

УДК 331.334

**СООТНОШЕНИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА
РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

В.А. Колупаева

Томский политехнический университет

E-mail: olviko2003@mail.ru

Колупаева Валентина Александровна, доцент кафедры экономики ТПУ.
E-mail: olviko2003@mail.ru
Область научных интересов: современные проблемы экономики труда.

Проанализировано состояние российского рынка труда на современном этапе. Выявлен дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда. Сделан вывод о том, что для достижения равновесия на рынке труда необходимо усиление государственной политики занятости с целью повышения ее эффективности.

Ключевые слова:

Спрос и предложение рабочей силы, соотношение, рынок труда, факторы, эффективность, политика занятости населения.

В условиях рыночных отношений существенное значение в изучении проблем экономики труда имеет анализ рынков труда и занятости населения. Основными направлениями экономического анализа здесь является выявление факторов, воздействующих на спрос и предложение, точнее на их соотношение, на рынке труда, на формирование занятости населения, организацию трудоустройства. Эти проблемы возникают и существуют во всех странах и рассматриваются учеными-экономистами как на макроэкономическом, так и на микроэкономическом уровнях.

Как известно, важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования, посредством которого взаимодействуют и согласуются интересы различных групп работодателей и трудового населения. Их интересы разнонаправлены: первые стремятся к получению прибыли, вторые – к получению дохода. Причины несовпадения интересов могут носить не только экономический, но и организационный, технологический, политический и национальный характер. Исходя из этого, формируются две основные группы факторов, определяющих соотношение спроса и предложения на рынке труда.

Спрос на рабочую силу находится под воздействием общего давления спроса на товары и услуги, соотношения издержек на технический и человеческий капиталы и обусловлен технической оснащенностью производства. Предложение рабочей силы определяется уровнем заработной платы, демографической ситуацией, налоговой системой, влиянием профсоюзов и другими факторами. Масштабы и состав рабочей силы варьируются в зависимости от тенденций в образовательной, профессиональной, социальной и миграционной сферах.

Если быть точнее, к факторам, определяющим спрос на рабочую силу, относятся: цена рабочей силы, спрос на продукты производства с использованием этой рабочей силы, объем производства и используемые технологии.

Предложение рабочей силы, а, следовательно, уровень и структура безработицы, зависит, прежде всего, от воспроизводства населения, рождаемости, смертности, миграции (определяющей численность населения в трудоспособном возрасте в стране и регионах), а также от численности различных демографических групп (женщин, молодежи, пожилых людей в населении трудоспособного возраста). Большое значение имеют социально-экономические и психологические факторы: заработная плата, уровень доходов, отношение распределения, потребность в труде как в средстве самовыражения, уровень образования и специальной подготовки.

Одной из проблем национального рынка труда на современном этапе является превышение предложения рабочей силы над ее спросом. Так, к примеру, уровень безработицы (безработные к численности экономически активного населения) в первом квартале 2011 г. составил 7,5 %. Хотя по сравнению с первым кварталом 2010 г. он сократился на 1,3 %, но все-таки это сокращение незначительное [1].

Анализ состояния рынка труда чрезвычайно важен на всех уровнях управления – федеральном, региональном и отраслевом, включая конкретные предприятия. При помощи ряда показателей выявляется, к примеру, реальная картина скрытой безработицы и определяется возможность ее перехода к открытой форме путем осуществления массовых увольнений. Особое значение приобретает прогнозирование так называемых «зон бедствий», т. е. отдельных регионов страны, где безработица может приобрести массовый характер в ближайшее время.

Изучение рынка труда предполагает и систематический анализ показателей, характеризующих социально-профессиональные и социально-демографические особенности безработных. Большое значение имеют характеристики безработных по продолжительности их пребывания в этом статусе.

Исследования рынка труда в определенной степени отвечают на вопрос о необходимости и реальных возможностях создания рабочих мест, а также предупреждают закрытие уже имеющихся рабочих мест. Поэтому анализ функционирования рынка труда теснейшим образом увязывается с анализом финансового положения отдельных предприятий, с энергичным поиском источников дополнительного финансирования производства на региональном и федеральном уровнях.

Исходя из этих предпосылок, можно выделить ряд статистических показателей для анализа функционирования российского рынка труда. К наиболее важным из них относятся: численность трудовых ресурсов; численность лиц трудоспособного возраста; численность экономически активного населения; численность занятых в экономике; численность работающих неполное рабочее время по инициативе администрации; численность ищущих работу; численность граждан, состоящих на учете; количество выданных пособий по безработице и т. д. [2]. Проанализировать все показатели в данной статье не представляется возможным, поэтому остановимся на основных проблемах, характеризующих современное состояние российского рынка труда.

Анализ состояния современного рынка труда в Российской Федерации показывает, что, *во-первых*, ему присущ дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы (наличие безработицы выше естественной нормы); *во-вторых*, значительный спрос на высококвалифицированную рабочую силу. Иными словами, при дефиците спроса на труд вообще сохраняется дефицит квалифицированных кадров и по профессиям, и по специальностям. Главным атрибутом рабочей квалификации нового типа является ее способность быстро адаптироваться к меняющейся технике, новым формам труда и производства. Растет роль персональных компьютеров, автоматизированного проектирования, а информационная техника требует знаний программирования. Это ведет к повышенному спросу на такие специальности, как инженеры-конструкторы, технологи, программисты, менеджеры по производству и продажам. В целом, востребованность квалифицированных специалистов, к примеру, в 2010 г. выросла на 10,6 % по сравнению с 2009 г.

Если поставить вопрос о цивилизованности российского рынка труда, то, по всей вероятности, следует дать отрицательный ответ. На рынках труда развитых стран оплата труда адекватна квалификации и образованию работников. На таких рынках заработная плата не только обеспечивает материальную поддержку работников, но и создает стимулы к повышению образования и культурного развития. На российском рынке труда политика доходов и заработной платы реализуется на недостаточно высоком уровне. А ведь известно, что высокие доходы основной массы населения формируют соответствующий спрос на товарном рынке и, в конечном счете, способствуют социально-экономическому развитию страны. В России большинство населения способно удовлетворять лишь самые необходимые потребности, а это не ведет к развитию производства и, следовательно, сокращает рост спроса на рабочую силу. Известно, что благоприятная экономическая конъюнктура характеризуется ростом дохода всех субъектов рынка труда и соответствующим ростом спроса на товары и услуги, что обуславливает рост производства и спрос на рабочую силу. При неблагоприятном соотношении платежеспособного спроса и предложения на товарном рынке сокращается спрос на труд, и устанавливается дисбаланс между спросом и предложением труда. Кроме того, низкая оплата труда снижает интерес работника к повышению образования, улучшению квалификационных характеристик, что влияет на качество рабочей силы.

Важной проблемой на рынке труда остается дискриминация, основанная на личном и статистическом предубеждении работодателей при подборе кадров по полу и возрасту. Эта проблема особенно отражается на женщинах. Анализ показателей выявляет следующее: количество безработных женщин больше, чем безработных мужчин. Женщины испытывают сложности при трудоустройстве, увольнении, устанавливаются высокие барьеры для карьерного продвижения. Например, в 2000 г. численность руководителей мужчин в органах власти и управления всех уровней составила 1715 тыс. человек против 931 тыс. руководителей женщин [3]. Другими словами, преобладают отношения к женщине как к второстепенному работнику, при этом не учитываются причины их пониженной трудовой активности, такие как совмещение работы с семейными обязанностями, ведение домашнего хозяйства, воспитание детей и т. п. Для предприятий это дополнительные издержки, связанные с предоставлением льгот работникам в связи с ухудшением семейного положения. Если говорить о факторах, влияющих на вынужденное увольнение (по инициативе администрации), то вероятность таких увольнений у женщин выше, чем у мужчин. Среди безработных, по методологии МОТ, доля женщин в марте составила 44,8 %, в декабре 2011 г. – 47,6 % [1].

Достаточно напряженной складывается ситуация соотношения спроса и предложения рабочей силы на российском молодежном рынке труда, который характеризуется тенденцией к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Борьба за выживание приводит российские предприятия к ужесточению условий вступления молодежи в рынок. Реформы в области труда и занятости ликвидировали бронирование рабочих мест для молодежи. Лица, впервые выходящие на рынок труда и не имеющие профессионального образования, опыта и навыков, утратили гарантии трудоустройства и оказались социально не защищенными на рынке труда. К тому же у молодежи снижается значение нематериальных стимулов труда (характер, условия и режим труда, перспективы роста, гарантия сохранения рабочего места и т. д.) и начинает доминировать материальная сторона [4]. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе от 15 до 24 лет по сравнению с уровнем безработицы взрослого населения от 30 до 49 лет составил 2,9 раза. Уровень безработицы среди молодежи в возрастной группе 15–19 лет в декабре 2011 г. составил 35 % [1].

Решение перечисленных проблем на российском рынке труда требует усиленного воздействия государства на формирование спроса и предложения рабочей силы. Меры государственного воздействия на рынок труда условно можно разделить на законодательные и экономические. К законодательным мерам относится установление минимального размера заработной платы; контроль за условиями труда и режимом рабочего времени; иммиграционное законодательство; регулирование деятельности профсоюзов; антимонопольное законодательство и антидискриминационные законы. К экономическим – налогообложение фирм и граждан; трансферты и субсидии фирмам и гражданам; производство в общественном секторе экономики и государственные закупки в частном секторе.

Политика государства на рынке труда на современном этапе осуществляется в двух направлениях: стимулирование спроса и формирование предложения труда. И то и другое реализуется государством в различных формах и способах воздействия на факторы, определяющие состояние спроса и предложения на рынке труда. Анализ правительственных программ и юридических документов показывает, что для усиления стимулирования спроса на рабочую силу со стороны государства предпринимаются следующие меры: прямое субсидирование зарплаты или снижение налогов для фирм, принимающих на работу представителей ущемленных групп, испытывающих особенно остро структурную безработицу; стимулирование создания новых рабочих мест во внесекторальном секторе экономики; организация общественных работ; развитие малого предпринимательства. Значимость малого бизнеса для нашей страны раскрывается через его основные характеристики, позволяющие ему динамично развиваться. К ним относятся: быстрое реагирование на экономическую конъюнктуру; решение социальных вопросов; создание новых рабочих мест; противодействие монополизму в экономике; активизация ее структурной перестройки. В целом политика формирования спроса на труд предусматривает вопросы модернизации экономики, т. е. создание новых высокотехнологичных мест в крупном производстве и ликвидацию малоэффективных.

Формирование предложения рабочей силы – это прежде всего мероприятие, направленное на сокращение безработицы. В то же время обращается внимание на то, что предложение должно соответствовать не только спросу на труд, но и интересам работников, желающих получить за свою выполненную работу достойный заработок, который соответствовал бы их квалификации. Этому способствуют мероприятия государства, направленные на формирование предложения труда. К ним относятся государственное законодательство, дающее всем равные права на труд, независимо от расы, пола и национальности; обучение и переобучение для тех, кто не может найти работу из-за отсутствия квалификации; субсидирование образования, целью которого является снижение платы за обучение при подготовке специалистов для развивающихся отраслей. В целях решения проблем при перемещении работников по стране предусматриваются такие меры, как совершенствование процедуры регистрации по месту временного их пребывания, обеспечение временным жильем, легализация трудовой деятельности и защита трудовых прав.

В федеральных программных документах среди основных задач государственной политики достижения сбалансированного рынка труда уделяется внимание качеству рабочей силы и ее конкурентоспособности. Качество рабочей силы зависит от уровня образования, которое, в свою очередь, зависит от уровня развития системы самого образования. В настоящее время складывается определенный стандарт всех уровней образования, необходимый для функционирования рабочей силы в условиях научно-технического прогресса. Однако одного объема общеобразовательной подготовки работников еще не достаточно для удовлетворения спроса развитого в техническом отношении производства. Необходим еще определенный уровень культуры, профессионализма, квалификации, компетентности, наличие опыта и навыков работы и нравственной надежности. Производству нужен здоровый работник, имеющий полноценный состав и рациональную структуру питания. Только при таких условиях качество рабочей силы становится решающим нематериальным фактором конкурентоспособности компании и российской экономики в целом.

С 2011 г. на рынке труда появляются позитивные тенденции, такие как рост количества вакансий на рабочие места, снижение конкурса на одно рабочее место. Усиливается стремление компаний инвестировать дополнительные средства в образование персонала. Таким образом, в результате ряда практических нововведений со стороны государства, отдельных предприятий, регионов рынок труда активизировался. Установилось соотношение спроса и предложения на уровне свыше 5 предложений на одно рабочее место. Усилилась стратегия удержания квалифицированного персонала за счет повышения заработной платы и стимулирования как в экономическом, так и социальном планах. Повышенный интерес стали проявлять предприятия к молодым специалистам, в результате чего напряженность на российском рынке труда стала ослабевать.

Подводя итоги выше сказанному, необходимо подчеркнуть, что соотношение спроса и предложения на рынке труда обуславливает оценку эффективности государственной политики занятости. Она определяется по известной формуле:

$$\text{СЭПЗ} = \text{ЧБ}_{\text{су}} / \text{ЧБ}_{\text{к}},$$

где СЭПЗ – эффективность политики занятости в течение календарного периода; $\text{ЧБ}_{\text{су}}$ – численность безработных, снятых с учета по всем основаниям (трудоустроены, оформлены на досрочные пенсии и т. д.) в течение календарного периода; $\text{ЧБ}_{\text{к}}$ – численность безработных на конец календарного года [5].

Данная формула, хотя и не может оценить деятельность службы занятости, поскольку многие безработные устраиваются без ее помощи, но дает более или менее объективную картину результатов деятельности всех субъектов рынка труда.

Существуют и другие методы оценки эффективности политики занятости. Они связаны с использованием финансовых ресурсов на реализацию программ занятости. В мировой практике, например, используются методы сравнения: показателей трудоустройства и последующей трудовой карьеры; расходов на соответствующие программы с потенциальными налоговыми поступлениями от трудовой деятельности лиц, вернувшихся в эту сферу после участия в тех или иных программах.

Кроме того, повышение эффективности политики занятости возможно за счет разработки и совершенствования законодательной базы (к примеру, налоговой), стимулирующей политику спроса и предложения на рынке труда, в том числе бюджетной, кредитной, инвестиционной, а также политики доходов и заработной платы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Занятость и безработица. Социально-экономическое положение России – 2012 год // Федеральная служба государственной статистики. 2012. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_01/IssWWW.exe/Stg/d01/3-2.htm (дата обращения: 04.02.2012).
2. Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы // Информационно-аналитические материалы по итогам 2004 г. – М.: МТ и СР РФ, 2005. – 208 с.
3. Гурьев В.В. Регулирование социально-трудовых отношений: автореф. дис....канд. эконом. наук. – Саратов, 2001. – 23 с.
4. Мониторинг мнений: декабрь 2006 – март 2007 гг. // Мониторинг общественного мнения. – 2007. – № 1 (январь – март). – С. 81.
5. Колупаева В.А., Раковская В.С. Экономика труда: учебное пособие. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – С. 68.

Поступила 28.03.2012 г.