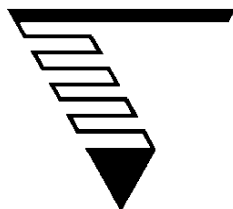


УЧРЕЖДЕНИЕ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
ИНСТИТУТ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ РАН



К.А. Устинова

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОГО
РЫНКА ТРУДА**

Препринт

Вологда
2011

ББК 65.2/4(2Рос-4Вол)

УДК 331.5.07(470.12)

У80

Устинова, К.А. Институциональный анализ регионального рынка труда [Текст]: препринт / К.А. Устинова. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2011. – 43 с.

Препринт подготовлен на основе отчета о научно-исследовательской работе по одноименной теме. Рассмотрены теоретические аспекты институционального анализа регионального рынка труда, представлены подходы к определению институтов и их классификации. Проведен анализ формальных институтов рынка труда (государственная служба занятости, минимальная заработная плата, трудовое законодательство).

© Устинова К.А., 2011

© ИСЭРТ РАН, 2011

Введение

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года подчеркивается, что для перехода от экспортно-сырьевой к инновационной модели экономического роста необходимо создание высококонкурентной институциональной среды, стимулирующей предпринимательскую активность и привлечение капитала в экономику.

Важнейшей составляющей экономики является гибкий, эффективно функционирующий рынок труда. Исследование и решение вопросов, связанных с формированием, эффективным функционированием и согласованным развитием институтов рынка труда, имеет большое стабилизирующее значение для процессов, протекающих в социально-экономической системе страны и ее регионов, и является одной из актуальных задач, стоящих перед экономической наукой. Инновационная экономика невозможна без понятных и прозрачных правил функционирования рынка труда и трудовых отношений, для соблюдения которых должна быть налажена действенная система контроля и надзора, что будет способствовать легализации трудовых отношений. В связи с этим изучение институтов рынка труда приобретает особую значимость.

В 2010 г. сотрудниками ИСЭРТ РАН проведено исследование по теме «Институциональный анализ регионального рынка труда» (акцент был сделан на рассмотрении формальных институтов рынка труда: трудового законодательства, государственной службы занятости населения, минимальной заработной платы).

Цель состояла в том, чтобы на основании теоретико-методологических аспектов институционального анализа изучить функционирование формальных институтов рынка труда.

Задачи исследования:

1. Изучение теоретико-методологических аспектов понятий «институт», «институциональный анализ», «институты рынка труда»; анализ классификации институтов рынка труда.
2. Анализ трудового законодательства как одного из формальных институтов рынка труда.
3. Исследование деятельности государственной службы занятости населения.
4. Анализ минимальной заработной платы как института рынка труда.

Результаты исследования могут быть использованы в качестве дополнительной информации для принятия решений, касающихся сферы труда г. Вологды и региона.

Основные результаты исследования «Институциональный анализ регионального рынка труда»

В 2010 г. ИСЭРТ РАН было начато исследование «Институциональный анализ регионального рынка труда», которое направлено на изучение институтов рынка труда Вологодской области. В соответствии с программой НИР, целью исследования в 2010 г. являлся анализ формальных институтов рынка труда. В процессе исследования были получены следующие результаты:

1. Изучены определения понятия «институт»; выявлено, что институт характеризуется как набор формальных и неформальных правил, которые ограничивают действия индивидов, и как система. Под институтами рынка труда нами понимаются системы норм, регулирующие трудовые отношения между субъектами на рынке труда, – минимальная заработная плата (МЗП), государственная служба занятости населения (ГСЗН), трудовое законодательство, государственная инспекция труда.

2. В процессе анализа выявлены следующие **проблемы**:

2.1. В области законодательного регулирования сферы труда:

– механизмы контроля за соблюдением норм и ответственность за их нарушение как компоненты института трудового законодательства обозначены в общем виде, это затрудняет регулирование социально-экономических отношений в сфере труда на практике;

– отсутствие нормативно-правового акта «О минимальном размере оплаты труда в Вологодской области», в то время как на федеральном уровне акт существует. В июне 2007 года принят закон о признании утратившим силу нормативного акта «О минимальном размере оплаты труда в Вологодской области» №1627-ОЗ, в настоящее время МЗП устанавливается на основании федерального закона. Возможность в процессе законодательного регулирования сферы труда учитывать социально-экономическую ситуацию в регионе, устанавливать более высокий размер минимальной заработной платы по сравнению с федеральным уровнем в Вологодской области не используется.

2.2. В сфере регулирования занятости населения:

– *рост уровня безработицы* в 2009 г. по сравнению с 2007 г. (с 6,1 до 8,2% в РФ и с 4,9 до 7,9% в Вологодской области), в частности *за счет увеличения на 5% численности безработных, ранее не трудоустроенных;*

– преобладание неформальных способов трудоустройства над формальными (только треть участников трудовых отношений в Вологодской области обращается в государственную службу занятости населения, в то время как в странах Европы – 60 – 70% населения), что затрудняет регулирование занятости населения государственными органами;

– снижение доли трудоустроенных в общей численности обратившихся в ГСЗН за содействием в трудоустройстве (на 9% в 2009 г. по сравнению с 2007 г. в РФ, на 17% – в Вологодской области).

2.3. В сфере социальных гарантий работникам:

– несоответствие величины МЗП прожиточному минимуму трудоспособного населения (в 2009 г. в целом по РФ она составляла 78,8% прожиточного минимума трудоспособного населения); при этом в самом прожиточном минимуме трудоспособного населения не учитываются расходы на содержание иждивенца (ребенка), что ставит в неравноправное положение бездетных работников и работников, имеющих детей;

– несоблюдение международных рекомендаций по установлению минимальной заработной платы (соотношение величины МЗП со средней в РФ в 2009 г. было равно 24,2%, что не соответствует рекомендованному Международной организацией труда значению – 50%).

3. Для **решения** обозначенных проблем целесообразна реализация следующих мер:

3.1. Корректировка нормативно-правовой базы:

– в нормативно-правовых актах в сфере труда, принимаемых на федеральном и региональном уровнях, необходимо предусмотреть фиксацию механизмов контроля за соблюдением норм с указанием сторон, ответственных за нарушения, степени ответственности за несоблюдение норм труда на практике;

– на региональном уровне требуется принять закон о минимальной заработной плате, что в соответствии со ст.133, ч.1 Трудового кодекса РФ (утвержден от 30.12.2001 № 197-ФЗ) позволит устанавливать минимальную заработную плату с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Вологодской области (величина

минимальной заработной платы на региональном уровне в 2010 г. была установлена в 27 из 83 субъектов РФ).

3.2. Совершенствование регулирования занятости.

Государственным органам власти и службам занятости населения в Вологодской области полезно было бы, на наш взгляд, учесть успешный опыт реализации антикризисных мер на рынке труда в регионах, в которых отмечено улучшение ситуации в сфере труда (Псковская область и др.), в направлении содействия самозанятости безработных и организации опережающего обучения, организации стажировок для выпускников высших, средних специальных и других учебных заведений. Целесообразным в этом плане является:

- изучение общественного мнения граждан, имеющих статус безработных, по поводу удовлетворенности качеством услуг, предоставляемых службами занятости, а также сложности получения статуса безработного в ГСЗН;
- проведение сотрудниками ГСЗН мониторинга профессионально-квалификационных характеристик безработных граждан и в то же время требований со стороны работодателей к данным характеристикам с целью гарантирования трудоустройства.

3.3. Совершенствование системы социально-трудовых гарантий.

Для обеспечения социально-трудовых гарантий работников необходимо поэтапное повышение величины минимальной заработной платы:

- на первом этапе целесообразно предусмотреть повышение МЗП до актуальной величины прожиточного минимума трудоспособного населения в текущем году (на конец 2010 г. она соответствовала уровню двухлетней давности);
- на втором этапе требуется установить прожиточный минимум трудоспособного населения на уровне минимального потребительского бюджета (который в 2010 г. составлял в РФ 12140 руб., в Вологодской области – 12322 руб.);
- на третьем этапе – предусмотреть установление минимальной заработной платы на уровне не ниже 50% от средней заработной платы в экономике (в 2010 г. средняя заработная плата в РФ была равна 19485,1 руб., в Вологодской области – 17357,5 руб., соответственно величина МЗП в РФ могла бы составлять 9742,6 руб., в Вологодской области – 8678,8 руб.).

При этом следует законодательно установить норму проведения индексации минимальной заработной платы не реже одного раза в год (при принятии бюджета на следующий год).

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО АНАЛИЗА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Со второй половины 1990-х гг. теоретические положения институциональной экономики становятся все более признанными среди отечественных ученых. Это связано с преимуществами институциональной экономической теории по сравнению с традиционной ортодоксальной, в частности с инструментарием анализа экономических процессов, позволяющим исследовать явления на конкретном уровне¹. Применение институционального подхода к изучению социально-экономических процессов, как отмечают историки экономической мысли (Б. Селигмен, М. Блауг, Т. Негиши, К.Б. Козлова), обусловлено рядом причин, среди них²:

- 1) неудовлетворенность некоторых исследователей (О.Ю. Мамедов, А. Московский и др.) общим неоклассическим подходом к анализу экономических процессов, основанным на чрезмерно абстрактных и статичных представлениях;
- 2) учет действия исторических факторов на развитие хозяйственных процессов; возможность объяснения эволюционных изменений в экономике;
- 3) необходимость междисциплинарных исследований с опорой на интеграцию экономики с другими науками, в связи с этим расширение возможностей теоретического описания экономических систем.

Вместе с тем для институционального направления экономической теории характерны такие недостатки, как нечеткость понятийной системы, «упрощение» или, напротив, «расширение» определений основных категорий (приводит к искаженному пониманию социально-экономических процессов³), многообразие факторов (профессионализм менеджеров, качество законодательства и его соблюдение, эффективность регулирующих механизмов и др.), порождающее «безбрежность и невнятность многофакторного анализа» (О.Ю. Мамедов⁴). Но, несмотря на перечисленные отрицательные аспекты данного научного направления, его инструментарий и методы анализа социально-экономических про-

¹ Дементьев В.В. Что мы исследуем, когда исследуем институты? // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2009. – Т. 7. – № 1. – С. 13 – 30.

² Вольчик В.В. Институционализм: вторичность нового мифа? (возможности и пределы институциональной экономики) // Там же. – 2003. – Т. 1. – № 1. – С. 126 – 134.

³ Иншаков О., Фролов Д. Место институционализма в экономической науке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.volsu.ru/rus/structure/facult/manag/mark/docs/01_08.pdf

⁴ Мамедов О.Ю. Институционализм – приоритет вторичности? // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2003. – Т. 1. – № 1. – С. 117.

цессов заслуживают особого внимания. Это вызвано в первую очередь усложнением их протекания, необходимостью исследования влияния на происходящие изменения правовых, социокультурных и иных факторов.

Согласно институциональному подходу рынок труда может быть определен, с одной стороны, как институт, с другой – как совокупность институтов-норм (трудовое законодательство, трудовой контракт) и институтов-организаций (государственная служба занятости, профсоюз, государственная инспекция труда и др.), которые оказывают влияние на создание стоимости человеческого капитала, его социодинамику⁵. А именно человеческий капитал является резервом, обеспечивающим конкурентоспособность страны.

Исследование теоретико-методологических основ институционального анализа регионального рынка труда свидетельствует о том, что существуют различные подходы к определению понятия «институт», классификаций институтов рынка труда: культурологический и функциональный (М. Грановеттер), классический; подходы, раскрывающие условия формирования институтов и их воздействие на поведение субъектов (М. Сафонов) и др. Помимо вышеперечисленных следует отметить системный, структурный и подход, в рамках которого институт рассматривается как совокупность правил (фрагментарный). М. Грановеттер [14] выделяет культурологический и функциональный подходы. В рамках первого экономические институты определяются как производные культурных убеждений, предрасполагающие группу к поведению. В соответствии со вторым подходом рассматриваются характеристики институтов и причины, обусловившие их существование (табл. 1).

⁵ Беклемешев В.П. Аспекты моделирования адаптационного механизма рынка труда и подходы к интегральному взаимодействию // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. материалов IV Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (г. Петрозаводск, 31 октября – 1 ноября 2007 г.). – Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. – С. 47.

Подходы к определению понятия «институт»

Наименование подхода	Основные положения	Определения института в рамках данного подхода
Классический	В определениях института подчеркивается коллективный характер мышления и действия, указывается, что действие должно носить технологический характер, а правила осуществления действия устанавливаются исходя из объективных параметров. Не отвергается определение института как «правила поведения», но считается, что такая формулировка абстрактна для исследования организации и контроля в экономике в целом.	В своих работах представители классического институционализма (Т. Веблен, У. Митчел, Дж. Коммонс) исходят из двух взаимодополняющих определений института: 1) институт как «устойчивый способ думать и действовать, присущий определенной группе людей или целому народу», возникающий в процессе социально-экономической эволюции; 2) институт представляет собой коллективное (совместное) действие, контролирующее, освобождающее и расширяющее индивидуальное действие.
Культурологический (М. Грановеттер)	Экономические институты определяются как производные культурных убеждений, которые predispose группу субъектов к поведению.	Институт определяется как самоподдерживающаяся система коллективно разделяемых убеждений (верований) относительно нетехнологических самозакрепляющихся правил игры, направляющих стратегическое поведение агентов (М. Аоки).
Функциональный (М. Грановеттер)	Анализируются функциональные характеристики институтов и причины, которыми обусловлено их существование.	Исследование институтов в функциональном ключе проводил Э. Дюркгейм. Он анализировал «структурное прошлое институтов» для определения возможных вариантов развития в будущем.
Подход, в рамках которого исследуются условия возникновения института (М. Сафонов)	Исследуются предпосылки возникновения институтов.	1. Определение института через «правила игры», опирающиеся на дорациональные формы согласования индивидуальных действий. В любом институте, выступающем на поверхности, как правило при более глубоком рассмотрении, обнаруживается устойчивый комплекс социально значимых и контекстуально связанных ролей (универсальных или специализированных на определенной функции) (Д.С. Львов). 2. Институты рассматриваются как результаты поведения агентов (А.М. Сергеев). 3. Институты определяются как системы устоявшихся и общепринятых социальных правил, которые структурируют социальные взаимодействия. Институт – это особый тип социальной структуры, которая содержит потенциально кодифицируемые и (явно или имманентно) нормативные правила интерпретации поведения (Дж.М. Ходжсон).
Подход, в рамках которого анализируется влияние институтов на поведение субъектов (М. Сафонов)	Анализируется влияние институтов на поведение субъектов и определение условий, при которых это влияние наиболее существенное.	1. Выделяют формальные (законы, конституции) и неформальные (социальные нормы, кодексы поведения) правила, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми, а также способы и механизмы поддержания этих правил (Д. Норт и А.Л. Баланда). 2. Институт определяется как формальные или неформальные нормы или системы норм, «относительно устойчивые к изменению поведения или интересов отдельных субъектов и их групп, а также продолжающие действовать в течение значимого периода времени, регулирующие принятие решений, деятельность и взаимодействие социально-экономических субъектов (физических и юридических лиц, организаций) и их групп» (Г.Б. Клейнер). 3. Институт как набор определенных правил и норм поведения, которые дают возможность более точно предвидеть явные (имплицитные) ожидания по поводу ответной реакции других людей на предпринимаемые действия и на само поведение (В.Т. Рязанов). 4. Институт как совокупность: а) правил, которые ограничивают поведение экономических агентов и упорядочивают взаимодействие между ними, а также б) соответствующих механизмов контроля за соблюдением данных правил (А.Е. Шаститко).

Два взаимосвязанных подхода к исследованию институтов мы видим у М. Сафонова [31], который, с одной стороны, раскрывает условия, способствующие возникновению институтов, с другой – демонстрирует влияние институтов на поведение субъектов и определение условий, при которых это влияние имеет место.

Если соотнести между собой подходы М. Грановеттера и М. Сафонова, можно заключить, что наиболее полной является версия М. Сафонова, поскольку он делает акцент не только на условиях, которые привели к формированию института, но и на его воздействии на поведение субъектов.

Сторонниками подхода М. Сафонова, который предполагает изучение условий, способствующих возникновению тех или иных институтов, можно отнести Д.С. Львова и А.М. Сергеева (табл. 1). Различие между формулировками этих ученых состоит в определении «исходного звена». Если первый считает таким звеном согласование взаимоприемлемого поведения субъектов социально-экономических отношений, закрепление его результатов в норме, а затем действие в соответствии с нормой, то у второго автора исходным является действие агента, результаты которого закрепляются в норме и в дальнейшем могут быть использованы другими участниками отношений.

К ученым, придерживающимся второго подхода М. Сафонова (во главу угла он ставит здесь влияние институтов на поведение акторов), относятся Дж. Серл, Д. Норт, Дж.М. Ходжсон, А.Л. Баланда. Формулировку института, данную Д.С. Львовым, Д. Норт и А.Л. Баланда [4] конкретизировали, выделив формальные (законы, конституции) и неформальные (социальные нормы, кодексы поведения) правила, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми, а также способы и механизмы поддержания этих правил.

Т. Веблен, Дж. Коммонс и Дж. Серл [9], характеризуя понятие «институт», акцентируют внимание на рассмотрении его как структуры. Структура в отличие от рядоположенной фиксации правил более совершенное состояние, поскольку учитывает взаимосвязи и взаимовлияния между составляющими. Однако, сформулировав определение понятия, авторы не раскрыли этих особенностей.

Системный подход к трактовке исследуемого понятия представлен в работах Дж.М. Ходжсона, Г.Б. Клейнера, М. Аоки (см. табл. 1).

Таким образом, понятие «институт» является многоаспектным по содержанию. В его определении можно выделить следующие ключевые признаки:

1. Круг субъектов, вступающих в процессе деятельности в отношения, приобретающие устойчивый характер.

2. Наличие норм или систем норм как результатов согласования между субъектами, регулирующих их взаимодействие.

3. Наличие способов и механизмов контроля за соблюдением данных норм.

4. Обеспечение интеграции, устойчивости общественной жизни.

Наиболее полно перечисленные признаки отражены в трактовке Г.Б. Клейнера, и в своем исследовании мы будем опираться именно на нее.

Большое количество норм и правил, регулирующих трудовые отношения, свидетельствует о многообразии институтов и необходимости их классификации. Анализ трудов отечественных и зарубежных ученых показал, что авторы выделяют несколько признаков, позволяющих классифицировать институты.

Таблица 2

Классификации институтов

Автор классификации	Критерий классификации	Виды институтов
В.В. Радаев [30]	Тип связей	Общие Индивидуальные
	Характер ограничений	Формальные (законодательство о труде, нормативные документы в сфере труда, принятые на уровне предприятия) Неформальные (неформальные правила, регулирующие отношения работника и работодателя)
О.И. Ульямсон [37]	Тип трудового контракта	Используются неспецифические человеческие активы Используются специфические кадровые ресурсы Используются кадры с уникальным опытом технологического и организационного характера
Г.Б. Клейнер [21] В.А. Андреев [1] К.Б. Павлов	Уровень рассмотрения	Макро-, мезо-, микроэкономические Наноэкономические
Дж. Ходжсон [38]	Характер создания	Спонтанно возникающие Сознательно созданные
Н.В. Лазарева [26]	По стадиям регулирования трудовых отношений (с момента поиска работников до контроля за соблюдением выполнения действий)	Институты поиска контрагентов (государственные и негосударственные службы занятости) Институты заключения контрактов (профсоюзы) Институты контроля за соблюдением контрактов (госинспекция труда) Институты государственного регулирования рынка труда (службы занятости, системы страхования по безработице, контроля за условиями труда)
Г.Г. Терехов [35] В.М. Полтерович [29] В.В. Вольчик [10] Д.С. Петросян [28]	Эффективность функционирования института	Эффективные Неэффективные

В соответствии с целями нашего исследования, помимо классификации институтов по критерию «эффективность» будут использованы классификации В.В. Радаева («по типу связей и характеру ограничений») и Н.В. Лазаревой, поскольку в них напрямую рассматриваются отношения, возникающие в сфере труда (табл. 2).

Значимость исследования неэффективности как характеристики институтов рынка труда обусловлена тем влиянием, которое оказывают подобные институты на социально-экономические отношения и экономику в целом. Изучением неэффективных институтов занимались такие исследователи, как Г.Г. Тербков, В.М. Полтерович, В.В. Вольчик, Д.С. Петросян, Н.В. Апатова, О.С. Сухарев и другие. Среди основных параметров, необходимых для анализа институтов с точки зрения неэффективности, обозначают цель существования, область приложения, функциональное наполнение, срок до изменения нормы, издержки действия, устойчивость к мутациям (табл. 3).

Таблица 3

Параметры эффективности функционирующих институтов

Параметры эффективности института	Эффективное состояние функционирования института	Неэффективное состояние функционирования института
Цель существования	Обозначена долгосрочная цель, взаимосвязанная с другими целями	Обозначена краткосрочная цель, которая подчинена другим целям
Область приложения	Стабильная	Нестабильная
Функциональное наполнение	Высокий функциональный потенциал при строго определенном наборе функций	Функциональный потенциал низкий или падает при спонтанно варьирующемся наборе функций
Срок до изменения	Значительный	Короткий
Издержки действия	Приемлемые, относительно невысокие	Неприемлемо высокие
Степень отторжения	Низкая	Высокая
Устойчивость к мутациям	Высокая	Низкая

Источник: Петросян Д.С. Институциональные патологии национальной экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.auditfin.com/fin/2007/2/Petrosian/Petrosian%20.pdf>

Таким образом, к основным признакам институтов с точки зрения их неэффективности относятся:

- высокие информационные и трансакционные издержки;
 - низкая результативность институциональной структуры в целом;
 - нарушения при реализации на практике функций института;
- краткосрочный характер действия цели и ее неопределенность;
- короткий срок до изменения института (его функции, элементов).

В данной работе *неэффективность* как характеристика институтов рынка труда нами будет рассматриваться с точки зрения отклонений в реализации норм труда на практике от законодательно закрепленных положений.

Необходимость анализа трудового законодательства вызвана тем, что в нем закреплены основополагающие принципы и нормы организации и регулирования трудовых отношений, а также механизмы контроля за их соблюдением, и поэтому от того, как на практике будут реализовываться законодательно закрепленные требования, зависит функционирование рынка труда в целом.

2. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО КАК ОДИН ИЗ ФОРМАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА

Состояние рынка труда и процессы в сфере занятости населения, как отмечает Т. Малеева⁶, относятся к числу важнейших социально-экономических параметров. С одной стороны, рынок труда – элемент экономической системы и от эффективности его функционирования зависит развитие всех сфер жизнедеятельности общества. С другой стороны, он опосредует влияние этого развития (прежде всего через цену труда) на благосостояние населения и характер большинства социальных процессов, усиливая или сглаживая возникающие противоречия.

Эффективное воспроизводство трудовых отношений возможно лишь в том случае, когда оно опирается на законодательно закрепленные положения, регламентирующие заключение срочных и бессрочных трудовых договоров; нормы рабочего времени и времени отдыха; уровень и условия оплаты труда. Кроме того, необходимо учитывать не только процессы на рынке труда, но и

⁶ Малеева Т. Политика на рынке труда на этапе экономического роста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2008/1-08/maleva1-08.html>

характер изменений во внешней среде (в экономике в целом), который в значительной степени определяется стадией экономического развития страны.

При определении стадии развития экономики страны, ее эффективности в целом и рынка труда в частности эксперты ВЭФ ориентируются на трехуровневую модель экономического развития М. Портера⁷. Экономика каждой страны, по модели М. Портера, соответствует какой-либо одной стадии, при определении которой учитываются два фактора: уровень ВВП на душу населения и степень зависимости экономики от использования «дешевых» факторов (объем экспорта сырья по отношению ко всему экспорту) (табл. 4).

Таблица 4

Стадия экономического развития страны в зависимости от объема ВВП на душу населения

Наименование стадии	Объем ВВП на душу населения, долл. по ППС
Стадия 1, факторная	< 2000
Переход из стадии 1 в стадию 2	2000 – 3000
Стадия 2, эффективная	3000 – 9000
Переход из стадии 2 в стадию 3	9000 – 17000
Стадия 3, инновационная	> 17000

Источник: Гревцев А.А. Оценка экономического развития стран на основе индекса глобальной конкурентоспособности [Электронный ресурс]. – <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=2009/6/11>

При сопоставлении фактического объема ВВП на душу населения в России в 2009 г. (15200 долл. по ППС) с нормативным значением (9000 – 17000 долл. по ППС) было выявлено, что, по данным Доклада о Глобальной конкурентоспособности⁸, *Российская Федерация находится в переходном положении из стадии эффективной к инновационной экономике* (ВВП на душу населения составлял 15200 долл. по ППС⁹) (табл. 5).

⁷ Согласно данной модели, на первой, «факторной», стадии экономика страны растет в результате использования дешевых факторов производства и природных ресурсов (при этом учитываются функционирование общественных институтов, состояние инфраструктуры, макроэкономические показатели, состояние трудовых ресурсов). На второй, «эффективной», стадии возрастают качество и объем обработки продукции, а конкурентоспособность определяется состоянием системы высшего образования, эффективностью товарного рынка, эффективностью рынка труда, степенью развитости финансового рынка, технологическим обновлением, объемами рынка. На третьей, «инновационной», стадии экономика страны развивается за счет инноваций и новых технологий. Конкурентоспособность экономики на этой стадии обуславливается совершенством бизнес-среды и инновациями.

⁸ The Global Competitiveness Report 2009–2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://members.weforum.org/pdf/GCR09/GCR20092010fullreport.pdf>

⁹ Страны мира. ВВП на душу населения по ППС, 2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://iformatsiya.ru/tab1/20-vvp-na-dushu-naseleniya-po-pps-2009.html>

Распределение стран в зависимости от стадии экономического развития

Стадия экономического развития	Страна
Стадия 1, факторная	Бангладеш, Бенин, Боливия, Буркина-Фасо, Бурунди, Камбоджа, Камерун, Чад, Кот-д'Ивуар, Эфиопия, Гамбия, Гана, Гвинея, Гондурас, Индия, Кения, Кыргызская Республика, Лесото, Мадагаскар, Малави, Мавритания, Монголия, Мозамбик, Непал, Никарагуа, Нигерия, Пакистан, Филиппины, Сенегал, Шри-Ланка, Таджикистан, Тимор-Лешти, Таджикистан, Уганда, Вьетнам, Замбия, Зимбабве
Переход из стадии 1 в стадию 2	Алжир, Азербайджан, Ботсвана, Бруней-Даруссалам, Египет, Грузия, Гватемала, Индонезия, Ямайка, Казахстан, Кувейт, Ливия, Марокко, Парагвай, Катар, Саудовская Аравия, Сирия, Венесуэла
Стадия 2, эффективная	Албания, Аргентина, Армения, Босния и Герцеговина, Бразилия, Болгария, Колумбия, Коста-Рика, Доминиканская Республика, Эквадор, Сальвадор, Иордания, Македония, Малайзия, Маврикий, Черногория, Намибия, Панама, Перу, Сербия, Суринам, Тайланд, Тунис, Украина
Переход из стадии 2 в стадию 3	Бахрейн, Барбадос, Чили, Хорватия, Венгрия, Латвия, Литва, Мексика, Оман, Польша, Румыния, Турция, Уругвай, Российская Федерация
Стадия 3, инновационная	Австралия, Австрия, Бельгия, Канада, Кипр, Чехия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Гонконг, Исландия, Ирландия, Италия, Япония, Республика Корея, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Израиль, Норвегия, Португалия, Пуэрто-Рико, Сингапур, Словацкая Республика, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Тайвань, Китай, Тринидад и Тобаго, Объединенные Арабские Эмираты, Великобритания, США

Значительные природные ресурсы России и умелое макроэкономическое регулирование способствуют поддержанию существующего уровня экономического развития, но для достижения лидирующих позиций в экономической и других сферах жизнедеятельности общества необходимо гибкое и оперативное реагирование на происходящие в мире изменения. Формирование конкурентных преимуществ страны не всегда зависит от размеров территории и наличия природных богатств.

В настоящее время определяющими факторами для перехода от экспортно-сырьевой модели экономики к инновационной являются эффективность национальных рынков (в т.ч. рынка труда), конкурентоспособность отечественных компаний по отношению к иностранным, основанная на использовании технологических инноваций и «первоклассной» системе университетов и исследовательских центров. Соответственно, те страны, в которых эти факторы преобладают и активно влияют на преобразования, занимают ведущие места в мировых рейтингах.

Об этом свидетельствует значение общего индекса глобальной конкурентоспособности, который характеризует способность страны и ее институтов к обеспечению стабильных темпов экономического роста, высокого уровня благосостояния граждан¹⁰.

Как следует из данных рейтинга глобальной конкурентоспособности, среди развитых стран (в 2010 г. в этом рейтинге фигурирует 139 стран) Российская Федерация занимает среднее положение. Хотя за последние три года оно ухудшилось на 12 пунктов. В 2010 г. Китай опережал Россию на 36 пунктов, Индия и Бразилия – на 12 и 5 позиций соответственно. В группу лидеров входили США, Германия, которые в очередной раз подтвердили статус наиболее конкурентоспособных в мире стран (табл. 6).

Таблица 6

Рейтинг глобальной конкурентоспособности (ранжирование по данным 2010 г.)

Страна	2007 г.		2008 г.		2009 г.		2010 г.	
	Оценка	Рейтинг	Оценка	Рейтинг	Оценка	Рейтинг	Оценка	Рейтинг
США	5,67	1	5,74	1	5,59	2	5,43	4
Германия	5,51	5	5,46	7	5,37	7	5,39	5
Великобритания	5,41	9	5,30	12	5,19	13	5,25	12
Франция	5,18	18	5,22	16	5,13	16	5,13	15
Китай	4,57	34	4,40	55	4,74	29	4,84	27
Италия	4,36	46	4,35	49	4,31	48	4,37	48
Индия	4,33	48	4,07	96	4,30	49	4,33	51
Бразилия	3,99	72	3,96	104	4,23	56	4,28	58
Россия	4,19	58	4,31	51	4,15	63	4,24	63

Источники: *Global Competitiveness Index 2010 – 2011: Looking Beyond the Global Economic Crises; The Global Competitiveness Report 2009 – 2010.*

¹⁰ Показатель «эффективность рынка труда» – один из компонентов индекса глобальной конкурентоспособности (ИГК), который обобщает результаты микро- и макроэкономических исследований конкурентоспособности экономики страны, и предмет изучения для Всемирного Экономического Форума (ВЭФ) с 1979 г. Компоненты ИГК образуют 12 основополагающих базисов конкурентоспособности (pillars of competitiveness): *состояние институтов* и инфраструктуры, макроэкономическая стабильность, оценка здравоохранения, образования, наличие тренингов, эффективность товарного рынка, *эффективность рынка труда*, совершенство финансового рынка, технологическое обновление, объем рынка, совершенство бизнес-среды, инновации.

В качестве основы для экономического развития ряд исследователей (Сакс, Макартур и др.) называют макроэкономическую стабильность, качество государственных институтов (в т.ч. институтов рынка труда), необходимых для обеспечения выполнения контрактов, и технологические усовершенствования¹¹ (табл. 7).

Таблица 7

Эффективность рынка труда (ранжирование по данным 2010 г.)

Страна	2007 г.		2008 г.		2009 г.		2010 г.	
	Оценка	Рейтинг	Оценка	Рейтинг	Оценка	Рейтинг	Оценка	Рейтинг
США	5,71	1	5,79	1	5,76	3	5,63	4
Великобритания	5,29	7	5,19	8	5,22	8	5,29	8
Китай	4,40	55	4,49	51	4,74	32	4,70	38
Россия	4,70	33	4,74	27	4,67	43	4,51	57
Франция	4,06	98	4,05	105	4,39	67	4,47	60
Германия	4,45	47	4,43	58	4,33	70	4,40	70
Индия	4,07	96	4,16	89	4,23	83	4,18	92
Бразилия	3,96	104	4,15	91	4,27	80	4,14	96
Италия	3,50	128	3,56	126	3,74	117	3,81	118

Источники: *The Global Competitiveness Index 2010 – 2011: Looking Beyond the Global Economic Crises; The Global Competitiveness Report 2009 – 2010.*

Межстрановое сопоставление рынков труда по показателю «эффективность» свидетельствует об ухудшении на 24 пункта положения РФ в рейтинге глобальной конкурентоспособности за период с 2007 по 2010 г. Заметим, что, несмотря на убывающий тренд, Россия по-прежнему занимает в рейтинге среднее положение.

Эффективность рынка труда анализируют с двух позиций: эластичности и эффективности использования способностей личности. При этом, характеризуя эластичность, учитывают гибкость в определении заработной платы, практику найма и увольнения, неэластичность занятости и др. Таким образом, взаимосвязанными являются показатели «эффективность рынка труда» и «гибкость законодательного регулирования занятости» (рис. 1).

¹¹ Жиль Вальтер. Конкурентоспособность: общий подход (проект) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.recep.ru/files/documents/General_approach_competitiveness-Walter-ru.pdf

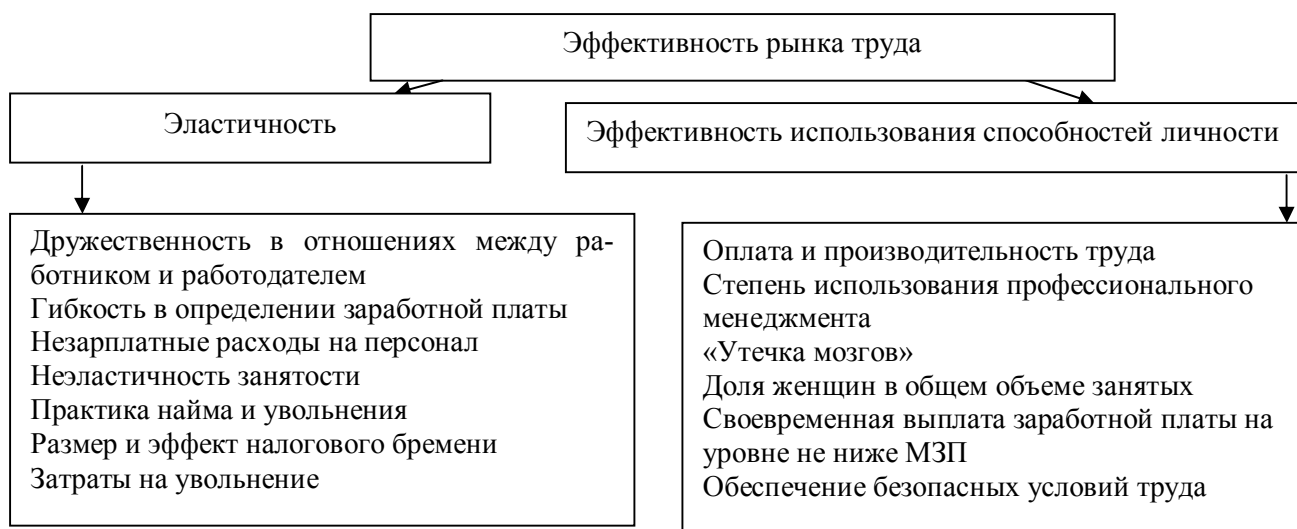


Рис. 1. Эффективность рынка труда

Показатель «гибкость законодательного регулирования занятости», состоящий из таких трех компонентов (субиндексов), как сложность найма, негибкость рабочего времени, сложность сокращения кадров, дает интегральную характеристику «жесткости» трудовых отношений.

Одними из самых гибких являются рынки труда в США и Великобритании, а одними из самых зарегулированных – рынки труда во Франции, Испании и ряде других стран. Значение показателя «негибкость законодательного регулирования» в России (38 ед.) превышает средний уровень в странах ОЭСР. Это затрудняет адаптацию рынка труда к изменяющимся социально-экономическим условиям (табл. 8).

Среди факторов, которые могут приводить к негибкости рынка труда, отмечают «жесткую» систему индексации заработной платы, «излишнюю» регламентацию процедур найма и увольнения и др.¹²

Ряд исследователей (Х. Ботеро, У.С. Зиберт и др.)¹³, интерпретируя значения показателя «негибкость законодательного регулирования занятости», приводят гипотезу о зависимости пути развития страны от особенностей ее правовой системы.

Высокая степень формализации прав и «жесткость» в регулировании трудовых отношений во Франции, Испании и Португалии являются результатом использования законодательства французского образца, которое ориентировано на

¹² Капелюшников Р.И. Российский рынок: адаптация без реструктуризации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/10779>

¹³ Зиберт У.С. Регулирование рынка труда: некоторые результаты сравнительного анализа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.polit.ru/research/2006/12/22/siebert.html>

государственное вмешательство, использование норм, содержащихся в законодательных актах страны. В отличие от французской, английская система регулирования трудовых отношений представляет собой прецедентное право, элементы которого вошли и в американскую правовую практику в сфере труда. Российское трудовое законодательство основывается на юридической системе французского образца, но в настоящий момент используются и элементы английской системы.

Таблица 8

Гибкость* законодательного регулирования занятости (Всемирный банк)

Страна	Год	Индекс трудности найма	Индекс Негибкости рабочего времени	Индекс трудности сокращения кадров	Индекс негибкости трудовых отношений**
США	2005	0	0	0	0
	2009	0	0	0	0
Великобритания	2005	11	0	0	4
	2009	11	20	0	10
РФ	2005	33	40	40	38
	2009	33	40	40	38
Германия	2005	44	53	40	46
	2009	33	53	40	42
Испания	2005	78	40	30	49
	2009	78	40	30	49
Франция	2005	67	60	30	52
	2009	67	60	30	52
Среднее по ОЭСР	2009	26,5	30,1	22,6	26,4

* Гибкость – максимальный учет всеми институтами трудового права сложности и многообразия современной социальной действительности, особенностей и своеобразия различных сегментов рынка, специфики в применении труда различных работников; необходимость разработки механизма обратной связи трудового права и постоянно меняющейся ситуации на рынке труда (Киселев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/1662.html>).

** Индекс негибкости трудовых отношений представляет собой среднее значение трех составляющих – индекса трудности найма работников, индекса негибкости рабочего времени и индекса трудности сокращения кадров. Каждый состоит из нескольких компонентов. Значения располагаются в диапазоне от 0 до 100; чем выше значения индекса, тем менее гибкими являются трудовые отношения; «0» – абсолютно гибкие трудовые отношения (быстрое приспособление деятельности организаций к изменяющимся условиям хозяйствования, высокий уровень мобильности рабочей силы).

Источник: *Doing Business. Оценка бизнес регулирования. Наем рабочей силы* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://russian.doingbusiness.org/CustomQuery/>

Соответственно возникает необходимость усиления гибкости¹⁴ в регулировании рынка труда, что вызвано требованиями современной экономики (необходимостью повышения производительности труда, роста конкурентоспособности экономики и др.). Усиление гибкости в организации трудовых отношений связано в первую очередь с либерализацией найма и увольнения работников (распространение частных агентств занятости, самостоятельное определение работодателями количества работников на предприятиях, освобождение от излишней рабочей силы); с регулированием рабочего времени и времени отдыха, внедрением новых режимов рабочего времени, дополнительных отпусков; с оплатой за сверхурочные работы¹⁵. Следовательно, органы власти должны реагировать на такого рода изменения, и если вчера «нетипичные, неформальные» виды занятости находились на «периферии» законодательного регулирования, то сегодня значимость данных аспектов увеличивается.

Вместе с тем следует подчеркнуть, что совершенствование трудовых отношений и изменение ситуации на рынке труда будет зависеть не только от разработанных и утвержденных норм, но и от того, как эти нормы будут реализовываться на практике. Отклонения при реализации нормативных положений приводят к тому, что не соблюдаются основные гарантии в сфере занятости. Нарушения норм трудового законодательства контролируются Государственной инспекцией труда посредством проведения комплексных (по основным вопросам трудового права), тематических (по отдельным вопросам трудового права) и целевых проверок (связанных с расследованием несчастных случаев).

В структуре выявленных в Вологодской области нарушений в организациях, относящихся к различным видам деятельности, преобладают следующие: *в сфере сельского и лесного хозяйства – 17%, в образовательной – 13%, в обрабатывающих производствах и на предприятиях транспорта и связи – по 12%* (рис. 2).

¹⁴ В данном случае следует подчеркнуть, что необходимость использования гибких форм должна рассматриваться применительно к законодательно закрепленным положениям в сфере труда. В то время как фактическое соблюдение норм в сфере труда характеризуется «эластичностью», приспособляемостью к изменяющимся социально-экономическим условиям.

¹⁵ Киселев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/1662.html>



Рис. 2. Удельный вес нарушений трудового законодательства в Вологодской области по различным видам деятельности в 2010 г. в общем числе выявленных нарушений, %

В структуре выявленных в области нарушений трудового законодательства наибольший удельный вес занимают *проверки по оплате и нормированию труда – 16%, по обучению и инструктажу по охране труда – 14%, по вопросам заключения трудового договора – 13%, по другим вопросам – 36%* (рис. 3).



Рис. 3. Удельный вес нарушений трудового законодательства в организациях Вологодской области в 2010 г. в общем числе выявленных нарушений, %

Несмотря на тенденцию снижения в 2000 – 2010 гг. выявленных нарушений трудового законодательства по некоторым видам деятельности, данные нарушения в большинстве экономических сфер Вологодской области по-прежнему остаются одной из актуальных проблем (табл. 9).

Таблица 9

Проверки по соблюдению трудового законодательства в организациях Вологодской области различных видов экономической деятельности (количество проверок)

Вид экономической деятельности	2000 г.	2005 г.	2008 г.	2010 г.
Сельское и лесное хозяйство	634	450	267	151
Обрабатывающие производства	630	441	245	130
Строительство	343	216	254	87
Транспорт и связь	186	193	146	95
Оптовая и розничная торговля	415	269	276	132
Образование	150	121	134	85
Здравоохранение	131	56	81	48
Предоставление коммунальных услуг	160	129	98	49
Государственное управление	46	50	26	29

Источник: данные Государственной инспекции труда в Вологодской области (письмо ГИТ от 27.12.2010 № 10-1619-10-исх.).

В период с 2000 по 2008 г. возросло количество выявленных нарушений трудового законодательства: в сельскохозяйственных организациях – в 7 раз; на предприятиях обрабатывающей промышленности, в сфере образования и здравоохранения – в 3 раза; в организациях, предоставляющих коммунальные услуги, – в 2 раза (табл. 10).

Таблица 10

Выявленные нарушения трудового законодательства в организациях Вологодской области различных видов экономической деятельности (количество нарушений)

Вид экономической деятельности	2000 г.	2005 г.	2008 г.	2010 г.
Сельское и лесное хозяйство	341	2448	2295	676
Обрабатывающие производства	424	2815	1401	478
Строительство	488	914	1697	250
Транспорт и связь	322	1374	1549	479
Оптовая и розничная торговля	1141	990	1955	383
Образование	286	450	712	492
Здравоохранение	217	125	652	158
Предоставление коммунальных услуг	313	524	686	225
Государственное управление	102	235	131	50

Источник: данные Государственной инспекции труда в Вологодской области (письмо ГИТ от 27.12.2010 № 10-1619-10-исх.).

Одним из наиболее распространенных нарушений трудового законодательства является невыплата заработной платы в установленный срок или выплата ее не в полном объеме, образование задолженности. Задержка выплаты трудового вознаграждения нарушает не только ст. 136 ТК РФ, но и ратифицированную в России Конвенцию МОТ от 01.07.1949 № 95 «Об охране заработной платы»¹⁶, установившую принцип, согласно которому своевременность и выплата заработной платы в полном объеме охраняется от противозаконной практики. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном объеме относятся к принудительному труду (в соответствии со ст. 4 ч. 3 ТК РФ)¹⁷.

За последние пять лет (2005 – 2010) в 7,5 раза снизилась численность работников, перед которыми имеется задолженность по выплате заработной платы, но величина задолженности сократилась лишь в 1,6 раза. При этом *более чем в 3 раза возросло отношение просроченной задолженности по заработной плате и фонда оплаты труда организаций, имеющих задолженность*¹⁸. Это свидетельствует о существовании проблемы своевременности выплаты заработной платы.

В наиболее уязвимом положении по выплате заработной платы в Вологодской области оказались работники обрабатывающей промышленности, строительных и сельскохозяйственных организаций. В то время как на предприятиях, специализирующихся на добыче полезных ископаемых, в организациях социальной сферы, транспорта заработная плата в период с 2008 по 2010 г. выплачивалась своевременно.

Неэффективность как характеристика института рынка труда проявляется не только в невыплате заработной платы в установленный срок, но и в использовании работодателями перевода работников на режим неполного рабочего времени. Правовые аспекты данного института закреплены в ст. 74 ТК РФ, определившей основания для установления такого режима. И если перевод на режим неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) осуществлен по причинам, не связанным с изменением организационных или технологических условий труда, он является незаконным.

¹⁶ Конвенция Международной организации труда от 01.07.1949 № 95 «Об охране заработной платы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/docs/konvenciya.mot.n.95.htm>

¹⁷ Курманов А. Правовые последствия невыплаты заработной платы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/pravovye-posledstviya-nevyplaty-zarabotnoi-platy>

¹⁸ Статистический ежегодник Вологодской области 2009: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2010. – С. 101.

В Трудовом кодексе установлены ограничения на использование режима неполного рабочего времени: необходимость сохранения трудовой функции работника, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и необходимость извещения государственной службы занятости населения об установлении такого режима (не позднее чем за два месяца до начала установления режима неполного рабочего времени). Режим неполного рабочего времени может быть установлен на срок не более шести месяцев (ст. 372 ТК РФ). Однако на практике данная форма организации трудовых отношений является одной из наиболее распространенных, особенно во время экономического кризиса.

Анализ относительных показателей, характеризующих не отработанное из-за введения неполного рабочего дня и административных отпусков время, показал, что в 2009 г. по сравнению с 2005 г. *в 15 раз возросло количество не отработанных часов, в 4 раза – продолжительность административных отпусков в расчете на одного среднесписочного работника, более чем в 5 раз – вынужденная неполная занятость* (табл. 11).

Таблица 11

Неотработанное рабочее время в связи с вынужденной неполной занятостью работников организаций по инициативе работодателя в Вологодской области

Год	Неотработанное время в связи с работой в режиме сокращенного рабочего времени			Продолжительность административных отпусков			Вынужденная неполная занятость в эквиваленте полного рабочего времени, условных работников
	всего, тысяч человеко-часов	на одного работающего в этом режиме, часов	на одного среднесписочного работника, часов	всего, человеко-дней	на одного работника, который был в отпуске, дней	на одного среднесписочного работника, часов	
2000	1493	168	3,7	200287	13	3,8	1541
2001	1127	181	2,6	299719	20	5,6	1755
2002	837	143	2,0	223886	15	4,2	1309
2003	314	110	0,8	177947	18	3,4	866
2004	169	147	0,4	119870	11	2,4	562
2005	177	139	0,4	106085	13	2,1	517
2006	160	132	0,4	137095	18	2,7	631
2007	148	143	0,4	147269	22	3,0	666
2008	1104	155	2,9	307442	14	6,6	1784
2009	2116	109	6,1	383199	20	8,8	2601

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области 2009: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2010. – С. 80.

Одним из нарушений трудового законодательства¹⁹ является несоблюдение требований по охране труда на предприятии²⁰ (использование труда женщин на работах с вредными условиями, использование оборудования, не отвечающего требованиям охраны труда и др.). Данные о динамике численности работников, занятых в организациях с вредными и опасными условиями труда, свидетельствуют об ухудшении условий труда и связанных с этим числа нарушений законодательства.

В период с 2000 по 2009 г. на региональном рынке труда отмечалась тенденция роста доли занятых в организациях с вредными и опасными условиями труда²¹, а также на оборудовании, не отвечающем гигиеническим нормативам условий труда, что свидетельствует о нарушениях нормативно-правовых актов в сфере труда (ст. 253, 256 ТК РФ) и ст. 8, 9, 10 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» в части прав и гарантий на труд (табл. 12).

Таблица 12

Удельный вес численности работников организаций, занятых во вредных и опасных условиях труда, распределенных по видам воздействующих производственных факторов (на конец года, в % от общей численности работников)

Удельный вес занятых во вредных и опасных условиях труда	Год			
	2000	2005	2008	2009
Работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, всего	23,5	33,5	39,2	41,4
Женщины	17,8	24,4	29,7	32,8
Мужчины	27,2	39,3	45,1	46,5
Занятые на тяжелых работах, всего	8,5	10,0	12,3	13,1
Женщины	5,3	6,3	8,7	9,0
Мужчины	10,5	12,4	14,6	15,5
Работали на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда, всего	0,2	0,6	1,3	1,2
Женщины	0,2	0,2	1,3	1,1
Мужчины	0,3	1,0	1,3	1,3

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2010. – С. 82.

¹⁹ Основные положения по охране труда и здоровью людей закреплены в Конституции и Трудовом кодексе РФ (ст. 7 Конституции РФ; ограничения на использование труда женщин – ст. 253 ТК РФ; ограничения на использование труда работников до 18 лет на тяжелых и опасных работах – ст. 256 ТК РФ; отказ сотрудника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья – ч. 4 ст. 220 ТК РФ).

²⁰ Бердычевский В.С., Акопов Д.Р. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Ответственность за нарушение требований охраны труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://society.polbu.ru/berdychevsky_pravo/ch71_i.html

²¹ Доля занятых, работающих в условиях, не отвечающих нормативам труда, возросла в период с 2000 по 2009 г. практически в 2 раза (в 1,8 раза – среди женщин и в 1,7 раза – среди мужчин). Доля работников, использующих оборудование, не отвечающее гигиеническим нормативам труда, возросла в исследуемый период в 6 раз (в 5,5 раза – среди женщин, в 4,3 раза – среди мужчин).

Таким образом, среди неэффективных проявлений трудового законодательства как одного из ключевых институтов рынка труда следует отметить:

– преобладание нарушений в оплате и нормировании труда, заключении трудового договора и реализации закрепленных в нем положений, обучении и инструктаже по технике безопасности;

– преобладание нарушений трудового законодательства в организациях оптовой и розничной торговли, сельского и лесного хозяйства, на предприятиях обрабатывающей промышленности, в строительных организациях;

– рост доли занятых в организациях с вредными и опасными условиями труда.

3. АНАЛИЗ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Установление минимальной заработной платы является наиболее эффективным средством регулирования оплаты труда в экономиках рыночного типа²². Значимость регулирования величины МЗП связана с тем, что договоренности по установлению заработной платы между сторонами трудовых отношений достигаются не всегда, переговорный процесс может затягиваться. Объективной причиной вмешательства государства является уязвимое положение работника по сравнению с работодателем.

В настоящее время наиболее распространен децентрализованный способ установления заработной платы, при котором организации обретают самостоятельность при определении ее величины²³. Прямое государственное регулирование сохраняется лишь в бюджетном секторе, по отношению к остальным секторам экономики государство стало использовать косвенные рычаги регулирования – установление МЗП, налогообложение доходов граждан и др. В связи с этим возрастает интерес со стороны организаций и населения к особенностям формирования заработной платы и МЗП как основы для ее установления.

Существует несколько критериев для определения МЗП. В качестве таковых выступают прожиточный минимум работника и его семьи, соотношение со средней заработной платой, возмещение потерь от инфляции, уровень произво-

²² Хрусталева А. Установление минимальной заработной платы: зарубежный опыт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rhr.ru/index/jobmarket/foreign/1767.html>

²³ Капельюшников Р.И. Политика заработной платы российских предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.polit.ru/research/2004/09/20/kapelushnikov.html>

длительности труда, размер душевого дохода в стране, уровень безработицы среди трудящихся с низкой квалификацией, размеры социальных пособий²⁴.

Всеобщей конфедерацией профсоюзов²⁵ был проведен анализ критериев установления МЗП с целью определения целесообразности их использования в государствах-членах СНГ. Преимуществом прожиточного минимума трудоспособного населения как критерия определения МЗП является установленный перечень товаров и услуг, которые может приобрести работник. Недостаток данного критерия – его трудозатратность: определенные службы должны рассчитывать нормативы питания, сроков службы одежды и отслеживать цены товаров и услуг. В качестве преимуществ использования средней заработной платы выступают простота расчетов, возможность международных сопоставлений по относительным, а не по абсолютным величинам. Однако установление МЗП по данному критерию не показывает, что фактически может приобрести трудящийся на имеющиеся у него средства и хватает ли их для поддержания трудоспособности.

В России, начиная с 1992 г., в качестве критерия для установления величины минимальной заработной платы использовалась величина прожиточного минимума. Вместе с тем предусматривалось разработать минимальный потребительский бюджет²⁶ исходя из набора потребительских товаров и услуг, удовлетворяющих основные материальные и духовные потребности. Прожиточный (физиологический) минимум просуществовал всего полтора года, а с ноября 1992 по ноябрь 1997 г. стал рассчитываться прожиточный минимум в соответствии с Методическими рекомендациями. При его расчете нормы потребления основных продуктов питания оказались значительно ниже, чем в ранее установленном прожиточном (физиологическом) минимуме. Кроме того, учитывалась также структура потребления наименее обеспеченных семей, поэтому при таком подходе не рассматривалось нормальное воспроизводство рабочей силы.

²⁴ Роик В.Д. Достойная заработная плата и пенсия: зарубежный и отечественный опыт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2007/VSF_NEW200706131053/VSF_NEW200706131053_p_009.htm

²⁵ Всеобщая конфедерация профсоюзов о критериях установления минимальной заработной платы в государствах-участниках СНГ // Вестник научно-исследовательского института труда и социального страхования. – 2010. – № 1 (2). – С. 23 – 29.

²⁶ Прожиточный минимум и минимальный потребительский бюджет относятся к потребительским бюджетам разного уровня, отличаются по нормам потребления, ассортименту товаров и услуг. МПБ в отличие от прожиточного минимума достаточен для простого воспроизводства рабочей силы и позволяет удовлетворять основные потребности человека, необходимые для восстановления его интеллектуальных и физических сил, а также предусматривает содержание иждивенца.

По трудовому законодательству РФ минимальная заработная плата не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Данные по Северо-Западному федеральному округу свидетельствуют об обратном. В период с 2000 по 2009 г. соотношение минимальной заработной платы и величины прожиточного минимума улучшилось. Однако в 2009 г. лишь в Калининградской и Ленинградской областях оно соответствовало законодательно установленному (табл. 13).

Таблица 13

Соотношение минимальной заработной платы и величины прожиточного минимума трудоспособного населения, %

Территория	2000 г.	2005 г.	2008 г.	2009 г.
РФ	9,8	– *	45,2	78,8
Республика Карелия	14,0	26,5	61,9	72,1
Республика Коми	6,6	25,0	34,8	64,3
Архангельская область	12,0	24,1	44,3	74,2
Ненецкий автономный округ	7,5	19,1	76,8	86,3
Вологодская область	10,8	25,3	62,3	82,4
Калининградская область	7,9	20,3	93,4	100,0
Ленинградская область	18,5	24,0	87,7	100,0
Мурманская область	5,4	23,1	69,3	83,5
Новгородская область	7,1	23,1	45,7	76,2
Псковская область	10,8	26,2	48,9	69,4
г. Санкт-Петербург	9,7	19,3	42,0	77,3

* В 2005 г. на федеральном уровне законодательно не была установлена величина прожиточного минимума трудоспособного населения.

Источники: Постановление исполкома ФНПР от 9 апреля 2008 года № 2-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fnpr.org.ru>; Величина прожиточного минимума трудоспособного населения [Электронный ресурс] / Официальный сайт Росстата. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_14p

Межстрановые сопоставления показывают, что уровень минимальной заработной платы в России ниже, чем в самых бедных странах Евросоюза (самый низкий уровень минимальной заработной платы зафиксирован в Болгарии – 123 евро в 2009 г., в РФ – 117 евро в 2009 г.)²⁷ (табл. 14).

²⁷ Корнетова Е. Минимальная заработная плата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.balcon.ru/news/2009-08-07/minimalnaya_zarplata

Минимальная заработная плата, в евро

Страна*	2000 г.	2004 г.	2005 г.	2008 г.
Бельгия	1096	1186	1210	1310
Франция	1049	1113	1164	1280
Великобритания	970	1084	1197	1223
США	883	727	666	696
Португалия	371	423	437	497
РФ	4	16	19	62

* Рассматривается величина минимальной заработной платы в некоторых странах-членах Евросоюза, а также в США и РФ. Представлены государства и с высоким уровнем МЗП, и с низким.

Источник: Минимальная заработная плата в 2009 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт Евростата. – Режим доступа: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal>

В европейских странах в качестве критерия для определения уровня минимальной заработной платы используют ее соотношение со средней заработной платой (индекс Кейтца)²⁸. Межстрановое сопоставление по величине индекса Кейтца показало, что наибольшие его значения наблюдались в 2007 г. во Франции, причем разница по сравнению с аналогичным показателем в Российской Федерации достигает 3 раз. В России в 2009 г. индекс был равен 24,2% (в то время как значение, рекомендованное МОТ, составляет 50%, а Европейским союзом – 60%), что свидетельствует о проблемах в регулировании заработной платы²⁹ (табл. 15).

Соотношение минимальной и средней заработной платы, %

Страны	1999 г.	2006 г.	2007 г.
Бельгия	58,0	53,0	53,0
Франция	58,0	63,0	63,0
Великобритания	42,0	45,0	47,0
Португалия	48,0	48,0	48,0
США	38,0	31,0	31,0
По странам ОЭСР	43,0	46,0	46,0
РФ	6,1	10,6	17,0

Источник: OECD Main Economic Indicators [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.oecd.org/std

²⁸ Он характеризует степень государственного регулирования заработной платы в стране. От величины этого индекса будет зависеть, какая доля работающих получит заработную плату в минимальном размере, каковы последствия функционирования этого института для рынка труда и для экономики в целом (Вишневская Н.Т. Рынок труда в 21 веке: основные тенденции // Труд за рубежом. – 2001. – №2. – С. 3 – 26).

²⁹ Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., Колесник И.Ю. Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rusrand.ru/text/truda.pdf>

Характеризуя изменение соотношения минимальной и средней заработной платы в период с 2000 по 2009 г. на примере регионов СЗФО, можно увидеть рост этого показателя. Наибольшие его значения отмечены в Псковской, Калининградской, Новгородской областях и Республике Карелия. Однако значения индекса в России в целом и по регионам Северо-Западного федерального округа уступают значениям в европейских государствах в 2,4 раза (в 2007 г. в целом по странам ОЭСР – 46%, в то время как в 2008 г. в среднем по СЗФО – 19%) (табл. 16).

Таблица 16

Соотношение минимальной и средней заработной платы (индекс Кейтца), %

Территория	2000 г.	2005 г.	2008 г.	2009 г.
РФ	6,1	8,4	13,3	24,2
Республика Карелия	5,2	10,7	21,5	35,6
Республика Коми	3,3	8,7	11,0	32,4
Архангельская область	3,7	9,5	15,0	34,3
Ненецкий автономный округ	5,0	4,7	17,5	22,3
Вологодская область	2,6	9,4	20,5	34,9
Калининградская область	3,9	10,6	32,4	37,9
Ленинградская область	7,5	8,4	23,2	27,4
Мурманская область	4,6	9,2	21,0	31,0
Новгородская область	2,7	10,6	16,8	36,9
Псковская область	5,7	12,6	20,2	44,0
г. Санкт-Петербург	9,0	7,1	10,2	24,9

Источник: Кобзарь Е.Н. Минимальная заработная плата и региональные рынки труда в России [Текст]: препринт WP15/2009/06. – М.: ГУ-ВШЭ, 2009. – С.40 – 43.

В целом минимальная заработная плата и в России, и в европейских странах рассматривается как вид социальной гарантии. В странах-членах Евросоюза принято, что вознаграждение должно быть достаточным для поддержания нормального уровня жизни работников и их семей (возможность удовлетворения основных потребностей в питании и жилье, а также в области культуры, социальных благ и доступа к образованию). В то время как в России вопрос о социальных гарантиях семье работника даже не поставлен.

Кроме того, необходимо отметить, что прожиточный минимум в РФ основан на стоимости потребительской корзины, рассчитанной по средним общероссийским ценам. Между тем цены на продукты питания в регионах России различаются и их усреднение делает величину прожиточного минимума

*абстрактной. Минимальная заработная плата, вычисленная исходя из таких значений прожиточного минимума, не соответствует условиям проживания ни на одной территории государства*³⁰. Долгое время размеры и минимальной заработной платы, и прожиточного минимума рассчитывались для страны в целом. Лишь в 2000-е гг. стали рассчитываться величины прожиточного минимума для отдельных регионов страны, в то время как в европейских государствах изначально применялся дифференцированный подход.

4. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Основы деятельности государственной службы занятости населения закреплены в нормативно-правовых актах и направлены на регулирование уровня и продолжительности безработицы, на социальную защиту не занятых трудовой деятельностью лиц.

Регулирование занятости осуществляется на нескольких уровнях: национальном, региональном, местном. На национальном уровне Федеральной государственной службой по труду и занятости реализуются функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения. На региональном уровне департаментами занятости в регионах осуществляется разработка и реализация программ, содействующих занятости населения, производятся выплаты безработным гражданам. На муниципальном уровне агентствами занятости предоставляется конкретная помощь в трудоустройстве незанятому населению и материальная поддержка безработным.

При сравнении структуры и направлений деятельности государственных служб занятости в России и европейских странах определены как черты сходства, так и различия.

К сходству можно отнести наличие в структуре органов службы занятости нескольких уровней (национального, регионального, местного). Кроме того, деятельность государственных служб занятости практически во всех странах направлена, с одной стороны, на информирование населения о государственных услугах и программах в области занятости, с другой стороны, на осуществ-

³⁰ Яковлев Р.А. Минимальная заработная плата как экономическое и юридическое понятие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.niitruuda.ru/analytics/materials/14v.doc>

ление профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Различия связаны со степенью участия государственных органов в регулировании занятости. Если в одних странах государственные структуры принимают активное участие в управлении процессами, протекающими в этой сфере, то в других – безработные должны сами отстаивать свои права.

При сопоставлении функций европейских и российских государственных служб занятости выявлено, что основными для государственных служб занятости стран Европы являются информационная функция и функция обеспечения профессиональной подготовки и переобучения, в то время как в России – создание и развитие нормативно-правовой базы, разработка программ занятости и совершенствование организационной структуры данных служб. Это свидетельствует о том, что данный институт рынка труда в странах Европы уже сформирован и достаточно стабильно функционирует. В России же необходимо создание дополнительных условий, в т.ч. в направлении законодательного регулирования.

В настоящее время в большинстве промышленно развитых стран успешность экономического развития и деятельность службы занятости оценивается по динамике занятости и безработицы³¹ (табл. 17)

Таблица 17

Уровень занятости, %

Территория	Год									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Евросоюз (27 стран)	62,2	62,6	62,4	62,6	63,0	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6
Германия	65,6	65,8	65,4	65,0	65,0	66,0	67,5	69,4	70,7	70,9
Испания	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6	64,3	59,8
Франция	62,1	62,8	63,0	64,0	63,8	63,7	63,7	64,3	64,9	64,2
Италия	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7	57,5
Великобритания	71,2	71,4	71,4	71,5	71,7	71,7	71,6	71,5	71,5	69,9
США	74,1	73,1	71,9	71,2	71,2	71,5	72,0	71,8	70,9	67,6
РФ	58,5	58,4	59,8	59,5	60,3	61,1	61,4	63,0	63,4	62,3
Вологодская область	62,3	61,4	63,2	62,6	61,5	64,6	65,6	66,2	65,0	65,1

Источники: Официальный сайт Евростата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>; Уровень занятости населения по субъектам Российской Федерации с 2000 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/fee_doc/new_site/population/trud/trud5.xls; Труд и занятость в Вологодской области в 2005 – 2009 гг.: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2010. – С. 15.

³¹ Коровкин А.Г., Королев И.Б., Полежаев А.В. Макроэкономические проблемы сферы занятости и рынка труда в России и некоторые направления их решения // Концепции. – 2003. – № 2(12).

За последнее десятилетие уровень занятости оставался стабильно высоким как в Российской Федерации, так и в Вологодской области (в 2009 г. – 62,3 и 65,1% соответственно). Следует отметить, что в целом значения показателя в странах Европы, в РФ и Вологодской области находятся практически на одном уровне.

Характеризуя занятость в разрезе видов экономической деятельности, мы выявили, что в 2009 г. по сравнению с 2005 г. уровень занятости в Вологодской области снизился в обрабатывающих производствах, в сферах строительства и образования на 7,4, 1,2 и 0,4% соответственно. В таких направлениях, как оптовая и розничная торговля, государственное управление, обеспечение военной безопасности, финансовая деятельность, численность занятых возросла. В целом к 2009 г. наблюдалось перераспределение трудоспособного населения между сферами деятельности³².

Противоположные изменения происходили в уровне безработицы (табл. 18). В период с 2000 по 2007 г. он снижался, но с 2008 г., в связи с влиянием финансово-экономического кризиса, вновь возрос.

Таблица 18

Уровень безработицы, %

Территория	Год									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
РФ	10,6	9,0	7,9	8,2	7,8	7,2	7,2	6,1	6,3	8,2
Вологодская область	8,3	8,9	6,0	4,7	6,3	5,2	5,3	4,1	5,9	7,9

Источники: Регионы России. Социально-экономические показатели 2009: стат. сб. / Росстат. – М, 2009. – С. 104 – 106; Труд и занятость в Вологодской области в 2005 – 2009 гг.: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2010. – С. 15.

Дополняет характеристику ситуации на рынке труда параметр «продолжительность безработицы», поскольку он косвенно свидетельствует о деятельности службы занятости населения.

Среди безработных в странах ОЭСР в 2004 – 2007 г. наибольшую долю по длительности периода трудоустройства составляла категория граждан со сроком поиска рабочего места от 6 месяцев и более; во многих странах значительной была доля безработных по продолжительности поиска работы – 1 год и более (Германия, Италия, Франция) (табл. 19).

³² Труд и занятость в Вологодской области в 2005 – 2009 гг.: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2010. – С. 28.

Длительная безработица, %

Страна	2004 г.		2005 г.		2006 г.		2007 г.	
	6 мес. и больше	12 мес. и больше	6 мес. и больше	12 мес. и больше	6 мес. и больше	12 мес. и больше	6 мес. и больше	12 мес. и больше
Канада	17,8	9,5	17,2	9,6	16,0	8,7	14,8	7,5
Франция	60,6	40,9	60,4	41,4	61,0	42,2	н.д.	н.д.
Германия	67,6	51,8	70,9	54,1	73,1	57,3	71,3	56,6
Италия	65,5	49,7	67,7	52,2	68,5	52,9	65,5	49,9
Япония	50,0	33,7	49,1	33,3	48,1	33,0	48,2	32,0
Корея	11,4	1,1	11,6	0,8	11,3	1,1	11,7	0,6
Испания	58,0	37,7	47,7	32,6	44,4	29,5	42,6	27,6
Великобритания	38,8	21,4	38,2	22,4	40,9	22,1	41,5	24,7
США	21,9	12,7	19,6	11,8	17,6	10,0	17,6	10,0
РФ	17,1	38,4	20,0	36,2	19,8	40,2	16,4	38,9
Вологодская область	22,8	32,6	19,8	31,0	12,7	43,8	18,3	43,6

Источник: Официальный сайт Евростата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

В России, помимо определения доли длительно безработных, распространение получило распределение безработных по продолжительности поиска работы до 3 месяцев, от 3 месяцев до полугода и др. (табл. 20).

Таблица 20

Распределение численности безработных по продолжительности поиска работы, %

Территория	Год	Безработные, всего	В том числе ищут работу				Среднее время поиска работы, мес.
			до 3 мес.	от 3 до 6 мес.	от 6 до 12 мес.	более года	
РФ	2000	24,4	13,9	19,4	42,3	9,1	24,4
Вологодская обл.		37,1	12,5	10,2	40,2	8,0	37,1
РФ	2005	28,4	15,4	20,0	36,2	8,4	28,4
Вологодская обл.		37,9	11,2	19,8	31,0	7,5	37,9
РФ	2008	34,8	15,6	16,4	33,3	7,7	34,8
Вологодская обл.		35,1	18,2	9,2	37,6	7,8	35,1
РФ	2009	12,8	22,0	20,3	16,2	28,7	7,2
Вологодская обл.		10,4	28,1	25,1	17,4	19,1	6,2

Источники: Российский статистический ежегодник 2009: стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – С. 144; Статистический ежегодник Вологодской области 2008: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2009. – С. 69.

Практически на протяжении всего рассматриваемого периода как в стране, так и в Вологодской области отмечалось увеличение доли безработных, которые трудоустраивались в течение 3 месяцев (с 13,9 до 22,0% в РФ и с 12,5 до 28,1% в Вологодской области); более чем в 2 раза возросло число безработных, трудоустраивающихся свыше одного года. В Вологодской области³³ в распределении безработных по продолжительности поиска работы прослеживается тенденция, аналогичная отмеченной в РФ³⁴.

Сложившаяся на рынке труда ситуация приводит граждан к необходимости использования различных способов трудоустройства (рис. 4).

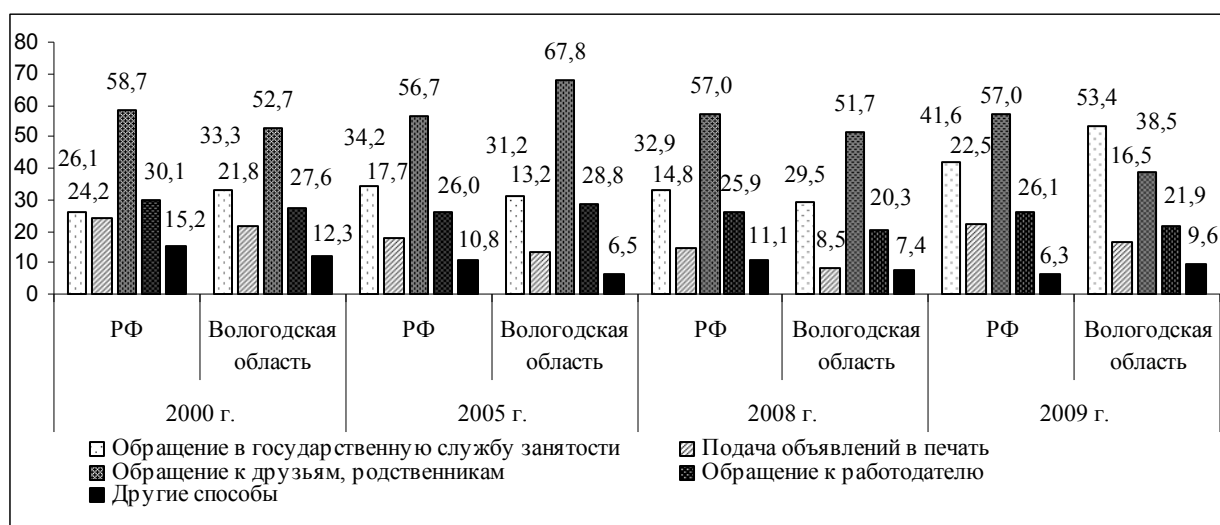


Рисунок 4. Распределение численности безработных в Российской Федерации и в Вологодской области по способам поиска работы, %

Ведущая роль в Российской Федерации и в Вологодской области принадлежит такому способу поиска работы, как сбор информации посредством обращения к помощи друзей и знакомых (однако в период с 2000 по 2009 г. доля этого способа снижалась: в Российской Федерации – с 58,7 до 57%, Вологодской области – с 52,7 до 38,5%). Примерно треть участников трудовых отношений обращаются в государственную службу занятости за содействием в трудоустройстве (доля этого способа остается практически неизменной за исследуемый период); более 20% безработных предпочитают среди способов трудоустройства непосредственное обращение к работодателю.

В России обращение в государственные службы занятости находится на втором месте по популярности, в то время как в экономически развитых европейских странах это один из самых популярных способов трудоустройства (че-

³³ Статистический ежегодник Вологодской области 2008: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2009. – С. 69.

³⁴ Российский статистический ежегодник 2009: стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – С. 144.

рез ГСЗН там пытаются трудоустроиться 60-70% населения; в государствах Восточной Европы 80% населения назвали службы занятости в качестве основного канала трудоустройства)³⁵.

Результаты деятельности государственной службы занятости могут быть оценены путем сопоставления количества граждан, обратившихся по вопросам поиска работы, и количества трудоустроенных (рис. 5).

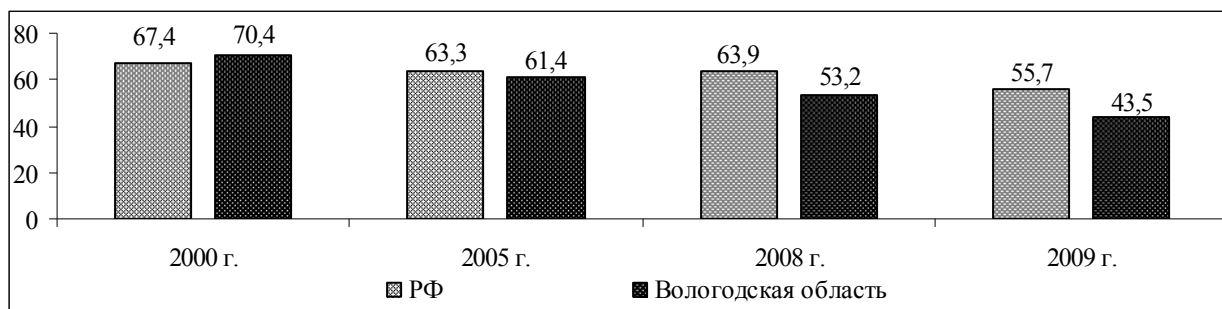


Рисунок 5. Удельный вес трудоустроенных в общем числе обратившихся за содействием в трудоустройстве в государственные службы занятости населения в Российской Федерации и в Вологодской области, %

За последние десять лет в Вологодской области на 27% сократился удельный вес трудоустроенных в общем числе обратившихся за содействием в трудоустройстве. Аналогичные изменения отмечены и в целом по стране.

Таблица 21

Характеристика основных показателей по содействию занятости в Вологодской области

Показатели	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Численность жителей региона, имеющих статус безработного, чел.	42822	39140	37546	36215
Численность трудоустроенных на постоянную и временную работу, чел.	29246	н.д.	28618	26320
Приступили к профессиональному обучению по направлению органов службы занятости, чел.	2675	2725	2406	2657
Численность граждан, получивших услуги по профессиональной ориентации, чел.	66771	72239	39234	47439
Численность безработных граждан, получивших содействие в организации самозанятости, чел.	106	181	288	н.д.
Количество организованных и проведенных ярмарок вакансий	243	308	326	337

Источник: Аналитические обзоры по рынку труда Вологодской области, подготовленные Департаментом занятости населения Вологодской области за 2005 – 2008 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.szn.vologda.ru/analiz.html>

³⁵ Капельюшников Р.И. Рабочее время и неполная занятость в странах ОЭСР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2003/0107/analit01.php>

Деятельность службы занятости можно охарактеризовать на основании данных об организации и проведении профессиональной подготовки и переподготовки безработных (табл. 21).

Выявлено, что за период с 2005 по 2008 г. по основным показателям сферы труда области, таким как численность трудоустроенных на постоянную и временную работу; численность граждан, получивших услуги по профессиональной ориентации; численность получивших содействие в самозанятости, отмечено незначительное увеличение значений (численность граждан, получивших услуги по профориентации, увеличилась в 1,2 раза, а численность приступивших к профессиональному обучению – в 1,1 раза).

Таким образом, вследствие кризисных явлений в экономике и других сферах жизни общества возрастает роль государственных служб занятости, активные действия которых должны способствовать решению следующих вопросов:

- увеличение занятости и снижение безработицы, особенно в сельском и лесном хозяйстве, обрабатывающих производствах, в сфере образования, для более равномерного распределения трудоспособного населения;

- снижение продолжительности периода безработицы, в частности среди групп населения, которые заняты поиском работы в течение трех месяцев и более 1 года;

- осуществление активных действий по профподготовке и профориентации в отношении лиц, обратившихся за содействием в трудоустройстве, для достижения как количественных, так и качественных изменений в этой области.

Однако в процессе поиска работы активно используются также неформальные каналы трудоустройства. Это свидетельствует о том, что еще остаются вопросы, которые не могут быть решены в настоящее время посредством деятельности служб занятости населения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило установить, что для российской модели рынка труда характерно «жесткое» законодательное регулирование, которое сопровождается «необязательностью» исполнения норм труда на практике. Данная особенность проявляется в распространенности неформальных способов трудоустройства (обращение к помощи друзей, знакомых, родственников), в многочисленных нарушениях трудового законодательства (как международных норм труда, так и федеральных и региональных положений), связанных со своевременностью выплаты заработной платы, установлением режима неполного рабочего времени, обеспечением необходимых санитарных и гигиенических условий для работников, предоставлением безопасного оборудования и др.

Выявлено, что за последние десять лет в Вологодской области возросло количество нарушений трудового законодательства в сельскохозяйственных организациях, на предприятиях обрабатывающей промышленности, в сфере образования, здравоохранения и предоставления коммунальных услуг. Фактором, обусловившим этот рост, стало значительное уменьшение количества проверок соблюдения трудового законодательства (в 6 раз сократилось количество комплексных и тематических проверок, при этом более чем в 4 раза – в сельскохозяйственных организациях и на предприятиях обрабатывающей промышленности). В наиболее уязвимом положении по выплате заработной платы в Вологодской области оказались работники предприятий обрабатывающей промышленности, строительных и сельскохозяйственных организаций. В то время как на предприятиях социальной сферы заработная плата выплачивалась своевременно. Вместе с тем соотношение среднемесячной заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в организациях финансовой сферы, образования, здравоохранения различалось в 3 раза. Это свидетельствует о существовании проблемы социальных гарантий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреев В.А., Павлов К.В. Использование институциональной теории в исследовании проблем интенсификации общественного воспроизводства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/726/1/89-1_24.pdf
2. Апатова Н.В. Институциональный фактор инновационного развития [Электронный ресурс] / Н.В. Апатова. – Режим доступа: http://science.crimea.edu/apiski/jvu_econom/2009/econ_29_2009/apatova.pdf
3. Аналитические обзоры: Рынок труда Вологодской области в 2005 – 2008 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.szn.vologda.ru/analiz.html>
4. Баланда А.Л. Регуляторная политика на рынке труда (институциональный аспект) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.library.dgtu.donetsk.ua/fem/vip103-3/103-3_24.pdf
5. Богетича Ж. Доклад об экономике России № 21 март 2010 г. [Электронный ресурс] / Ж. Богетича, С. Улатов, К. Шмитс. – Режим доступа: <http://viktor.voksanaev.narod.ru/RER21rus.pdf>
6. Вишневская Н.Т. Институт минимальной заработной платы в странах ОЭСР [Текст]: препринт WP3/2005/03 / Н. Т. Вишневская. – М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2005. – 47 с.
7. Вишневская Н.Т. Рынок труда в 21 веке: основные тенденции [Текст] / Н.Т. Вишневская // Труд за рубежом. – 2001. – № 2. – С. 3 – 26.
8. Вишневская Н.Т., Капелюшников Р.И. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация [Текст]: препринт WP3/2007/02. – М.: ГУ – ВШЭ, 2007. – 80 с.
9. Вольчик В.В. Институциональные измерения [Электронный ресурс] / В.В. Вольчик. – Режим доступа: <http://ie.boom.ru/lectures/lectures10.htm>
10. Вольчик В.В. Эволюция российского института власти-собственности [Текст] / В.В. Вольчик // Экономические науки. – 2007. – № 5. – С. 175 – 183.
11. Гашенина Н.В. Рыночное и государственное регулирование занятости населения в современных условиях [Текст] / Н.В. Гашенина // Образование и общество. – 2007. – № 4. – С. 96 – 102.
12. Гимпельсон В.Е. Трудовое законодательство: анализ межрегиональных различий в практике правоприменения [Электронный ресурс] / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, Н.Т. Вишневская. – Режим доступа: <http://www.hse.ru>
13. Гражданова М. Оценка аллокативной и технической эффективности сельскохозяйственного производства [Текст] / М. Гражданова, Ц. Лерман // Вопросы экономики. – 2005. – № 6. – С. 97 – 99.
14. Грановеттер М. Экономические институты как социальные конструкты: рамки анализа [Текст] / М. Грановеттер // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2004. – Т. 7. – № 1. – С. 76 – 89.

15. Гревцев А.А. Оценка экономического развития стран на основе индекса глобальной конкурентоспособности [Текст] / А.А. Гревцев // Проблемы прогнозирования. – 2009. – № 6. – С. 128 – 138.
16. Департамент занятости населения Вологодской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.szn.vologda.ru/analiz.html>
17. Зиберт У.С. Регулирование рынка труда: некоторые результаты сравнительного анализа [Электронный ресурс] / У.С. Зиберт.– Режим доступа: <http://www.polit.ru/research/2006/12/22/siebert.html>
18. Капелюшников Р.И. Российский рынок: адаптация без реструктуризации [Электронный ресурс] / Р.И. Капелюшников. – Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/10779>
19. Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: мы не как все [Электронный ресурс] / Р.И. Капелюшников. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2003/0107/analit01.php>
20. Кобзарь Е.Н. Минимальная заработная плата и региональные рынки труда в России [Текст]: препринт WP15/2009/06. – М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 56 с.
21. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем / Г.Б. Клейнер; ЦЭМИ РАН. – М.: Наука, 2004. – 240 с.
22. Кокорев Р.А. Роль институтов в диверсификации экономики [Текст] / Р.А. Кокорев // Экономика и математические методы. – 2009. – № 2. – С. 3 – 18.
23. Конвенция Международной Организации труда от 01.07.1949 № 95 «Об охране заработной платы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/docs/konvenciya.mot.n.95.htm>
24. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=82134>
25. Курманов А. Правовые последствия невыплаты заработной платы [Текст] / А. Курманов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2008. – № 6.
26. Лазарева Н.В. Формирование и функционирование рынка труда в России [Электронный ресурс] / Н.В. Лазарева. – Режим доступа: http://abiturient.ncstu.ru/Science/articles/econom/8/20.pdf/file_download
27. Львов Д.С. Введение в институциональную экономику [Текст]: учебное пособие. – М.: Экономика, 2005. – 639 с.
28. Петросян Д.С. Институциональные патологии национальной экономики [Текст] / Д.С. Петросян // Аудит и финансовый анализ. – 2007. – № 2. – С. 372 – 391.
29. Полтерович В.М. На пути к новой теории реформ // Экономическая наука современной России. – 1999. – № 3. – С. 32 – 48.

30. Радаев В.В. Новый институциональный подход и деформализация правил в российской экономике [Текст]: препринт: WP1/2001/01. – М.: ГУ-ВШЭ, 2001. – 42 с.
31. Сафонов М. Современные подходы к изучению международных отношений [Текст] / М. Сафонов // Международные процессы. – 2009. – Том 7. – № 1(19).
32. Сергеев А.М. Теория игр и экономические институты [Текст] / А.М. Сергеев // Журнал экономической теории. – 2006. – № 1(6).– С. 88 – 91.
33. Сухарев О.С. Проблема институциональной эффективности и качества хозяйственного развития [Электронный ресурс] / О.С. Сухарев. – Режим доступа: <http://lise.asu.ru/lib/sborn/iimer2007/pdf/stat01.pdf>
34. Статистический ежегодник Вологодской области 2009 [Текст]: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2010. – 406 с.
35. Терехов Г.Г. Проблемы функционирования институтов регионального рынка труда [Электронный ресурс] / Г.Г. Терехов. – Режим доступа: <http://lib.socio.msu.ru/l/library?e=d-000-00---0lomon--00-0-0-0prompt-10---4-----0-11--1-ru-50---20-about---00031-001-1-0windowsZz-12510&a=d&cl=CL1&d=HASH016433039897dd0bb77c5932.3.11>
36. Труд и занятость в Вологодской области 2002 – 2006 гг. [Текст]: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2007. – 173 с.
37. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.econ.msu.ru>
38. Ходжсон Дж. Что такое институты? [Электронный ресурс] / Дж. Ходжсон. – Режим доступа: <http://historyofeconomics.narod.ru/vopreco/26.10.0621.03.08/2025360.htm>
39. Шаститко А.В. Объяснение значения институтов в контексте теории игр [Текст] / А.В. Шаститко // Журнал экономической теории. – 2006. – № 2.– С. 5 – 19.
40. Doing Business (Оценка бизнес регулирования) Наем рабочей силы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://russian.doingbusiness.org/CustomQuery/>
41. International Trade Statistics: Yearbook 2009. Volume 1. Trade by countries Total imports and exports by regions and countries or areas in U.S. dollars (Table A), World exports by provenance and destination in U.S. dollars (Table D) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://comtrade.un.org/pb/>

Оглавление

Введение.....	3
Основные результаты исследования «Институциональный анализ регионального рынка труда».....	4
1. Теоретико-методологические основы институционального анализа регионального рынка труда.....	7
2. Трудовое законодательство как один из формальных институтов рынка труда.....	13
3. Анализ минимальной заработной платы.....	26
4. Анализ ситуации на рынке труда и деятельности Государственной службы занятости населения.....	31
Заключение.....	38
Список использованных источников.....	39

Устинова Ксения Александровна

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОГО
РЫНКА ТРУДА**

Препринт

Редакционная подготовка
Компьютерный набор и верстка
Корректор

Л.Н. Воронина
К.А. Устинова
А.А. Парнякова

Подписано в печать 11.04.2011 г.
Печать цифровая. Формат бумаги 60x84/16.
Усл. печ. л. 2,3. Печ. л. 2,5. Тираж 50. Заказ № 156.

160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а, ИСЭРТ РАН
Тел. 54-53-85, e-mail: common@vscc.ac.ru