

Перспективы развития современного рынка труда в РФ

В данной работе автор обращается к современному рынку труда, анализу основных его показателей, и пытается выявить основные проблемы, исключительно актуальные и острые по характеру, особенно в контексте осуществления рыночных реформ в РФ. Также автор предлагает тот курс, который необходимо избрать государству с целью дальнейшего искоренения этих проблем. Таким образом, приводятся результаты некоторых последних исследований по проблемам занятости населения, благодаря чему вырисовывается определенная «картина», сложившаяся в этой области, а именно: динамика роста заработной платы в России за последнее время, список профессий, пользующихся наибольшим спросом со стороны работодателей, а также тех профессий, спрос на которые снизился; структура потребности в работниках на начало 2006 года, данные о численности безработных, численности экономически активного населения, данные об уровнях безработицы по отдельным регионам и т.д.

В РФ до периода рыночных реформ никто не говорил о рынке труда, однако сейчас положение коренным образом изменилось. С учетом перехода к рыночной экономике вопросы рынка труда приобретают все большую актуальность. В этой связи растет интерес к рынку труда со стороны широких слоев общественности, хозяйственных и государственных органов, различных учреждений, имеющих прямое и косвенное отношение к проблемам рынка труда, занятости, безработицы.

Однако факт возникновения и формирования рынка труда еще не означает, что он приобретет цивилизованную форму. Нельзя исключать возможности, что он будет уродливым и деформированным, когда, например, отсутствуют нормальные условия купли-продажи рабочей силы, и еще не сложилось цивилизованное рыночное трудовое законодательство, а если сложилось, то грубо нарушается, что в современных условиях на практике имеет место; если система государственного регулирования рынка труда не способна обеспечивать его нормальное функционирование, и, наконец, отсутствует необходимая социальная защита работников и населения в целом и т.п. Иными словами, рынок труда возник, но он еще не сформировался во всех элементах своей сложной инфраструктуры. Формирование рынка труда, кроме создания условий его возникновения, требует построения взаимосвязанной во всех ее элементах сложной инфраструктуры этого рынка. При отсутствии или недостаточности любого из этих элементов нет оснований считать, что мы имеем дело с рынком труда, отвечающим современным требованиям. Можно ли утверждать, что этот рынок сформировался должным образом, если работникам месяцами или даже годами не выплачивается заработная плата, а задолженность по заработной плате выплачивается без индексации и процентов, трудовое законодательство повсеместно нарушается, а трудовые коллективы фактически бесправны, когда не налажена система социального партнерства, и профсоюзы не выполняют своего основного назначения – быть защитниками интересов трудящихся? Таким образом, купля-продажа рабочей силы в массовых масштабах требует создания всех необходимых условий, которые обеспечили бы нормальный, цивилизованный порядок этой сделки.

В этой связи в современных рыночных условиях изучение проблем в области рынка труда должно быть основано на фундаментально новых концептуальных представлениях о функционировании и эффективности труда, формировании и регулировании трудового потенциала, а также на анализе реальных экономических и социальных процессов, происходящих в сфере труда в условиях развития рыночных отношений в российской экономике.

Считаю целесообразным более подробно обратиться к рассмотрению основных наиболее актуальных вопросов, подтверждающих факт наличия выше упомянутых про-

блем, касающихся рынка труда, некоторые из которых уже переродились в хроническую форму.

Так, одно из регулярно проводимых исследований по проблемам занятости населения может дать определенное представление о сложившейся ситуации на рынке труда за последнее время. Данное исследование проводится Федеральной службой по труду и занятости во всех регионах Российской Федерации на основе выборочного метода наблюдения с последующим распространением итогов на всю численность населения обследуемого возраста. Принимая участие в анализе статистических данных, автор попытается отразить современную картину состояния рынка труда в РФ.

С мая 2005г. по февраль 2006г. обследование охватило около 277 тыс. человек в возрасте от 15 до 72 лет (0,25% от численности населения этого возраста), в том числе в феврале 2006г. – более 69 тыс. человек.

По данным обследования населения по проблемам занятости по состоянию на последнюю неделю февраля 2006г. (без Чеченской Республики), численность экономически активного населения в возрасте от 15 до 72 лет составила 73,0 млн. человек, или 65,5% общей численности населения этого возраста. В их числе 67,5 млн. человек классифицировались как занятое население, 5,6 млн. человек - как безработные с применением критериев МОТ. По сравнению с февралем 2005 г. численность занятого населения увеличилась на 1,0%, численность безработных - сократилась на 2,3%. Уровень безработицы в феврале 2006 г. составил 7,6 %.

По данным Федеральной службы по труду и занятости, в конце февраля 2006г. на учете в органах государственной службы занятости состояло 1,9 млн. безработных, в том числе в Чеченской Республике – 326,5 тыс. человек. По сравнению с февралем 2005г. численность зарегистрированных безработных сократилась на 113 тыс. человек, или на 5,6%. В феврале 2006г. общая численность безработных по сопоставимому кругу лиц (т.е. в трудоспособном возрасте без студентов, учащихся и пенсионеров, отнесенных к безработным) превышала численность зарегистрированных безработных в 2,8 раза.

В общей численности безработных 1,4 млн. человек не имели опыта трудовой деятельности. В феврале 2006г. по сравнению с февралем 2005г. среди безработных доля лиц, не имеющих опыта работы, увеличилась на 0,6%. Среди безработных, имеющих опыт трудовой деятельности, 1,3 млн. человек (31,1%) составляют лица, уволившиеся по собственному желанию, 1,2 млн. человек (29,5%) - лица, которые оставили последнее место работы в связи с сокращением персонала. По сравнению с февралем 2005г. доля уволившихся по собственному желанию среди безработных, имеющих опыт работы, уменьшилась на 2,5 процентных пункта, а доля безработных, оставивших место работы в связи с сокращением персонала, уменьшилась на 0,6 процентных пункта.

Среднее время поиска работы безработными в феврале 2006г. составило 9,0 месяца и увеличилось по сравнению с февралем 2005г. на 0,2 месяца. Стаж пребывания в состоянии безработицы один год и более имели 40,3% безработных (в феврале 2005г. – 40,4%). Доля застойной безработицы среди сельских жителей существенно выше – составляет 48,1%, но снизилась за последний год на 4,5 процентных пункта. Среди безработных городских жителей доля застойной безработицы увеличилась на 2,5 процентных пункта и составила 35,9%.

Средний возраст безработных составил 34,9 года, занятого населения – 39,6 года. Молодежь до 25 лет составляет 27,6% среди безработных и 11,5% - среди занятого населения, лица в возрасте 55 лет и старше, соответственно, 5,3% и 10,2%.

Более 10% безработных имели высшее образование и 21% - среднее профессиональное. Среди занятых это соотношение составило, соответственно, 25% и 27%.

Среди субъектов Российской Федерации самый низкий уровень безработицы по методологии МОТ наблюдается в Москве и составляет 1,1%. Высокий уровень безработицы по методологии МОТ отмечается в Республиках Ингушетия, Тыва, Дагестан, Кабардино – Балкарской (от 20% и выше); в Карачаево – Черкесской Республике, Республике

Калмыкия и Коми-Пермяцком автономном округе – от 16 до 17%. Не превышает 5% уровень безработицы – в Санкт-Петербурге (2,2%), в Московской, Ярославской, Тульской областях, Эвенкийском и Чукотском автономных округах (2,9% - 4,5%).

По подсчетам Федеральной службы статистики за 2005 год зарплаты россиян выросли на 23%. Причем, по заверениям статистиков, ударными темпами зарплаты в стране растут не первый год. Так, и в 2003 г., и в 2004 г. увеличение заработной платы произошло в таком же размере. Однако тот же Росстат заявил, что если учесть рост цен, а именно – инфляцию, то наши заработки за 2005 год возросли только на 9,7%, и средняя по стране заработная плата сейчас составляет 8530 рублей. Рассмотрим, каким образом заработная плата в целом распределяется по отраслям экономики.

Естественно, что самая высокооплачиваемая работа у тех, кто трудится в топливно-энергетической и газовой сферах. За 2005 год заработки в этой отрасли экономики увеличились почти на 20% и в настоящий момент в 2,5 раза больше, чем средняя заработная плата по стране. Хотя, как уверяет Росстат, зарплаты на селе тоже за предыдущий год выросли на 23,7%. Но ставка доярки или механизатора – это лишь 43% от средней заработной платы по стране, а именно – 3843 рубля в месяц. Вместе с тем, как свидетельствует статистика, самые дефицитные специалисты – это опытные руководители высшего и среднего звена (почти во всех отраслях), специалисты по недружественным поглощениям, менеджеры по персоналу и, что неудивительно, губернантики и квалифицированные рабочие (сварщики, слесари, плотники и т.д.). По некоторым прогнозам, к 2010 году самой дефицитной профессией в России станет токарь.

Однако специалисты утверждают, что рынок труда очень переменчив, и нынешние фавориты вполне могут стать аутсайдерами в будущем в связи с характерной для России резкой и часто непредсказуемой сменой спроса на профессии. Так, рабочие, некогда составляющие многочисленный слой общества, практически исчезли на данный момент, зато сфера обслуживания разрослась настолько, что захватила почти 60% всех работающих.

Также наряду с представителями фаворитами отмечаются работники следующих высокооплачиваемых профессий - банкиры, работники страховых компаний и прочих финансовых организаций. Их заработки в 2,4 раза выше средних по стране. Однако у независимых аналитиков эти цифры вызывают сомнение. Дело в том, что проблема кроется в усредненности подсчетов, так как, по оценкам экономистов, до 30% заработков в России относятся к теневым, а этого «нюанса», статистика, естественно, не учитывает.

Если говорить о градации по отдельным регионам, то можно свидетельствовать об отсутствии дифференцированного подхода со стороны правительства в политике стабилизации экономической ситуации в целом, например, в самом бедном российском регионе – Дагестане – средняя заработная плата (3625 руб./мес.) в 7,2 раза ниже, чем в самом богатом Ямало-Ненецком автономном округе (26 756 руб./мес.), а в центральной части России, на юге средние размеры заработной платы колеблются от 5 до 6 тысяч рублей, в Сибири они чуть выше – 7 – 9 тысяч рублей. Среди крупных городов России первое место по зарплатам занимает, безусловно, Москва.

Также наблюдается рост не только заработной платы, но и, как ни печально, расслоение россиян на богатых и бедных. Так, в 2004 году 10% наших самых обеспеченных граждан сумели перераспределить в свою пользу еще 0,2% денежных доходов страны к уже имевшимся у них 29,6%, а доля 10% самых бедных соотечественников как была, так и осталась равной всего 2%. Соответственно, более обеспеченные граждане богатеют быстрее, чем бедным удастся улучшить свое благосостояние. Причем, свидетельствуют исследования, разница в доходах между наиболее бедными и наиболее богатыми гражданами увеличивается с 2000 года. По итогам 2004 года она составляла 14,8 раза. Во столько раз средние доходы богатых превышают средние доходы бедных россиян. Напрашивается вывод, что никакие потуги государства - объявление борьбы с бедностью, прибавки пенсий и зарплат бюджетникам - ситуации пока не улучшают. Поэтому, когда государство

вам говорит, что средняя зарплата в стране растет, вовсе не обязательно, что вы стали богаче.

Одним из органов, призванных обеспечить координацию и решение вопросов занятости населения, непосредственно регулировать спрос и предложение на рабочую силу, являются, как известно, центры занятости населения. Анализируя степень эффективности их функционирования, стоит отметить, что, по недавно проведенным исследованиям, на вопрос об их удовлетворительном/неудовлетворительном уровне обслуживания, например, в московском регионе в целом, более 80% безработных граждан высказали массовое недовольство действиями сотрудников. Среди основных причин негативного отношения граждан к работе обслуживающего персонала центров занятости можно назвать следующие: отсутствие заинтересованности в помощи безработным у сотрудников центров занятости населения; зачастую предоставление сотрудниками адресов предприятий/фирм с несуществующими вакансиями; грубое отношение и открытое безразличие к обращающимся безработным; и, наконец, общий довольно низкий уровень квалификации персонала центров занятости. Если такая, не внушающая оптимизма ситуация зафиксирована в московском регионе, стоит ли говорить о том, насколько печальная картина имеет место в других регионах, не говоря уже отдельно о поселках городского типа и областных центрах по всей стране, что представляет собой еще одну довольно острую проблему.

Затрагивая рынок труда в России, нельзя не сказать о сфере образования и ее состоянии на сегодняшний день. Так министр образования и науки РФ А. Фурсенко отметил тенденцию к сокращению бюджетных мест в ВУЗах, в том числе, на экономические и гуманитарные специальности, и это явление, несомненно, таит в себе существенный риск социального напряжения в обществе. Так, в 2004 году вынуждены были платить за свое обучение 54,6% российских студентов, в 2005 году – 55,3%, в этом году Министерство образования уже сократило количество бюджетных мест еще на 10%. Однако, как известно, согласно Конституции РФ, «каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении». Тем не менее, государство, вместо того, чтобы увеличивать количество бесплатных бюджетных мест в ВУЗах, всеми силами стремится сократить их, учитывая тот факт, что реформирование сферы образования было обозначено президентом в качестве одного из приоритетных национальных проектов.

В продолжение темы, хотелось бы все-таки получить ответ на вопрос о том, как на сегодняшний день выглядит профессия, получив которую, человек обеспечит себе в долгосрочной перспективе достойный заработок, а в кадровые агентства будет наведываться, только если рекрутеры предложат еще более привлекательное место работы?

По мнению опрошенных специалистов в области рынка труда, набор характеристик таков. Это относительно редкая (но не уникальная) специальность, требующая длительного обучения, осилить которое дано далеко не всем. При этом желательно, чтобы действительно опытных специалистов в той или иной профессии было как минимум вдвое меньше, чем нужно потенциальным работодателям. А сам рынок, на котором работает компания, имел бы хорошие перспективы роста.

Однако не все так однозначно. Независимо от того, претендует наемный работник на пост начальника отдела или на место секретаря, работодатель предъявит ему требования более жесткие, чем, например, год назад. Так, чтобы получить сегодня должность менеджера среднего звена, нужно знать английский язык, иметь опыт работы не менее двух-трех лет и обязательное профильное образование.

Если говорить о тех специалистах, к которым в настоящее время работодатели охладели, это, во-первых, секретари. Требования к ним постоянно повышаются. Раньше, чтобы занять место за секретарским столом, достаточно было выполнять поручения начальства, вежливо отвечать на звонки и регистрировать входящую и исходящую почту. Сегодня от них требуется обязательное знание компьютера и основных офисных прило-

жений, нередко – одного, а то и двух иностранных языков. В результате устроиться в солидную фирму становится все труднее.

В 2004 году упал спрос даже на бухгалтеров. И неудивительно: их сейчас так много, что скоро можно будет говорить о кризисе перепроизводства. Владислав Седленек, директор общества занятости «Гриза» объясняет: «Большой процент выполняемых нами заказов приходится на главных бухгалтеров – 12% в 2004 году и 13% в 2005 году. Но требуются лишь те из них, у кого есть высшее финансовое образование, кто владеет западными стандартами бухгалтерского учета и знает валютный бухучет».

И, наконец, банковские специалисты. Их количество (за исключением должностей высшего уровня) из-за набирающего силу процесса слияний и поглощений в банковской сфере сейчас явно превышает необходимое, и получить такую работу в настоящее время несколько труднее, чем ранее.

Кроме того, агентство «РейтОР» опросило представителей крупнейших московских рекрутинговых агентств, какие высшие учебные заведения являются основными поставщиками квалифицированных специалистов. Первое место занял МГУ, его отметили 91% экспертов, на втором месте – МГТУ им.Баумана (52%), на третьем – РЭА им.Плеханова (48%), далее идут Финансовая академия (39%), МГИМО (36%), Государственный университет управления (27%), МФТИ (24%) и Высшая школа экономики (14%).

Затрагивая современный рынок труда, нельзя не сказать о такой деликатной проблеме, как дискриминация со стороны работодателя по отношению к потенциальным кандидатам на то или иное вакантное место. При приеме на работу у нас довольно часто нарушаются практически все нормы международного права, защищающего соискателя. В рекомендациях Международной организацией труда запрещается даже печатать объявления о вакансиях, где указана дискриминация по признакам расы, цвета кожи, пола, возраста, религии, политических убеждений, национального происхождения, социального или этнического происхождения, семейного положения или статуса, сексуальных склонностей, членства в какой-либо организации. Однако по данным Федеральной службы занятости России, 56% россиян сталкиваются с дискриминацией не только в объявлениях, но и непосредственно при приеме на работу. Так, изданием «Новые Известия» было проведено исследование на тему того, насколько законны некоторые требования работодателей, и как бороться с откровенным произволом.

Безусловным лидером нарушений со стороны работодателей выступает *возрастной признак*. На втором месте стоит *дискриминация по семейному положению*, далее – *по половой принадлежности* и, наконец, *по национальности*. По мнению многих аналитиков и специалистов рекрутинговых компаний, в России очень распространены некоторые формы дискриминации, не характерные даже для США. Например, на позиции юриста, даже корпоративного, наниматели категорически не хотят видеть женщин. Причем это касается как российских компаний, так и представительств западных фирм.

Женщины, несмотря на собранность и большую работоспособность, почему-то пользуются особой неприязнью работодателей. Так, по данным медиаклуба «Территория персонала», в 67% объявлений о вакансии по высшему менеджменту в качестве обязательного критерия указан пол, причем в 90% случаев – мужской. Ранжирование по заработной плате при одинаковой работе у мужчин и женщин хоть с годами и уменьшается, но все равно остается ощутимым. Более того, женщин постепенно начинают вытеснять даже с насиженных мест.

Однако, соискателям-мужчинам не намного легче. Для них введен негласный, но строгий возрастной ценз – не старше 35 лет, а также образовательный минимум. Многие работодатели хотят, чтобы их сотрудник был выпускником МГУ, МГИМО или МГЮА (прим. Московская государственная юридическая академия). Очень пристальное внимание российские фирмы уделяют и московской регистрации.

СТРУКТУРА ПОТРЕБНОСТИ В РАБОТНИКАХ

(на 01.04.2006 г., в процентах)

по профессиональным группам



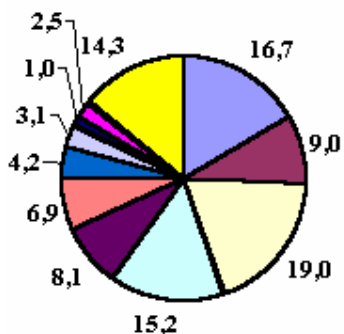
■ рабочие профессии
■ должности и специальности служащих

по формам собственности организаций



■ государственные организации
■ организации иных форм собственности

по отраслям экономики



■ промышленность
■ транспорт и связь
■ строительство
■ торговля и общественное питание
■ ЖКХ, бытовое обслуживание
■ здравоохранение и социальное обеспечение
■ образование и культура
■ наука и научное обслуживание
■ кредитование, финансы

Как рассказывает председатель медиаклуба «Территория персонала» Валерий Оськин, работодатели нередко становятся заложниками общественного мнения. Например, в риэлторских компаниях процветает дискриминация по национальному признаку. «И не потому, что хозяева этих контор расисты или ярые националисты, – поясняет эксперт, – а потому, что это оправдано с точки зрения бизнеса. В нашем обществе к выходцам с Кавказа относятся и без того настороженно. А у людей, которые покупают или продают квартиру, чувство недоверия обостряется. Поэтому они могут не то что отказаться работать с риэлтором кавказского происхождения, но даже побоятся дверь ему открыть. Вот и приходится топ-менеджерам фирмы отказывать им в работе, несмотря на то, что среди соискателей огромное число прекрасных специалистов».

Также, по утверждению многих специалистов, для молодых соискателей, особенно если речь идет о временной работе, настоящей проблемой становится московская пропис-

ка. Иногородних берут на меньшую зарплату при гораздо более тяжелых условиях труда. Зная, что многим из них приходится каждый месяц оплачивать съемное жилье, работодатели не боятся не только внезапных увольнений по собственному желанию, но и обычного отстаивания своих прав. Таких сотрудников можно перегружать, задерживать на работе до позднего вечера.

Согласно опросам, нередко случается, что работодатель выдвигает и вовсе абсурдные требования. Отказать могут, например, из-за зодиакального созвездия, под которым родился соискатель. Однако увлечение астрологией – не единственная причуда работодателей. Некоторым соискателям устраивают проверку на детекторе лжи, однако наряду с вполне ожидаемыми вопросами, касающимися деловых качеств того или иного претендента, могут звучать вопросы личного и даже интимного характера, хотя тестирование на детекторе лжи в России вообще находится вне закона.

Естественно, что такое, зачастую бесправное положение потенциальных кандидатов на рабочее место с точки зрения закона просто недопустимо. Отказывать соискателю на основании цвета его глаз, формы носа, благозвучности имени или спортивной формы российское законодательство запрещает. По таким вопросам можно обращаться в суд с требованием денежной компенсации. По суду, быть может, удастся добиться и приема на работу, если, конечно, у соискателя еще останется желание работать там. Однако выиграть такое дело будет серьезной проблемой: доказать, что работодатель отказал вам не из-за ваших профессиональных качеств, будет, скорее всего, очень трудно.

Анализируя социально-экономическую ситуацию в целом по стране и современную ситуацию на рынке труда в частности, хотелось бы привести неутешительные, на мой взгляд, прогнозы Госкомстата РФ, свидетельствующие о том, что с 2006 года ситуация на рынке труда значительно усложнится. Как сообщила на недавнем совещании в Совете Федерации первый заместитель председателя Комитета по социальной политике Валентина Демина, ожидается не только количественное сокращение численности трудоспособного населения, но и ухудшение его качества, а именно старение экономически активной части, учитывая, что компенсирующая доля миграции составит не более 17-19%.

«За 2005 год реформ в большинстве организаций была практически прекращена деятельность по подготовке и повышению квалификации рабочих кадров. В настоящее время общий уровень квалификации работников резко снизился, а средний возраст высококвалифицированных специалистов возрос до 53-57 лет», - сказала В. Демина. При этом, по данным Минтруда, **лишь 5%** экономически активного населения в России может быть отнесено к специалистам высшей категории, в то время как в Германии это показатель составляет 56%, а в США 43%. И если ситуация не изменится, мы можем иметь еще более неутешительные ТРУДОВЫЕ перспективы в будущем.

Думаю, не вызовет сомнений утверждение о том, что рынок труда, как и любой другой, должен быть в той или иной степени регулируемым. Ведь рынок труда выступает как очень сложный, даже взрывоопасный элемент рыночной системы. Взрывоопасность эта определяется свойствами рынка труда рождать самые трудные и нетерпимые для нормального существования общества социальные проблемы, которые сам по себе рынок труда не в состоянии решать, как то: дифференциация доходов и деление населения на бедствующие слои и сверхбогачей, несправедливое распределение богатства общества, рост уровня безработицы в сочетании с резервированием рабочих мест, бедность и социальная напряженность и т.п.

В связи с этим, подводя итоги, хотелось бы обратить внимание на те аспекты функционирования современного рынка труда, которым необходимо уделить со стороны государства наиболее пристальное внимание, особенно учитывая тот пикантный факт, что россияне, по последним данным социологических опросов, поставили рост безработицы на третье место в череде главных проблем, стоящих перед страной. Первые две «почетные» позиции заняли лишь угрозы обнищания и преступности. Причем, преступность граждане фактически уравнивали по степени опасности с безработицей.

Это касается, прежде всего, действующего законодательства в сфере занятости населения и его дальнейшего совершенствования, а именно: в вопросах поддержки малого бизнеса и предпринимательства в целях создания новых рабочих мест и содействия занятости населения, в частности, решение проблем финансово-кредитной поддержки, а также применения налоговых льгот; обеспечения регулирования трудовой деятельности иностранной рабочей силы, а также создания условий для ее легализации.

Вместе с тем, сфера малого бизнеса и предпринимательства требует более пристального внимания к себе со стороны государства, так как его поддержка в этой области крайне актуальна. Объясняется это тем, что гармоничного, цивилизованного рынка труда у нас не будет до тех пор, пока предпринимательство не вторгнется основательно в сферу материального производства и услуг и не обеспечит население всеми необходимыми жизненными средствами, наполняя рынки отечественными, высокого качества товарами по доступным для всего населения ценам. А это может произойти лишь при условии, если товары будут дешевле, а труд – дорог, то есть когда рынок труда будет дорогим рынком, как в странах с развитой рыночной экономикой. Ведь, как известно, одним из препятствий в формировании цивилизованного рынка труда у нас в стране является небывалая дешевизна труда и чрезмерная дороговизна результатов труда, а именно высокий уровень инфляции. Ни в одной из развитых стран труд самой престижной профессии и высокой квалификации не оценивается так низко, как в России. Здесь же хотелось бы добавить, что наибольшую значимость приобретает поддержка государства в области малого бизнеса и предпринимательства еще и потому, что важным препятствием на пути формирования полноценного рынка труда специалисты считают отсутствие опыта, навыков и необходимых способностей в этой сфере. Такими способностями, как установлено специалистами, обладают лишь 3-4% населения. Трудность заключается в том, чтобы эти 3-4% выявились и образовали прослойку талантливых, добросовестных предпринимателей, способных работать на благо страны и общества и обеспечить работой остальных.

К сожалению, те элементы предпринимательства, которые сейчас формируются, практически не могут удовлетворять национальные интересы из-за явно выраженной сырьевой и финансовой ориентации на зарубежный рынок в погоне за наживой, как это делается сейчас в отношении энергоносителей и других конкурентоспособных на мировом рынке отечественных товаров. Все это обесценивает национальную валюту и содействует утечке за рубеж наиболее квалифицированной рабочей силы.

Так предпринимательство по своей ориентации должно быть отечественным, как в развитых рыночных странах, соблюдающим приоритетность национальных интересов в главном вопросе – в насыщении потребительского рынка товарами и услугами высокого качества и по доступным для массового потребителя ценам. Сейчас это является для государства первостепенной проблемой.

Во-вторых, требует более основательного рассмотрения аспект повышения качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда, обеспечения отраслей экономики рабочими и специалистами определенных профессий и квалификации. В данном контексте необходим более качественный подход в подготовке мероприятий по улучшению профессиональной ориентации и психологической поддержки населения.

В области содействия занятости населения, стимулирования создания и сохранения рабочих мест, совершенствования форм социального партнерства на отраслевых рынках труда со стороны государства становится наиболее актуальной малого предпринимательства с целью создания новых рабочих мест и развития инфраструктуры военных городков, закрытых административно-территориальных образований, а также территорий с расположенными на них градообразующими организациями.

Как известно, наиболее остро на данном этапе развития рыночных отношений в стране стоят вопросы регулирования трудовой миграции. В этой связи, на мой взгляд, необходимо создание условий для отлаженной системы легализации мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность на территории России, причем такой системы, которую

ни только никто не захочет нарушать, но и все участники рынка, будь то чиновник, наемный рабочий или работодатель, были заинтересованы в том, чтобы функционировать в рамках этой системы. В решении вопросов регулирования трудовой миграции, особенно в рамках регулирования миграционного потока, непременно должно быть и соблюдение жесткого контроля со стороны государства за функционированием этой системы, прежде всего, путем совершенствования законодательства. Даже учитывая факт того, что иностранная рабочая сила представляет собой важный элемент функционирования рыночной системы, тем не менее, целесообразно, на мой взгляд, ужесточение миграционного законодательства на территории России, как это делают США и Европа. В этой связи целесообразно осуществление не либеральной политики со стороны государства, а законодательное закрепление и применение на практике жестких санкций вплоть до наказания в виде лишения свободы по отношению как к предпринимателям, не желающим принимать на работу официально зарегистрированных иностранных рабочих, так и в отношении подпольных организаций, незаконно выдающих фальшивые документы приезжающим мигрантам.

Ведь современная российская власть призвана служить интересам, прежде всего, собственного народа. Между тем, многие правительственные ведомства, принимающие решения в сфере занятости и миграции, продолжают настаивать на том, что российская экономика остро нуждается в рабочей силе, которую неоткуда черпать внутри страны, и потому утолять кадровый «голод» нужно за счет активного приглашения в Россию иностранцев.

Однако суть в том, что представители власти не делают ничего, чтобы вовлечь в активную трудовую жизнь миллионы россиян, которые жаждут найти достойную работу, но не могут этого сделать. Вместо этого «благодаря» стимулированию властями импорта рабочей силы, динамично развивающиеся российские регионы фактически заполонили толпы мигрантов. Недавно даже была проведена фактическая амнистия армии нелегальных мигрантов и радикально упрощена процедура приема в страну иностранной рабочей силы.

В области финансирования мероприятий по содействию занятости населения необходимо усиление вмешательства государства в вопросах целевого использования выделяемых средств федерального и местного бюджетов в той связи, что, как известно, эти самые средства зачастую не доходят до тех, кто в них на законных основаниях нуждается, а оседают в карманах недобросовестных чиновников, нагло грабящих казну, а в итоге и нас, простых граждан. В этом случае также является обязательным тщательный пересмотр и жесткая доработка некоторых статей уголовного кодекса, предполагающих наказание за подобного рода преступления.

Также к особо важным аспектам, касающимся рынка труда, можно отнести, естественно, демографическую составляющую. Ведь так называемые трудовые ресурсы, коими мы являемся, выступают как ключевой элемент формирования рынка труда. Так, статистические показатели свидетельствуют о четко сложившихся неблагоприятных тенденциях постарения населения и уменьшения доли населения моложе трудоспособного возраста, а также о критически низких темпах рождаемости и высоком уровне детской смертности. Естественно, что основными причинами ухудшения рассматриваемой ситуации можно назвать ухудшение условий жизни и медицинского обслуживания большей части населения. Такая демографическая ситуация, сложившаяся в России за последнее десятилетие, конечно, не вселяет оптимизма. Тем более, общество и государство должны сконцентрировать свое внимание на проблемах демографического развития страны. Правительство должно приступить к принятию экстренных мер по стабилизации рождаемости и смертности, осуществляя целенаправленную демографическую политику, представляющую собой часть сбалансированной социально-экономической политики государства. Тем самым в своем послании президент РФ, как известно, подтвердил, наконец, что решение демографической проблемы в стране является одним из приоритетных вопросов.

Однако стоит учитывать, что для стабилизации ситуации, а уж тем более успешного искоренения проблемы необходимо время, поскольку демографическим процессам свойственна некая инертность; необходим также комплексный подход, охватывающий все стороны демографического развития и разрабатываемый не только демографами, но и специалистами смежных областей – экономистами, социологами, медиками и т.п.; постоянное совершенствование и расширение мер демографической политики, так как длительно существующие меры, как показывает практика, становятся привычными, теряют свое стимулирующее влияние. Но самое главное, и, надеюсь, что так оно и будет, - это не громкие профанации на тему со стороны чиновников, а четкий скоординированный механизм действий и неусыпный контроль со стороны государства.

Понятно, что советская экономика и вся система в частности были планомерно разрушены западными «недоброжелателями» с целью обретения всеобъемлющего мирового господства, а сейчас мы пожинаем ядовитые плоды этого, не побоюсь сказать, заговора. Стать униженной, той, какой она никогда не была, Россию заставили «мудрые» наши правители, которые когда-то посмели предать великую страну в угоду своим корыстным интересам. Думаю, эти персонажи в представлении не нуждаются. Однако сейчас, когда есть шанс доказать, что мы самые сильные, как и прежде, что русские люди готовы отстаивать честь своей державы и преданны ей, необходимо государству, в первую очередь, побороться за честь и достоинство своих граждан, обеспечить им все жизненно важные условия для того, чтобы мы в ответ могли гордиться не только своими недрами, культурными ценностями, духовностью, богатой историей, наконец, но и властью, за которой готовы пойти.

Список используемой в работе литературы:

1. Рынок труда: Учебник. / Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2003.
2. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2005.
3. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие. – М.: «Перспектива», 2005.
4. Руденко Г.Г, Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда: Учебное пособие / Под ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2004.

Интернет-ресурсы:

- www.labor.ru (официальный сайт Московской службы занятости)
- www.trud.ru (сайт газеты «Труд»)
- www.zarplata.ru (электронная версия газеты «Работа & Зарплата»)