе продают ... студентов // Там же. – 1997. – 18 ноября. – С.6.
30. Рост нового поколения неуклонно снижается // Там же.-1998. – 25 февраля. – С.1.
31. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. Рофе А.И. – М.: Изд-во “МИК”, 1997. – 160 с.
32. Сабирьянова К. Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // Вопр.экономики. – М., 1998. – N 1. – С. 42-58.
33. Симагин Ю. Об оценке масштабов дополнительной занятости населения // Там же – С. 99-104.
34. Спиридонова Г., Лылова О. Сдвиги в системе профессиональной подготовки молодежи //Там же.- С. 92-98.
35. Умирают почти в два раза чаще, чем рождаются // Моск. правда. – М., 1997. – 17 мая. – С. 1.
36. Четверина Т., Лакунина Л. Напряженность на российском рынке труда и механизм его преодоления // Вопр.экономики. – М., 1998. – N 2. – С. 115-130.
37. Ясонова Л. Для безработных будут арендованы места // Веч. Москва. – М., 1997. – 18 нояб. – С.3.
38. 45 тысяч безработных москвичей и 3 тысячи гастарбайтеров // Моск. правда.- М., 1998.- 26 февраля. С.1.
39. Business Central Europe. – Vienna, 1997.
40. Camara, de la, С. The labor market in Central and Eastern Europe : Transformations and perspectives // Eastern European economics.- Armonk (N.Y.), 1997.- Vol. 35, N 1. – P. 76-93.

41. Chen L.C., Wittgenstein F., McKeon E. The upsurge of mortality in Russia: Causes and policy implications // Population and development rev. – N.Y., 1996. – Vol. 22, N 3. – P. 517-530.
42. Economic transformation in Poland : Reforms of institutional settings and macroeconomic performance / Ed. Belka M., Petersen H.-G. – Frankfurt/Main; N.Y.: Campus, 1995. – 335 p.
43. Egorov VI. Privatisation and labour relations in the countries of Central and Eastern Europe // Industrial relations j. – Oxford, 1996. – Vol.27, N 1. – P. 89-100.
44. Emigration decline // Moscow Times. – Moscow, 1997. – N 1180. – Apr.2. – P.4.
45. Hanson Ph. Samara: A preliminary profile of a Russian region and its adaptation to the market // Europe-Asia studies. – Glasgow, 1997. – Vol.49, N 3. – P.407-429.
46. Hristoskov Y. Unemployment and labor market in Bulgaria. – Sofia, 1994. – 16, V p. – (Reform round table/ Center for the study of democracy; Doc. N 17)
47. Hungary: Rep. on major processes in the soc. a. economy / Hung. centr. statist. office. – Budapest: Hung. centr. statist. office, 1997. – 66 p.
48. Hyman R. Institutional transfer: Industrial relations in Eastern Germany// – Work employment a. society. – L., 1996. – Vol. 10, N 4. – P. 601-639.
49. Milligan S. Budapest bounces back // Central European econ. rev. – Brussels, 1997. – Vol.5, N 8. – P. 12-13.
50. Oxenstierna S. From labour shortage to unemployment?: The Sov. labour market in the 1980s. – Stockholm, 1990. – 311 p. – (Diss.ser./ Swed. inst. for social research; 12).
51. Pulay Gy. Employment policy and the labour market in Hungary in the period of transition. – Budapest: Inst. of economics, 1995. – 1, 14 p. – (KTI /IE discussion papers / Inst. of economics, Hung. acad. of sciences; 29).
52. Russian roulette // Central European econ. rev. – Brussels, 1997. – Vol. 5, N 9. – P.7.
53. Rutkowski J. High skills pay off: The changing wage structure during economic transition in Poland // The economics of transition. – Oxford, 1996. – Vol. 4, N 1. – P.89-111.
54. Unemployment in Hungary / Friedrich Naumann stiftung, Inst. of economics. – Budapest, 1993. – 5 p. – (Tranzit club ser.; N 2).

- Периодические издания на русском языке
55. Вечерняя Москва, 1997-1998 гг.
 56. Деловой мир, 1997-1998 гг.
 57. Известия, 1997-1998 гг.
 58. Капитал, 1997-1998 гг.
 59. Московская правда, 1997-1998 гг.
 60. Независимая газета, 1997-1998 гг.
 61. Российская газета, 1997-1998 гг.
 62. Сегодня, 1997-1998 гг.

В.Г.БЫЛОВ

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ (Обзор)

При переходе России на рыночную модель экономического развития в сфере занятости и трудовых отношений происходят наиболее существенные преобразования. Это обусловлено прежде всего коренными изменениями в формах собственности. Приватизация государственной собственности, развитие корпоративной, групповой и индивидуальной собственности вызывают реструктуризацию занятости и образование новых сфер приложения труда в соответствии с требованиями рынка.

Российский рынок труда, как и вся экономика, носит переходный характер и на его состоянии отражается глубокий кризис, переживаемый страной. Проявляется это, в частности, в том, что процесс формирования рыночных отношений на российском рынке труда протекает достаточно своеобразно, имеет ряд нетипичных особенностей (6, с.61) и подвергается постоянной критике. Нынешняя ситуация в стране — результат не только объективных трудностей перехода от тоталитарной системы к многоукладной экономике, но и "следствие непродуманных решений" (2, с.5).

Этому способствовал целый ряд факторов, среди которых можно выделить господствовавшие долгие годы традиции государственного патернализма, безальтернативность развития в направлении, указанном "официальной" моноэкономической теорией, упрощенная система оценки состояния социально-трудовой сферы и т.п. (10, с.10). Поэтому необходимость разработки новой концепции занятости в социальном государстве и целенаправленного

воздействия государства на важнейшие характеристики занятости ни у кого не вызывает сомнения (5, с.33; 4, с.83; 10, с.78; 2, с.9). Процесс перехода к рыночной экономике нельзя отдавать на откуп самому рынку, тем более пытаться воспользоваться преимуществами еще не сформировавшегося института.

В ходе реформирования экономики России стало ясно, что несогласованность различных экономических и социальных мер (по набору и времени их проведения) породила нежелательные тенденции в занятости: медленно высвобождается излишняя численность работников, накопленная в период экстенсивного развития экономики, усиливаются регрессивные тенденции в отраслевой структуре занятости (увеличивается доля работников в сырьевых отраслях, стабилизировалась их доля в отраслях сферы услуг), в народном хозяйстве недоиспользуется квалификационный и интеллектуальный потенциал работников, снижается мотивация добросовестного труда, растет напряженность на рынке труда молодежи.

Подобные тенденции свидетельствуют о том, что ситуация в сфере занятости остается неадекватной требованиям рыночной экономики (10, с.78; 1, с.81; 2, с.9). Рынок труда (рабочей силы) представляет собой многоплановую сферу экономической и социально-политической жизни общества. Занятость по-прежнему относится к одной из самых жизненных потребностей населения и в то же время обеспечивает формирование одной из главных производительных сил. Поэтому перемены, касающиеся занятости и рынка труда, по мнению многих специалистов, рискуют стать самыми болезненными (2, с.5; 10, с.10); это и объясняет столь пристальное внимание к трудовым отношениям.

"Естественное" состояние рынка труда в переходной экономике вносит коррективы в проводимую политику занятости и служит общим фоном ее эволюции на различных уровнях управления. Его влияние проявляется в том, что он объективно берет на себя функцию основного регулятора движения рабочей силы на стадии ее обращения. Получают развитие различные типы рынка труда, видоизменяется структура его взаимосвязей с экономической активностью и занятостью населения. В частности, это находит отражение в сосуществовании и противоречивом развитии открытого и регулируемого, саморегулируемого и "теневых" рынков труда, с

одной стороны, и монополизации условий занятости — с другой (4, с.84).

В этих условиях назрела необходимость в новой концепции занятости, которая была бы нацелена на создание именно рыночных отношений в сфере труда. В соответствии с законами рынка эти отношения базируются на ряде принципов, главный из которых — это личная и экономическая свобода работника, который может выбирать между занятостью и не занятостью в общественном производстве, той или иной профессией и родом деятельности, учитывая и свои возможности, и общественные потребности, что означает добровольность труда, отмену принудительного и обязательного его характера. Прежняя концепция, как известно, ориентировалась на почти “поголовную занятость”, по принципу “кто не работает, тот не ест”. Переход от полной занятости к рынку труда по-разному комментируется в литературе, но главное внимание уделяется изменению самого понятия полной занятости.

В российском Законе о занятости дается следующее определение занятости: это деятельность, не противоречащая Конституции РФ, направленная на удовлетворение личных и общественных потребностей и, как правило, приносящих доход или плату (3). Однако полная занятость в прошлом не являлась автоматически гарантированным атрибутом социалистической экономики. До начала реформ она поддерживалась в значительной мере экстенсивной направленностью экономического роста, отсутствием стимулов к эффективному хозяйствованию и консервацией народнохозяйственных пропорций. Она была единообразна и не эффективна (2, с.7).

Новая же концепция видоизменяет и расширяет содержание целевой установки “полная занятость”, связывая ее исключительно с эффективной занятостью. В основе этой связи — ориентация на потребности и интересы человека, отход от чисто производственного подхода к трудовым ресурсам. Понятие “полная занятость” означает уже не поголовную занятость, а ту, которая обеспечивает сбалансированность спроса и предложения рабочей силы. Она неравнозначна вовлечению всех трудоспособных граждан в сферу профессионального труда. “Следовательно, полная продуктивная и свободно избранная занятость отражает прежде всего состояние количественной и качественной сбалансированности между

потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой создаются благоприятные условия для социального и экономического прогресса, т.е. учитываются интересы как отдельной личности, так и общества в целом” (10, с.82).

Если занятость действительно ориентирована на человека, то полная продуктивная занятость в отличие от чрезмерной достижима только в высокоэффективной экономике. Но при этом объективно возникнут другие пропорции в распределении трудоспособного населения по сферам приложения труда, чем те, которые присущи современному состоянию занятости. Следовательно, в будущем неизбежны структурные сдвиги в занятости.

Подчеркивая единство экономического, социального и демографического содержания занятости, авторы нового учебника “Экономика труда и социально-трудовые отношения” отмечают, что последняя отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении через общественно-полезную деятельность, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества.

В этой связи уместно предостеречь от распространенного понимания самой сути занятости населения. Нередко занятость сводится только к согласованию спроса и предложения рабочей силы (2; 5; 8). При этом считается, что если нет безработицы, то нет и нерешенных проблем занятости. Таким образом, происходит идентификация категорий занятости и рынка труда (10, с.77). В результате такой трактовки в предлагаемых экономических программах по выходу из кризиса не учитываются глубинные процессы, свойственные занятости и обусловленные, к примеру, спецификой труда различных социально-демографических групп, изменениями трудового потенциала по уровню образования, социальным установкам, включая мотивацию труда и т.д.

Отношение к занятости как к проблеме безработицы приводит к недооценке объективной необходимости сдвигов в использовании трудовых ресурсов, которые требуют новых подходов к согласованному решению задач полной и продуктивной занятости населения, достижения высокого уровня производительности труда и формирования прогрессивной структуры занятости, удовлетворения потребности народного хозяйства в рабочей силе, совершенствования социально-профессиональных характеристик трудовых ресурсов, а

также увязки занятости населения с целями демографического развития (10, с.78).

В последнее время среди отечественных экономистов получила распространение точка зрения, что все экономически активное население (занятые + безработные) являются участниками рынка труда (10, с.126). И хотя авторы имеют в виду рынок труда в широком смысле как "совокупный рынок труда", А. Котляр считает подобную позицию малоубедительной, поскольку она противоречит элементарным посылкам (5, с.33).

Прежде всего данный подход не делает различий между такими специфическими сферами деятельности, как производство и обращение. Это существенно искажает процесс воспроизводства рабочей силы и характер присущих ему внутренних взаимосвязей. Расширение границ рынка сводит на нет само производство.

Такая позиция, по его мнению, непоследовательна и в трактовке рынка труда как элемента сферы обращения. На рынке объект находится в процессе обмена, т.е. смены форм стоимости. Однако этот обмен отнюдь не исчерпывает сферу обращения. За пределами рынка протекают некоторые процессы, хотя и относящиеся к нему, но имеющие внерыночный характер. Они присущи как обращению обычных товаров, так и рабочей силе. Речь идет о контракте о найме рабочей силы, который оформляет рыночный акт купли-продажи рабочей силы.

Поскольку рабочая сила, будучи проданной, не меняет собственника, а остается принадлежностью работника, время от времени возникает необходимость в корректировке условий оплаты и использования труда. Эти дальнейшие корректировки условий найма, поскольку они касаются уже проданной рабочей силы, носят внерыночный характер, хотя и протекают в сфере обращения. Это снимет вопрос и о так называемом "внутрифирменном рынке труда", под которым его сторонники понимают отношения между работодателями и работниками предприятий и организаций.

Таким образом, сторонники расширительной трактовки рынка труда не учитывают, по-видимому, двух вопросов: зачем пребывать на рынке труда людям, уже вошедшим в контакт с работодателями, совершившими акт купли-продажи рабочей силы и в чем экономический смысл рассмотрения всего экономически активного населения как пребывающего на рынке труда.

Эта трактовка маскирует различия между занятыми и безработными и, вопреки здравому смыслу, пытается "вернуть" на рынок труда ту часть экономически активного населения, которая уже побывала там, обрела рабочие места и перешла в категорию занятых. "Деление экономически активного населения на занятых и безработных есть результат функционирования рынка труда. Не видеть этого – значит отрицать очевидное" (5, с.35).

Основой трудового потенциала страны является ее экономически активное население, состоящее из занятых и безработных. Признание существования безработицы переводит ее из скрытой в открытую форму, поскольку скрытая безработица существовала в плановой экономике всегда. Определен статус безработного и мера его социальной защиты, создана государственная служба занятости, определены права и обязанности работодателя.

Государственные гарантии занятости в переходный период в основном сохраняют свои прежние элементы системы управления трудом и сводятся к централизованному регулированию оплаты труда (минимизации заработной платы, ставок тарифов и окладов в бюджетной сфере). По мере же продвижения к цивилизованному рынку труда будут складываться условия для его функционирования на основе естественных регуляторов в сочетании с государственным регулированием занятости.

В связи с этим некоторые ученые рассматривают начало формирования комплекса рыночных отношений в сфере занятости с изменения приоритетов государственной политики: отказа от конституционных гарантий права на труд и требования обязательности труда, сохранения за государством лишь функции содействия трудоустройству граждан (1, с.81), что повлекло за собой негативные экономические результаты в функционировании рынка труда.

Своеобразной адаптацией к проводимым либеральным реформам явилась тенденция более раннего появления молодежи на рынке труда. Ослабление напряженности на рынке труда молодежи можно, исходя из показателей естественного движения населения, прогнозировать лишь к 2003 г.

Снижение возраста вступления на рынок труда оборачивается ростом нестабильности занятости, высокой текучестью рабочей силы, фрикционной безработицей (1, с.84). В результате остро встает

проблема деградации трудового потенциала подростков в результате развития частного сектора, криминальных структур и несовершенства российского законодательства. Стабилизации ситуации на российском рынке труда молодежи может способствовать широкое распространение так называемых гибких, или нестандартных, форм занятости, которые, так же как и активная политика содействия занятости, играют важную роль в решении проблем безработицы.

По мнению же И.Заславского, переход от системы полной занятости к рынку труда означает отказ от прямых директивных методов управления трудовыми ресурсами и использование преимущественно экономических рычагов регулирования трудовой активности. Основная их часть принимает форму косвенного, индикативного воздействия на процессы перемещения рабочей силы по отношению к рабочим местам; управление занятостью приобретает черты целенаправленного предоставления государственных гарантий безработным и поддержания рабочих мест для потенциальных безработных (4, с.85-86).

Одновременно наблюдаются процессы децентрализации регулирования социально-трудовых отношений и деконцентрации фондов содействия занятости, обусловленные регионализацией рынков труда. Институциональное усложнение системы регулирования объективно отражает многомерность и структуризацию рынка труда, особенности трансформационных процессов в системе занятости (4, с.86).

Главным институциональным элементом инфраструктуры рынка труда является специальная государственная служба занятости. В 1992-1997 гг. ее деятельность была направлена на поддержание занятости на действовавших предприятиях, перепрофилирование существовавших рабочих мест и борьбу против безработицы. Однако, по мере углубления кризиса неплатежей, эффективность этих мероприятий из года в год снижалась. В результате рост безработицы не был приостановлен, а в ряде регионов страны возникла хроническая задолженность по выплате пособий зарегистрированным безработным.

И.Заславский был убежден в том, что проводимая централизованная политика занятости, основанная на дорогостоящих мерах по упреждению безработицы путем экономической поддержки неплатежеспособных и убыточных предприятий, исчерпала

потенциал своего развития (4, с.92). Встает вопрос об отказе от экстенсивных и потому малоэффективных действий, что требует перехода к новой парадигме рынка труда. Предлагаемая политика должна быть направлена на последовательную реструктуризацию занятости в соответствии с динамикой рыночного сектора экономики и развитием региональных рынков труда. Активная политика должна способствовать уменьшению структурных перекосов на рынке труда в результате повышения мобильности работников, их профессиональной адаптации и содействия трудовой миграции в регионы с благоприятной конъюнктурой.

Уровень безработицы, по мнению многих специалистов, представляет собой один из ключевых макроэкономических показателей, и правильное его определение необходимо для осмысления и прогнозирования результатов социально-экономической политики (8, с.44). Констатируя постоянные динамические изменения, происходящие на рынке труда, постоянные переливы рабочей силы из одного состояния занятости в другое, Сабирьянова подчеркивает, что для целей макроэкономической политики важно установить, какой из потоков рабочей силы на рынке труда приводит к повышению уровня безработицы (там же, с.44).

Не умаляя значения минимизации безработицы, не следует в то же время забывать, что именно радикальное повышение эффективности занятости является главным условием обеспечения экономического роста. Именно с этим должны быть связаны главные цели политики занятости (5, с.4-41). Повышению эффективности занятости должны способствовать отмеченные выше сдвиги в структурах занятости (отраслевой — за счет возрастания доли передовых технологий; профессионально-квалификационной — за счет увеличения удельного веса квалифицированного труда и современных профессий; демографической — за счет более образованной молодежи).

Говоря о преобразованиях в политике занятости, нельзя не отметить, что отсутствие глубоких реформ в сфере труда становится серьезным препятствием на пути становления современной рыночной экономики в России (7, с.73). По мнению специалистов, необходима либерализация трудового законодательства, приближение последнего к реальной ситуации, что послужит формированию реальных предпосылок для его соблюдения. Главный упор должен быть сделан

на создание и развитие механизмов саморегулирования рынка труда при необходимом уровне государственного регулирования.

Список литературы

1. Дунаева Н., Молодежь на рынке труда // *Вопр. экономики.* — М., 1998. — № 1. — С. 81-91.
2. Загороднева А., Государственное регулирование занятости и рынка труда. Учебное пособие / Диалог-МГУ. — М., 1996. — 96 с.
3. Закон РСФСР "О занятости населения в РСФСР" // *Изв.* — М., 1991. — 19 мая.
4. Заславский И., К новой парадигме рынка труда // *Вопр. Экономики.* — М., 1998. — № 2. — С. 83-95.
5. Котляр А., О понятии рынка труда // *Там же.* — № 1. — С. 33-41.
6. Московская А., Избыточная занятость на промышленных предприятиях России // *Там же.* — С. 59-75.
7. Основные направления реформы трудовых отношений. Проект // *Там же.* — № 2. — С. 73-82.
8. Сабирьянова К., Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // *Там же.* — № 1. — С. 42-57.
9. Чернина Н.В., Социальный феномен занятости в неформальной экономике / ИЭиОПП СО РАН. — Новосибирск, 1996. — 35 с.
10. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П. — М.: Изд-во МГУ: Изд-во ЧеРо. — 1996. — 623с.

Н.П.Кононкова

БЫЛКОВ В.Г.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА /

Иркут. гос. экон. акад. — Иркутск: Изд-во Иркут. экон. акад., 1996. — 208 с. — Библиогр. В конце ст.

В монографии представлены результаты исследования регионального рынка труда (на примере Иркутской области), его генезиса и экономических закономерностей функционирования, взаимосвязи экономических условий региона и состояния рынка рабочей силы. Большое внимание уделяется маркетингу как одному из факторов управления этим рынком.

Монография состоит из введения и четырех глав. Первая посвящена исследованию общих системных принципов формирования и функционирования рынка рабочей силы; вторая — вопросам управления рынком труда; третья — экономическому механизму функционирования рынка труда и четвертая — взаимосвязи экономических интересов его субъектов.

Рынок рабочей силы объективно существовал и в советский период, однако он был сильно деформирован и не мог полностью выполнять возложенные на него функции из-за несовершенства системы регулирования занятости, распределения рабочей силы, систем стимулирования труда.

Переход к несоциалистической формации требует выработки новых отношений на рынке рабочей силы, по существу — его нового создания, системного подхода, новой методологической базы исследования. Сложность проблемы состоит в том, что Россия не может из-за специфических особенностей своего переходного периода заимствовать накопленный в промышленно развитых

странах опыт регулирования рынка труда. Последний формируется в условиях фактического отсутствия правовой и экономической основы, при игнорировании особенностей переходного периода. Ошибки и просчеты в области занятости вызваны отсутствием, по мнению автора, комплексного и целенаправленного управления рынком труда, увязки политики занятости со структурно-инвестиционной политикой и политикой по созданию класса собственников. Автор дает определение рынка труда как системы и пытается разработать механизм регулирования на основе экономических методов управления.

В первой главе автор дает сущность понятия системы рынка труда. Формирование рынка труда и адекватного механизма его регулирования автор считает приоритетной задачей современности для России. Ему принадлежит ведущая роль в решении проблемы адаптации процессов воспроизводства рабочей силы, занятости и производственных отношений к рыночным условиям хозяйствования, в преодолении неэффективной системы занятости, застоя в отраслевой и профессиональной структуре, в развитии конкурентоспособности рабочей силы и адаптации к развивающемуся рыночному хозяйству. Автор считает упрощенным подход к рынку труда только в отношении трудоустройства высвобождающейся рабочей силы и сокращения безработицы и дает критику различных трактовок этого понятия, заимствуя рациональные моменты у отдельных авторов. Это подводит автора к следующим основным заключениям. Рынок труда представляет сложную систему и может функционировать только во взаимодействии с рынками других товаров и услуг. Наемный работник выносит на рынок свою способность трудиться, а ее реализация осуществляется в процессе производства. Рынок труда — система отношений в процессе реализации труда, механизм распределения рабочей силы в пространстве (с.8).

Основные критерии, которые характеризуют рынок труда, по мнению автора, — это спрос, предложение, конкуренция и цена. Рядом исследователей, по мнению автора, замалчивается целевая функция развития рынка труда, неоднозначность понятия проявляется в различном понимании границ и масштабов рынка труда. Другие исследователи придерживаются, считает автор, узкой трактовки рынка труда, распространяя его только на незанятую рабочую силу и свободные рабочие места, выводя за его пределы занятую рабочую силу. Это сужение проблемы выводит за пределы орбиты рынка труда

проблемы стабильности рабочих мест, достижения максимального соответствия работы и работников, стимулирования труда, его результативности и эффективности; рабочая сила не может считаться при этом подходе потребленной раз и навсегда и вышедшей с рынка; не учитываются меняющиеся условия занятости, географической и профессиональной мобильности, оплаты труда, профессиональной карьеры; резко сужается поле деятельности социальных партнеров на рынке труда. Автор далее анализирует концепции западных экономистов и МОТ. По его мнению, современный подход к рынку труда охватывает всю совокупность рабочей силы, а не только безработных. Рынок труда имеет целью выявление условий не только купли-продажи рабочей силы, но и ее оценки, оплаты, организации и использования (с.11). Автор выступает за системное видение рынка. Рыночный механизм согласованного движения труда и капитала сочетает в себе элементы самонастройки и государственного регулирования спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, чем он отличается от плано-централизованной системы организации и регулирования распределения и перераспределения средств производства и рабочей силы. Рынок труда представляет собой сложную социально-экономическую систему, которая характеризуется как многомерная, многокритериальная, включающая большое количество подсистем и взаимосвязанное множество взаимодействующих (информационно, экономически и социально) субъектов и объектов (с.13-14).

Наиболее важным критерием развития системы рынка труда является занятость, которая характеризует эффективность функционирования рынка труда, рациональность его структуры и оптимальность потоков информации в системе. Целью развития системы рынка труда являются продуктивная и эффективная занятость и социально-допустимый уровень безработицы. Приоритетность целей управления занятостью устанавливается в зависимости от социально-экономического уровня развития региона. Рынок труда структурирован и должен иметь определенные социальные институты: сложившуюся систему организации и оплаты труда; систему регулирования рынка труда; иерархию организационных форм, обеспечивающую прямые и обратные связи между национальным, региональным и местными рынками труда; систему образования и подготовки кадров; социальное страхование от безработицы (с.17).

Важной чертой системы рынка труда является динамичность структуры, ее изменение в зависимости от степени соответствия целей и этапов функционирования системы. На оптимальное функционирование системы рынка труда влияют: определенные условия и ограничения, включая институциональные; общественное признание уникальной ценности человеческого труда; переориентация в деятельности государства с функций работодателя на функцию регулятора трудовых отношений; создание наряду с государственным также новых регуляторов; обеспечение необходимых условий для развития отношений партнеров-работников и работодателя.

Рынок труда, являясь первичным, формирует условия для эффективной занятости и должен рассматриваться как главный метод регулирования занятости. Автор дает также определение рынка труда как форму организации процесса движения рабочей силы в экономической системе с рыночной ориентацией, как процесса перемещения работников в рамках сферы обращения рабочей силы. "С точки зрения экономического содержания процесс функционирования системы рынка труда представляет собой совокупность отношений между свободными трудоспособными владельцами рабочей силы, нуждающимися в работе по найму, и физическими или юридическими владельцами средств производства, предъявляющими спрос на наемную рабочую силу по поводу распределения, перераспределения, найма и включения рабочей силы в процесс производства с целью обеспечения занятости и получения соответствующего дохода" (с.20-21).

Указанный процесс в первую очередь преследует в качестве генеральной цели достижение эффективной и полной занятости, что вовлекает государство в регулирование процессов на рынке труда. Формирование рынка труда в современной России происходит под воздействием ряда объективных факторов: изменения форм собственности и изменения самого механизма функционирования экономики. Это требует совершенно нового подхода к функционированию систем рынка рабочей силы: человек приобретает исключительное право распоряжаться своими способностями к труду и его трудовая деятельность регулируется сбалансированностью спроса и предложения рабочей силы. Это право начинает осуществляться по мере углубления экономических реформ, реализации законов о собственности, местном самоуправлении, развития систем социального партнерства.

Далее автор определяет место подсистемы "рынок труда" в системе рыночной экономики. Он отмечает, что специфика современного этапа переходного периода состоит в том, что вновь формируемые экономические отношения, включая отношения в сфере труда, носят также переходный характер и не достигли нормального рыночного характера. Они вырастают из социалистического экономического базиса и формируются между людьми с психологией и взглядами советского человека, со своей системой ценностей, сформировавшейся за годы советской власти, которую считается трудным преодолеть за короткий переходный период.

Новые отношения формируются в условиях острой борьбы между приверженцами социализма и приверженцами насаждаемого уклада и потому носят, по мнению автора, деформированный характер и отличаются двойственностью. Автор отмечает, что это обстоятельство не всегда учитывается при разработке концепции социально-экономического развития России и ее регионов в условиях переходного периода. В сфере труда отсутствует механизм научной экспертизы последствий принимаемых решений. В то же время рынок труда призван действовать по законам капиталистической системы, являясь частью экономики страны в целом, взаимодействуя на принципах прямой и обратной связи со всеми составляющими рыночной экономики — рынками финансов и товаров. Функционирование рынка труда на принципах прямой и обратной связи позволяет определять возможности регулирования рынка с помощью определенных методов управления.

Рынок труда выполняет размещающую, селективную и распределительную функцию. Первая предполагает определение места и размещение рабочей силы, исходя и в соответствии со спросом; вторая — выбор рабочей силы исходя из спроса и предложения и профессионально-квалификационных характеристик; третья — распределение доходов работников исходя из соотношения спроса и предложения. Для эффективного функционирования рынка труда необходимы правильная организация инфраструктуры и организация и учет всех тенденций и факторов, формирующих рынок труда. Внешней средой, являющейся объективной основой функционирования рынка труда, выступает конъюнктурная общеэкономическая среда, которая придает импульс развитию и является динамической средой рынка рабочей силы.

В условиях переходного периода в России автор выделяет следующие особенности формирования спроса и предложения рабочей силы: значительное воздействие механизма формирования ставок заработной платы; существование значительно деформированного механизма налогообложения предприятий; изменение форм собственности приводит к тому, что корпоративное управление ведет к расширению числа вариантов определения размеров средств, выделяемых на оплату труда. Развитие рынка труда способствует появлению новых условий превращения рабочей силы в экономическую форму непосредственного производителя. При этом двуединой целью управления рынком труда остаются обеспечение полной занятости экономически активного населения и максимальное удовлетворение потребностей экономики в необходимой рабочей силе.

Далее автор анализирует факторы, определяющие конъюнктуру в системе рынка труда. Сугубо практическое значение имеет тот факт, что рынок труда не сводится к отношениям "безработные-вакансии", а охватывает всю сферу наемного труда. Объектом политики занятости и рынка труда становится весь спектр трудовых отношений и вовлеченных в них лиц, включая проблемы организации и оплаты труда, условия труда, объем и интенсивность труда, стабильность занятости, мотивация, профессиональная подготовка и повышение квалификации. Основные особенности рынка труда состоят в том, что труд фигурирует и функционирует как уникальный товар, обладающий такими особенностями, как неотделимость права собственника на товар (труд) от его владельца; большая продолжительность контакта продавца и покупателя; важная роль широкого круга неденежных аспектов сделки; наличие большого числа институциональных структур особого рода (система трудового законодательства, различные службы регулирования занятости населения, системы подготовки и переподготовки кадров, образовательные учреждения, органы социальной защиты и профсоюзы); высокая степень индивидуализации сделок.

Автор отмечает наличие базовых принципов формирования модели рынка труда, предполагающих соблюдение следующих условий и ограничений: деятельность каждого человека и каждой компании направлена на максимум удовлетворения собственных интересов; покупатель и продавец рабочей силы располагают исчерпывающей информацией в отношении предпочтений и способов реализации альтернативных и выгодных вариантов;

продавцы рабочей силы выставляют на рынок однородные трудовые услуги, однако разнообразие форм проявления товара рабочая сила ставит их в неравное положение; производительность труда является произвольной величиной и может меняться в зависимости от продолжительности рабочего времени; затраты на рабочую силу не имеют фиксированной величины.

Однако в условиях России базовые условия формирования рынка труда и трудовые отношения отличаются от характерных для ПРС. Переход к рыночной экономике и новой системе трудовых отношений привел к разрушению государственной монополии на заключение договоров найма, определение условий занятости, форм организации и оплаты труда. В России возникли условия для формирования реального национального рынка рабочей силы, при соблюдении соответствия движения рабочих мест и рабочей силы в масштабах страны, на макроуровне. Автор предлагает свою схему формирования конъюнктуры национального рынка труда.

Формирование спроса на рабочую силу происходит не только исходя из потребностей отдельных компаний и производств, но главным образом в процессе структуризации и видоизменения спроса по отдельным секторам экономики. Автор анализирует особенности открытого (внешнего по отношению к компании) и внутрифирменного (закрытого) рынка рынка труда, тесно взаимосвязанных между собой. Первый охватывает всех тех, кто предъявляет спрос на наемных рабочих, трудоспособное население, фактически ищущих работу и находящихся в системе профподготовки, вакансии ученических и временных рабочих мест в государственном и частном секторах экономики; второй — систему отношений работодателей и наемных рабочих и фактически является подсистемой основного рынка труда, тесно взаимодействующей со всеми элементами открытого рынка труда. Однако в РФ внутрифирменный рынок развит слабо, что объясняется не только недостатками организационно-правового характера, но и отсутствием профессионалов в системе формирования рынка. В стране происходит одновременный рост вакансий и безработицы, а отсутствие законодательной базы взаимоотношений субъектов создает дополнительную разбалансированность единой системы рынка труда (в том числе отношений работодателей и Федеральной службы занятости, а также при подаче в ФСЗ заявок на работников для заполнения вакансий и в случае параллельного существования официального и неофициально заявленного спроса на рабочую силу).

Формирование спроса на рабочую силу происходит под воздействием определенной группы факторов: демографических (рождаемость, смертность, естественный прирост, механический прирост), социальных (развитие образования, здравоохранения и сферы услуг), психологических (общественные интересы, общественное признание труда, ответственность за труд), экономических (форма собственности, экономическое положение работодателя, состояние спроса на продукцию, возможности трудоустройства, уровень технологии, инвестиционные возможности).

Вторая глава посвящена рассмотрению новых подходов к управлению рынком труда. Степень управляемости рынком труда до последнего времени определялась термином "гибкий рынок труда". Его становлению способствовали экономические факторы (структурная перестройка экономики, сокращение доли занятых в промышленности и рост занятости в третичном секторе, непрерывное обновление материальной базы производства, изменение структуры спроса на товары и услуги) и социальные (изменение потребностей работников в условиях труда в течение трудовой жизни, необходимость повышения квалификации, возможность выбора подходящего режима и времени работы). Гибкий рынок труда стал инструментом повышения эффективности производства во многих ПРС. Повышение гибкости снижает экономические издержки, безработицу и производственные потери. Гибкость рынка труда связывают с гибкостью установления и регулирования зарплаты. По мнению автора, следует говорить не столько о гибкости под воздействием факторов и причин, а о регулированности рынка труда (с.60). Эффективной занятости можно достичь посредством не гибкого рынка труда, а достижения его регулированности. Последнее должно носить упреждающий, профилактический характер. Нельзя говорить о регулировании занятости как состояния человека на рынке труда: важным является регулирование функционирования рынка труда, поскольку это является объективной основой достижения оптимального состояния занятости.

Основой регулирования рынка труда должна быть система мер организационного, правового, экономического и социального характера с целью достижения оптимальной занятости. Рынок труда как система подлежит регулированию на основе осуществления разнообразных функций управления, а последние осуществляются с определенной целевой направленностью. В системе рынка труда выделяются взаимодействующие разные структурные элементы:

планирование/прогнозирование, учет и контроль, организация, анализ, регулирование.

Система регулирования основана на статической фиксации и принятии решений по факту выхода человека из состояния занятости. В основе функционирования субъектов рынка труда лежит именно констатируемая позиция. Как показывает практика, вся деятельность службы занятости направлена не на предупреждение изменения состояния рынка труда, а на преодоление этого состояния. При этом вся система движется в обратном направлении: от незанятости (безработицы) к состоянию занятости. Рынок труда проходит следующие этапы развития: частичный, теневой и нерегулируемый, регулируемый, организованный и структурируемый. В качестве субъектов управления рынком труда выступают партнеры трудовых отношений (работодатели и наемные работники), посредники этих отношений (включая службу занятости) и представители интересов партнеров трудовых отношений (общественные организации, профсоюзы, ассоциации). Автор ограничивает исследование проблемой регулирования поведения только партнеров трудовых отношений.

Далее автор анализирует роль маркетинга в системе управления рынком труда. Регулирование рынка труда, по его мнению, должно строиться на оптимальном функционировании рынка труда, рациональном осуществлении целого комплекса управленческих функций. В этой системе маркетинг служит наиболее существенным методом регулирования рынка труда. Это обусловлено тем, что главным моментом регулирования является обеспечение соответствия между спросом и предложением на рынке труда. Подобное соответствие достигается в первую очередь повышением конкурентоспособности индивида на рынке труда, что осуществляется в результате оптимальной структуризации и рационализации субъектов рынка труда. Далее рынок труда должен иметь регуляторы самонастройки и самоуправления, а информационной основой для данных процессов и служит маркетинг. Информация, функционирующая в системе, должна быть объективно оценена, чтобы служить основой для принятия определенных решений, касающихся повышения конкурентоспособности рабочей силы. Модель регулирования предполагает доведение рабочей силы до высокого уровня конкурентоспособности за счет осуществления ряда управленческих функций. В данной системе также необходим механизм оценки объективных факторов, влияющих на динамику

развития рынка труда в целом. Автор приводит концептуальную модель маркетингового регулирования рынка труда.

Маркетинг труда должен учитывать в первую очередь специфику самого товара рабочей силы. Автор отмечает особенности этого товара (в том числе неотделимость рабочей силы от индивида, ее носителя; товар носит социальный характер, потребительскую стоимость в момент купли-продажи очень сложно определить). Двойственность товара рабочей силы порождает двойственный подход к процессу маркетинга рынка труда. Следует различать несколько этапов маркетинга: первый предполагает исходную оценку рабочей силы на основе имеющейся информации (образование, пол, возраст, семейное положение); второй — предварительный маркетинг, основанный на соизмерении интересов субъектов рынка труда; третий — встречный маркетинг, предполагающий оценку совпадения целей, преследуемых работником и работодателем. Касаясь далее вопросов сегментации рынка труда, автор отмечает, что в России проблемы сегментирования рынка труда получили только теоретическое развитие.

Маркетинг рабочей силы, по мнению автора, должен предусматривать классификацию рабочей силы по характеристикам: производственно-технологические; социально-демографические; экономические; поведенческие.

В третьей главе описан экономический механизм функционирования рынка труда. Анализ начинается с исследования экономических факторов функционирования рынка труда. Отмечаются существенные различия между темпами изменения численности занятого населения и основными показателями экономического развития. Как отмечает автор, природа факторов, формирующая современное состояние занятости, была унаследована от предшествующей экономической формации, в частности, доминированием волевых решений над экономическими закономерностями. Полная, фактически избыточная занятость являлась одной из ведущих социально-политических целей социально-экономического развития. В итоге в России к началу переходного периода сложилась номинальная, а не фактическая занятость.

Для оценки состояния рынка труда и тенденций занятости необходимо, по мнению автора, выявление взаимосвязей развития подсистем рынка труда и экономической системы в целом. Основой развития рынка труда являются процесс движения экономической

системы и установление общего экономического равновесия (спрос и предложение на всех рынках количественно и структурно совпадают). В процессе реформирования российской экономики, отмечает автор, был нарушен самый важный механизм распределения ресурсов — командно-административный. В результате экономической системе потребовался новый механизм перераспределения, который все еще формируется, но на иррациональной основе (с.105-106).

Формирование общенационального и региональных рынков труда в России происходит в крайне сложной внешней и внутренней среде, а предложенные закономерности рыночного механизма хозяйствования в отношении функционирования рынка труда не получили реального подтверждения и воплощения в хозяйственной практике. Формируемые центральными экономическими органами приоритеты развития определяли структуру общественного производства, однако она оказалась иррациональной и фактически отражала диспропорции между сферами производства, отраслями промышленности, существование большого удельного веса ВПК и значительные территориальные диспропорции. В то же время, диспропорции в экономическом развитии привели к обострению ряда существенных социально-экономических проблем.

Сложившаяся экономическая среда предопределила негативные тенденции на рынке труда, в том числе усиление безработицы, недостатки системы стимулирования, организации и нормирования труда. В значительной степени это явилось следствием и результатом переходного периода. Прогрессивные преобразования рыночного характера сочетаются с деформированностью многих аспектов рыночной модели экономики.

Автор дает классификацию экономических факторов, действующих на рынке труда. Он отмечает парадоксальную ситуацию, когда при снижении объемов производства не происходило аналогичное сокращение численности занятых, при очень низком уровне использования имеющегося трудового потенциала. Автор анализирует микроэкономические процессы на рынке труда, воздействие динамики экономической конъюнктуры на формирование рынка труда.

Четвертая глава посвящена проблемам взаимосвязи экономических интересов субъектов рынка труда, которые лежат в основе его функционирования. Наличие своих, часто не совпадающих целей у отдельных субъектов определяет их политику. Наиболее характерно несовпадение интересов наемного работника и

нанимателя, и главной задачей регулирования становится соизмерение и приведение в соответствие с главной целью развития рынка труда отдельных подцелей и интересов.

Ошибка в организации управления, как отмечал ранее Ф.Тейлор, приводит к стремлению даже лучших работников работать медленнее, тем самым защищая свои насущные интересы, что вступает в противоречие с интересами нанимателя. Последний стремится удержать зарплату на возможно низком уровне и увеличить интенсивность труда, сокращая долю рабочих в полученном доходе и тем самым замедляя рост их покупательной способности в сравнении с ростом стоимости производимых товаров. Личное потребление предпринимателей также растет более низкими темпами, чем присваиваемая ими доля в прибыли, что обусловлено их стремлением к возрастанию, наращиванию капитала. Эти тенденции не позволяют полностью и в течение длительного времени реализовать возможности производства и обеспечить занятость на надлежащем уровне.

Сбалансированность предложения и покупательского спроса на рынках не может характеризовать достигнутый уровень жизни или социальное равенство. Поэтому реальная выгодность рыночной экономики для широких слоев населения в решающей степени зависит от встроенности рынка в законодательное и политическое регулирование. Это в первую очередь относится к рынку труда, на котором снижение спроса на рабочую силу не ведет к сокращению ее предложения, поскольку необходимость ежедневно зарабатывать средства на жизнь вынуждает предлагать рабочую силу даже при отсутствии спроса на нее (с.158). Поэтому, по мнению автора, проблему безработицы нельзя решить только за счет согласия безработных трудиться за меньшее вознаграждение. Механизм саморегулирования рынка труда не устраняет безработицу, что наиболее характерно проявляется в России. В последней в условиях системного кризиса рыночные закономерности не действуют.

Как отмечает автор, даже в условиях экономического подъема работодатель и наемный работник не могут встретиться на рынке труда в качестве равноправных партнеров. Предприниматель при найме или увольнении работника решает вопрос о его материальном благополучии и может отказать ему в приеме на работу, тогда как уволенный работник не может создать проблем для благополучия предпринимателя. Подписание контракта создает только кажущееся равноправие сторон и затушевывает преимущества работодателя. Фактически не существует равновесия сил между отдельным

работником и работодателем. Ситуацию ухудшают пробелы в законодательстве о труде.

Стабильный уровень занятости может быть сохранен при условии роста производительности труда и высоких темпов экономического роста или соответствующим сокращением рабочего времени на единицу продукции. Если экономический рост ниже темпов повышения производительности труда, то неизбежно сокращение занятости в масштабах всего общества. Воспрепятствовать безработице в подобных условиях можно или путем торможения научно-технического прогресса и сокращением тем самым производительности труда, или путем некоторого сокращения рабочего времени для всех работников взамен увольнения части из них.

Основной проблемой кризисного состояния экономики является обвальное падение производительности труда. В условиях кризиса в России вопросы эффективности труда не привлекают внимания, поскольку считается, что для стабилизации экономики эта проблема не очень важна (с.162). На деле без прекращения падения и последующего роста производительности труда нельзя добиться стабилизации производства и его роста. При этом главным остается решение вопроса об эффективности занятости, поскольку это является важнейшей частью всей социально-экономической политики общества: без роста эффективности труда бесполезны призывы к обеспечению социальной защищенности, имея ввиду в первую очередь защищенность человека в сфере труда. Без этого нельзя осуществить структурную перестройку, создать необходимое число рабочих мест в новых сферах приложения труда, поднять жизненный уровень населения.

В переходный период для России было характерно значительное снижение производительности труда, которое ознаменовало коренные преобразования в нашей стране в 90-е годы (производительность труда за 1991-1994 гг. сократилась наполовину и отбросила страну на уровень начала 60-х годов. Если в промышленности подобное падение можно было отчасти объяснить структурной перестройкой, то в других отраслях — общим кризисом в экономике. В России отсутствие единой цены на капитал означает и отсутствие единой цены на труд, тогда в странах рыночной экономики отмечается тенденция выравнивания ставок зарплаты и нормы прибыли. В России от экономической ситуации, от действия экономических факторов производства во многом зависит положение

на рынке труда. Отдельные постановления правительства носят в этом отношении декларативный характер и сводятся только к административным ограничениям увольнения работников. Регулирование процессов на рынке труда, утверждает автор, в реальности возможно только экономическими мерами.

В системе рынка труда России происходит рассогласование экономических интересов отдельных субъектов этого рынка. Согласование интересов возможно на основе генерации целей развития самой системы. Принцип самонастройки и саморегулирования функционирования системы рынка труда предполагает согласование интересов всех элементов системы, исходя из "деревя целей" (с.171).

В заключение автор анализирует инвестиционные проблемы в системе рынка труда, значение процессов трансформации государственной собственности, приватизации в системе регионального рынка труда на примере Иркутской области.

В.Г.Былов

РОФЕ А.И., ЗБЫШКО Б.Г., ИШИН В.В.
РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ,
ЭКОНОМИКА РЕСУРСОВ ТРУДА:
Учеб.пособие / Под ред. проф. Рофе А.И. —
М.: Изд-во "МИК", 1997. — 160 с.

В монографии, состоящей из введения и пяти глав, рассматриваются теоретические вопросы и особенности формирования и функционирования рынка труда в современных российских условиях. Как отмечают во введении авторы, отношения на рынке труда имеют четко выраженный социально-экономический характер и затрагивают насущные потребности населения России. Через рынок труда устанавливается уровень занятости населения и оплаты труда. По мнению авторов, существенным следствием отношений на рынке труда стала безработица — негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни. Занятость является необходимым условием для воспроизводства населения, определяя уровень жизни, издержки на подбор и подготовку, переподготовку кадров, их трудоустройство и содержание безработных, на пенсионное обеспечение бывших тружеников. По мнению авторов, в переходный период имеются издержки, но общая направленность реформ в сторону развития, которому следуют цивилизованные страны, является прогрессивной. Отмечаются сложность и противоречивость проблем рынка труда и занятости населения в России: проявляются как общие закономерности, так и специфические черты процессов и явлений.

В первой главе авторы рассматривают количественные и качественные характеристики населения как основы формирования трудовых ресурсов, вопросы воспроизводства населения и трудовых ресурсов, состав экономически активного населения и дают свою

трактовку и критическую оценку общепринятых терминов. Как отмечают авторы, систематическое изучение населения начинается с XVII в., а научная теория народонаселения ведет начало от Т.Р.Мальтуса. По их мнению, сформулированный Мальтусом закон народонаселения может быть отнесен к выдающимся произведениям научной мысли, хотя он не оказался универсальным надысторическим законом и не может быть признан правильным для какого-либо конкретного исторического периода (с.6-7). Отмечается вклад в критику учения Мальтуса К.Каутского, Ф.Оппенгеймера, в разработку теории А.Печчеи, П.Кууси, Дж.Саймона и группы российских ученых С.Г.Струмилина, А.Я.Боярского и др.

На характере динамики численности и состава населения России отражаются отказ от "административно-волевой" системы хозяйствования, введение рыночных отношений, огромное сопротивление прежней номенклатуры, неоднократные попытки реванша и сохранение его угрозы, основанные на недовольстве людей, уровень жизни которых ухудшился (с.9). Численность постоянного населения РФ сокращается при неизменном соотношении городского и сельского населения: отмечается снижение рождаемости и рост смертности при практически неизменных брачности и разводимости, рост уровня образованности и усиление "утечки мозгов" (неблагоприятное последствие трудностей, по определению авторов) (с.11); ухудшение условий реализации культурных потребностей населения и показателей здоровья населения, сокращение ожидаемой продолжительности жизни для мужчин (до 58 лет) и женщин (до 72 лет). Увеличилось число лиц, впервые признанных инвалидами, в расчете на 10 тыс.человек населения и снизились число профессиональных заболеваний и производственный травматизм. Однако, "несмотря на все трудности и противоречия, благоприятные показатели уровня образования населения порождают оптимизм при оценке перспектив развития нашего общества" (с.13).

Авторы детально анализируют размеры трудовых ресурсов России. По их мнению, требования рыночной экономики делают необходимым переход российской статистики к принятому МОТ иному учету "ресурсов для труда" и термину "трудоспособного возраста" вместо "рабочего возраста" (с.14). В России прослеживается тенденция сокращения доли населения моложе рабочего возраста и в рабочем возрасте и увеличение удельного веса населения старше

рабочего возраста. К концу века в России прогнозируется заметное сокращение всего населения и доли детей моложе рабочего возраста, стабилизация доли населения старше рабочего возраста и возрастание доли населения в рабочем возрасте — при общей тенденции постарения населения и в далекой перспективе сокращения населения в рабочем возрасте.

Дается анализ методики расчета экономически активного и экономически неактивного населения, принятой МОТ и Госкомстатом РФ и по федеральному закону о занятости населения в редакции от 20 апреля 1996 г., понятий продуктивной, социально полезной, полной, рациональной и эффективной занятости (видов занятости). К экономически неактивному населению в России (по методике Госкомстата РФ) отнесены учащиеся, студенты, служащие, курсанты дневных учебных заведений; пенсионеры по старости и пенсионеры-льготники; пенсионеры по инвалидности; занятые в домашнем хозяйстве и уходе за детьми и больными родственниками; отчаявшиеся найти работу и прекратившие ее поиск; лица, которым нет необходимости работать независимо от источника дохода (с.21). Авторы отмечают нетождественность категорий "трудовые ресурсы" и "экономически активное население". По их мнению, "поворот нашей страны от тоталитарного строя и командно-административной экономики к экономике рыночной, к свободному труду и запрету труда принудительного, что провозглашено в Конституции Российской Федерации, делает бессмысленным использование понятия "трудовые ресурсы" (с.22). Авторы считают, что "термин "трудовые ресурсы" мог бы быть в научном литературном обороте, если бы он не нес бремя тяжелой наследственности, связанной с нарушением прав человека"; "сохраняя термин "трудовые ресурсы", мы вольно или невольно придаем ему то содержание, которое было сформулировано при появлении его в научном обороте в одной из статей академика С.Г.Струмилина в 1922 г. и затем многие десятилетия в этом своем качестве применялось на практике в СССР" (с.22); обозначать человеческие ресурсы "термином "трудовые ресурсы" — значит продолжать отстаивать опровергнутую жизнью позицию об обязательности труда"; "понятие "трудовые ресурсы" может иметь лишь исторический аспект" (с.23). По мнению авторов, "реальными людскими ресурсами труда, как это признано статистиками населения во всем мире, является экономически активное население" (с.23).

Далее, анализируя процессы воспроизводства населения и трудовых ресурсов, авторы отмечают естественную убыль населения России и воздействие миграционных процессов, дают свое пояснение социальному движению населения, традиционному и современному типу воспроизводства населения, режимам его воспроизводства (расширенному, простому и суженному), фазам или стадиям воспроизводства трудовых ресурсов, а также экстенсивному и интенсивному типам подобного воспроизводства.

Рассматривая особенности миграции населения в России, ее социально-экономические последствия и методы управления ею, авторы отмечают возросшую роль миграции в формировании численности и структуры населения РФ, ее активизацию после распада СССР: в условиях фактической депопуляции России и ряда стран ближнего зарубежья миграция для ряда регионов РФ стала определяющим фактором пополнения их трудовых ресурсов.

Рассматриваются пять основных миграционных потоков в современной России: вынужденная миграция, внешняя миграция, внешняя трудовая миграция, нелегальная миграция и внутренняя миграция. Вынужденная миграция обусловлена несовершенством национального законодательства в отношении прав и свобод и дискриминацией лиц некоренной национальности по признакам расы, языка, вероисповедания и за 1992-1995 гг. достигла не менее 1 млн. человек в год (с.31). Эмиграция из России в настоящее время носит свободный характер и ежегодно определяется в 60-100 тыс. человек. Внешняя трудовая миграция, включая выезд на ПМЖ высококвалифицированных специалистов, стали острой проблемой для рынка труда России, а из-за неуправляемой и неконтролируемой иммиграции происходит насыщение отдельных регионов неквалифицированной, в том числе с криминогенными проявлениями, рабочей силой из соседних стран (в конце 1996 г. более 0,5 млн. иностранцев) (с.33). Ежегодный приток иностранцев может достигать порядка 100 тыс. человек. В последнее время острой проблемой стала нелегальная, или скрытая (неконтролируемая) миграция, обусловленная падением жизненного уровня в странах ближнего зарубежья и "прозрачностью" границ России в условиях недостаточно подготовленной правовой базой. Значительно число иммигрантов — нелегалов из стран дальнего зарубежья, стремящихся либо осесть в России по причине тяжелого социально-экономического положения в странах эмиграции, либо использовать

Россию как "трамплин", перевалочную базу для проникновения в более зажиточные страны Западной Европы.

Тяжелое экономическое положение России, констатируют авторы, снижение жизненного уровня, растущая безработица и снижение престижа целого ряда профессий и специальностей предопределили развитие внешней трудовой миграции, масштабы "утечки мозгов" и талантов (за 1990-1993 гг. — более 4,5 тыс. ученых молодого и среднего возраста, а потенциал "утечки" на временную работу может достигнуть 2-5 млн. человек в год) (с.33).

В последние годы новый характер приобрела внутренняя миграция. Отсутствие постоянных заработков и льгот в северных районах и приравненных к ним ранее осваиваемых территориях, прекращение финансирования ряда государственных программ, свертывание производственного и жилищного строительства, рост безработицы в указанных регионах привели к переориентации миграции в места первоначального проживания и более обжитые районы России (ежегодный отток из северных районов за 1989-1993 гг. достиг в среднем 134 тыс. человек, а к 2000 г. миграционные потери составят почти 600 тыс. человек (с.34-35). Одновременно изменился миграционный обмен между селом и городом. Ухудшение социально-экономической ситуации в городе из-за обострения проблем занятости, роста оплаты жилья и коммунальных услуг, падения жизненного уровня оказали сдерживающее воздействие на миграцию "село — город", а с 1992 г. миграционные потоки поменяли свою направленность и создали в сельских районах положительное миграционное сальдо.

Общими особенностями миграции населения в России являются: продолжение процесса возврата населения с северных районов к прежнему месту жительства; снижение миграции "село — город" и в отдельных регионах происходит ее переориентация; рост притока мигрантов из стран ближнего зарубежья, особенно в регионы европейской части РФ; сохранение значительной эмиграции россиян в развитые и более благополучные страны; начало процесса во многом неконтролируемой иммиграции из стран дальнего зарубежья (с.35).

В условиях международной открытости российской экономики, "прозрачности" границ, возможного резкого роста безработицы проблема внешней трудовой миграции приобрела особое значение. Наплыв иммигрантов из соседних стран может обострить проблему безработицы, однако смягчить положение на рынке труда может трудовая эмиграция россиян. Острой остается проблема

законодательного регулирования трудовой внешней и внутренней миграции, тем более в условиях усиления возвратной миграции из районов Севера в обжитые, но испытывающие безработицу районы центра европейской части РФ. При объективно положительном значении притока трудоспособного населения в испытывавшие ранее депопуляцию районы центра, этот процесс в настоящее время создает большую нагрузку на социальную сферу и рынок рабочей силы в условиях неразвитой инфраструктуры и довольно высокого уровня явной и скрытой безработицы. Село с трудом выдерживает нагрузку, обусловленную развитием возвратной миграции типа "город — село", тогда как растет необходимость правильного вовлечения прибывающих бывших горожан, особенно высококвалифицированной, интеллектуальной их части, в процесс возрождения российской деревни. Превращение России в импортера рабочей силы требует усиления контроля за ее использованием со стороны государства, и в целом более активного проведения миграционной политики, находящейся в основе государственного управления миграцией. Авторы отмечают основные черты российской миграционной политики на современном этапе.

Заключительный раздел первой главы посвящен анализу современной демографической ситуации в России и основным направлениям демографической политики государства. Снижение рождаемости в годы Великой Отечественной войны имело последствием появление в 60-е годы малочисленного потомства, вступившего в рабочий возраст в 80-е годы ("двойное эхо войны"). В 80-е годы вступило в пенсионный возраст сравнительно многочисленное население, родившееся в 20-е годы. Это имело следствием сокращение трудовых ресурсов, что ощущается в 90-е годы. Современная демографическая ситуация характеризуется сохранением тенденции сокращения численности населения России, его экономически активной части и удельного веса занятого населения, несмотря на развитие иммиграции из стран ближнего и дальнего зарубежья (с.40). За 1992-1994 гг. экономически активное население абсолютно сократилось на 2,5 млн. человек, а доля занятых мужчин - на 3,6 и женщин - на 3,3 процентных пункта, безработица выросла с 3,6 млн. до более 6 млн. человек, из них на 1,5 млн. — среди мужчин и на 1 млн. — среди женщин (с.40-41).

Сократилась доля занятых в промышленности, строительстве, науке и научном обслуживании и возросла в сельском хозяйстве, торговле, на транспорте и в связи, жилищно-коммунальном

хозяйстве, здравоохранении и образовании, кредитно-финансовой сфере и в органах управления. Общая тенденция — рост доли занятых в непроизводственной сфере (за исключением сельского хозяйства). Авторы отмечают прогрессивность развития ранее отстававшей непроизводственной сферы, однако негативным моментом является снижение занятости на производстве, не сопровождающееся ростом производительности труда, эффективности производства и обусловленным этим высвобождением рабочей силы. Авторы негативно оценивают тенденции в демографической ситуации в России: сокращение численности населения на базе падения рождаемости и роста смертности, постарение населения, продолжение урбанизации при подрыве ее производственной основы, низкую рождаемость в европейских регионах и деформированную в пользу старших возрастов половозрастную структуру населения Нечерноземной зоны. По мнению авторов, демографическая политика РФ в современных условиях должна быть направлена не только на стимулирование рождаемости, но и на упрочение семьи, повышение материального благосостояния, снижение заболеваемости и смертности.

Вторая глава посвящена анализу рынка труда и его характеристикам. Авторы раскрывают понятие рынка труда, его элементов и функции. Рынок труда — это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда; это экономическое пространство (сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы труда); это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками (с.47). Авторы опровергают положение К.Маркса, что на рынке труда рабочие продают лишь свою способность к труду, рабочую силу, которая имеет стоимость, определяемую стоимостью жизненных средств, необходимых для воспроизводства самого рабочего и его семьи (с.48). Они утверждают, что "современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд" (с.51); "работник и наниматель на рынке труда договариваются о предстоящем труде, о труде, который должен состояться уже в сфере производства, о плате за труд и о других условиях труда, с ним связанных"; "вряд ли нанимателя может интересовать лишь способность к труду без ее реализации, его интересует труд работников как один из факторов производства, поэтому он покупает труд и производит его оплату" (с.52).

Авторы далее рассматривают элементы рынка труда (стороны рыночных отношений или субъекты рынка, правовые акты, конъюнктуру рынка, службы занятости, инфраструктуру рынка — службы профориентации и др., систему социальных выплат и гарантий, альтернативные временные формы обеспечения занятости); функции рынка труда (организацию встречи продавцов и покупателей труда, обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон, установление равновесных ставок заработной платы, способствование решению вопросов занятости населения, осуществление социальной поддержки безработных); модели рынков труда (чисто конкурентного рынка, монополистического, двусторонней монополии, японскую, американскую, шведскую модель рынка труда); типы (внешний профессиональный и внутренний внутрифирменный), формы (гибкий и традиционный), разновидности (открытый и скрытый) и сегменты рынков труда.

Третья глава посвящена вопросам занятости населения и направлениям ее регулирования в России. Авторы рассматривают активную и пассивную политику занятости. Первая включает совокупность правовых, организационных и экономических мер государства с целью снижения уровня безработицы; пассивная — совокупность мероприятий на сглаживание негативных последствий безработицы (выплата пособия по безработице, социальных пособий, доплата на иждивенцев, помощь товарами первой необходимости, организация бесплатной раздачи пищи). В зависимости от степени развития рыночных отношений различают неразвитый (частичный), теневой (нерегулируемый), регулируемый и организованный рынок труда. Отмечается наличие гибких форм занятости, под которыми понимаются занятость с различными режимами неполного рабочего времени; занятость с использованием нестандартных организационных форм рабочего времени; занятость с нестандартными рабочими местами (надомный труд или выполнение производственного задания в домашних условиях); самозанятость граждан.

Новым явлением в сфере занятости в России в последние годы стала деятельность в неформальном секторе экономики. В целом по экономике в России в 1996-1997 гг. ожидалось сокращение занятости на 0,6 млн. человек (за счет сокращения занятости в промышленности на транспорте и в связи, при увеличении занятости на 100 тыс. человек в сельском хозяйстве, бытовом обслуживании, жилищно-коммунальном хозяйстве, образовании, культуре,

искусстве, науке и научном обслуживании, финансах, кредитовании и страховании) (с.73). На рынке труда сохранялось сложное положение, из-за ухудшения основных макроэкономических показателей, увеличения масштабов неполной занятости, в том числе на крупных и средних предприятиях, наличие многомесячных неоплачиваемых отпусков по инициативе администрации, продолжалось сокращение потребности предприятий в работниках с ликвидацией вакансий и рабочих мест (в 1996 г. было ликвидировано втрое больше мест, чем было вновь создано) (с.74-75).

Авторы далее анализируют государственную политику РФ в области содействия занятости, которую они считают направленной на развитие трудовых ресурсов, обеспечение равных возможностей гражданам независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и т.д. По их мнению, основными задачами этой политики на рынке труда в 1996-1997 гг. являются: формирование благоприятных условий для занятости населения и обеспечения организаций работниками через экономическую стабилизацию; повышение качества и конкурентоспособности работников; развитие систем обучения кадров, деятельности государственной службы занятости (с.77).

Особое внимание авторы уделяют анализу общефедеральной и региональных программ обеспечения занятости населения, которые формируются исходя из ситуации на рынке труда и прогноза его развития, с учетом территориальных особенностей, национальных и исторических традиций, планов экономического и социального развития в условиях рыночной экономики. Рассматривается Федеральная целевая программа содействия занятости населения РФ на 1996-1997 гг., ее цели, методы реализации, а также практические меры по ее реализации в 1997 г.

Отмечаются различие ситуаций на рынках труда в отдельных субъектах РФ и необходимость предотвращения нарастания социальной напряженности в регионах. К концу 1996 г. усилилась дифференциация территорий по состоянию региональных рынков труда: в 22 регионах отмечалось наиболее благоприятное положение на рынках труда, стабильное положение в 20 регионах, в 33 регионах уровень регистрируемой безработицы значительно превышал среднероссийский уровень, а в 13 регионах сложилась наиболее критическая ситуация, где уровень регистрируемой ситуации в 2 раза и более превысил среднероссийский уровень (от 7,3 до 22,8%) и где отмечалась наиболее напряженная ситуация на рынке труда. Высокий

уровень безработицы характерен для территорий с преобладанием предприятий ВПК и тех отраслей промышленности, которые испытали наибольший спад в новых рыночных условиях (текстильная, легкая, лесная, машиностроительная промышленность).

Региональные программы содействия занятости представляли механизм государственного воздействия на региональные рынки труда. Эти региональные программы условно делятся на республиканскую, краевую или областную, районную или городскую программы занятости. Дается структура типовой программы занятости населения.

В заключительной части третьей главы рассматриваются службы занятости населения, их структура и функции. На конец 1996 г. в РФ насчитывалось около 150 негосударственных структур занятости и подбора кадров, в основном в Москве и других крупных городах.

В четвертой главе авторы анализируют безработицу и ее социально-экономические последствия. Авторы приводят общепринятую классификацию безработицы (ее разделение на структурную, фрикционную и циклическую; на полную и сезонную, временную; на добровольную и вынужденную) и отмечают специфику ее учета в России. Скачок численности официально зарегистрированной безработицы пришелся на 1992 г., и к январю 1997 г. подобная безработица выросла еще в 4,4 раза — до 2,5 млн. человек. Выделяются следующие категории безработных: уволенные в связи с ликвидацией предприятий или сокращением штатов; уволенные по собственному желанию; уволенные за нарушения трудовой дисциплины; стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва; впервые ищущие работу. Характерно, что уволившиеся по собственному желанию составили половину всех зарегистрированных безработных (с.92).

Авторы далее анализируют факторы и условия появления безработицы и ее социально-экономические издержки. Они считают современную безработицу в РФ порождением переходного периода развития в процессе становления рыночной экономики, но, несмотря на специфику, несущую черты, характерные промышленно развитым странам. Безработица перестала рассматриваться как зло и эпизодическое явление: она стала устоявшейся социально-экономической категорией, принимая черты краткосрочной, долгосрочной и застойной. Последняя наносит обществу

значительный экономический, моральный и социальный ущерб и требует специальных мер по ее недопущению или сокращению.

Одно из главных негативных последствий безработицы — нерабочее состояние трудоспособных граждан и невыпущенная продукция, утрата потенциальной возможности производства товаров и услуг. В мире, по данным МОТ, не имеет работы или занята неполное рабочее время 1/3 рабочей силы, а только в ПРС не имеют работы почти 35 млн. человек (с.95).

Авторы рассматривают меры государственной социальной поддержки лиц, оставшихся без работы, и приводят перечень государственных гарантий в соответствии с действующим законодательством. Приводятся категории граждан, получающие дополнительные, сверх обычных, государственные гарантии (молодежь после окончания школы и учебных заведений, домохозяйки, лица предпенсионного возраста, лица после выхода из мест заключения, пенсионеры). Для них предусмотрены специальные целевые программы содействия занятости, создание дополнительных специализированных рабочих мест; предусмотрено также установление квот для приема на работу инвалидов, обеспечение профориентации и обучение по специальным программам. Приведена система оказания помощи безработным путем выдачи пособий дифференцированного размера в зависимости от продолжительности безработицы. Анализируется «Концепция профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения», разработанная Федеральной службой занятости. Отмечается, что государственная политика занятости проводится в основном за счет средств государственного фонда занятости населения РФ.

Заключительная пятая глава посвящена проблемам использования трудовых ресурсов и методам управления ими. Авторы рассматривают основные направления использования трудовых ресурсов. Выделяются три периода использования трудовых ресурсов России на протяжении XX в.: 1900-1917 гг.; 1918-1991 гг.; 1992 г. — по настоящее время. Характерной особенностью дореволюционного периода являлось слабое развитие капиталистических отношений с преобладанием аграрного сектора экономики и использование большей части трудовых ресурсов в сельском хозяйстве. Второй, советский период характеризуется значительным преобразованием аграрного сектора и кардинальным изменением уровня промышленного развития. Индустриализация, централизованное

государственное планирование, урбанизации, освоение малообжитых и неосвоенных регионов коренным образом изменили систему формирования, распределения и использования трудовых ресурсов. Третий период — период перехода к рыночной экономике — характеризуется затянувшимся поиском оптимального выхода страны на исконно русский вариант развития, в том числе в деле использования трудовых ресурсов. Пока что в стране экономические показатели свидетельствуют об их ярко выраженном отрицательном влиянии на формирование и использование трудовых ресурсов (сокращение занятости, снижение численности учащихся, рост масштабов трудоспособного незанятого населения и т.п.). Произошли отрицательные изменения в отраслевой структуре занятого населения и вообще в структуре использования трудовых ресурсов.

В РФ трудовые ресурсы используются в трех секторах: государственном, негосударственном (частном и смешанном) и неформальном. Доля занятых в государственном секторе упала с 82,6 до 41% при ее росте в негосударственном. Дана специфика половозрастной структуры занятости в государственном и негосударственном секторах экономики, специфика образовательного и профессионально-квалификационного уровней.

Трудности переходного периода оказывают определенное отрицательное воздействие на молодежь, меняя ее жизненные позиции и ориентации, что в перспективе может оказать сильное воздействие на будущий рынок труда и экономику страны в целом. Отмечаются целые регионы с обостренными проблемами трудоустройства, занятости и безработицы в России, которые могут сильно повлиять на социально-экономическую обстановку в регионах.

С точки зрения использования трудовых ресурсов авторы считают весьма привлекательным развитие малого бизнеса. В то же время, на рынок труда оказывает возрастающее влияние неформальный сектор экономики. С одной стороны, — это дополнительные рабочие места, с другой — зачастую незаконные формы и виды деятельности, имеющие серьезные негативные последствия для экономики. Авторы приводят перечень отрицательных показателей неформального сектора: нарушение трудовых прав работников, криминализация деятельности, сокрытие значительных средств от налогообложения, сверхнормативная нагрузка на социальную сферу разного рода подпольных предприятий, разворовывание ресурсов сырья и материалов,

воспитание молодежи в худших традициях “зоны”, отсутствие у занятых социальной защиты со стороны профсоюзов.

Авторы далее рассматривают механизм и методы управления трудовыми ресурсами. Объектом управления трудовыми ресурсами являются демографические и социально-экономические отношения по поводу производства, формирования, распределения и использования трудовых ресурсов. Субъектами управления трудовыми ресурсами являются управляющие элементы системы в лице органов государственной власти и органов управления трудовыми ресурсами на различных уровнях. Целью управления являются поиск рациональных путей их воспроизводства и использования, обеспечение реализации конституционных прав граждан в плане свободы распоряжаться своим трудовым потенциалом. Основные функциональные подсистемы включают планирование и прогнозирование, организацию деятельности, координацию управленческих воздействий, мотивацию, учет, контроль и анализ существующей системы и ее элементов.

В условиях освоения теории и практики рыночной экономики особую роль в распределении и перераспределении трудовых ресурсов приобретают социально-психологические и профессионально-квалификационные качества личности, а также общеобразовательное и профессиональное обучение населения.

В.Г.Былов

ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА И РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ //

Кураков Л.П. Проблемы реформирования российской экономики / Поволж. отд-е Рос. акад. образования. — Чебоксары: Волго-Вят. регион. центр “Ассоц. содействия вузам”, 1997. — С.237-360.

В условиях современной России, как считает автор, рынок труда имеет преимущественно неконкурентный характер. Основные причины этого: высокий уровень монополизации экономики; высокий удельный вес государственного сектора: значительная доля работников, оплата труда которых строится на основе тарифной сетки; патернализм населения по отношению к государству; инертность структуры трудовых ресурсов, которая сформировалась в годы плановой экономики (с.239).

Важнейшим показателем функционирования рынка труда является совокупный спрос на трудовые ресурсы. В условиях командно-административной экономики единственным работодателем было государство, которое и регулировало всю массу трудовых отношений. В смешанной экономике наряду с государством работодателями являются и другие субъекты экономических отношений (муниципальные, частные, акционерные, совместные и другие виды предприятий). В подобных условиях возникает более сложная система взаимоотношений между работодателем и работниками, в которой регулирующую функцию должно выполнять государство. На спрос оказывают влияние следующие факторы:

- фискальная и кредитно-денежная политика государства, направленная на обеспечение полной занятости в условиях отсутствия инфляции;

- деятельность профсоюзов, направленная, во-первых, на повышение производительности труда, а во-вторых, на ограничение предложения труда (замкнутый, или цеховой, тред-юнионизм; квалификационное лицензирование профессий; открытый, или отраслевой, тред-юнионизм). Поскольку возможности профсоюзов влиять на повышение спроса на труд ограничены, свои усилия они концентрируют в основном на противостоянии снижению этого спроса.

В условиях функционирования предприятия-монополиста и сильного производственного профсоюза имеет место двусторонне немонополистический рынок труда. На таких рынках зачастую отмечается ситуация, когда ставки заработной платы и уровень занятости находятся на равновесном конкурентном уровне (с.245).

С проблемами функционирования рынка труда тесно связан вопрос установления минимальной заработной платы. Существуют как положительные, так и негативные стороны установления минимума зарплаты. Так, установлено, что его повышение на 10% приводит к снижению на 1-3% — занятости подростков, на 1% — занятости молодежи в возрасте от 20 до 24 лет. С другой стороны, работники, в подобных условиях остающиеся занятыми, получают более высокий доход. В целом заметное увеличение минимума заработной платы приводит к увеличению доходов некоторых наименее бедных граждан, но в то же время вызывает уменьшение доходов тех, кто не может получить работу при существенно высокой ставке зарплаты (с.250).

Отечественная теория занятости оперирует двумя основными категориями занятости — полной и эффективной, а также рациональной, оптимальной и др. Кураков присоединяется к точке зрения тех авторов, которые определяют полную занятость как соответствие между количеством желающих работать в общественном производстве и наличием рабочих мест, удовлетворяющих эту потребность не только в обществе в целом, но и в масштабе отдельных районов страны и отраслей хозяйства.

Эффективная занятость предусматривает “разумное, с позиций общества и отдельных работников, соединение рабочей силы и средств производства... включение в организацию труда возрастных, половых, квалификационных, пространственных и других аспектов занятости населения. Эффективность занятости определяется достижением высоких экономических результатов при наименьших затратах живого и овеществленного труда” (с. 321).

В условиях рынка отношения занятости определяются принципиально новой категорией — «рыночная занятость». Под последней понимается занятость, достигаемая в условиях функционирования развитого рынка труда, т.е. она предполагает определенную степень саморегуляции потребности в рабочей силе и ее предложения.

В рыночной экономике, характеризующейся разнообразием форм собственности, полная занятость, утверждает автор, невозможна и не должна быть целью государственной политики. Следует стремиться к достижению оптимальной занятости, которая предполагает наличие, с одной стороны, естественного уровня безработицы, а с другой — минимального уровня инфляции (с.324).

Характеристики занятости автор классифицирует следующим образом: структурные характеристики (в зависимости от вида деятельности трудоспособного населения); занятость по признаку использования рабочего времени (с режимом полного или неполного рабочего времени, сезонный труд и др.); занятость по отраслевым, профессиональным, квалификационным, возрастным и другим признакам. Основной является дифференциация занятости по сферам приложения труда. Соотношение занятости в общественном производстве с другими видами полезной деятельности позволяет определить рациональную занятость, экономический потенциал общества и дифференцированно подходить к разработке социальных программ.

Различие между понятиями «рынок труда» и «занятость» состоит в том, что первое охватывает не только занятых во всех сферах народного хозяйства, но и не вовлеченных в общественное производство в данный момент трудоспособных людей. Еще один аспект категории занятости — различие между реально занятыми на данный момент и безработными, причем реально занятыми могут быть лица, не относящиеся к трудовым ресурсам (дети и пенсионеры). Одновременно необходимо учитывать и естественный уровень безработицы, что дополняет понятие «потенциально возможная занятость».

Понятие занятости подразумевает внедрение гибких ее форм (сокращенный рабочий день, административные отпуска и т.п.). Однако ситуации в России и зарубежных странах в этой сфере существенно различаются. Если в последних использование гибких

форм занятости способствует привлечению дополнительной рабочей силы, то в России подобная политика направлена на сохранение рабочих мест (с.327).

В общей системе государственного регулирования рынка труда и занятости можно выделить два основных направления: прямое и косвенное. Прямое воздействие государства заключается в стимулировании предпринимателей создавать новые рабочие места, в организации общественных работ, развитии системы производственного обучения, регламентации продолжительности рабочего дня, недели, в международной миграции трудовых ресурсов. При этом различают экстенсивные методы государственного регулирования (воздействие на занятость в госсекторе и влияние на занятость на негосударственных предприятиях путем предоставления госзаказа) и интенсивные методы (рост влияния государства непосредственно на рынок труда — условия найма, воспроизводство трудовых ресурсов и их мобильность).

Косвенное воздействие — это изменение условий хозяйствования в сторону стимулирования или торможения экономических процессов, налоговая, кредитно-денежная политика, госзакупки, политика в области амортизации основных фондов, стимулирование научных исследований, бюджетное субсидирование ряда отраслей. Если прямое воздействие оказывает влияние в основном на предложение труда, то косвенное — на спрос (с.339).

С целью регулирования занятости государство может применять целый комплекс методов — экономические, административные, законодательные, организационные и др. К административным методам относятся: снижение пенсионного возраста, установление определенной продолжительности рабочей недели, оплачиваемого отпуска, либерализация или ограничение иммиграции и эмиграции рабочей силы, регулирование вопросов трудоустройства отдельных категорий населения. Сутью организационных методов является снижение или устранение различного рода институциональных барьеров, которые препятствуют территориальной, отраслевой, профессиональной и квалификационной мобильности трудовых ресурсов. Целенаправленное организационное воздействие на рынок труда требует гораздо меньше бюджетных средств, чем непосредственное поддержание спроса на труд или подготовка трудовых ресурсов.

Одним из важных направлений организационной деятельности государства является создание служб трудоустройства.

Анализируя проблемы государственного регулирования занятости в России, Л. Кураков уделяет внимание теориям занятости в западной экономической науке и их возможному применению к российским реалиям.

До недавнего времени российская экономическая мысль находилась в стороне от новейших тенденций в развитии экономических теорий, чему способствовала противоречивость экономической ситуации в стране. Недостаточный спрос сочетается с недостаточным предложением товаров и производственных ресурсов; при острой необходимости развития производства отсутствуют стимулы к капиталовложениям.

Начиная с 1992 г. в России применяется вариант государственного регулирования рынка труда, во многом имеющий сходные черты с неоконсервативным вариантом, получившим широкое распространение в западных странах. Характерная черта данного направления — акцент на косвенные методы государственного регулирования. По мнению сторонников этого направления (Е. Гайдар, А. Шохин), сокращение безработицы и увеличение занятости могут быть достигнуты не в результате активной деятельности государства, а путем создания благоприятных условий для развития негосударственного сектора экономики.

По мнению автора, основополагающим принципом государственной политики занятости должно стать оптимальное соотношение активных и пассивных мер регулирования. В случае, если безработица превышает естественную норму, вмешательство государства в экономику вполне оправдано. Из множества направлений экономической теории кейнсианство и неокейнсианство, по мнению автора, в наибольшей степени соответствуют депрессивной экономике, подобной той, которая наблюдается в России. Существенным препятствием является неприятие как экономистами, так и политиками самой идеи государственного вмешательства в экономику, что вызвано предыдущим ходом исторического развития страны. И все же, отмечает автор, в России, где рыночные отношения приняли преимущественно государственно-монополистические формы, можно говорить об объективном процессе возврата государственного

регулирования на принципы кейнсианства и неокейнсианства. Российское правительство вынуждено все чаще применять такие меры, как договор о социальном партнерстве, регулировать ценообразование в сырьевых отраслях, а также развитие финансово-промышленных групп и т.д.

В настоящее время государственная политика занятости в России разрабатывается по двум направлениям: 1) содействие в трудоустройстве и оказание помощи в профподготовке и переподготовке; стимулирование развития гибкого рынка труда; 2) воздействие на уровень занятости. Существуют два типа такого воздействия: активное (меры, стимулирующие создание новых рабочих мест и предложение труда, а также меры по сохранению и повышению уровня занятости на предприятиях) и пассивное (различные выплаты пособий безработным).

Автор выделяет следующие основные задачи, стоящие перед российским государством на рынке труда: 1) достижение такого соотношения между спросом и предложением труда, а также его активной и резервной частями, при котором, с одной стороны, обеспечивается необходимый уровень жизни основной массы населения, а с другой — сохраняются эффективные стимулы к труду; 2) формирование оптимальной профессионально-отраслевой, квалификационно-образовательной и географической мобильности трудовых ресурсов, что создает предпосылки для повышения эффективности всей рыночной экономики; 3) интегрирование России в международную систему разделения труда (с. 334).

Как считает автор, процесс регулирования рынка труда государством предполагает осознанные и планомерные действия, минимизирующие отрицательные моменты рыночного механизма. Государство должно осуществлять систему мер целенаправленного воздействия на количественные и качественные аспекты развития и потребления работников. В условиях экономического спада в России обнаружили новые, требующие вмешательства государства противоречия, такие, как противоречия между достигнутым уровнем образования и квалификации основной массы работников и невозможностью их применения на рынке труда; изменение статуса от "полностью и всегда занятого" до "возможно безработного"; возросла конкуренция между отдельными группами трудоспособного населения по полу и возрасту; возникли и другие противоречия.

В качестве примера эффективной политики занятости Кураков приводит шведскую модель, сущностью которой является сочетание экономических мер по поддержанию общего спроса на уровне, более низком, чем тот, который гарантирует работу всем и везде, и активной политики на рынке труда и в области инвестиций, направленной в первую очередь на поддержку слабых групп, отраслей и регионов. Швеции удалось решить дилемму “безработица – инфляция” путем всеобщих налоговых и денежных ограничений, которые поддерживают цены на низком уровне относительно зарплаты, и с помощью активной социальной политики. Политика занятости в Швеции, направленная на достижение соответствия спроса и предложения труда, является органичной частью экономической политики государства. При этом правительство страны придерживается принципа, что лишь небольшая часть (10%) расходов на проведение политики занятости должна использоваться на пособия по безработице (с.347-348).

По мнению автора, экономика социального партнерства в большей степени соответствует российским условиям, чем англосаксонская модель с ограниченными функциями государства. В настоящее время процесс формирования экономики социального партнерства в России сдерживается нестабильной политической ситуацией, снижением авторитета государства, непродуманной приватизацией, тем, что этот процесс односторонне формируется сверху – путем принятия законодательных актов и создания структур верхнего уровня, неразвитостью института предпринимательства.

Эта модель предполагает развитие следующих направлений в сфере трудовых отношений: заключение коллективных договоров (на уровне предприятия) и соглашений (как правило, на уровне выше предприятия); участие в управлении производством; финансовое участие (участие в собственности и доходах); формирование примирительных и арбитражных органов на трехсторонней основе (работодатели, работники, представители государства); участие представителей трудящихся, работодателей и государства в управлении фондами социального обеспечения и страхования (с.353).

Как отмечает Кураков, страны Западной Европы после второй мировой войны достигли высоких экономических и социальных показателей за счет трех основных факторов: рыночной конкуренции, социального партнерства и государственного регулирования. Опыт

этих стран позволяет сделать несколько полезных для нашей страны выводов. Во-первых, несмотря на неравномерное развитие, социальное партнерство осуществляется на всех уровнях (предприятие – регион – отрасль – страна), причем следует избегать его стихийности. Во-вторых, механизм социального партнерства обеспечивает согласие между работниками и работодателями в конкретных ситуациях и сферах хозяйства. В-третьих, основой социального партнерства является согласие относительно достижения определенного жизненного уровня независимо от возраста, пола, социального статуса и занятий.

Е.Е.Луцкая

ПРОФЕССИИ, ПОЛЬЗУЮЩИЕСЯ НАИБОЛЬШИМ СПРОСОМ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА, И ПЕРСПЕКТИВЫ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА (Обзор)

По данным Госкомстата, экономически активное население России насчитывает 72,5 млн. человек, или 49% населения страны (учитываются работающие граждане и безработные, активно ищущие работу). Из них заняты общественно полезным трудом 65,6 млн. человек, или 90,5% экономически активного населения. Общая численность безработных в России к марту 1997 г. составила 6 млн. 941 тыс. человек, или около 10% численности экономически активного населения. По наблюдениям экспертов, лишь 5% работающих специалистов стремятся сменить место работы из-за низкой зарплаты; 38% работников уходят из-за неясности перспективы и потери интереса к своему делу (16, с. 41).

На рынке труда происходят перемены. Спрос на специалистов различных профессий меняется в соответствии с изменениями в экономике. Работодатели нанимают, обучают и переманивают друг у друга преимущественно профессионалов сферы обращения – специалистов в сфере услуг, торговли, финансов и управленцев, имеющих хорошее образование и прошедших стажировку на Западе. Такой резкий поворот к сфере обращения легко объяснить: в советской экономике 70-80% трудоспособного населения было занято в промышленности, а на сектор услуг приходились лишь считанные проценты.

Сегодня российская экономика вышла из порочного круга типа “производства станков для станкостроительной промышленности”. По данным экспертов, изучающих условия труда

на крупных частных российских и международных предприятиях, спрос на специалистов сферы обращения уверенно растет и пик этого роста еще впереди. По данным агентства по найму (рекрутингового) “BLM-consort”, в среднем около 50% заявок приходится на специалистов по продажам любого уровня, от торгового агента до национального коммерческого представителя, причем требуются не продавцы жевательной резинки или прохладительных напитков, а люди, способные торговать интеллектуальной продукцией, например, программным обеспечением или комплектами оборудования для различных предприятий.

Специалистов по продажам по спросу на них обходят такие популярные профессии, как бухгалтер и аудитор. По данным рекрутингового агентства “КОНТАКТ и партнеры”, в первом полугодии 1996 г. 17% общего числа заявок на персонал приходилось на специалистов по продажам, 16% – на специалистов по финансам. В тот же период 1997 г. спрос на специалистов первой группы возрос до 27%, а на специалистов второй группы – до 21%. (16, с. 40).

По данным различных рекрутинговых агентств, среди профессионалов, ищущих сегодня работу, 30-40% составляют специалисты банковской сферы различных рангов, оставшиеся не у дел после развала своих банков или, в условиях обострившейся конкуренции на рынке труда и возросших требований к профессиональной подготовке, проигравшие в сравнении с лучше подготовленными коллегами (16, с. 41). Из списка престижных выпала и профессия брокера. Сокращение бирж вынудило брокеров срочно переквалифицироваться в фондовых или финансовых аналитиков. Рынок насыщен преподавателями вузов, тогда как школьных учителей не хватает.

Падает и будет продолжать падать спрос на секретарей-переводчиков и на переводчиков вообще: во втором квартале 1996 г. в них нуждались 20% клиентов, а в тот же период 1997 г. – только 16%. Это происходит оттого, что все большее число специалистов изучают иностранные языки сами (16, с. 40). При приеме на работу знание специалистом иностранного языка является необходимым условием, наряду с умением пользоваться персональным компьютером. Уровень месячной зарплаты специалистов любого уровня все больше зависит от знания иностранного языка. В некоторых областях, например, в сфере торговли, менеджеры по сбыту без знания языка получают

почти в два раза меньше своих коллег, владеющих иностранным языком (12, с. 20).

Т.Лапина полагает, что развитие региональной экономики должно повысить спрос на ныне слабо востребованных геологов и географов. Рекрутинговые агентства уже отмечают возросший спрос на технических специалистов нефтегазовой, пищевой и химической промышленности. Недаром в текущем году увеличились конкурсы в технические вузы. Например, в МГТУ им.Баумана конкурс в 1997 г. составил два человека на место, тогда как в 1996 г. — только полтора (16, с. 41).

Многие издания публикуют рейтинги самых популярных и престижных профессий. Эти рейтинги обычно подготавливаются при участии рекрутинговых фирм. При их составлении учитываются многие показатели, чаще всего престижность и заработная плата. Как правило, специалистов, производящих опрос, интересуют руководители среднего административного звена коммерческих структур; в рейтингах не рассматриваются должности высших руководителей.

Журнал "Деньги" постоянно печатает рейтинг наиболее популярных профессий. В начале 90-х годов самой престижной и высокооплачиваемой работой была работа банковского служащего. Среди банковских работников сложился свой рейтинг популярности, напрямую зависящей от должности и зарплаты. В нем первые места делили начальники отделов: кредитного (зарплата 2350 долл. в месяц) и валютного (2130 долл.). Немного отставали начальники финансово-экономического управления и отдела международных расчетов (1900 долл.). На третьем месте среди банковских служащих уверенно чувствовали себя эксперты. Так, старший эксперт по налогообложению мог рассчитывать на зарплату в 1430 долл., а эксперт в банковском аудите — в 1170 долл. (9, с. 10). Немного отставали от экспертов банковские бухгалтеры: их оклад не превышал 640 долл. Места в этом рейтинге распределились не сразу. В конце 1995 г. в банках уже не интересовались специалистами, в которых нуждались на начальном этапе формирования банковской системы.

С созданием и формированием фондового рынка изменилась и кадровая банковская политика. В 1995 г. в средних и крупных банках наибольшим спросом пользовались специалисты по работе с ценными бумагами, акциями, сотрудники инвестиционного отдела и

эксперты по работе с паевыми фондами. Высок был спрос на квалифицированных юристов, знакомых с зарубежным правом. Зарплата таких специалистов составляла от 1 тыс. до 2 тыс. долл. Банкам требовались специалисты по связям с общественностью. В тот период они могли рассчитывать на зарплату от 1500 долл. (9, с. 11).

На втором месте "горячей десятки" начала 90-х годов находились юристы. Грамотных специалистов, особенно разбирающихся в международном праве, охотно приглашали на работу в банки, крупные инвестиционные и страховые компании или фирмы, работающие с иностранными партнерами. В Москве и в провинции юрист мог рассчитывать на 800-1000 долл. в месяц. На третьем месте были аудиторы с зарплатой 600-800 долл. в месяц. При этом рос спрос и на помощников аудиторов. Четвертое и пятое места оставались за бухгалтерами банков (400-600 долл. в месяц) и других коммерческих структур (350-400 долл.). Однако к концу 1995 г. наметилась тенденция сокращения бухгалтерских курсов. Большинство центров обучения перестали готовить бухгалтеров за неделю или несколько месяцев. Такие выпускники, как правило, с трудом находят себе работу. Банкам и другим коммерческим структурам требуются значительно более квалифицированные кадры с опытом работы (9, с. 13).

На шестом месте неожиданно для всех оказались менеджеры по персоналу с окладом 600-800 долл. в месяц. Такая популярность объясняется необходимостью грамотного подбора высококвалифицированных сотрудников. Спрос на опытных менеджеров по персоналу рос с космической скоростью. В некоторых представительствах иностранных компаний им готовы были платить более 1 тыс. долл. в месяц. Правда, они должны не только заполнять личные дела сотрудников, но и заботиться о моральном климате в компании.

За кадровиками уверенно следовали специалисты по таможенному обслуживанию. Спрос на таких специалистов и их доходы росли.

Менеджеры по торговле в 1995 г. занимали лишь восьмое место. Наиболее популярными в то время были специалисты среднего уровня в лесопромышленном комплексе, торговле (особенно продовольствием и алкоголем), автосервисе и рекламе.

Предпоследнее, девятое место по престижности занимали секретари-референты. В коммерческих структурах их зарплата составляла от 250 до 300 долл., но в отдельных местах могли предложить раза в два больше. Иностранцы фирмы готовы были порой платить квалифицированному секретарю до 2 тыс. долл. в месяц, правда, обязанности могли быть расширены до бесконечности. На последнем месте находились агенты турбизнеса и квартирные маклеры (9, с. 15).

В течение 1996 г., по данным журнала "Деньги", наиболее быстро росла зарплата менеджеров по продажам. В январе 1996 г. в рейтинге престижных и высокооплачиваемых профессий журнала "Деньги" специалисты по продажам занимали восьмое место с зарплатой 400 долл. в месяц, но уже в августе их заработная плата составляла от 700 до 1 тыс. долл. в месяц. При этом доходы менеджеров по продажам не являются фиксированными. В отличие от других специалистов (например, бухгалтеров, менеджеров по персоналу, секретарей-референтов), они получают регулярные доплаты в виде процентов от объема продаж. Иногда эти проценты могут намного превышать основной оклад (12, с. 20).

По данным журнала "Профиль", безусловным лидером профессионального рейтинга 1997 г. являлся аудитор. При составлении рейтинга эксперты журнала учитывали безопасность, доступность, перспективы профессии на пять лет и, разумеется, заработную плату. Рейтинг двадцати самых перспективных профессий, предложенный журналом, отражает тенденции столичного рынка труда. В Москве в 1997 г. высококласный аудитор, по данным журнала "Профиль", зарабатывал не меньше, чем лидеры профессионального рейтинга 1996 г. — финансовые аналитики, главные бухгалтеры и просто бухгалтеры. Одна из причин этого явления в том, что отечественное законодательство стремится к мировым стандартам, и, соответственно, все больше внимания, как и в других странах, начинает уделяться аудиту (13, с. 3). Слово "аудит", как проверка годовой финансовой отчетности организаций, вошло в обиход руководителей российских предприятий десять лет назад. С тех пор профессия аудитора стала неотъемлемой частью российской экономики (14, с. 58).

Современный аудитор — одна из самых высокооплачиваемых, массовых, безопасных и доступных финансовых специальностей.

Спрос на нее очень высок и в ближайшие несколько лет, по прогнозам рекрутинговых агентств, спрос на аудиторов будет только расти. Аудитор помогает своим клиентам наиболее эффективно рассчитаться по налогам. Дополнительный аудит необходим крупным организациям с большой системой финансового учета, когда бухгалтерия не справляется с объемом работы. Если из фирмы уходит главный бухгалтер или там готовится смена руководства, владелец фирмы приглашает специалистов для проведения аудиторской проверки состояния дел на фирме. От заключения аудитора может зависеть судьба крупной компании, желающей получить кредит или международный рейтинг.

Крупные западные фирмы, работающие на российском рынке, слывут неподкупными. Они очень тщательно подбирают персонал, многие из них к проверке кандидатов привлекают правоохранительные органы. На российском рынке работают несколько крупнейших международных аудиторских фирм (их называют "большая шестерка" — "Artur Andersen", "Deloitte & Touch", "Ernst & Young", "Coopers & Lybrand", "Price Waterhouse", "Tohmatsu international" и множество отечественных. Западные фирмы привлекательны для молодого специалиста высокими зарплатами, но карьеру там сделать очень сложно. Большинство руководящих постов занимают иностранные специалисты.

Многие российские аудиторы считают, что их западные коллеги ничего не смыслят в российском бухгалтерском учете. Рассказывая об особенностях работы российских и зарубежных аудиторских фирм, директор аудиторской фирмы "Аваль" С. Дедученко отмечает, что за рубежом аудит — приманка, самая дешевая услуга из всех, что есть в распоряжении консалтинговой компании. Клиенту указывают на все имеющиеся у него проблемы, предлагая ему очень дорогие консультации. Однако за рубежом аудит является гарантией того, что предприятие не обанкротится как минимум еще год; аудитор даже указывает, какую прибыль акционеры смогут получить через определенный период. Если же в течение года после проверки компания обанкротится, акционеры могут подать на аудитора в суд (3, с. 10).

В России все постоянно меняется. Российский аудитор — это прежде всего советчик, консультант, помощник дирекции предприятия, помогающий исправить все допущенные ошибки,

избежав при этом штрафных санкций. Наши аудиторы, считает С.Дедученко, по сравнению с западными имеют более широкую специализацию и кругозор (3, с. 10).

Представители западных аудиторских фирм обвиняют российских специалистов в том, что те работают только для налоговой инспекции и не способны дать предприятию долгосрочный прогноз. "Большая шестерка" работает с крупными предприятиями, перед которыми стоит задача выхода на международный рынок капитала. Крупные западные аудиторские фирмы обращают внимание на вопросы собственности, на то, верно ли баланс предприятия отражает структуру его капитала, и средства, которыми оно располагает.

Мелкие налоговые советы, считает В.Соколов, директор аудиторской фирмы "Deloitte & Touche", для крупных предприятий не важны. Аудиторские фирмы такого класса всеми платежами и расчетами по командировкам не занимаются. По его мнению, западную "шестерку" от российских фирм отличает реальная независимость: отечественная аудиторская фирма часто бывает образована как часть холдинга, использующего ее для внутреннего аудита. Вполне независимая, но небольшая аудиторская фирма из-за боязни потерять клиента может закрыть глаза на имеющиеся в балансе потенциальные риски (3, с. 11).

По мнению руководителей российских предприятий, западный аудитор не всегда учитывает в своих практических действиях и методологии специфику местного законодательства, а также то, что наша система плохо сопоставима с международной. Кроме того, проводя проверку по нашим стандартам, западный аудитор обычно освобождается от ответственности перед международными организациями.

Есть и еще одно обстоятельство: западные фирмы порой превращают обслуживаемое предприятие в полигон для обучения своих сотрудников. Такие фирмы каждый год приводят к клиенту новую команду, что клиенту крайне неудобно.

В последний год из местных представительств фирм "большой шестерки" в отечественные аудиторские компании начался отток наиболее квалифицированных специалистов российского происхождения. Точно так же и клиенты стали в последние месяцы предпочитать наших финансовых контролеров зарубежным (14, с.58).

Уровень оплаты работы аудитора зависит от объема заказов фирмы и его способностей. Обычно средняя фирма имеет от трех до пяти заказов в месяц. Годовая проверка, как правило, стоит не меньше 20 тыс. долл. От 20 до 30% суммы договора идут на оплату труда. Сотрудник солидной фирмы, аудитор экстракласса, по 16 часов в сутки сидящий над срочной и сложной работой, может получать до 5 тыс. долл. в месяц. На большее просто не хватит здоровья (3, с. 12).

В московских аудиторских фирмах есть два крайних подхода к проблеме оплаты труда сотрудников: кто-то держит их на твердом окладе, кто-то на проценте. Оптимальным считается вариант, когда устанавливается оклад 300-500 долл., дающий сотруднику ощущение стабильности, а остальная часть заработка выплачивается в виде процента от суммы выполненного заказа.

Среднестатистический аудитор имеет финансовое образование (самоучки рынку больше не нужны), опыт практической работы в бухгалтерии и солидную аудиторскую практику. Ему чаще всего за 30. Юные выпускники вузов во всем мире поначалу могут получить работу стажера, а года через три претендовать на должность помощника аудитора. В аудите главное — опыт. Спрос на профессию велик: особенно тянутся к аудиту финансисты. Эта профессия считается легкодоступной, не требующей особой одаренности. Аудитор — профессия не криминальная. В милицейских сводках еще ни разу не упоминалось, чтобы аудитор был убит или чтобы угрожали аудиторской компании. Ее может нанять полукриминальная структура и поручить "чистить" бухгалтерский учет перед приходом налоговой полиции, но это уже вопрос разборчивости главы аудиторской фирмы.

Аудитор — человек, который очень много знает о движении финансовых средств и реальном бюджете тех компаний, где он работал. Залог его спокойной жизни в неразглашении известной ему информации. Каждый аудитор, кроме того, прекрасно осведомлен о положении дел фирмы на каком-то одном участке и не знает полной картины дел на проверяемом предприятии (3, с. 12).

Особенностью работы аудитора является ее сезонность. Во всем мире ее пик начинается в октябре-ноябре, а наибольшая загрузка приходится на январь-апрель. В эти периоды аудиторам приходится работать по 60 часов в неделю, практически не видя ни дома, ни семьи. Не украшает жизнь аудитора ощущение постоянной гонки.

Останавливаться нельзя — можно потерять клиента. Новые клиенты редки: все солидные аудиторские компании имеют постоянную клиентуру. Аудиторских фирм, работающих в спокойном режиме, почти нет. Аудитора вызывают, когда налоговая инспекция на пороге. Обычно по договору аудиторская компания, проведя проверку, встречает налоговую инспекцию, отстаивая интересы клиента (3, с. 12).

Научиться аудиту хотят очень многие. Известные московские вузы — МГИМО МИД РФ, Российская экономическая академия имени Г.В.Плеханова, Государственная академия управления имени Орджоникидзе, Московский государственный институт коммерции — включили в свои учебные программы дисциплину «бухгалтерский учет и аудит». Профессией аудитора можно также овладеть во многих региональных вузах. Выпускники этих вузов теоретически могут работать в любом направлении аудиторской деятельности.

Выпускники МГУ им.М.В.Ломоносова ценятся как экономисты-теоретики, тогда как профессия аудитора требует прикладных, практических знаний. Стать аудитором можно после окончания специальных курсов по аудиту при учебно-методическом центре МГУ, но только имея высшее (или специальное) экономическое или юридическое образование и стаж работы не менее трех лет. Подобные курсы есть также при Министерстве финансов РФ, Академии народного хозяйства, Заочном финансово-экономическом институте. Обучение на таких курсах везде платное. По окончании курсов слушатели сдают экзамены Центральной аттестационно-лицензионной комиссии Минфина РФ и получают его аттестат на право ведения аудиторской деятельности (3, с. 13).

Для финансовых аналитиков, имевших зарплату 17,1-25,0 тыс. руб. в месяц (здесь и далее — деноминированных рублей), пользовавшихся повышенным спросом в период расцвета бирж и финансовых "пирамид", лучшие времена прошли. Prestижная и безопасная профессия интеллектуалов, умеющих проводить многопрофильные маркетинговые исследования, делать аналитические обзоры рынка и заниматься его планированием, больше не является самой высокооплачиваемой. Высокоталантливые аудиторы, как уже отмечалось, сегодня зарабатывают не меньше аналитиков, а спрос на них больше и продолжает увеличиваться.

В соответствии с рейтингом престижных профессий журнала «Профиль», за аудитором и финансовым аналитиком следует главный бухгалтер с зарплатой 3,4-18,0 тыс.руб. Требования, предъявляемые при приеме на работу: высшее финансово-экономическое образование, умение работать на компьютере, опыт организации и ведения бухучета, операций с ценными бумагами, валютных и кассовых операций, знание системы налогообложения. Бухгалтеры отстали от аудиторов из-за того, что не только зарплата, но и безопасность профессии последних выше. Бухгалтеры — потенциальные жертвы мафии и закона. За подпись на документе можно получить пулю или угодить в тюрьму.

За этой «великолепной тройкой» следуют финансовый менеджер (помощник финансового аналитика с окладом 17,1-22,0 тыс.руб.), специалист по работе с ценными бумагами (5,8-18,0 тыс.руб.), антикризисный управляющий (в России это специалист широкого профиля — за 11,5-26,0 тыс.руб. в месяц он занимается не только прогнозами финансовых кризисов и поиском путей их преодоления, но и распространением компрометирующих сведений о конкурентах), финансовый контролер с окладом 13-20 тыс. руб. в месяц (бухгалтер экстракласса со знанием международной отчетности, нечто среднее между финансовым аналитиком, аудитором и главным бухгалтером банка) и финансовый директор (стратегия финансового развития предприятий, инвестиции, кредиты, оклад около 15 тыс.руб. в месяц).

Сегодня в банках растет интерес к специалистам по кредитованию. Выдача кредитов — основная статья доходов коммерческого банка. Сотрудники банка, выдававшие кредиты в начале 90-х годов, не похожи на сегодняшних узкопрофилированных специалистов. В каждом банке сотрудники этой специальности имеют различный статус. Например, в СБС-Агро должность называется «кредитный эксперт», а в МЕНАТЕПе и «Российском кредите» — «кредитный инспектор», но независимо от названия должности в любом банке требования к специалистам одинаково высоки. Кредитный эксперт или инспектор должен быть прежде всего безупречно честным. Непорядочный человек может нанести банку миллиардный ущерб. Необходимым качеством кредитного эксперта должны быть быстрый аналитический ум и скорость в работе. Кроме того, такой специалист должен быть коммуникабельным, хорошо

понимать психологию людей, уметь сглаживать конфликтные ситуации.

Кредитный эксперт должен иметь экономическое образование, а лучше одновременно и финансовое. Он должен уметь анализировать финансовое положение потенциальных клиентов, вести сразу несколько финансовых договоров. Специалисту в такой сфере нужно также знание юриспруденции и делопроизводства.

Кредитный эксперт начинает самостоятельную деятельность как минимум через шесть месяцев после принятия на работу, а некоторые банки предпочитают готовить специалистов за границей, поэтому от каждого соискателя на должность требуется еще и знание иностранного языка (5, с. 32).

Обычно кредитное управление состоит из фронт-офиса — подразделения, ведущего работу непосредственно с клиентами, и бэк-офиса — подразделения, занимающегося документами. Кредитный эксперт фронт-офиса специализируется в определенной области: торговые операции, инвестиции под залог недвижимости, автотранспорта и т.д. Знакомство с документацией, бухгалтерскими балансами, личностная оценка клиента — это только начало работы. Для оценки ликвидности залога подключаются юристы. В качестве обеспечения могут быть любые активы: ценные бумаги, недвижимость, оборудование, даже личное имущество сотрудников, в зависимости от вида кредита. После того как клиент по инструкции банка собрал и подготовил все необходимые документы, кредитный эксперт принимает решение, ставить ли вопрос о выдаче кредита на кредитный комитет.

После утверждения кредитного договора документы передаются в бэк-офис, и кредитный эксперт начинает ежемесячный мониторинг своего клиента: следит за ситуацией в бизнесе, проверяет своевременность выплаты процентов, контролирует залог. При просрочке выплат эксперт ставит вопрос о применении к клиенту штрафных санкций. Если возникают проблемы с возвратом кредита, банк обращается в арбитражный суд. От профессионального уровня кредитного эксперта зависит, возникнут или нет у банка проблемы с возвратением выданных кредитов.

Человек, пришедший в банк на должность кредитного эксперта, должен быть достаточно амбициозным, так как на первых порах его зарплата в среднем будет составлять 400 долл. в месяц. Если

специалист сумеет привлечь в банк новых клиентов и избежит проблем с возвратением кредитов, его зарплаты увеличится и сможет легко перевалить за 1 тыс. долл. в месяц.

По мнению кадровых служб банков и рекрутинговых агентств, недостатка предложений этой профессии на рынке труда нет, но обычно требования работодателей превышают возможности соискателей. Поэтому существует дефицит специалистов, обладающих необходимыми знаниями и личными качествами. Финансовый сектор очень консервативен и со стороны туда попасть сложно: ценных специалистов ищут не на рынке труда, а стараются переманить или перекупить (5, с. 33).

В целом самая популярная профессия начала 90-х годов — профессия банковского служащего — постепенно стала утрачивать популярность. Кадровый "голод" на операционистов, кассиров и бухгалтеров уже утолен. Их зарплата тоже достигла своего предела (от 300 до 700 долл.).

После банковского кризиса осени 1995 г. предложения банковского персонала различных уровней стали значительно превышать спрос. Руководители многих банков перевели своих родственников на рядовую работу (например, из начальников отделов в операционисты или в рядовые сотрудники отделов рекламы). Хотя в банках не хватает специалистов в некоторых областях, отделы персонала отбирают только самых необходимых. Политика банков в области персонала сейчас ужесточается: на первое место выходит принцип жесткого профессионального отбора. Кадровая политика банков в настоящее время ориентирована не столько на поддержку молодых и энергичных, сколько на подбор опытных практиков (9, с. 11). Устроиться на работу в банк стало очень сложно. Личные связи в настоящее время ценятся все меньше. Во всех банках четко обозначились три основные условия приема на работу: опыт работы по специальности (не менее двух лет), знание иностранного языка и компьютера, возраст (не старше 40 лет) (9, с. 11).

Следом за сотрудниками банков в рейтинге престижных профессий идут секретари-референты (5-12 тыс. руб. в месяц). Есть несколько должностей, которые занимают секретари. Receptionist — девушка, работающая на телефоне (зарплата 350 долл.). В ее обязанности входит отвечать на вопросы, встречать и провожать гостей и клиентов. На этой должности не обязательно знание языка,

юный возраст или опыт. Основное требование – умение держаться и аккуратность. Секретарь на должности информатора за 500 долл. в месяц общается с клиентами, информируя их по каким-то конкретным вопросам. Секретарь со знанием языка может уже претендовать на должность office-manager и, получая 1 – 1,5 тыс. долл. в месяц, заниматься организацией работы офиса. Такие должности имеются в основном в иностранных фирмах и представительствах (4, с. 16).

Самая высшая должность, которую может занимать секретарь, – это personal secretary (личный секретарь). Такой секретарь работает на одного шефа, отвечает на корреспонденцию на русском и на иностранном языках, сопровождает шефа в командировках. Здесь большое внимание уделяется внешним данным, аккуратности, исполнительности, организованности. Возраст, как выяснили из опроса эксперты журнала “Деньги”, особого значения не имеет: главными являются жизненный и профессиональный опыт. Образование должно быть высшим, желательно, чтобы имелся опыт делопроизводства (4, с. 22).

Важным требованием к секретарю является необходимость соответствия имиджу фирмы. В некоторых фирмах очень жестко решается вопрос одежды. На поддержание определенного стиля одежды некоторые фирмы выплачивают своим сотрудникам дополнительные суммы. Эта сумма в разных фирмах колеблется от 100 до 300 долл. в зависимости от представления начальства о красоте и осведомленности в ценах (4, с. 23).

Секретарей готовят на специальных курсах и в центрах обучения, причем многие учебные заведения предпочитают готовить секретарей из тех, кто уже имеет высшее образование. В некоторых учебных центрах, например в Гуманитарно-экономическом женском институте при Академии им. Г.В. Плеханова, наоборот, на курсы секретарей набирают выпускниц средних школ, считая, что прививать навыки секретарского дела легче девушкам, только что окончившим школу. Правда, в этом институте отборочный конкурс 19 человек на место, да и учиться нужно 4 года.

Обучение в институте бесплатное для отличников, для остальных стоимость обучения составляет 5 тыс. долл. в год. Выпускниц института охотно берут на работу в солидные

иностранные и российские компании, они могут рассчитывать на оклады, превышающие 1 тыс. долл. (8, с. 18, 20).

Всего же в Москве существует около 600 центров подготовки секретарей. На одних курсах готовят секретарей-машинисток, где обучают основам секретарского дела: машинописи, делопроизводству, компьютеру, этике деловых взаимоотношений. После таких курсов можно смело рассчитывать на должность секретаря в государственной или коммерческой организации с окладом до 300 долл. Другие центры предложат более глубокие знания с элементами бухгалтерского учета, экономики, менеджмента, иностранных языков. С такой подготовкой можно стать референтом со средней зарплатой не ниже 300 долл. в месяц. Такие зарплаты получают московские референты. В других городах зарплаты значительно ниже. По данным рекрутинговых фирм, в Санкт-Петербурге референт в среднем может рассчитывать на 200-300 долл., в Ижевске – на 150-200 долл., в Тольятти зарплата референта может составить от 100 до 500 долл. в Екатеринбурге – около 100 долл. в месяц (8, с. 18).

Тот, кто уже имеет представление о работе секретаря, может повысить квалификацию на тех же курсах. Обучение на курсах платное: от 500 до 1,5 тыс. руб. в зависимости от срока обучения и уровня подготовки (8, с. 21). Некоторые курсы по окончании учебы обещают трудоустройство.

Согласно информации рекрутингового агентства “Анкор”, средний заработок секретаря приемной в телекоммуникационном секторе составляет 603 долл., в фармацевтическом – 580 долл., в сфере торговли – 473 долл. Личный помощник менеджера с высшим образованием, знанием иностранного языка и делопроизводства, умеющий пользоваться оргтехникой и имеющий двухлетний опыт работы, может зарабатывать от 600 до 1,5 тыс. долл. (16, с. 41).

За секретарями в рейтинге престижных профессий, по данным 1997 г., следуют менеджеры по маркетингу и рекламе (от 5,8 тыс. руб.). Весьма перспективной считается профессия маркетолога. Простор для деятельности таких специалистов дают сферы рынка, еще не подвергшиеся глубинным маркетинговым исследованиям. Специалисты считают, что сегодня мало уметь бегать и продавать. Надо знать, что делают конкуренты, какой регион перспективен для

нового товара и какая именно марка будет пользоваться спросом. При этом специалистами по рекламе рынок насыщен вполне.

Резко подскочил спрос на менеджеров по реализации проектов, умеющих успешный управленческий опыт и качественное образование. Легко найти работу специалисту по транспортным потокам (все связанное с транспортировкой грузов) или по таможенным операциям.

Одной из самых популярных профессий сегодня является менеджер по продажам. В любой торговой фирме менеджер по продажам является основной фигурой. Он не только находит клиентов, но и любыми способами укрепляет с ними отношения. Именно от его профессионализма зависит благополучие фирмы. На должность менеджеров подбираются люди преимущественно с высшим образованием (на специалистов со средним специальным образованием или без оно, по сведениям рекрутинговых фирм, приходится лишь 5% заявок). Иногда работодатели обращают внимание на институт. Так, выпускников МАДИ охотно берут менеджерами по продаже автомобилей, а выпускников медицинских вузов — специалистами по сбыту лекарств. Не менее важное требование — знание компьютера. Во многих фирмах, особенно иностранных, от менеджера по продажам требуется знание иностранного языка, в основном английского. Опыт работы, уверяют многие рекрутеры и работодатели, играет роль лишь в 50% случаев. Более того, большинство работодателей предпочитают принимать на работу так называемый “пластилин” — специалистов, имеющих базовое образование, но без опыта практической работы (12, с. 20).

Согласно исследованиям рекрутингового агентства “Анкор”, месячная зарплата регионального менеджера по продажам в потребительском секторе в среднем может достигать 4470 долл., в системе телекоммуникаций — 4072 долл., в фармацевтическом секторе — 3125 долл. в месяц. Сегодня в России доходы менеджеров по сбыту зависят еще и от того, какой именно товар продается. Эксперты журнала “Деньги” составили рейтинг престижных менеджерских специальностей. Наиболее высокооплачиваемыми специалистами в 1996 г. являлись менеджеры по реализации нефти и нефтепродуктов — нефтетрейдеры. В течение 1996 г. их заработная плата росла: в августе 1996 г. она составила в среднем 1500 долл., увеличившись по

сравнению с началом года на 43%. При этом нефтетрейдер получает процент от каждой сделки.

На втором месте по уровню заработной платы в Москве, по сведениям общества занятости “Триза”, оказались менеджеры по торговле компьютерной и телекоммуникационной техникой. Их доход, складывающийся из ежемесячной зарплаты и процента от сделок, составляет 1150 долл., увеличившись по сравнению с началом года на 50% (12, с.20).

Многие специалисты уже в 1996 г. предполагали, что у менеджеров по продажам оргтехники и бытовой электроники хорошие перспективы. Несмотря на то что рынок насыщен самой разнообразной электроникой и даже наметился спад объемов продаж, компьютерные фирмы продолжали набирать менеджеров по продажам. В категории менеджеров по сбыту электроники вперед вырвались специалисты по продаже бытовой техники. Уровень их доходов в 1996 г. достиг 2 тыс. долл. и продолжал расти.

Доходы менеджеров по продаже металлов некоторое время назад были весьма высоки из-за слабой конкуренции на рынке. Сами менеджеры утверждают, что для того, чтобы продавать металлы, специальное образование не требовалось, а технические тонкости можно было узнать из справочника. Теперь торговля этим товаром не столь прибыльна, и сотрудники фирм, торгующих металлами, с сожалением замечают, что их зарплата в последнее время перестала расти, а в некоторых фирмах даже понизилась. Тем не менее успешно работающий менеджер по продаже металлов может иметь месячный доход 1 — 1,5 тыс. долл. (12, с. 21).

Согласно опросу, проведенному журналом “Деньги”, среди менеджеров по продажам не самой выгодной, но самой престижной считается специальность менеджера по продаже автомобилей (12, с.22). Во всех автомобильных салонах заработная плата примерно одинаковая и в 1996 г. колебалась в пределах 400-1000 долл. в месяц. Помимо этого, менеджеры некоторых фирм получают процент от количества сделок за месяц и процент от годовой прибыли фирмы. Спрос на менеджеров по продаже автомобилей практически не растет. Так, например, в автосалоне “Дженсер” уже два года никого на работу не принимают — штат полностью укомплектован. Несколько лет назад сюда принимали людей исключительно по рекомендации и с опытом работы в аналогичных фирмах.

Условиями приема на работу большинство работодателей считают умение водить автомобиль, наличие водительских прав, знание устройства автомобиля и особенностей их модификаций. Многие фирмы, в частности "Муса-моторс", хотят, чтобы кандидаты на трудоустройство имели высшее образование и владели иностранным языком. Среди менеджеров удачной сделкой считается продажа более 10 автомобилей. В последнее время продавать автомобили становится все труднее, и многие менеджеры задумываются о том, чтобы сменить место работы.

В 1996 г. по уровню заработной платы после менеджеров по продаже автомобилей шли менеджеры по сбыту товаров народного потребления. Доход специалистов по торговле этими товарами во многом зависит от знания английского языка. В среднем этот доход может составить около 800 долл. в месяц. В течении 1996 г. уровень заработной платы менеджеров этой сферы вырос на 82% (12, с. 20). Главное требование к менеджеру по сбыту товаров народного потребления – связи на региональном рынке сбыта. Он должен обеспечить выполнение компанией-контрагентом всех требований, предусмотренных контрактом, связанных с оплатой товара, доставкой и т.п. Фактически менеджер несет ответственность за компанию, с которой он налаживает контакты для своей фирмы (12, с.22).

Среди специалистов по продаже товаров народного потребления к отдельной группе себя причисляют менеджеры по продаже парфюмерии и косметики. Уровень зарплаты в российском представительстве фирмы "Nina Ricci" составляет 500-700 долл. в месяц. Такая же зарплата в представительстве "Christian Dior". В фирме "Guerlain" в месяц платят от 500 до 1 тыс. долл. Менеджер по сбыту эксклюзивной парфюмерии и косметики предлагает свой товар дорогим магазинам, бутикам, которые расположены в престижных местах и имеют респектабельную клиентуру. Однако, по сведения журнала "Деньги", карьерный рост в этих престижных фирмах ограничен. При этом требования к сотрудникам очень высокие: обязательное высшее образование, знание хотя бы одного иностранного языка, коммуникабельность. Менеджер обязан вникать во все – работать с продавцами, заниматься закупками, связями с общественностью, решать возникающие проблемы с таможней (12, с. 23).

К следующей группе относятся специалисты по сбыту лекарственных препаратов. Для этой сферы торговли характерной оказалась высокая текучесть кадров. Вероятно, это происходит из-за того, что быстрого карьерного роста и сверхдоходов здесь нет.

Доходы менеджеров по продажам на разных фирмах складываются по-разному: сами сотрудники называют цифры до 1 тыс. долл. в месяц. По сведениям журнала "Деньги", менеджер по сбыту лекарств ФАО "Ферейн" зарабатывает от 2 тыс. до 5 тыс. долл. в месяц (12, с. 23). По словам сотрудников фармацевтических фирм, со сбытом особых проблем не возникает, но мешают неплатежи. Большинство фирм работают в регионах, и их основными клиентами являются аптеки, муниципальные и коммерческие, и больницы, получающие дотации от государства на бесплатные лекарства. Счета за полученные лекарства они не могут оплатить месяцами; соответственно столько же времени менеджер по продаже лекарств может дожидаться своих денег.

По словам руководителей фармацевтических компаний, при приеме на работу высоко ценится образование, поскольку менеджер должен уметь не только продать, но и проконсультировать клиента. Кроме того, менеджер должен успевать анализировать рыночную ситуацию, разбираться, к какой группе относится тот или иной препарат, есть ли у него более дешевые аналоги и какая социальная группа людей может стать его покупателями. По словам представителя одной фармацевтической компании, для выхода на нормальный уровень работы и заработка менеджеру требуется в среднем полгода для налаживания постоянных связей с клиентами, поддержания и расширения ассортимента препаратов (12, с. 23).

В особую группу выделяют менеджеров по сбыту продуктов питания. Как правило, они получают не очень большую зарплату, но вместе с процентами от сделок доход практически каждого менеджера может достигать 1 тыс. долл. в месяц. В сфере продажи продуктов питания всегда очень высок спрос на профессиональных менеджеров. Этому способствуют возросшая конкуренция и появление на рынке множества иностранных компаний. При приеме на работу в компанию "Baskin Robbins", например, отдается предпочтение людям, имеющим опыт работы, высшее, желательно экономическое, образование, владеющим английским языком (12, с. 24).

В последнюю группу эксперты журнала "Деньги" включили менеджеров по сбыту бумаги и канцелярских принадлежностей. Специальное образование здесь, как правило, иметь не обязательно; главное — быть настойчивым, целеустремленным и обладать организаторскими способностями. Кроме того, от сотрудников требуется быть внимательными, так как ассортимент торговой компании обычно включает около 2 тыс. наименований различных канцтоваров и сортов бумаги. Фирма может предоставить своему менеджеру возможность продавать товар в кредит, что может помочь продавцу наладить новые и укрепить старые связи. Однако в случае неуплаты менеджер должен возместить ущерб из своего кармана. Доходы у менеджеров по торговле канцтоварами невысоки — 250-500 долл. в месяц. Однако им, как правило, выплачиваются премии, дотации на питание, ссуды.

Мерчандайзер — специалист, находящийся на первой ступени торговой карьеры, распределяющий товар по магазинам и следящий за его правильным размещением на полках, — получает в среднем 837 долл. в месяц. Примерно столько же получают и другие работники низшего звена торговли, не имеющие профессионального опыта. По данным журнала "Итоги", в настоящее время специалисты по продажам опередили по доходам финансовых директоров, еще недавно возглавлявшим все рейтинговые таблицы. Специалисты журнала "Деньги" считают, что менеджеры по продажам уверенно занимают одно из лидирующих мест среди самых высокооплачиваемых и престижных специалистов.

Далее следуют маркетологи — аналитики банков, инвестиционных компаний (5-13 тыс.руб.), переводчики — узкие специалисты, работающие в агентствах по переводу (5,8-7,9 тыс.руб.), журналисты (0,35-9,0 тыс.руб.), программисты (3,6-12,0 тыс.руб.), юристы (5,8-16,2 тыс.руб.), коммерческие директора магазинов инвестиционных компаний (5,8 тыс. руб.), повара (0,5-6,0 тыс.руб.), утратившие былой лоск, но по-прежнему представительные дипломаты (4 тыс.руб.), врачи (0,3-1,5 тыс.) и дантисты (до 10 тыс. руб. в месяц) (9, с. 3).

Рядовой сотрудник службы безопасности с опытом работы, лицензией на ношение огнестрельного оружия получает от 300 до 1 тыс. долл. Водитель на собственном автотранспорте получает 400-600 долл., на автомобиле работодателя — 400-450 долл. Повар в офисе

в среднем получает 500 долл., а уборщица — 350 долл. в месяц (16, с.41).

Особого роста уровня зарплат в частном секторе в ближайшем будущем ждать не приходится. Виной этому является не только снижение темпов инфляции, составивших в 1996 г. 21,8%, а в 1997 г. — 12-15%, но и высокая конкуренция на рынке труда. Сейчас финансовый директор, имеющий высшее экономическое образование, владеющий иностранным языком, умеющий работать на персональном компьютере, имеющий лицензию на аудиторскую деятельность и опыт работы аудитором год или бухгалтером 2 года, может рассчитывать на зарплату от 1 тыс. до 3 тыс. долл. Среднестатистический бухгалтер с высшим образованием по специальности, навыками работы на компьютере и полугодовым опытом работы по специальности, может рассчитывать на должность "бухгалтер-кассир" с зарплатой 200-400 долл. Даже руководители отделов продаж, представители наиболее дефицитной специальности, могут рассчитывать на хороший заработок, только если имеют собственную клиентскую сеть.

Преобладание спроса над предложением подтверждает и тот факт, что работодатели стали охотно пользоваться обзорами зарплат, которые регулярно составляются рекрутинговыми агентствами, что бы не переплачивать своему сотруднику (16, с. 41).

Зарплата сотрудника все в большей степени зависит от результата, а не от затраченного времени или должности. На одной и той же должности два человека могут выполнять разный объем работы, соответственно, и зарабатывать они будут по-разному — в зависимости от личных качеств и профессионализма. Зарплата зависит и от того, насколько фирме нужна та или иная специальность. Например, специалисту, который в перспективе может принести фирме реальный доход, работодатель готов платить гораздо больше, чем он стоит на текущий момент (9, с. 12).

В последнее время очень часто в объявлениях о приеме на работу вместо суммы зарплаты стали встречаться незнакомые прежде слова — "компенсационный пакет". Это понятие включает зарплату, которую будут платить работнику, плюс некий набор благ, предоставляемый работодателем кроме заработной платы. Размер пакета напрямую связан с должностью, размерами заработной платы и косвенно — с финансовой ситуацией в самой компании. Пакет стал

частью заработка, вполне выражаемого в деньгах, но получаемого "товарами и услугами".

Пакет менеджера среднего звена (например, менеджера по продажам) любой фирмы обычно состоит из служебного автомобиля марки "ВАЗ" и снимаемой квартиры или суммы на ее аренду (обычно не больше 200-250 долл. в месяц). Медицинская страховка прилагается в случае, если страхуется вся фирма (сумма индивидуальной медицинской страховки колеблется в пределах 300 - 3 тыс. долл. в год). Уровень начальников отделов уже выше: предоставляются иномарки, обязательная медицинская страховка и, самое главное, предусмотрены целевые беспроцентные ссуды (10, с. 50).

Самый значительный пакет компенсаций как в западных, так теперь и во многих российских фирмах, имеют топ-менеджеры. Управленец такого масштаба пользуется служебной машиной с водителем. Для жилья часто предоставляются загородные дома, взятые фирмой в аренду. Самые дорогие пакеты предлагаются топ-менеджерам в нефтяных, инвестиционных и торговых компаниях.

Все вышелечисленное - это базовые пакеты, на которые могут претендовать менеджеры, устраиваясь на работу в крупные фирмы. При этом в зависимости от величины и солидности фирмы возможны варианты: квартир, например, могут не предлагать, а отдых на мировых курортах оплачивают. Многие фирмы не предоставляют своим сотрудникам медицинские страховки, но обеспечивают им бесплатное питание. Некоторые банки, крупные торговые компании, представительства инофирм оплачивают сотрудникам представительские расходы и затраты на офисную одежду или униформу (10, с. 51).

Контракты на фирмах с работниками составляются, как правило, на 1 год. Точно так же на 1 год оговаривается стоимость "компенсационного пакета". В следующем году сумма пакета может увеличиться или уменьшиться, либо пакет может быть предоставлен в другой форме.

Все чаще встречается практика низких зарплат при высокой стоимости самого пакета. По мнению экспертов общества занятости "Триза", ситуация на рынке труда будет развиваться именно в этом направлении. Привязать сотрудника предоставлением жилья легче, чем зарплатой. "Компенсационный пакет", однако, - это не только

способ удержания на месте особо ценных кадров. Интересы наемного работника и работодателя здесь совпадают. Выплачивая зарплату не только деньгами, но и машинами, страховками и сотовыми телефонами, фирмы минимизируют свои налоги. Такие расходы списываются на себестоимость и не требуют, как выплата заработной платы, крупных отчислений в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования, взимания подоходного налога.

На Западе все условия "компенсационного пакета" оговариваются в приложении к контракту, а в России пока только "на словах". В контракте чаще всего упоминается годовой оклад работника и возможность получения премий. Это происходит потому, что, во-первых, работодателю невыгодно вносить в контракт что-либо, кроме премий, поскольку иначе фирме придется платить за это все оговоренные законодательством налоги. Бывают, конечно, исключения: фирма может пойти на увеличение налогов на прибыль, чтобы обеспечить жильем особо ценного сотрудника. Во-вторых, занесение всего пакета в контракт невыгодно и работнику. Ведь и ему самому пришлось бы платить налоги с полной суммы годового дохода.

Работник может закрепить свои права на дополнительные блага, обещаемые фирмой, путем заключения с ней так называемого "черного договора". По форме такой договор ничем не отличается от нормального контракта, но он совсем не предназначен для налоговой инспекции. Очень часто практикуется замена льгот на "живые" деньги. Так, сотрудник фирмы может получить деньгами причитающуюся ему и членам его семьи медицинскую страховку. Можно квартиру снять за меньшую сумму, а разницу получить деньгами (10, с. 52). Таким образом, фирма имеет множество способов материально привязать к себе нужного сотрудника наиболее выгодным для себя и для самого сотрудника способом.

В переживающих кризис городах центральной полосы России зарплаты в два-три раза ниже, чем в Москве. Это вполне объяснимо: там слабее развиты промышленность и торговля, гораздо меньше банков. Там, где рынок более цивилизованный, можно устроиться и получать стабильную зарплату, вполне сопоставимую с московской. Ситуация, сложившаяся на московском рынке труда, отчасти характерна и для некоторых других регионов. Есть города, где оклады специалистов высшего звена приближаются к московским.

По словам менеджеров российских и иностранных компаний и рекрутеров, в регионах самыми престижными и высокооплачиваемыми специалистами оказались: менеджеры по сбыту столичной или иностранной компании (средний оклад — от 300 до 1,5 тыс. долл. в месяц), программист, специалист по телекоммуникациям (100-300 долл.), бухгалтер (200-700 долл.), секретарь (70-300 долл.). В южных российских регионах (например, в Ростовской области и Краснодарском крае) специалисты с сельскохозяйственным или ветеринарным образованием имеют шанс найти высокооплачиваемую работу в иностранных фирмах и представительствах (23, с. 17).

Во Владивостоке, крупном морском порте, расположено множество торговых и посреднических фирм, работающих с Китаем и Японией. В Новосибирске значительная часть местных предприятий убыточна. Для большинства населения 200-300 долл. — неплохие деньги. Но здесь же открыты представительства "Rank Xerox", "Microsoft", в которых специалисты получают по 700-1000 долл. (23, с. 18).

В Санкт-Петербурге спрос на специалистов такой же, как в Москве. Однако, в отличие от Москвы, здесь пользуются спросом производственные специалисты и менеджеры. Ведь Петербург — всероссийский лидер приватизации, к тому же акции предприятий активно скупались иностранцами. Они вкладывали деньги в развитие, и сегодня местным предпринимателям все чаще нужны опытные начальники цехов, главные инженеры, другие технические специалисты со знанием языка. У этих специалистов появился шанс найти работу по специальности и зарабатывать от 500 долл. в месяц. Менеджеры там требуются в многочисленные представительства финских компаний. В Санкт-Петербурге находятся штаб-квартиры компаний "Coca-Cola", "Gillette", "Unilever". Зарплата коммерческих представителей, банкиров, генеральных директоров торговых предприятий в Санкт-Петербурге не уступает московской (23, с. 18).

В Москве от претендента на должность менеджера по сбыту требуется двух-трехлетний стаж работы непременно в иностранной компании, но в провинции на это не обращают внимания. От регионального представителя, по словам рекрутеров, требуют энергичности, напористости и ценят знание языков. Очень высокие требования могут предъявляться к внешнему виду (23, с. 19-20). В

целом по регионам, представители иностранных компаний платят своим сотрудникам зарплату в 60-70% от уровня московских зарплат.

На второе место по популярности региональные работодатели ставят специалистов по компьютерным коммуникациям, поскольку для обмена оперативной информацией нужны компьютерные сети, связывающие представительства фирм в регионах с Москвой и с городами за границей. Такие программисты могут получать от 400-500 до 2 тыс. долл. в месяц в зависимости от классности. В регионах, где хорошо развита инфраструктура, идет дифференциация таких специалистов: нужны инженеры, программисты, системные интеграторы, специалисты по базам данных.

В других городах (кроме Санкт-Петербурга) есть спрос на опытных бухгалтеров и финансистов, которых в Москве хватает. В крупнейших городах Сибири и Урала для специалистов и управленцев высшего разряда действуют московские тарифные сетки. Зато у рядовых работников сферы обслуживания, торговли, городского коммунального хозяйства зарплата ниже московской на 30-50%.

Специалисты в регионах, как и в Москве, могут рассчитывать на получение беспроцентной ссуды или оплату медицинской страховки. Другие льготы (оплата квартиры, расходов на бензин и пр.) распространяются в основном на приглашенных специалистов.

С рейтингом профессий прямо связан рейтинг образования. Сегодня все хотят иметь образование, дающее возможность получить престижную и высокооплачиваемую работу. Вокруг вузов опять ажиотаж. Одним из самых популярных вузов продолжает оставаться МГУ. Учиться там всегда было престижно, и там всегда существовал внутренний рейтинг факультетов: на одни конкурс был просто бешеный, на другие вполне преодолимый. Все зависело и теперь зависит от престижности и перспективности даваемой факультетом профессии. Еще десять лет назад самыми престижными факультетами были юридический, биологический, механико-математический, физический (20, с. 6).

Абитуриенты выбирали будущую профессию, руководствуясь самыми разными причинами. Вопросы заработной платы были не самыми главными, тем более что выпускники всех факультетов получали примерно одинаково — 120 руб. Зато учитывались некоторые дополнительные факторы: возможность работы за рубежом (международное отделение журфака или ИСАА), возможность

заниматься литературой или "чистой" наукой вне идеологии (Филфак, биофак). Попасть на отделение искусствоведения при истфаке было практически невозможно. Юрфак многим казался и сейчас кажется гарантией обеспеченного будущего. На мехмат шли, потому что знали: отечественная математическая школа — одна из лучших в мире.

Конец 80-х — начало 90-х годов были годами разочарования в образовании вообще. Кандидаты и доктора наук, учителя и музейные работники, физики, историки и философы нищали на глазах. Фраза: "Зачем учиться, если можно и без диплома зарабатывать большие деньги", — стала лозунгом дня. На многих факультетах (физическом, химическом, механико-математическом, геологическом, географическом, почвоведения и др.) конкурса в те годы практически не было — меньше двух человек на место. И только на юридическом и экономическом факультетах конкурс был такой же высокий, как всегда.

С 1995 г. образование резко выросло в цене. Большинству стало понятно, что юность, потраченная на зарабатывание денег в автосервисе или в коммерческой палатке, блестящих перспектив не сулит. Вступительные экзамены в вузы в 1996 и 1997 гг. окончательно прояснили картину — новое поколение выбирает диплом (20, с. 6).

Однако ясно стало и то, что многие профессии, которые еще недавно хорошо оплачивались (историки, философы, филологи, биологи), давали возможность интеллектуального роста, сейчас почти не востребованы. На эти факультеты конкурс — 3-4 человека на место. В условиях общего ажиотажа вокруг МГУ эти факультеты — самые доступные. Получить диплом юриста, экономиста, геолога, географа, программиста или лингвиста сегодня труднее, чем когда бы то ни было.

Составляя рейтинг факультетов МГУ, специалисты журнала "Профиль" оценивали следующие показатели: количество поданных на факультет заявлений, конкурс на вступительных экзаменах, возможности трудоустройства после окончания МГУ (в государственных или коммерческих структурах), стартовую зарплату в коммерческих структурах (зарплата госслужащих везде одинакова — 200-300 долл. в месяц, поэтому в рейтинг не включена) и возможность работы за рубежом.

Лидером 1997 г. по числу претендентов на учебное место стал новый факультет иностранных языков — 14 человек на место. Иняз

МГУ выпускает переводчиков-страноведов, преподавателей иностранного языка для вузов, специалистов по связям с общественностью.

На другом новом факультете, который называется Институт государственного управления и социальных исследований (ИГУиСИ), конкурс составил 10,9 человека на место. Там готовят высококлассных управленцев для государственных и муниципальных властных структур. Выпускники получают диплом менеджера. Факультет возник три года назад, когда в Москве вместо райисполкомов создали префектуры и управы и выяснилось, что профессионалов-управленцев не хватает. Первых выпускников будут трудоустроить по заявкам правительства Москвы. Ничего определенного о перспективах этого трудоустройства сказать пока нельзя. Можно лишь прогнозировать относительно невысокую зарплату. Однако конкурс на факультет очень высокий. Дело, очевидно, не в декларируемых, но вполне определенных возможностях, которые открываются чиновнику, имеющему право подписи.

Прием на Иняз МГУ и на ИГУиСИ очень маленький (30 и 15 человек соответственно), поэтому высокий конкурс не отражает реальной престижности этих факультетов. Если же говорить о настоящей престижности, т.е. о факультетах, где и прием большой и конкурс, — это, как и во все предыдущие годы: психфак, экономфак, юрфак, мехмат, факультет вычислительной математики и кибернетики (ВМиК).

Лидером среди перечисленных факультетов стал факультет ВМиК. Конкурс там составил 6,8 человека на место. Действительно, специалисты по программированию и математическим расчетам нужны практически любому предприятию. Но тем, кто собирается поступать на этот факультет, надо иметь в виду: уже через несколько лет найти хорошую высокооплачиваемую работу будет не просто. На внутреннем рынке насыщение специалистами уже произошло, и в ближайшие годы возникнет их перепроизводство. Кибернетики очень нужны на Западе, но там предпочитают дипломы вузов с более практическим уклоном: МИФИ и МФТИ.

На следующем месте — экономический факультет (4,6 человека на место). У экономистов с устройством на работу нет проблем: их берут в государственные и коммерческие структуры.

Зарплата выпускника экономического факультета на частном предприятии может начинаться с 500-600 долл. в месяц. За границей выпускники этого факультета могут устроиться на работу в банки или фирмы только после переподготовки (20, с.4).

На третьем месте — мехмат. Несмотря на то что НИИ в России в настоящее время впадают в жалкое существование, молодежь все равно идет в “чистую науку”. Во-первых, здесь дают отличное образование, которое само по себе ценно. Во-вторых, наших математиков (кандидатов и докторов наук) с удовольствием берут во все университеты и научно-исследовательские центры мира (20, с. 5).

Далее в рейтинге идет юридический факультет. Составители рейтинга, однако, отмечают, что не всем окончившим этот факультет обеспечено светлое будущее. Стартовая зарплата в коммерческих структурах — от 600 долл., но адвокатов сейчас довольно много, и доходы их падают.

Стабильно высокий конкурс на психологическом факультете. Сейчас должность психолога есть в любой мало-мальски уважающей себя конторе — в школах, в банках, в муниципальных отделах соцобеспечения. Многие предприятия вводят у себя по западному образцу должность менеджера по кадрам. К тому же в России уже начался бум психотерапии. Зарплата у психолога на предприятии небольшая (от 300 долл.), но частная психотерапевтическая практика действительно приносит хороший доход (его можно соотнести с доходами частного врача — от 15 до 25 долл. за визит).

Далее идет социологический факультет. Здесь сравнительно небольшой конкурс (3,4 человека на место), но перспективы, считают эксперты журнала “Профиль”, блестящие. Сегодня социология бурно развивается. Открывается огромное количество государственных и частных исследовательских центров. Без социологов не может обойтись служба маркетинга, рекламы и связей с общественностью. Зарплата специалиста-социолога в коммерческих структурах составляет примерно 400 долл. и выше. Однако надо иметь в виду, что отечественным специалистам трудно устроиться на работу за рубежом: в своей работе они слишком привязаны к конкретной стране, ее традициям, культуре, общественному устройству.

Физический факультет в рейтинге на восьмом месте (3,3 человека на место). Традиционно его выпускники шли в науку. Сейчас возможностей пристойного существования в стране у физиков

нет. Но шансы на западном рынке труда у них очень высокие. В конце 80-х — начале 90-х годов многие физики нашли себя в бизнесе, особенно в производствах, связанных с высокими технологиями (стартовая зарплата в коммерческих структурах — от 300 долл.)

Самым неожиданным стал взрыв интереса к географическому факультету (7 человек на место). Начавшийся в 1996 г. “географический бум” продолжился и в 1997 г. Еще пять лет назад на факультете был чуть ли не самый маленький конкурс. Увеличение конкурса на географический факультет специалисты связывают с развитием регионов. Специалисты, знающие экономическую географию, нужны предприятиям, озабоченным поисками новых рынков сбыта.

Перед выпускниками геологического факультета (конкурс 4,6 человека на место) недавно открылись неплохие перспективы — возможность работы на транснациональные корпорации, ведущие в России и СНГ разведку и добычу полезных ископаемых (“Trans world group”, “British petroleum”).

Возможность работы географов и геологов в коммерческих структурах и за рубежом пока оценивается невысоко. В коммерческих структурах такие специалисты могут рассчитывать на зарплату порядка 300 долл. в месяц. Предполагается, однако, что в ближайшее время на рынке труда эти специальности займут достойное место.

Выпускники романо-германского отделения филологического факультета, знающие два языка, устраиваются переводчиками в зарубежные компании в России и за рубежом. Начальный уровень их зарплаты составляет 300 долл. На это отделение конкурс обычно выше, чем на факультет в целом.

Как всегда стабильный конкурс в Институт стран Азии и Африки МГУ (ИСАА). Сейчас туда идут в основном дети востоковедов. Выпускники ИСАА нужны главным образом частным российским компаниям, работающим на азиатском рынке. Самое популярное отделение этого факультета — японское. За ним следуют китайское, турецкое и корейское. Начальная зарплата составляет, как правило, 400 долл. и выше.

Факультет журналистики занимает девятое место в рейтинге. Безработица московским журналистам пока не грозит. Все время открываются новые издания. Зарплата выпускника составляет примерно 400 долл. Ни одно государственное предприятие или

ведомство сегодня просто не может жить без пресс-службы. Но вот за рубежом нашим журналистам устроиться трудно. Необходимо знать в совершенстве иностранный язык, либо быть фотокорреспондентом.

Химиков из МГУ охотно принимают на работу зарубежные нефтеперерабатывающие и парфюмерные компании. Начальная зарплата в иностранной фирме составляет 300 долл.

Аутсайдерами внутриуниверситетского рейтинга остаются биологический, исторический, философский и почвоведческий факультеты. Биологи в России практически не нужны, но на Западе они могут устроиться на грант в зарубежные научные центры, где занимаются биотехнологией, микробиологией или ведутся разработки для медицинской промышленности. Как правило, эти центры существуют при крупнейших университетах Европы и Америки. На почвоведческий факультет конкурс в 1997 г. был довольно высоким (5,5 человек на место), но в России для них работы нет: экология у нас пока мало кого по-настоящему волнует. Коммерческие структуры почвоведов не нанимают, колхозов и совхозов не осталось. В перспективе эти специалисты смогут работать в появляющихся в городах экологических службах.

Историкам и философам никуда, кроме государственных учреждений, влачащих жалкое существование, устроиться невозможно. Имеется слабая надежда на частные учебные заведения (20, с. 5).

Положение профессий в рейтинге престижных профессий в России меняется с изменениями в экономике. При этом специалисты полагают, что умение устраиваться на работу — своего рода искусство. И обладает им не всякий. Есть люди, которые буквально “порхают” с места на место, поднимаясь все выше по карьерной лестнице. Для других перемена работы — если не трагедия, то, по крайней мере, очень болезненный процесс. Особенно сейчас, когда найти работу довольно трудно. Что же делать, если возникла необходимость искать работу? Обратиться к родственникам и знакомым или попробовать счастья в многочисленных рекрутинговых фирмах, предлагающих услуги в этой области (15, с. 29).

По мнению экспертов общества занятости “Триза”, существует пять наиболее эффективных способов устройства на работу: поиск работы в изданиях, публикующих сведения о вакансиях (таким образом устраиваются 50% претендентов); рассылка резюме в

(таким образом устраиваются 50% претендентов); рассылка резюме в рекрутинговые агентства (10%); публикация в специализированных изданиях своего объявления о поисках работы (10%); участие в ярмарках вакансий и клубах профессионалов, регулярно организуемых рекрутинговыми компаниями (10%); устройство по знакомству (1%) (11, с. 19).

На основании приведенных выше материалов можно, по мнению экспертов рекрутинговых компаний, оценить шансы трудоустройства для самостоятельно ищущих работу: наибольшие шансы найти “дорогую” работу имеет человек, обладающий, с одной стороны, широким кругозором, а с другой стороны, — узкой специализацией. Соискателю рабочего места необходимо безусловное знание компьютера и одного из европейских языков, преимущественно английского, четкое знание своих сильных и слабых сторон, умение себя преподнести с выгодной стороны и, наконец, активный поиск работы. Наиболее востребуются сейчас специалисты, занятые в финансовой сфере, банковском деле, в области ценных бумаг; набирает оборот спрос на экспертов по инвестициям. Среди гуманитариев на рынке труда нужны юристы, адвокаты. Но будет расти спрос и на любые качественные услуги, начиная от домашних учителей, гувернеров и кончая уходом за животными (15, с. 31).

Активно востребуются специалисты в области информатизации и информационных систем, программисты; растет спрос на “прикладников” из числа представителей “свободных” художественных профессий (например, дизайнеры, декораторы). Будет повышаться спрос на профессионалов и, как ни банально это может звучать, просто на порядочных людей. В самое ближайшее время, как оценивают эксперты, последует бум спроса на специалистов, занимающихся защитой информации в необычайно высокой цене будут прогнозисты, умеющие точно определить финансовое положение предполагаемых деловых партнеров, их возможности и перспективы.

Современных соискателей новой работы можно условно разделить на две большие группы. Первая — от 25 до 35 лет. У этих людей высшее и наряду с ним дополнительное образование (курсы, тренинги, семинары), знание иностранных языков, умение работать с компьютером, опыт работы в реальном бизнесе. Для людей этой

категории проблема поиска работы решается наиболее легко и быстро. На другом полюсе — люди от 35 до 50 лет, с высшим образованием, но без дополнительного, плохо знающие иностранные языки и, как правило, не знающие компьютер, не пробовавшие себя в реальном бизнесе. Им свойственна позиция пассивного ожидания хорошей работы, завышенная самооценка, нежелание что-либо менять в себе и своих установках, требование различного рода авансов. Их перспективы и шансы наименьшие (15, с. 34-35).

Формируются новые критерии отбора ищущих работу в частных фирмах: работодатели очень высоко ценят преданность фирме. Зачастую работник даже со средними способностями, нацеленный на постоянную работу в фирме, имеет больше шансов получить хорошую работу, нежели классный специалист, готовый сорваться в любую минуту с места в поисках лучшей доли (15, с. 36).

В настоящее время оплата труда российских специалистов среднего звена в иностранных фирмах и их филиалах, работающих в России, практически сравнялась с тем, что специалисты такого класса могут получить в российских фирмах. Отмечается устойчивая тенденция тяготения к родным корням у специалистов мирового уровня, раньше изо всех сил стремившихся на заработки за границу или на худой конец — под крыло местного отделения инофирмы (15, с. 31).

В основе просчетов, совершаемых руководителями инофирм в сфере работы с кадрами, главным образом лежит ошибка психологического плана, заключающаяся в прямом переносе приемов западного менеджмента на российскую почву, без учета менталитета россиян, их традиций и поведенческих стереотипов. Например, известны неудачи американских менеджеров в попытках научить россиян улыбаться всем, всегда и везде, обусловленные тем, что в то время как для их соотечественников улыбка является необходимым атрибутом бизнесмена (например, как галстук), для русских она является отражением реального эмоционального состояния человека. Наибольшие сложности в недооценке особенностей российского менталитета терпят японские менеджеры.

Представляет интерес, фирмам каких зарубежных стран отдают предпочтение высококвалифицированные специалисты дефицитных профессий в Москве. На основании опроса 125 специалистов (репрезентативная выборка), проведенного

экспертами, удалось выяснить, что больше всего желающих работать в фирмах из США (53%); на втором месте по предпочтениям — западноевропейские компании (21%); 26% опрошенных безразлично, будут они работать в европейской или американской фирме; ни один из опрошенных не назвал среди приоритетных фирмы из Японии.

Японские фирмы по ряду наиболее значимых для наемных работников факторов значительно уступают своим западным коллегам. Например, по такому, как зарплата. В результате специально проведенного исследования установлено, что японские фирмы платят в среднем на 10-15, а то и 20% меньше западноевропейских и американских компаний за одну и ту же работу. Известны поразительные случаи, когда японцы платили специалистам почти в два раза меньше их рыночной стоимости (28).

Многие высококвалифицированные специалисты отказываются идти на работу в японские фирмы, ссылаясь на полное отсутствие в них творческой атмосферы. Моральные ориентиры и мотивации, на которые опирается японский менеджмент в России, в основном ограничиваются пожизненной преданностью фирме и абсолютным приоритетом фирменных интересов над личными. При подборе специалистов японские менеджеры отдают предпочтение не нестандартно мыслящим и талантливым людям, а специалистам, психологический портрет которых можно описать несколькими словами, — бесконфликтность, управляемость и умение “играть в команде”. Эти обстоятельства в сочетании с рядом других особенностей японского менеджмента и, в частности, культивированием удивительного и тотального подобоострастия нижестоящих сотрудников перед вышестоящими, явились предпосылками к тому ярко выраженному кризису, который переживают представительства японских фирм в России.

Очень важно, что в настоящее время наконец-то появились солидные отечественные компании, не только способные платить уникальным специалистам столько же или даже больше, чем ведущие зарубежные фирмы, но в дополнение к этому ставящие перед ними задачи, соответствующие их уровню знаний и интеллекту (28).

Образование стало ключевым фактором в устройстве на работу. Наибольший шанс устроиться на высокооплачиваемую работу имеют обладатели дипломов престижных вузов или дипломов научной сертификации — кандидаты, доктора наук. Однако если

раньше вузы, как правило, сами занимались трудоустройством своих выпускников по выбранной специальности, то в настоящее время ситуация изменилась. Интересную и одновременно высокооплачиваемую работу сегодня не гарантируют ни государственные, ни коммерческие вузы (15, с.35).

Спрос на трудоустройство выпускников МГТУ им. Баумана в 1997 г. превысил их количество. Заявки поступили в основном от крупных госпредприятий: таких, как "Серп и молот", КБ "Сухой", приборостроительные и машиностроительные заводы. Однако многие выпускники не захотели работать по специальности из-за низкой зарплаты на заводах. Непринявшие предложения от предприятий, как правило, устраиваются работать программистами. В МГТУ очень сильная компьютерная подготовка, в некоторых банках компьютерные отделы укомплектованы по большей части его выпускниками.

Большинство выпускников Государственной академии управления им. Орджоникидзе заключают контракты еще на четвертом курсе. Многие из них находят работу в таможенных фирмах, банках (особенно специалисты по информационным системам), налоговых службах. Естественно, это не государственное распределение, а самостоятельный поиск. Сами ищут работу и выпускники экономического факультета МГУ, но в этом им помогает AIESEC (международная организация студентов-экономистов) (22, с.26).

Заявки от работодателей на выпускников Архитектурного института (МАрхИ) крайне редки — в основном от коммерческих фирм, занимающихся коттеджным строительством или дизайном. Эта работа оплачивается хорошо. От государственных предприятий заявок почти нет, в основном студенты самостоятельно ищут место работы еще во время обучения (22, с. 26).

Некоторые коммерческие вузы уже успели завоевать высокую репутацию, и их выпускники без труда находят работу, в том числе и в известных западных и совместных фирмах (7, с. 38).

С нескрываемым скепсисом привыкли россияне относиться к различным курсам повышения квалификации. Однако на практике обучение в бизнес-школе часто оказывается еще и более эффективным способом нахождения престижной и высокооплачиваемой работы, чем обращение в рекрутинговые трудоустройства, на которые идут далеко не все рекрутинговые

фирмы. Скажем, в рекрутинговых агентствах клиентом заинтересуются, только если есть реальная возможность "продать" его работодателю. Если же шансы сомнительны, то клиент либо сразу получает вежливый отказ, либо будет ждать и надеяться еще несколько лет. Популярностью пользуется не так много специальностей, и для того, чтобы получить престижную должность, нужно обладать достаточно узкоспециальными знаниями и (или) опытом работы. Работодателю, как правило, требуются опытные специалисты, однако в некоторых случаях его устроит и диплом об окончании курсов, конечно, при наличии других важных профессиональных и личных качеств (21, с.30).

Бизнес-школы пользуются отличной от рекрутинговых агентств стратегией. Во-первых, шансы поступить в бизнес-школу есть у большинства желающих, а не только у опытных специалистов. Во-вторых, слушателей сначала обучают или повышают им квалификацию по тем специальностям, на которые уже имеется реальный спрос. И в-третьих, выпускникам предлагают различные варианты реального трудоустройства. Зачастую им гарантируется интервью с реальным работодателем, а дальше все зависит от них самих. В свою очередь, обращаясь за выпускниками курсов, работодатель прекрасно понимает, что нельзя ждать от них опыта практической работы. Поэтому его требования к кандидатам не такие жесткие, как в рекрутинговых агентствах (21, с.31).

Бизнес-школы не обязаны предоставлять выпускникам работу. Однако прилагают к этому значительные усилия: ведь от успешного трудоустройства выпускников во многом зависит их престиж, да и слушатели охотнее идут. Некоторые бизнес-школы заключают со слушателями договор, в котором обязуются в течение трех месяцев после окончания курсов предлагать им различные вакансии. Если же за этот срок не нашлось подходящей работы, то выпускника все равно не бросают на произвол судьбы, причем в первую очередь занимаются трудоустройством тех, кто учился на "хорошо" и "отлично" (21, с. 35).

Остается актуальной проблема получения оплачиваемой работы лицами без специального образования. Не всегда для начала новой карьеры необходимо иметь специальное образование. Если человек, ищущий работу, имеет некогда престижную, а теперь бесполезную специальность, это не означает, что он никогда не сможет устроиться на работу, например, в банк. Практически

каждому банку требуются различные сотрудники, причем не только с профильным банковским образованием. Конечно же, на должности, связанные с финансовым риском, неспециалиста не возьмут: здесь главными требованиями являются экономическое образование и опыт работы в банке. Однако если положить на одну чашу весов специальное образование выпускников экономических вузов, а на другую – профессиональный опыт, пусть и не банковский, то еще не известно, что перетянет. В первую очередь это относится к ситуации, когда ищущий работу претендует на место рядового сотрудника кредитного отдела коммерции. Кандидаты проходят тестирование по специальным тестам Европейского банка реконструкции и развития. Важны коммуникабельность претендентов на подобное рабочее место, умение принимать решения о выдаче кредитов, умение на уровне своего отделения делать первичные выводы и давать свои рекомендации. От качества этих рекомендаций и количества выданных и возвращенных кредитов зависит карьерный рост (26, с. 17).

Как известно, банкам нужны не только специалисты, но и обслуживающий персонал: секретари, охранники, курьеры. Не может ли это стать началом банковской карьеры? Оказывается, может. Ведь обслуживающий персонал работает не в безвоздушном пространстве, а в постоянном личном контакте с сотрудниками, в том числе и руководящими, решающими кадровые вопросы. И если потрясающие деловые и личные качества какого-либо сотрудника-нефинансиста вдруг вызовут интерес у руководителя, то он вполне может перейти в разряд специалистов (26, с. 18).

По мнению экспертов кадровых служб, карьеру банковского работника лучше начинать в маленьком или среднем российском банке, даже в не самом устойчивом. Они не получают ежедневно тысячи резюме, как крупные банки, поэтому в них больше шансов найти работу. В маленьком банке проще оказаться замеченным начальством. К тому же именно там большие возможности принятия самостоятельных решений и ответственности за них, а это очень важное качество для карьерного роста. В больших же банках все более формализовано, человек меньше на виду (26, с. 20).

Для самостоятельного поиска работы эксперты компаний по трудоустройству предлагают специальные приемы. По оценкам западных специалистов, 90% внешне благополучных россиян просто не умеют искать работу и, что намного важнее, удерживаться на существующем месте работы. В качестве первого шага рекомендуется

установить желаемое место работы и уровень своих притязаний. Для того чтобы определить свою профессиональную стоимость, необходимо пройти собеседование в нескольких фирмах. По крайней мере так можно определить, занижают ли зарплату сейчас и на что можно рассчитывать в будущем. Собеседование вообще полезно проходить раз в год. После этого люди обычно узнают, насколько выросла или понизилась в цене их специальность. Для правильного выбора будущего места работы необходимо регулярно изучать рейтинги компаний и банков. К тому же, за помпезными названиями часто может оказаться несостоятельная фирма (2, с. 37).

Следующим шагом, по мнению агентств, является подготовка резюме, желательно с помощью консалтинговой фирмы. Именно от него может зависеть будущая карьера, а потому важно продемонстрировать потенциальному работодателю запросы и сильные стороны соискателя. Рекрутинговой фирме вполне можно заказать суперавтобиографию, с подробностями, которых никогда и не было. Это особенно полезно, если претендент желает занять должность управляющего или ведущего специалиста.

Эксперты считают, что первое впечатление о кандидате можно получить за 30 секунд. Если он в силу воспитания или врожденного такта будет откровенно отвечать на все вопросы, то наверняка места в фирме ему получить не удастся. Сдержанный, располагающий голос менеджера фирмы по кадрам – профессиональная маска, рассчитанная именно на то, что кандидат на должность бросится выкладывать все о своем характере и привычках, даже во вред себе. Отрицательно влияет на трудоустройство положение, когда работодателю представляется чрезмерной квалификация соискателя работы (например, информация об окончании языкового вуза, учебе на курсах менеджеров по внешнеэкономической деятельности для желающего занять пост секретаря). Большинство опрошенных работодателей отдадут предпочтение претенденту с маленьким стажем, если тот сумеет доказать, что его квалификация достаточно высока. Следующим этапом является личное собеседование. Авторы рекомендуют одеваться подобающим образом, а вопрос о размере зарплаты оставить на конец собеседования, когда вопрос о приеме уже решен, равно как о социальных гарантиях, медицинской страховке (24, с. 19). Если соискатель не получает приглашение в течение двух-трех дней после собеседования, значит он фирме сейчас не нужен, но в будущем, возможно, потребуется (11, с. 21).

Поиск новой работы считается одним из способов продвинуться на настоящей. Согласно опросу сотрудников и руководителей более 30 коммерческих организаций, наиболее эффективными способами повышения собственной зарплаты является объявление о решении сменить место работы. Как правило, если человек зарекомендовал себя только с лучшей стороны, ему идут на уступки (24, с. 15-16).

Работа на новом месте, как правило, начинается с испытательного срока. Подписав трудовой контракт с любой фирмой, новый сотрудник, как правило, получает испытательный срок: без испытания практически ни в одну коммерческую структуру сейчас на работу не принимают (27, с. 18). При найме на работу испытательный срок — это особый правовой режим для работающего. И если он на него соглашается, то должен четко представлять его последствия. В любой момент администрация может уволить его как не выдержавшего испытание, причем ему не обязаны объяснять причину, по которой его увольняют. Это означает, что принятого с испытательным сроком сотрудника могут абсолютно законно уволить как за то, что он не справляется со своими обязанностями, так и по личностным причинам.

Некоторые недобросовестные работодатели пользуются тем, что во время испытательного срока сотрудник фактически бесправен. Они нанимают людей, обещают им "золотые горы", но платят во время испытательного срока мизерную зарплату. Работники стараются изо всех сил, а перед самым окончанием испытательного срока их спокойно увольняют. Как правило, это происходит с самыми младшими сотрудниками, которых всегда можно найти в любом количестве.

Чтобы не попасться на подобные уловки, нужно заранее навести справки о работодателе. Следует насторожиться, если фирма не обсуждает вопросы профессионального роста, не вкладывает деньги в обучение сотрудников. Кроме того, подозрительно, если основной оклад более чем в два раза превосходит "испытательный". В большинстве компаний новичку обычно платят 50-80, а иногда и 100% от основного оклада. Однако ему не полагаются компенсационные выплаты — страховка и прочие льготы. В конце концов, решение о приеме на работу постоянным сотрудником во многом зависит от субъективного мнения руководителя (27, с. 19).

Многие рекрутинговые фирмы предлагают соискателям заплатить некоторые суммы за информацию о вакансиях, обещая

содействие при устройстве на работу. Обычно за деньги предлагают пройти всевозможные проверки и тестирования, которые в будущем могут никогда не понадобиться. Всевозможные бизнес-школы тоже обещают устройство на работу по окончании обучения (25, 49). Большинство солидных рекрутинговых фирм не взимают платы с кандидатов.

Самые большие потери могут ожидать претендента при трудоустройстве за рубежом. Здесь просто недопустимо действовать без надежных фирм по подбору персонала, имеющих специальную лицензию на подобную деятельность. Только в этом случае можно рассчитывать на юридическую поддержку в случае возникновения конфликтной ситуации (25, с. 51).

Дискомфорт на новом месте работы связан с тем, что новичка, как правило, никто не ждет. Лишь немногие предприятия имеют отделы персонала, которые занимаются адаптацией новых сотрудников, — встречают их, представляют, знакомят с правилами и морально поддерживают на первых порах. Положение усугубляется еще и испытательным сроком. Чтобы выдержать его с достоинством, следует не бояться потерять работу.

Новичок, чтобы зарекомендовать себя с лучшей стороны, нередко пытается взвалить на себя как можно больше дел, иногда таких, которые раньше исполняли его коллеги. Это вернейший способ быстро нажить себе врагов. Во-первых, в лице коллег, у которых "украли хлеб". Во-вторых, в лице шефа: работа сделана самостоятельно и по-своему, но еще не факт, что шеф ее одобрит. Короче, на первых порах надо четко определить область своей компетенции и за ее границы не выходить. Задача, стоящая перед новичком, не так уж сложна: надо плавно, без излишних дерганий вписаться в коллектив. В каждой фирме свои правила. Им не так уж трудно соответствовать.

Предложено несколько правил "начинающего карьериста": не стараться быть незаметным, иначе его никогда не повысят, хвалить себя, если есть за что, рассказывать о своих успехах; не радоваться слишком сильно, если начальство хвалит, оно просто хочет поддержать нового, неопытного сотрудника; помнить, что нет неисполнимых поручений — есть непростые пути достижения цели; искать себе полезное дело лучше самому и заранее, иначе навесят дополнительные задания, под весом которых будет невозможно дышать; если новый сотрудник — хороший работник, ему поручат ответственную работу и будут платить хорошую зарплату. Если он

слишком хороший работник, его, возможно, уволят; не принимать неприятности близко к сердцу; в любой ситуации следует за себя бороться, искать надо всегда, даже если всерьез не думать о перемене места работы, хотя бы для того, чтобы всегда реально знать свою профессиональную стоимость (19, с.45).

Список литературы

1. Алымов Ф., Костюкова О. Бухгалтер – лидер профессионального “хит-парада” // Сегодня. – М., 1997. – 26 мая. – С. 6.
2. Аралов Р. Постелите мне офис, занавесьте мне окна работой // Деньги. – М., 1996. – № 34. – С. 36-43.
3. Аудит по большому счету // Профиль. – М., 1997. – № 32. – Прил. – С. 10-14.
4. Белов А., Осецкая Т., Морозова А. Товарищ идеальный секретарь // Деньги. – М., 1996. – № 6. – С. 16-23.
5. Боткина О., Романюк Е. Кредитный марафон // Финансист. – М., 1997. – № 9. – С. 32-33.
6. Буйнова И., Коняхин М. Опрышко Е. Дело врачей // Карьера. – М., 1998. – № 1. – С. 70-73.
7. Воронина А., Белов А. Коммерческие вузы: надежды юношей питают? // Деньги. – М., 1995. – № 25. – С. 36-40.
8. Воронина А., Морозова А. Школа Золушек: учиться балльным танцам, чтобы перебирать крупу // Там же. – 1996. – № 9. – С. 16-21.
9. Гаврилов Д., Белов А., Воронина А., Левин В., Морозова А., Морозов Д., Вдовин В. В то время, как другие исчерпали свой ресурс, они продолжают работать, работать и работать... // Там же. – № 2. – С. 9-15.
10. Гриднева Н., Фуколова Ю., Титов А. Партийные привилегии теперь исчисляются в деньгах // Там же. – 1997. – № 19. – С. 50-52.
11. Евтушенко П., Морозова А., Романов П., Мартов В. Вы уже устроились? Или еще работаете? // Там же. – 1996. – № 10. – С. 16-21.
12. Зуева Е. Двигатель торговли // Там же. – № 28. – С. 20-24.
13. Как попасть на хорошие деньги? // Профиль. – М., 1997. – № 32. – Прил. – С. 3-5.
14. Ковалевский В. Наши бьют “большую шестерку” // Деловые люди. – М., 1997. – № 82. – С. 58-59.

15. Ковальчук А. Неча на рекрутинг пенять, коли рожа крива // Деньги. – М., 1995. – № 24. – С. 29-31.
16. Лапина Т. Охота за золотой головой // Итоги. – М., 1997. – № 36. – С. 40-42.
17. Лунина Л. Работа с огоньком // Карьера. – М., 1998. – № 1. – С. 74-79.
18. Промптова О. Госслужащие находят себя в новой экономике // Капитал. – М., 1996. – 25 сент.-1 окт. – С. 23.
19. Свергун О. Свой среди своих, или как адаптироваться в новом коллективе // Профиль. – М., 1997. – № 36. – С. 43-45.
20. Трушин А. Наука и жизнь // Там же. – № 35. – Прил. – С. 4-6.
21. Фуколова Ю. Бизнес-школы: новая специальность за 75 часов // Деньги. – М., 1995. – № 33. – С. 30-36.
22. Фуколова Ю., Джохаева Е. Alma mater за ручку на работу не отведет // Там же. – 1997. – № 27. – С. 26.
23. Фуколова Ю., Евтушенко П., Левин С. Самый популярный в нашем регионе отходняк // Там же. – 1996. – № 14. – С. 16-21.
24. Фуколова Ю., Евтушенко П. “Не лезь на самый верх, не опускайся вниз...” // Там же. – № 15. – С. 14-18.
25. Фуколова Ю. ... И в забой отправился парень молодой // Там же. – № 24/25. – С. 49-51.
26. Фуколова Ю. Как стать банкиром // Там же. – 1997. – № 28. – С. 17-20.
27. Фуколова Ю. Молчание испытуемых // Там же. – № 29. – С. 18-19.
28. Хананашвили А. Российским специалистам легче найти место на отечественном рынке, чем на зарубежном // Фин. изв. – М., 1996. – 21 мая. – С. 8.

Е.А.Пехтерева

**АНАЛИЗ И МОДЕЛИРОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕР
ЭКОНОМИКИ РОССИИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНКУ /**
Под ред. Фаермана Е.Ю. и Тарасовой Н.А. / РАН. ЦЭМИ. —
М.: ЦЭМИ, 1996. — 160 с.

В сборнике статей рассматриваются методы моделирования и среднесрочного прогнозирования социально-экономического развития России в условиях перехода на рыночные отношения. Авторы широко используют межотраслевой баланс, расширенный включением отраслей сферы обслуживания и динамизированный в соответствии с концепцией “догоняющей модернизации и устойчивого развития”. В сборнике дан анализ изменений структуры производства и занятости, динамики производительности труда, доходов и потребления населения. Анализируются также изменения структуры производства и занятости, динамика производительности труда, доходов и потребления населения. В сборнике приведены материалы по вопросам государственного регулирования экономики в промышленно развитых капиталистических странах, а также по проблемам функционирования инфраструктуры малых российских городов. Рассматривается зарубежный опыт регулирования экономики. Сборник разделен на два раздела: первый посвящен моделированию и среднесрочному прогнозированию социально-экономического развития; второй содержит анализ проблем преобразования экономики при переходе к рынку.

Первый раздел сборника открывается статьей Е.Ю.Фаермана, посвященной общим аспектам реформирования экономики России и используемой в ЦЭМИ РАН методики среднесрочного прогнозирования социально-экономического развития страны в 90-е

годы. Указанная методика базируется на расширенном межотраслевом балансе по более чем 40 отраслям и сферам экономики, в том числе на основе данных по 18 отраслям материального производства.

Как отмечает автор, либеральная концепция экономической реформы, базирующаяся на стремлении в политических целях провести ускоренную приватизацию основной части общенародной собственности, концепция обвального ухода государства из сферы регулирования экономики традиционными методами, либерализация цен и внешнеэкономической деятельности, стремление внедрить в хозяйственную жизнь страны так называемые “мировые цены” без учета реального состояния и специфики положения экономики страны и нищенского уровня жизни основной массы населения, проведение так называемой “макроэкономической стабилизации” — все это на поверку оказалось не соответствующим реалиям России. Для последней были характерны высокая монополизированность, которая была адаптирована к централизованному управлению, государственным заказам на продукцию военно-промышленного комплекса, базовых отраслей промышленности, агропромышленного комплекса, соответствующему материально-техническому обеспечению указанных секторов и централизованным капиталовложениям. Автор излагает семь условий эффективного функционирования рыночной экономики.

Реформирование социально-экономической структуры РФ нельзя рассматривать как кратковременный скачок в другую формацию, осуществление которого потребует главным образом слома предшествующей централизованной системы управления и “ухода” государства из экономики. Этот процесс надо, по мнению автора, рассматривать как историческую переходную эпоху (с.8).

В разрезе подобного же межотраслевого баланса предлагается вероятностная итеративная модель прогнозирования отраслевой структуры конечного продукта и коэффициентов прямых затрат с учетом ресурсосберегающей и инновационно-ориентированной политики.

Далее А.А.Литвинко рассматриваются экономико-аналитические аспекты инвестиционно-фондового обеспечения отраслей материального производства, модели прогноза инвестиционно-фондовых показателей в период перехода к рынку, проведен анализ динамики капиталовложений, их воспроизводственной и технологической структуры.

В следующей статье Н.Е.Егоровой, С.Р.Хачатрян и К.А.Фонтана приведены модели рыночных механизмов привлечения дополнительных финансовых ресурсов, получаемых от частных инвесторов, от сдачи в аренду недвижимости, а также возникших в результате совершенствования системы оплаты жилья и коммунально-бытовых услуг с целью развития и поддержания в нормальном состоянии жилищно-коммунального хозяйства городов.

В завершающей раздел работе А.М.Терентьева рассматриваются некоторые аспекты построения инструментальных средств расчета показателей, прогнозируемых инерционно-целевыми методами на основе нормативно-генетической базы данных.

Второй раздел открывается статьей А.В.Кольцова и Ю.В.Полякова, посвященной анализу динамики производства и структурных сдвигов в отраслях промышленности во взаимосвязи со структурой и динамикой капиталовложений. На полученной базе интерпретируются конкретные направления развития отдельных отраслей российской промышленности и излагаются основные направления структурной политики в среднесрочной перспективе.

Н.А.Тарасова, М.С.Блюмина и И.А.Збарская рассматривают проблему падения общей производительности труда (ОПТ) в период перехода к рынку, динамику производительности (ПТ) по стране в целом на фоне изменения структуры занятости и по отраслям расширенного межотраслевого баланса. Эти показатели рассматриваются в сопоставлении с аналогичными индикаторами экономики Канады.

ОПТ в стоимостном выражении авторы определяют долей ВВП на одного занятого, и этот способ определения отражает преимущественно экстенсивные факторы функционирования рабочей силы. Величина занятости включает наемных работников, предпринимателей и прочие категории, исчисляется как среднесписочная, а при ее отсутствии — как среднегодовая. Сопоставление ПТ в РФ и Канаде говорит об отставании РФ на 1991 г. в 2-2,5 раза, а по оплате труда в 1994-1995 гг. — в 20 раз. В 1992-1995 гг. среднемесячная заработная плата в России составила: 1992 г. — 28,4 долл. США; 1993 г. — 63,3; 1994 г. — 108,5 и в 1995 г. — 112,9 долл. США (с.89).

Низкий уровень ПТ в РФ часто объясняется существованием излишней рабочей силы или скрытой безработицей, однако такой

подход авторы считают не соответствующим реалиям рыночной экономики (с.90). По их мнению, правильное говорить о вынужденной занятости — качественно новом явлении именно для переходного периода. Ее существование обусловлено необходимостью сохранения резерва для будущего развития российской экономики. Всю прочую занятость логично считать естественной. Вынужденная сохраняемая занятость подразделяется на резервную и инерционную занятость, которые становятся объектом исследования авторов.

Анализируя уровень безработицы в РФ, авторы отмечают относительно низкий его показатель (8%) по сравнению с многими промышленно развитыми странами, однако даже подобный уровень является непоправимой роскошью в российских условиях с политической, социальной и экономической точек зрения, особенно при отсутствии “амортизирующих” организаций даже типа консультативных советов.

Далее авторы дают оценку отраслевой производительности труда в России и Канаде. Она определяется через величину приходящейся на одного занятого доли объема чистой (условно-чистой) продукции или, для более общих оценок, валового выпуска товаров и услуг, что дает соответственно чистую (меньшую по величине) или валовую ПТ (с.94).

В статье И.А.Васильевой излагаются два подхода к моделированию и прогнозированию доходов и потребления населения: в модели среднесрочного прогнозирования — на базе межотраслевого баланса; в макроэкономической модели — на основе заработной платы в отрасли промышленности. Одним из основных социальных последствий реформы экономики, отмечает автор, явилось значительное усиление расслоения населения России по уровню доходов: разрыв в душевых доходах высшего и низшего квантилей вырос к началу 1994 г. до 10,8 раза в сравнении с 8,7 раза в 1992 г., и высший квантиль получил 46% всех доходов общества. Ускоренный рост коэффициента Джини говорит об очень быстрой поляризации общества (с.107). Продолжается тенденция перераспределения расходов в пользу конечного потребления, доля которого в ВВП уже в 1994 г. достигла 69%, и тенденция увеличения удельного веса услуг в создаваемом ВВП (с.107).

Автор далее излагает проблемы прогнозирования объема и структуры личного потребления в системе моделей среднесрочного

прогнозирования. В данном варианте прогнозной макромоделли заложен подход, основанный на непосредственном согласовании динамики развития личного потребления в ретроспективе с целевыми уровнями и сроками их реализации, которые строятся на базе структур потребления, уже достигнутых в Канаде.

В статье излагается сущность эконометрического подхода к прогнозированию доходов и потребления населения. Анализ состояния экономики России показывает, что быстрый рост оплаты труда и других видов денежных доходов населения не подкреплен соответствующим развитием производства предметов потребления и расширением сферы услуг. Это способствует увеличению неудовлетворенного платежеспособного спроса, расширению инфляционных процессов, а также усиливает структурную несбалансированность спроса и предложения. Сложившаяся в начале 90-х годов ситуация в экономике характеризовалась постоянно высоким ростом цен и тарифов на потребительские товары и платные услуги. Автор в предложенной им однопродуктовой макроэкономической модели главное внимание уделяет основным показателям развития экономики и их взаимоувязке.

Э.А.Шевцова анализирует практику государственного регулирования экономики в промышленно развитых странах. Особое внимание уделяется методам стимулирования структурных изменений в экономике США с выделением главных рычагов воздействия на экономику.

Как указывает автор, в микроэкономической теории активное участие государства в регулировании экономики, дорожном строительстве, финансировании и управлении образованием, смягчении неравенства в жизненном уровне путем политики перераспределения доходов приветствуется частью экономистов, полагающих, что рынок сам по себе не может хорошо справиться с подобными задачами. Другие считают, что государство не справляется с задачей регулирования экономики, отмечая неэффективность деятельности бюрократии и считая возможным уменьшить тормозящую роль последней путем сокращения роли государства в экономике. В макроэкономической теории кейнсианцы и некейнсианцы считают, что макроэкономика будет подвержена резким колебаниям без государственного вмешательства и без выравнивания посредством государства фаз цикла. Другие считают, что государство не способно влиять на стабилизацию экономики.

Как сторонники, так и противники государственного вмешательства сходятся во мнении, что государство обладает большой экономической властью; вопрос состоит в том, как и для чего ее использовать. Находящиеся у власти левые партии делают акцент на достижении большей социальной справедливости, что проявляется в распространении программ помощи малообеспеченным; правые стремятся свести роль государства к минимуму.

В рыночной экономике западного типа регулирование экономики осуществляется для выравнивания доходов населения и достижения большей социальной справедливости, сглаживания фаз экономического цикла и спада производства, достижения полной занятости, борьбы с инфляцией, обеспечения экономического роста. Среди инструментов государственного регулирования экономики автор выделяет административное (разнообразные меры по рациированию и контингентированию, лицензированию и квотированию, контролю над ценами, доходами, валютными котировками, банковскими учетными ставками) и правовое (через систему устанавливаемых государством норм и правил) регулирование, прямое (через многообразие форм безвозвратного целевого финансирования отраслей, предприятий и территорий посредством субвенций или прямых субсидий в виде дотаций, пособий, доплат из специальных бюджетных фондов, льготных кредитов) и косвенное экономическое (рычаги кредитно-денежной, фискальной, амортизационной, внешнеэкономической, валютной политики) регулирование. В развитых странах предпочтение отдается косвенным рычагам воздействия, посредством которых государство влияет на поведение хозяйствующих субъектов (производителей и потребителей), а не непосредственно на само производство и потребление.

Автор особо рассматривает практику государственного регулирования в США, отмечая доминирование косвенных рычагов фискальной (налогово-бюджетной) и денежно-кредитной политики при частом использовании прямых методов решения конкретных задач (для стимулирования целенаправленных структурных сдвигов в экономике).

Второй раздел статьи посвящен проблемам перераспределения доходов и социальной справедливости. Авторы современных теорий перераспределения, отмечает автор статьи, выбирают какую-либо функцию, которую предлагают

максимизировать, причем решение задачи максимизации представляет движение в направлении оптимума Парето (количество выигравших должно соответствовать количеству проигравших). В этой связи рассматриваются нормативные и позитивные теории перераспределения и воздействие перераспределения на благосостояние населения.

Измерение перераспределительного воздействия государственной политики зависит от предположений, которые делаются до построения модели, и нет единого мнения о чистом перераспределительном эффекте государственного воздействия. Наиболее распространенный вид распределения показывает небольшое воздействие государственных налогов и расходов на перераспределение в пользу бедных. Меры государственной политики уменьшают долю дохода, получаемую группой населения из самого высокого квантиля, примерно на 15%, и понижают долю дохода низшего квантиля примерно на 50% (с.140). После перераспределения семьи из высшего квантиля получают доход, в пять раз превышающий средний доход семьи из низшего квантиля. При этом государственная фискальная политика почти удваивает средний доход наименее обеспеченных семей, тогда как доходы наиболее обеспеченных уменьшаются примерно на 10% (с.142).

Сборник завершается статьей, в которой описывается методика прогнозирования таких показателей развития отрасли социальной и коммунальной инфраструктуры города (на примере Сыктывкара), как натуральный и стоимостной объемы фондов, их вводы и выбытия, капиталовложения и текущие затраты на капитальный ремонт, на функционирование отраслей, динамику платежей за жилищно-коммунальные услуги.

В.Г.Былов

ЗАНЯТОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ:

Материалы Всерос. науч.-практ. конф. (май, 1996 г.)/ Федерал. служба занятости России, Поволж. фил. Рос.учеб. центра; Редкол.: Ярская В.Н. (отв.ред.). – Саратов: изд-во Поволж. фил. Рос. учеб. центра, 1996. – 74 с.

Данный сборник подготовлен по материалам научно-практической конференции, состоявшейся в Саратове в мае 1996 г., и посвящен выбору путей, способов, форм и средств профессионального обучения с целью социальной адаптации безработных и незанятого населения в условиях изменения социально-экономической структуры общества и структурной перестройки национального производства в России, что привело к ухудшению состояния рынка труда и росту безработицы, определенному усилению социальной напряженности. Подобное обучение призвано дать безработным не только профессиональные навыки, способствующие занятости, но и психологическую поддержку для адаптации к новым социально-экономическим условиям. Авторы сборника основное внимание уделили проблемам совершенствования профессиональной ориентации в условиях обострения кризиса на рынке труда, поиску путей оптимизации деятельности по профессиональной переподготовке и социальной адаптации безработных, а также совершенствованию и повышению эффективности работы служб занятости.

Сборник открывается статьей Е.В.Тарасова, посвященной нормативно-правовой базе деятельности служб занятости. Эта база, по мнению автора, давно нуждается в совершенствовании и призвана регламентировать все направления деятельности подобных служб,

включая работу по профессиональному обучению и переобучению населения. Необходимы научно обоснованный комплексный подход к организации работы службы занятости и адресность при оказании материальной и социально-психологической помощи людям, нуждающимся в ней.

В статьях В.Н.Ярской, С.А.Константинова, В.Л.Чепляева поднимаются вопросы методологического и научно-методического обеспечения деятельности службы занятости.

Академик В.Н.Ярская посвятила свою статью объективным и субъективным аспектам научно-методического обеспечения регулирования занятости. Сочетание адекватного знания объективных и субъективных предпосылок, научного уровня и высокого профессионализма создает реальную основу для эффективного регулирования занятости на региональном уровне. К числу объективных предпосылок автор относит: анализ рынка труда, изучение его особенностей в соответствии с задачами профессионального обучения и профориентации безработных; методические разработки по вопросам взаимодействия рынка труда, профобучения и профориентации; разработку методических рекомендаций по профконсультированию безработных; разработку компьютерных средств профобучения и профконсультирования; обеспечение процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала службы занятости; наличие информационных материалов для учебного процесса по профориентации в службе занятости. К числу субъективных – наличие системы психологической поддержки с экспресс-диагностикой уровня психологической напряженности у безработных различных категорий и групп; профессиональную ориентацию и переориентацию, реабилитацию; наличие концепции социальной защиты в сфере занятости; учет особенностей жизни клиента, его интеллектуального, психического и семейного статуса; появление новых направлений научно-исследовательской работы в сфере занятости (фамилистики, геронтологии, феминологии, социальной педагогики, феноменологии нетипичности, этнологии, демографии).

В.П.Чепляев рассматривает проблемы создания системы профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных и незанятого населения. Нынешняя структура построена по сетевому принципу, при реализации каждым элементом структуры определенных заданных функций. Для обеспечения одинакового уровня осуществления функций требуется выравнивание

профессионального, методического, материально-технического и финансового обеспечения всех элементов структуры. Однако по мере ухудшения положения на рынке труда и развития нетрадиционных форм занятости будет усиливаться ограничение саморазвития и адаптивности сетевой структуры. Последняя ограничивает возможности взаимодействия службы занятости с другими организациями. Эти ограничения можно устранить, используя принцип системной организации профориентационной работы на уровне областей.

Формирование системы профориентации и психологической поддержки не предполагает изменения существующей структуры; оно связано с формированием функциональных связей между существующими структурами, с взаимодействием с другими социальными институтами. Системный характер позволяет реализовать главные принципы: комплексность, многофункциональность, специфичность, адаптивность. Система профориентации должна иметь подсистему отслеживания эффективности своей деятельности и ряд других подсистем, организационно-методическое обеспечение деятельности которых и координация структурных и внеструктурных элементов системы обеспечиваются центром содействия занятости и профориентации и учебно-консультационным центром по профориентации и психологической поддержке. Автор выделяет принципы и элементы организационной структуры профориентационной работы.

З.Н.Попова посвятила свою статью проблемам формирования социальной компетентности личности в условиях социально-экономических реформ, а Н.Н.Федотова – социальной интеграции молодежи в сферу трудовой деятельности.

Н.Н.Федотова отмечает существование на Западе двух моделей государственной молодежной политики: неоконсервативной в США, предусматривающей помощь только отдельным наименее социально защищенным категориям молодежи, и социал-демократической, характерной для европейских стран, признающей ответственность государства за интеграцию всей молодежи в общество и предусматривающей разработку социальных программ, доступных для всей молодежи. Элементы последней автор усматривает в распространенной в России модели, предусматривающей помощь, а не вмешательство, предотвращение, а не реагирование, и партнерство, а не опеку.

Рассматривая проблемы профессионального само-

определения молодежи, автор останавливается на особенностях процесса ее социализации и профессионализации. Первая связана в основном с множественностью социальных выборов. Дестабилизация социальной жизни затрудняет социализацию, в стране нет четко зафиксированных нормативных моделей, нет ясности в отношении будущих ценностей и стандартов поведения. Семья как институт социализации изменяется в процессе межпоколенной трансляции норм, во многом определяющих самоопределение молодежи. В новой российской реалии родители не имеют опыта жизни в условиях капитализма, а передача молодежи социальных норм в виде привычных стереотипов встречает сопротивление с ее стороны из-за их устарелости. Молодежь перестает ощущать в семье старшинство своих менее адаптированных к новым условиям родителей, неспособных передать своим детям новые ценностно-нормативные модели, которым они не могут и не хотят следовать. Надежды на будущее счастье детей все чаще связываются с констатацией собственного социального неуспеха. Родители, не имеющие позитивного образа собственного социального будущего, переносят ответственность за него на своего ребенка (синдром делегирующего родителя).

С.А.Константинов анализирует социологическое обеспечение системы профессионального переобучения безработных. Последний ставит и формулирует основную задачу социологического обеспечения системы профессионального переобучения безработных как отслеживание динамичных процессов на рынке труда и формирование банка данных с целью оптимизации деятельности этой системы. Как элемент развития этой задачи выделяется проведение сравнительных социологических исследований по указанной автором тематике — создание системы сбора и анализа социологических данных по унифицированным методикам и инструментариям в Поволжском регионе.

В.Т.Кривошеев, Т.И.Гусева и В.Т.Пономаренко исследуют вопросы организации и влияния профессионального переобучения на социальную ситуацию в России.

Социально-практическую роль учебных центров в регулировании занятости анализирует доцент В.Т.Кривошеев. По его мнению, одним из путей регулирования занятости, снижения отрицательных последствий безработицы является организация переобучения незанятого населения через систему

специализированных учебных центров службы занятости для работы со взрослыми безработными. Эти центры способны в максимальной степени учитывать статусные и психологические характеристики безработных и гибко реагировать на состояние рынка труда, обеспечивать быстрый переход от традиционных к новым методам обучения и новым педагогическим технологиям, что позволяет сократить сроки обучения и повысить его эффективность.

Функциональные изменения в системе переобучения незанятого населения отражают специфику новых социально-экономических отношений в российском обществе. Поэтому государственные органы управления и служба занятости должны оказывать определенное регулирующее воздействие как на работодателей, так и на продавца рабочей силы, стимулируя работодателей к созданию новых рабочих мест посредством системы льгот и повышения конкурентоспособности соискателей рабочих мест. Автор выделяет принципы, обеспечивающие регулирование занятости при использовании системы подготовки и переподготовки незанятого населения (конкурентоспособность набора предлагаемых для этого профессий, создание условий для социальной адаптации безработных, психологическая поддержка длительно безработных, учет потребностей региональной экономики, оперативное реагирование системы на изменение условий). Отмечаются недостатки в деятельности учебных центров (отсутствие семинаров по поиску работы, психологической поддержки безработных, курсов по поиску работы и т.п.). В этой связи намечены основные направления стратегии самой службы занятости и предложены педагогический проект и меры по повышению роли учебных центров.

Как отмечает доцент Т.И.Гусева, безработица сопровождается целым рядом психологических проявлений, связанных с утратой социальной адаптации затронутых ею слоев населения. Это поставило перед службой занятости и ее органов задачу оказания психологической поддержки, что, в свою очередь, повлекло за собой перестройку учебных планов профессиональной переподготовки в целях повышения профессиональной компетентности обучаемого безработного и интенсивности процесса обучения, а также включения в учебную работу практических занятий обучаемых и обеспечения профессиональной адаптации, создания условий для адекватной оценки обучаемыми своих возможностей. Обучаемые должны почувствовать состояние успеха в процессе своей профессиональной переподготовки, поскольку длительная работа по прежней профессии

одновременно создает элементы неуверенности в результатах освоения новой профессии и возможностях последующего трудоустройства.

Включение элементов будущей профессиональной деятельности в процесс обучения не только повышает эффективность последнего, но и стимулирует активность обучающихся, изменяет их отношение к своим возможностям в освоении профессии и своему статусу, снимает состояние "ученика". Процесс обучения способен влиять на уровень социальной адаптированности безработных и снимает состояние напряженности у отдельного человека и общества в целом.

Б.Т.Пономаренко анализирует проблемы подготовки кадров для рыночной экономики и поддержки предпринимателей и малого бизнеса. Автор высоко оценивает роль учебного заведения нового типа – Академии менеджмента и рынка, с ее региональной сетью из 54 учебно-деловых и опорных центров. Эта академия сформировалась за счет заключения договоров и соглашений о сотрудничестве с федеральными министерствами и ведомствами, крупными частными коммерческими структурами с четко выраженной региональной направленностью.

Главный объект академии – Морозовский проект – широкомасштабная программа содействия экономическому возрождению регионов, поддержки предпринимательства в России. Автор рассматривает практические и стратегические ориентиры академии, ее образовательные программы и содержание семинаров. По оценке автора, силами преподавателей и консультантов при организационно-методической поддержке академии в регионах обучены около 100 тыс. предпринимателей и специалистов. На базе академии и Морозовского проекта сложились объективные предпосылки создания межрегионального объединения "Деловое консультирование".

Проблемы, возникающие в деятельности региональных служб занятости, рассмотрены в статьях Н.М.Коновалова, А.М.Данилова, И.В.Михайловского.

Так, Коновалов отмечает, что современный рынок труда в Пензенской области, как и в других регионах России, непосредственно отражает состояние экономики в целом. Отмечаются ухудшение в социальной сфере, низкая деловая и инвестиционная активность, незавершенность институциональных

преобразований, дефицит федерального и областного бюджетов, что вызывает рост безработицы. Падение объемов производства, работ и услуг практически во всех отраслях народного хозяйства обусловило высвобождение работников, с его наибольшими темпами в отраслях материального производства, сокращение совокупного спроса на рабочую силу. Количество выбывших работников компенсировалось приемом новых на 3/4. Ожидание реорганизации и сокращения штатов обусловило рост доли увольняющихся по собственному желанию (почти половина общего числа безработных в сравнении с долей высвобождаемых работников – около 1/5). Определяющим фактором ситуации явилось искусственное сдерживание сокращения работающих, что проявляется в увеличении "скрытой безработицы".

При уменьшении потребности предприятий и организаций в рабочей силе и увеличении числа незанятых, ищущих работу и зарегистрированных в службе занятости возросла напряженность на рынке труда, увеличились дисбаланс профессионально-квалификационного состава безработных и потребности в кадрах. Для содействия трудоустройству приняты такие меры, как проведение ярмарок вакансий, подбор подходящего места и работника по запросам работодателей, реализация программ социальной адаптации безработных, увеличение масштабов временной занятости, переобучение и повышение квалификации, поддержка развития предпринимательства, квотирование рабочих мест для граждан, нуждающихся в социальной защите. Оказывается финансовая помощь работодателям для создания новых рабочих мест и предотвращения массового увольнения. Отсутствие финансовых средств и соответствующего законодательного механизма сдерживает практику квотирования рабочих мест.

А.М.Данилов анализирует работу службы занятости в условиях критического состояния на рынке труда Астраханской области (высокие темпы роста безработицы, значительные размеры неполной занятости, финансовая нестабильность предприятий и дефицит областного бюджета, сокращение инвестиций). Спрос на рабочие места в 17 раз превысил предложение, превзойдя вдвое аналогичный показатель для России в целом (с.59). Критическая ситуация на рынке труда порождается как чисто финансовыми причинами, так и отсутствием или несовершенством нормативно-правовой базы деятельности службы занятости.

И.В.Михайловский рассматривает вопросы совершенствования работы районных и городских центров занятости населения.

стимулирования самостоятельного поиска безработными подходящей работы, особенно уволившихся по собственному желанию. Автор отмечает несовершенство действующих положений о выплате пособий, позволяющих безбедно существовать после краткосрочного периода высокооплачиваемой работы или с помощью фиктивных записей в трудовых книжках о работе в коммерческих структурах. Предлагается создать специальный фонд занятости по подобию Пенсионного фонда.

Саратовская исследовательница Е.Р.Смирнова анализирует состояние с обеспечением прав человека и занятостью в странах Западной Европы, рассматривая решение этой проблемы в историческом контексте. Статья основывается на материалах Форума по европейской социальной политике, состоявшегося в Брюсселе в начале 1996 г. Проблемы безработицы внутри ЕС не могут быть решены без радикального изменения политики, придания ей большей кооперативности и эффективности. Стремление не обострять проблемы неравенства и социальной маргинальности и заменить пассивную политику в отношении обездоленных на ее активные формы потребует увеличения ассигнований, организационных и мобилизующих усилий для обеспечения каждому достойных условий жизни. Каждый гражданин сообщества ЕС должен принять на себя определенные обязательства по отношению к другим. Это потребует переделки европейской модели социальной политики, с акцентом скорее на предупреждение и стимуляцию, нежели на лечение и помощь.

Следует изменить видение занятости. Модель полного рабочего дня, которая по причине распространения безработицы и новых форм занятости была потеснена со своих позиций, продолжит свою эволюцию: полная занятость будет сменяться периодами переобучения или сочетаться с ними, а свободное время будет отводиться для других занятий. Эти периоды будут представлять непрерывный континуум на протяжении трудовой жизни с возможными перерывами. Оплачиваемая занятость перестанет быть доминирующим видом легитимной социальной деятельности. Другие разнообразные формы деятельности чаще, чем оплачиваемые, приобретут возрастающую социальную значимость, а общество признает и поддержит значимость этих форм. Новые и традиционные виды деятельности будут переплетаться и сочетаться, а в случае их подкрепления соответствующей политикой будут значительным достижением в развитии человеческого общества.

Автор высоко оценивает деятельность и концепции Европейского комитета по правам человека, предусматривающие изменение социальной системы и снижение стоимости неоплачиваемого труда; развитие социальных прав; обеспечение большей соревновательности европейского социального диалога; принятие скоординированных мер в ответ на постарение населения Европы; обеспечение принятия унифицированных пенсионных систем и социальной политики, позволяющей мужчинам и женщинам сочетать семейные и профессиональные обязанности; привлечение внимания общества к экологическим проблемам.

Современные процессы глобализации затрагивают также и социальные проблемы. Хотя современная социально-экономическая модель Западной Европы имеет тенденцию к ухудшению, она остается притягательной для стран Центральной и Восточной Европы. Глобализация затрагивает и такие проблемы, которые невольно становятся в центре мирового развития, что наиболее ярко проявляется в интернационализации, глобализации рынка рабочей силы, а также в скорости внедрения социальных стандартов в промышленно развитых странах. ЕС будет вскоре вынужден перейти к более активной социальной политике. Уже намечен список из восьми фундаментальных прав человека, который должен стать стандартом для всех стран ЕС. Нельзя рассматривать уважение прав как заботу общества и дело социальной политики, поскольку практическая реализация прав зависит от межличностных отношений, от индивидуальной ответственности каждого перед другими членами общества; не существует прав без обязанностей и нет демократии без обязанностей граждан.

В приложении приведены предложения служб занятости населения Саратовской области по совершенствованию законодательства о занятости, учитывающие внесенные изменения и дополнения к закону "О занятости в РФ".

В.Г.Былов.

СТАЗАЕВА И.В.
БЕЗРАБОТНАЯ МОЛОДЕЖЬ В СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЕ
И ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ
СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА /

Под ред. Барзилова С.И. — Саратов: Изд-во
Сарат. ун-та, 1996. — 20 с.

Автор рассматривает актуальные проблемы современной безработицы среди молодежи (БМ) и ее воздействие на социальную структуру и политическую ситуацию в России. БМ связывается с процессом маргинализации молодежи в современных условиях. Отмечается, что молодежь — это социальная группа, вступающая в ряды экономически и политически активного населения и определяющая контуры будущего общества, ориентированная на перспективу и внедрение достижений научно-технического прогресса, реформаторских идей и починов. Одновременно молодежь остается наиболее фрагментарной частью общества, только вступающей в жизнь и потому неустойчивой в социальных ориентациях. Она трудно предсказуема в своем общественном поведении и реакции на события и динамику социально-экономической реальности. Ее реакция и позиция при социальных катаклизмах бывают острыми и непредсказуемыми.

Перед государством и современной политической российской элитой стоит двуединая задача — сочетание стимулирования инициативы и блокирование молодежного экстремизма и радикализма в политической жизни. У молодежи социальные плюсы могут непосредственно переходить в минусы, она слабо вписывается в экономическую систему и политическую жизнь, легко и безболезненно расстается с прежними социальными мифами, а свое

общественное положение связывает со своей непосредственной деятельностью, не уповая на социальную поддержку со стороны нынешней государственной системы. По мнению автора, молодежь легко и непосредственно ориентируется в идеологии и существующем плюрализме российского общества.

В то же время, завышенные социальные ожидания и притязания молодежи приходят в противоречие с реалиями жизни, что создает возможности появления конфликтных ситуаций, обострения отношений с прочими социально-возрастными группами, возникновения таких явлений, как апатия, уход от действительности, распространение наркомании. Молодежь социально ориентируется на три основных модели и нормы общественного поведения: а) вхождение в состав когорты “новых русских”; б) активное участие в право- и левозэкстремистских организациях; в) пассивное отношение к сложившимся и устоявшимся нормам, историческому наследию и т.п. По мнению автора, указанные ориентиры не обязательно свойственны определенным возрастным и социальным группам молодежи.

БМ — новая, ранее не существовавшая в массовом виде проблема современного российского общества. При социализме образование, занятость и социальная защита молодежи составляли единый и целостный блок в социальной политике государства. В настоящее время этот блок распался на изолированные звенья. Проблема носит многоплановый характер и воздействует на изменение социальной структуры современного российского общества. Из-за ориентации молодежи на освоение престижных профессий сервисного характера, обеспечивающих, по мнению молодежи, быстрое обогащение, социальная структура становится эластичной при непредвиденных социальных потрясениях. Молодежь не стремится на производство, находящееся в состоянии упадка, даже если оно базируется на современной технологии и предоставляет возможности непосредственного социального общения.

БМ снижает в глазах молодежи ценность профессионального роста, служебной карьеры, обуславливает развитие миграционных процессов среди молодежи, отток потенциальных кадров из регионов с развитым наукоемким производством или достаточно развитым сельским хозяйством в крупные города, где развиваются сервисное обслуживание, коммерческая деятельность. Это ведет к маргинализации молодежи, а связь маргиналов с государственной системой социальной защиты становится опосредствованной — через

организацию криминального и полукриминального бизнеса. В этих условиях потребительское отношение к социальной политике и при выраженной принадлежности к криминальному бизнесу происходит специфическая дифференциация среди маргиналов, которая приводит к формированию у них своих систем ценностей и социальных ориентаций.

Безработица в современных условиях реально существует и подвергается воздействию, помимо влияния официальной социальной политики и деятельности Федеральной службы занятости, также своеобразной системы самозанятости для безработной молодежи. Сложилась многопрофильная, многоотраслевая самозанятость маргиналов по обслуживанию высокопоставленных состоятельных маргиналов, оказанию мелких услуг криминальному бизнесу, распространению простого воровства и рэкета. Маргинальная подструктура современного общества стала существовать вследствие широкого включения в нее безработной молодежи, что соответствует социальной структуре российского общества в целом.

По мнению автора, на анализе БМ сказываются отсутствие апробированного понятийного аппарата и общепринятой методологии, ранее сложившееся догматическое трехчленное деление российского общества (рабочий класс, крестьянство и интеллигенция). Глубочайшие развал и деградация современного российского общества привели к тому, что сама его маргинализация стала условием подчинения себе действительности. Маргинализация сознания стала идеологией и психологией освобождения социальной совести и сознания от нравственных норм и ценностей.

Автор предлагает конкретизировать понятийный аппарат исследования БМ, включив в него категории люмпенов, пауперов, традиционных, новых, частично и временно занятых, субпролетариата. Следует учитывать соотношение процессов социализации, адаптации молодежи к условиям экономической деятельности и политической жизни, с одной стороны, и процессов маргинализации, деклассирования — с другой. Автор отмечает взаимосвязь маргинализации молодежи с ростом социального радикализма и политического экстремизма. БМ создает социальную основу для радикальных и экстремистских партий и движений.

Безработная молодежь и “новые русские” представляют собой два полюса в социально-политической жизни современной России, имеющие тенденцию к росту численности и влияния. Безработная молодежь демонстрирует удобные и апробированные варианты приспособления и трансформации общественных отношений. Она находится на острие проблемы взаимосвязи формирования частной собственности, класса буржуазии с этикой и моралью предпринимательства. Автор приводит критерии и характеристику маргинализации и выделения маргинальных групп (люмпен-пролетариата, пауперов, субпролетариата). Социальное положение молодежи отражает общее состояние российского общества, а негативные тенденции в ее среде сохраняются до достижения политической, социальной и экономической стабильности.

В.Г.Былов

КРАСИНЕЦ Е.С.
МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ
В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНКУ /

РАН. Ин-т соц.-экон. пробл. народонаселения. — М.: Наука,
1997. — 191 с. — Библиогр.: с. 188-190.

Данная монография посвящена месту России в системе международной миграции населения в послевоенные годы, проблемам миграции между Россией и странами дальнего и ближнего зарубежья, в том числе тенденциям, особенностям, структуре и проблемам эмиграции, проблемам обмена рабочей силой со странами ближнего зарубежья, вопросам иммиграции в Россию и привлечения иностранной рабочей силы. Автор рассматривает социальные, национальные и профессиональные характеристики, мотивацию эмиграции в страны дальнего зарубежья, поведенческие аспекты миграции. Дан анализ экономических и социальных последствий трудовой миграции и намечены пути ее регулирования. Монография состоит из введения, трех глав и заключения.

К концу XX в. глобализация процессов в мировой экономике, рост взаимозависимости стран, создание единой экономической мировой системы, расширение движения капиталов, торговых связей, интернационализация производства сопровождались интеграцией национальных рынков рабочей силы и активизацией ее международной миграции (ММ). В начале 90-х годов почти две трети стран с населением более 200 тыс. человек участвовали в процессах ММ и сама ММ стала неотъемлемой частью мирового хозяйства. С середины 80-х годов в этих процессах активно участвует Россия, причем особенная активизация отмечается в ходе проводимых социально-экономических реформ, в условиях коренных изменений

общественного строя, государственного уклада, ухудшения материального положения широких слоев населения и роста межнациональных конфликтов. Это отразилось на масштабах, структуре и направлениях эмиграционных потоков. В то же время, усилилась трудовая иммиграция из стран ближнего и дальнего зарубежья, возникли проблемы адаптации малоквалифицированных рабочих-иммигрантов в социально-экономическую жизнь России. Однако на пути исследования указанных процессов применительно к России существует труднопреодолимый информационный барьер, что ведет к сложности разработки соответствующей миграционной политики и регулирования миграционных потоков.

В первой главе рассматриваются эмиграция из России и ее основные особенности. При анализе динамики и направления эмиграции автор выделяет в ее послевоенной истории пять этапов: а) первый этап (1948-1970 гг.) — малые масштабы эмиграции в условиях жестких ограничений на выезд; б) второй этап (1971-1980 гг.) — начало либерализации эмиграционной политики, преимущественно в отношении отдельных этнических групп (евреев, немцев, армян и греков) и образование поля притяжения эмигрантов в составе пяти основных стран (ФРГ, Израиль, США, Франция и Греция); в) третий этап (1981-1985 гг.) — резкий спад эмиграции, в том числе под влиянием запретительных методов управления командно-административной системы; г) четвертый этап (1986-1990 гг.) — период лавинообразного нарастания потока краткосрочных (туристических, по приглашению, деловых) поездок и выезда на ПМЖ в связи с кардинальными изменениями политической и социально-экономической системы, упрощением процедуры и порядка выезда; д) пятый этап (1991-1995 гг.) — стабилизация эмиграции на сравнительно высоком уровне — примерно 100 тыс. человек в год, причем численность выехавших на ПМЖ за пять лет сравнялась с числом убывших за 1946-1985 гг., а на Израиль, США, Германию и Грецию пришлось почти 97% всех выехавших из России (с.10).

Основную часть эмигрантов составили этнические немцы и члены их семей, выезжающие в ФРГ. За 1981-1995 гг. в Германию выехали 392 тыс. человек — более половины общего числа эмигрантов из России, в том числе в 1995г.- 3/4 убывших на ПМЖ (с.11). За 1948-1985 гг. из республик бывшего СССР эмигрировали в Израиль около 200 тыс. человек, а только из РФ за 1985-1995 гг. — еще 200 тыс., причем пик эмиграции пришелся на 1990 г. Значительная часть

потока эмигрантов якобы в Израиль шла транзитом в США, но с 1991 г. эмиграция собственно в Израиль стала устойчиво снижаться при постепенном исчерпании потенциала еврейской эмиграции и активизации иммиграционной политики в США (за 1981-1995 гг. в США на ПМЖ выехали 68,1 тыс. человек, из них 93% — в период 1991-1995 гг., причем после 1993 г. США постепенно снизили иммиграционную квоту для россиян). Потоки эмигрантов в Западную Европу, Канаду, Австралию не имеют четко выраженной национальной специфики, в основном представлены этническими русскими, отличаются повышенной долей женщин и имеют заметную тенденцию к росту.

Основными “донорами” немецкой эмиграции до недавнего времени являлись Западная Сибирь, Урал, Северный Кавказ и Поволжье, еврейской — Центральный (Москва и Московская область) и Северо-Западный регион и Санкт-Петербург; в последующем доля Урала, Западной Сибири и Поволжья в общем объеме эмиграции еще более возросла, а столичных регионов — устойчиво сокращалась.

Переходя далее к этническому и социально-демографическому составу эмигрантов, автор отмечает, что более 90% всех эмигрантов составляют немцы, русские и евреи и что по направлению эмиграции эти потоки отличаются национальным своеобразием: однородность характерна для уехавших в Германию и Грецию, евреи преобладают среди отправляющихся в Израиль, а русские — среди выехавших в США; в 90-е годы русские составляли 1/4 в миграционных потоках в ФРГ и более 1/3 среди переселенцев в Израиль (с.19). Массовая эмиграция немцев и евреев из РФ затрудняет положение оставшихся в стране, отражаясь на сохранении их национального менталитета, традиций и обычаев. Особое внимание автор уделяет развитию семейной эмиграции, что способствует образованию “мини-диаспор” в других странах; этот тип эмиграции характерен для убывающих в США, Израиль и ФРГ. Среди эмигрирующих в ФРГ и Израиль доля мужчин заметно выше, чем женщин.

В потоках эмиграции большой удельный вес (до 59%) приходится на население в трудоспособном возрасте; выше, чем среди всего населения РФ, и доля детей до 16 лет. По уровню образования эмигранты особо не отличаются от остального населения страны, однако в составе эмигрантов в отдельные страны доля образованных

мигрантов может существенно различаться, особенно в отношении доли лиц с высшим образованием, выехавших на ПМЖ (в общем потоке — 19%, а среди выехавших в Канаду — 56, Австралию — 51, Францию — 51, США — 45, Швецию — 41, Израиль — 30%) (с.25). Среди эмигрантов из небольших городов и сельских районов преобладают лица со средним общим и специальным образованием, а среди выехавших из Москвы высшее образование имеют 60-73% респондентов (с.25).

Распределение мигрантов по родам занятий свидетельствует о том, что среди возрастной группы от 16 лет и старше в 1995 г. руководители, специалисты и служащие составили 1/6, а пенсионеры, инвалиды, домохозяйки и неработающие — почти 43%, причем указанные четыре категории неработающих составили 3/5 лиц 16 лет и старше в основных странах иммиграции (за исключением ФРГ, где этот показатель достигает 36% в сравнении с долей рабочих всех специальностей — 37%) (с.27). В структуре специалистов научные работники, профессора и доценты составили 1/6 часть (с.26). У 1/2 респондентов за последний год перед выездом на ПМЖ материальное положение ухудшилось, у 1/4 — не изменилось к лучшему, только 3% считают себя богатыми людьми и 40% считают себя бедняками (с.28).

Автор анализирует также миграционное поведение выезжающих за рубеж на ПМЖ, которое он определяет как совокупность определенных действий и поступков в связи с переселением в другую страну. В структуре мотивов эмиграции доминирует разочарование в перспективах проводимых в России реформ. Среди основных мотивов — обеспокоенность за будущее своих детей (около 48% опрошенных мигрантов), неудовлетворенность условиями жизни и труда (более 42%), только 28% выражают необходимость воссоединения семей и около 19% объясняют эмиграцию недоброжелательным отношением к лицам своей национальности (с.32).

Сдерживают эмиграцию сложности технических и процедурных вопросов выезда за рубеж (почти 50%), надежды на перемены к лучшему в России (около 28%) и неуверенность в благополучной адаптации на новом месте (более 12%) (с.35). Почти 3/5 респондентов проблемой предстоящей адаптации за рубежом называют поиск подходящей работы, более 48% — недостаточное знание языка и около 27% — проблемы с жильем (с.37). Как отмечает

автор, рынок труда экономически развитых стран перенасыщен работниками с традиционной технической и гуманитарной подготовкой и средним уровнем квалификации.

Отдельно рассматриваются эмиграция этнических немцев в Германию, специфика брачной эмиграции из России, их основные мотивы, структура и целевые установки, а также проблема интеллектуальной миграции и "утечки умов" из России.

Во второй главе анализируется трудовая миграция из России и проблемы профессиональной деятельности выезжающих за рубеж на временную работу. Автор рассматривает мировой рынок труда и место России в международном трудовом обмене: основные мировые зоны и центры международной трудовой иммиграции (Западная Европа, Северная Америка, страны Ближнего и Среднего Востока), профессионально-квалификационные характеристики мигрантов (в экономически развитых странах устойчивый спрос на специалистов технического профиля и на работников для тяжелого физического труда), снижение занятости в отраслях материального производства и увеличение занятости в сфере услуг и информационного обеспечения; в городах-курортах и туристических центрах предлагается работа для танцовщиц, продавщиц, крупье, поваров и прочих работников туристического и сервисного бизнеса, не требующая высокого уровня образования, профессиональной и языковой подготовки; в развивающихся странах сохраняется спрос на рабочих строительного комплекса.

Как отмечает автор, европейские страны с большим желанием принимают из России квалифицированных строителей, водителей, рабочих по уборке урожая, менеджеров, специалистов в области естественных наук, финансов, медицинского оборудования, программистов, электронщиков, инженеров, медсестер, работников общественного питания. Охотно берут на работу обслуживающий персонал гостиниц, ресторанов, воспитателей, сиделок, гувернеров. В США устойчив спрос на российских ученых, специалистов высшей квалификации, программистов мирового уровня, банковских служащих и преподавателей высшей школы (с.87).

В начале 90-х годов в странах дальнего зарубежья работала около 100 тыс. россиян, в 1995 г. контролируемая трудовая миграция из России на временную работу составила 11 тыс. человек (с.88). Тормозом являются языковой барьер и необходимость

подтверждения профессионального уровня для высококвалифицированных специалистов, высокая стоимость проезда до места работы и обратно, проблемы социальной и юридической защиты. Автор дает социально-демографический портрет трудового мигранта из России: более низкий средний возраст, чем у остающихся в России, высокая брачность, более высокий образовательный уровень, преимущественная работа до выезда в государственном секторе, уверенность в ухудшении материального положения в предмиграционный период. Россия находится в парадоксальной ситуации, являясь одновременно источником квалифицированной и дешевой рабочей силы (с.99).

Далее автор рассматривает особенности миграционного поведения трудовых мигрантов и проблемы регулирования внешней трудовой миграции из России. По его мнению, экспорт трудовых ресурсов из России может стать существенным фактором ее экономического развития: так, 1 тыс. мигрантов могла бы ежегодно обеспечивать стране 8 млрд. долл., причем в ряде стран — экспортеров рабочей силы денежные переводы составляли до 50% поступлений от экспорта и в стоимостном выражении равнялись 1/3 расходов на импорт (с.120).

В третьей главе рассматриваются трудовая иммиграция в Россию и проблемы использования иностранной рабочей силы, масштабы, направление и структура потоков иностранных рабочих, особенности трудовой миграции из КНР и занятости китайских работников, особенности российского рынка труда и причины использования иностранных работников и проблемы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы. Как отмечает автор, Россия входит в число стран с двусторонней направленностью внешней трудовой миграции и острой проблемой привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Россия стала центром притяжения рабочей силы из ближнего и дальнего зарубежья, а в государственной политике регулирования процессов произошел поворот от идеологических к экономическим соображениям. В 1995 г. в России официально зарегистрированные работники — мигранты из-за рубежа составили уже более 280 тыс. человек, причем их численность только за год возросла более чем вдвое (с.124). Однако пока трудовая иммиграция по своим масштабам не оказывает заметного давления на внутренний рынок рабочей силы

(доля иммигрантов-работников не превышает 0,4% численности национальной рабочей силы) (с.125). В Россию на работу прибывают граждане 116 стран мира, однако наиболее динамично растет приток рабочих из бывшей Югославии, Болгарии, Вьетнама, КНДР, Польши, Словакии и Турции, хотя главными поставщиками рабочей силы остаются Турция и Китай; из стран ближнего зарубежья основной поток трудовых мигрантов идет из Украины.

На территории России сформировались следующие основные центры привлечения иностранных рабочих: Центральный регион (почти 29% всех мигрантов в 1995 г.), Западная Сибирь (более 1/5), Северный Кавказ, Дальний Восток и Центрально-Черноземный регион. Преобладание среди мигрантов выходцев из ближнего зарубежья характерно в Западной Сибири, Центральном Черноземье и Северном Кавказе, а выходцев из дальнего зарубежья – на Дальнем Востоке и в Центральном Регионе (с.126-127). Число областей и республик, принимающих иностранных рабочих, в последнее время увеличилось, причем анализ потоков свидетельствует об избирательном характере географической направленности.

Прибывающие мигранты направляются прежде всего в ведущие отрасли экономики – в строительство, промышленность и сельское хозяйство, но колебания в направленности отражают изменения экономической конъюнктуры в народном хозяйстве России. Рабочие приглашаются на работу по более 100 разновидностей специальностей, но среди мигрантов преобладают лица со средним или низким уровнем квалификации для работы в отраслях материального производства. Свыше 90% иностранных работников трудятся на рабочих местах, требующих малой квалификации, непрестижных и связанных с тяжелыми и вредными условиями труда. Из ближнего зарубежья прибывают по преимуществу строители и рабочие промышленности (рабочие-металлисты, мотористы, электрики, электромонтеры и др.), а из дальнего зарубежья – строители и овощеводы. Большинство высококвалифицированных специалистов оседают в Москве и Санкт-Петербурге.

Автор особо останавливается на особенностях миграции, возрастного и профессионального состава мигрантов из Китая. Причины, обусловившие их привлечение, – прежде всего экономическая выгодность дешевой рабочей силы из азиатских стран

(высокая результативность их труда и низкие издержки на оплату труда в сравнении с трудом россиян), наличие большого количества вакантных непривлекательных рабочих мест, недостаточная квалификация местных работников-россиян, легкая адаптация китайских работников к новым для себя условиям жизни и труда в России. Однако, по мнению автора, в стране еще не сложилась жесткая конкуренция на рынке труда между россиянами и иностранными гражданами.

В этой связи далее автор рассматривает проблемы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы, тем более что одним из результатов проводимых в России реформ явилось ее превращение в ареал притяжения трудовых мигрантов из ближнего и дальнего зарубежья. Иностранные рабочие становятся неотъемлемым элементом российского рынка труда, однако это имеет как позитивные (частичное заполнение вакансий, которые не привлекают россиян), так и негативные последствия (нарушение иностранцами действующего законодательства, развитие нелегальной иммиграции, криминализация общества и рост масштабов теневой экономики, обострение проблем социального статуса и социальной защиты иностранных рабочих, необходимость принятия мер по легальной защите интересов российских рабочих). В связи с этим одной из задач является пересмотр размера платы работодателей за выдачу им разрешений на привлечение иностранных рабочих.

Решение комплекса проблем в области привлечения и использования иностранных рабочих является важной составной частью государственной миграционной политики России. Необходимо обеспечить не только регулирование этих процессов, но и приоритетность прав россиян на занятие вакантных рабочих мест, решение проблем нелегальной трудовой иммиграции и занятости иностранцев, равенство условий труда и оплаты иностранцев и россиян, гарантии правовой и социальной защиты трудящихся-мигрантов. По мнению автора, важными принципами современной политики в области привлечения и использования иностранной рабочей силы являются: ориентация на отечественный трудовой потенциал и рассмотрение иностранных рабочих как дополнительный его элемент для решения отдельных задач; обеспечение приоритета российских граждан на трудоустройство;

защита рынка труда от неконтролируемых потоков трудовой иммиграции; гарантирование основных прав трудящихся-мигрантов (с.171). Автор намечает ряд мер по совершенствованию законодательной и нормативной базы трудовой иммиграции, по использованию экономических методов регулирования численности иностранных рабочих и по организационному обеспечению решения важнейших проблем иммиграции на федеральном, региональном и местном уровнях.

В заключение автор отмечает резко возросшее разнообразие видов и форм миграции как в Россию, так и за ее пределы, усиление миграционного взаимодействия России со странами дальнего зарубежья, приоритетность разработки и реализации мер в области ММ. Автор намечает основные направления политики в области эмиграции: ликвидация ажиотажного и массового характера этнической эмиграции; сокращение эмиграции высококвалифицированных кадров на ПМЖ; создание массовых легальных альтернатив безвозвратной эмиграции; формирование механизма цивилизованных взаимоотношений с соотечественниками за рубежом; создание условий для расширения возможностей временного трудоустройства за рубежом; обеспечение социальной защищенности российских трудовых эмигрантов за рубежом. В области трудовой иммиграции следует учитывать формальную и реальную стороны складывающихся тенденций, соотношение стратегических и тактических интересов России. В ближайшей перспективе следует решить конкретные управленческие задачи на федеральном и региональном уровнях; ввести систему квот на импорт рабочей силы из-за рубежа; решить вопросы нелегальной иммиграции и цивилизованной депортации иностранных граждан, нарушивших законы Российской Федерации; совершенствовать информационное обеспечение в области внешней миграции.

В.Г.Былов

22 ⁴⁶
43-6

125