

Становление рынка труда Санкт-Петербурга как общественного института

Ерошенко Полина Дмитриевна, СЗИУ РАНХиГС, факультет социальных технологий, магистратура, 2 курс, polina07_2007@mail.ru

Научный руководитель

Иванова Вера Ивановна, доцент, кандидат политических наук

Аннотация

Данная статья посвящена проблемам развития благоприятной среды рынка труда Санкт-Петербурга. Представлен краткий анализ тенденций рынка, а также задачи и ряд мероприятий, положительно воздействующих на экономическую составляющую трудовых отношений.

Ключевые слова

Рынок труда, программа экономического развития, конъюнктура рынка труда, трудодефицитный, трудовой потенциал

Saint-Petersburg Labour Market as Social Institute: Trend and Perspective

Polina D. Eroshenko, NWIM RANEPА, Faculty of social technologies, Master's degree student, 2 year of study. polina07_2007@mail.ru

Abstract

The article is about issues of positive labour market development in Saint Petersburg. The short analysis of market trends is performed there, as well as tasks and numbers of events that have the influence on economical parts of labour relations.

Keywords

Labour market, the program of economic developing, environment of labour market, deficit of labour, labour potential.

В наше время трудно представить современную экономику без рынка, поскольку термин «рынок» в экономической науке обозначает общественный механизм, который регулирует цену и совокупный объем товара. Использование термина «рынок труда» предполагает, что труд является объектом купли-продажи, т.е. товаром, тогда продавцами труда выступают наемные работники, а его покупателями – работодатели. Таким образом, при рассмотрении рынка труда под трудом будем понимать не труд вообще, а лишь наемный труд.

Перед тем, как мы продолжим разбирать понятие «рынок труда», приведем несколько определений данного термина, сформулированных разными учеными.

Согласно Б.В. Корнейчук: «рынок труда – общественный механизм, регулирующий уровень заработной платы и совокупный объем используемого наемного труда» [3, с. 278]. Т.Б. Иванова понимает под термином «рынок труда» следующее: «...это фундамент социально-экономических отношений в обществе. Без рынка труда невозможно построить равновесную экономику, так как управление экономикой предполагает, прежде всего, управление трудовой деятельностью людей» [2, с. 11]. Однако более глубоко, на мой взгляд, раскрывает это понятие А.И. Рофе. Рынок труда он интерпретирует как «... систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; это также экономическое и географическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условия труда между работодателем и наемным работником». [4, с. 122].

А.И. Рофе говорит не только о системе общественных отношений между работником и работодателем как его коллеги, но в отличие от них рассматривает эти взаимоотношения более глубоко и содержательно. Итак, в результате действия такого механизма как рынок труда работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками, а наемные работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования и жизнедеятельности. Для того, чтобы механизм заработал в стране необходимы такие предпосылки как юридические, социальные, экономические и др., т.е. ряд объективных условий, которые бы способствовали появлению рынка труда, а также без которых рыночные отношения в трудовой сфере невозможны или возможны, но в ограниченном виде. Таким образом, можно выделить следующие предпосылки.

1. Экономические предпосылки рынка труда:

- экономическая свобода, либерализация экономики, в основе которой – право частной собственности на средства производства, в том числе на землю;
- свобода труда, когда каждый человек имеет возможность самостоятельно определить: чем, когда, где и в каком объеме (сколько времени) ему трудиться. Свобода труда предполагает запрет принудительного труда (за исключением случаев, когда человек осужден к лишению свободы, что четко должно быть определено законодательством страны);
- свобода предпринимательской деятельности, когда у человека имеется возможность начать собственное дело, собственное производство или же принять участие в совместном с другими лицами производстве с учетом регламентируемых форм предпринимательской деятельностью.

2. Социальные предпосылки рынка труда. Они заключаются в наличии социального неравенства между людьми по уровню дохода, по составу семьи, по состоянию здоровья, стажу и опыту работы, по умственным способностям, уровню образования, личным качествам (физическая сила, выносливость, красота и др.). Предпосылки этого типа приводят к расслоению населения, появлению богатых и бедных, а также так называемого среднего класса. С другой стороны, социальному неравенству людей в обществе должна противостоять государственная система пенсионного обеспечения, социального и медицинского образования.

3. Юридические предпосылки рынка труда. Они состоят в наличии системы законов, обеспечивающие экономические свободы и социальную защиту населения страны. К ним относятся законодательные положения о труде, о собственности, о правах личности, о предпринимательстве, о занятости населения, о социальном обеспечении, социальном страховании, социальных гарантиях и др. [4, с. 123–124]. В России к юридическим предпосылкам рынка труда будет относиться Конституция РФ (декабрь 1993

г.), в которой в ст.7 говорится о том, что «РФ – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». [1, с. 4] Для обеспечения конституционных прав и гарантий в России приняты кодексы и федеральные законы, которые регулируют права и обязанности граждан РФ. Среди них: Трудовой кодекс РФ (принят в декабре 2001 г., введен в действие с 1 февраля 2002 г.), в котором изложены принципы и правила регулирования трудовых отношений и, в частности, социального партнерства в сфере труда, Закон РФ «О занятости населения в РФ (июль 1992 г.) и др.

Таким образом, можно сделать вывод, что множественные предпосылки в различных областях играют фундаментальную роль в развитии трудовых отношения между наемным работником и работодателем.

«Рынок труда – это система общественных отношений...», а любая система состоит из элементов, взаимосвязанных между собой и имеющие свои определённые функции, которые обеспечивают результативную работу. Перед тем как перейти к функциям рынка труда, рассмотрим главную задачу, то есть тот рычаг, который позволяет существовать рынку труда. Главная задача – обеспечение оптимальной мобильности работников, наиболее быстрое удовлетворение спроса и предложения на рынке труда. Для достижения данной задачи существуют следующие функции:

- организация встречи продавцов и покупателей труда;
- обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;
- установление равновесных ставок заработной платы
- способствование решению вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных [4, с.125]

На первом этапе формирования рыночных отношений происходит удовлетворение запросов обеих сторон, а именно предпринимателя-работодателя и работника. Стороны рыночных отношений обговаривают условия труда, заработную плату, сроки договора, социальные гарантии и другое. На втором этапе интересы предпринимателя и работника согласуются через систему социального партнерства путем заключения соглашения, в организации непосредственно коллективным договором. Для обеспечения целесообразного использования трудового потенциала общества необходим высокоорганизованный и эффективно функционирующий рынок труда. Из чего следует, что надо отслеживать факторы, влияющие на эффективное развитие общества и его экономики. Уровень эффективности зависит от того как организован рынок труда и из каких элементов он состоит. Итак, перечислим элементы рынка труда:

- стороны рыночных отношений или субъекты рынка: работодатели или их представители и ищущие работу люди;
- конъюнктура рынка – соотношение спроса на труд и предложения труда, определяющая ставки заработной планы на конкретные виды труда и уровень занятости населения;
- правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда;
- органы службы занятости населения (департаменты, центры, бюро и др.);
- инфраструктура рынка труда: службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и др.;
- альтернативные временные формы обеспечения занятости: общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др.;
- система социальных выплат и гарантий для граждан, высвобождаемых из производства, переводимых на новое место работы, безработных;
- система финансирования политики занятости и служб занятости населения [4, с. 125–126].

Первый и второй из выше перечисленных элементов рынка труда представляют собой естественное и необходимое условие для существования рыночных отношений в сфере труда, они присутствуют на любом рынке труда и мало зависят от его организации. Но последующие элементы (с третьего по восьмой) оказывают решающее воздействие на степень эффективности отношений на нем. Через них и реализуется та или иная организация трудового рынка, а в зависимости от этого образуется та или иная его эффективность.

Нельзя забывать о том, что рынок труда – это сфера общения с постоянной сменной трудоспособных людей. Выделим основные группы людей, способные трудиться:

- те, кто не имеет работы, хочет работать, ищет работу и готов к ней приступить (безработные, зарегистрированные в службе занятости населения; лица, самостоятельно ищущие работу из числа, впервые вступающие в трудовые отношения или ищущие занятия после перерыва в работе);
- те, кто хоть и имеет работу, но не удовлетворен ею и подыскивает другое место основной или дополнительной работы;
- занятые, но явно рискующие потерять работу и поэтому ищущие другое место работы. [30. с. 127].

Вышеуказанные категории людей составляют предложение труда на рынке труда. Величина спроса на труд определяется совокупностью вакантных рабочих мест на действующих и вновь вводимых в действие предприятиях и количеством рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и поэтому ищущего им замену. В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда возникает определенная конъюнктура рынка труда. Она может быть трех видов:

- трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и избыток предложения труда;
- равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению

Все эти виды конъюнктуры в совокупности образуют общий рынок труда в любой стране. Реализация же самого рынка труда осуществляется через государственные и негосударственные учреждения занятости населения, а также через кадровые службы предприятия и учреждений или же напрямую между работником и работодателем.

К одним из главных факторов регулирования спроса и предложения, включая, естественно, саморазвитие рынка труда относятся государственные программы, исполнение мер по развитию рынка труда и занятости населения, что помогает значительно продвинуться в решении центральных проблем в сфере занятости, способствовать эффективному трудоустройству молодежи.

Для улучшения качества жизни населения Санкт-Петербурга была разработана новая программа экономического развития города до 2030 года. Программа нацелена на решения проблем, с которыми пришлось столкнуться Петербургу в связи с новым кризисом. К числу ключевых проблем, затрудняющих устойчивое и эффективное развитие экономики Санкт-Петербурга, относятся рост издержек на осуществление финансово-хозяйственной деятельности и неблагоприятная предпринимательская среда. Существенное негативное влияние на развитие экономики города также оказывают: ухудшение внешних условий развития города в сравнении с докризисным периодом, дефицит трудовых ресурсов, невысокая конкурентоспособность выпускаемой продукции.

Программой предложено улучшение условий осуществления хозяйственной деятельности. Необходимо направить основные усилия на совершенствование финансово-бюджетной и налоговой политик, конкурентной среды, поддержку институтов, способствующих развитию предпринимательской активности. Программа предлагает провес-

ти мониторинг влияния действующего законодательства на показатели экономического развития Санкт-Петербурга. На основе результатов мониторинга подготовить предложения по совершенствованию правовой базы, способствующие стимулированию развития реального сектора экономики.

Необходимо повысить авторитет рабочих профессий, требующих высокой квалификации. Регулирование трудовой миграции должно осуществляться в направлении привлечения в Санкт-Петербург наиболее квалифицированных кадров дефицитных специальностей. В качестве основного источника, который способен компенсировать сокращение численности трудоспособного населения, может рассматриваться привлечение в Санкт-Петербург молодежи для получения профессионального образования, а также инициативных и высококвалифицированных работников из других регионов России и из-за рубежа. Данная программа нацелена также на национальные трудовые ресурсы и предусматривает укрепление отношений между рынком труда, динамикой спроса и предложения на разных сегментах этого рынка и критериев качества профессионализма, востребованных специалистов с программами подготовки в вузах и других образовательных учреждениях.

В кризисный период будет эффективно привлечение лучших молодых специалистов для участия в городских проектах. Программа предусматривает дальнейшее развитие взаимоотношений между рынком труда, его запросами и образованием, что основывает благоприятную среду для введения необходимых образовательных программ, отвечающих требованиям новой модели специалиста, а также потребностям рынка труда. О вышеизложенном свидетельствуют мероприятия, которые предусмотрены программой на ближайшие годы:

- проведение профессиональной ориентации учащихся средних образовательных учреждений, что будет способствовать симбиозу их профессиональных ожиданий с потребностями экономики Санкт-Петербурга;
- совершенствование системы подготовки оценки кадров с помощью разработки профессиональных стандартов для наиболее распространённых и актуальных профессий; выстраивание конкретных требований работодателя к качеству подготовки работника;
- прогнозирование развития отраслей экономики Санкт-Петербурга для совершенствования планов подготовки и обеспечения кадрами рынка труда;
- разработка учебных планов и программ, отвечающих потребностям в кадрах организаций на рынке труда Санкт-Петербурга, а также формирование специальностей для привлечения молодых специалистов;
- профессиональная подготовка специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием по договорам с работодателями;
- совершенствование механизмов функционирования и развития рынка труда на основе информации о его состоянии в целях принятия эффективных управленческих решений. [5, с. 5].

Итак, данная программа направлена на установку связи между потребностями экономики, требованиями работодателей и образования, способствующие актуальному набору компетенций и высокому уровню качества у выпускников профессиональных образовательных учреждений. Разработки новых образовательных программ, которые в дальнейшем реализуются в вузах, должны соответствовать потребностям экономики и требованиям работодателей, создавать положительный образ выпускника высшего учебного заведения у участников рынка труда. Государственная политика в сфере трудоустройства организует благоприятные условия для эффективного взаимодействия между рынком труда и образовательными учреждениями, поощряет подобное взаимодействие в виде внедрения новых образовательных программ и выпуск молоде-

жи, обладающей необходимыми компетенциями, качеством образования, которыми в будущем будут востребованными у работодателей. Анализ теоретических аспектов рынка труда позволяет перейти к исследованию особенностей Санкт-Петербурга.

В настоящее время рынок труда Санкт-Петербурга не восстановился в соответствие с показателями докризисного периода, так как напряженные отношения с европейскими странами негативно повлияли на развитие социально-трудовой области города. Несмотря на это, в сфере занятости населения Санкт-Петербурга сохраняются положительные тенденции: снижается безработица (в среднем составляет 1,0% от экономически активного населения), выросла средняя номинальная заработная плата.

Согласно программе социально-экономического развития Санкт-Петербурга, до 2030 г. в ближайшие годы ситуация на рынке труда Северной столицы будет благоприятной. Рост отраслей экономики приведет к созданию новых рабочих мест, а с приходом в регион новых компаний и производств спрос на самых разнообразных специалистов увеличится. Высокотехнологическая промышленность и связанная с ней научно-исследовательская деятельность станут движущей силой экономического роста в ближайшие 10 лет. В качестве значимого для рынка труда Северо-Западного региона эксперты называют открытие в Северной столице технопарка, которое спровоцирует повышение спроса на специалистов в сфере высоких технологий.

Одним из ключевых событий становится переезд в Петербург структур холдинга „Газпром“: это один из крупнейших работодателей в России, и присутствие компании такого уровня стратегически важно для города и рынка труда. Положительно сыграл для привлечения в Петербург специалистов рабочих профессий набор более 800 сотрудников на завод Toyota. В Санкт-Петербург стали приезжать до 60 тыс. человек из других регионов России и из-за рубежа, в тоже время отток населения сократился и составил менее 30 тыс. человек ежегодно. Численность населения увеличилась до 5млн.

При столь оптимистических прогнозах, есть и негативные факторы. Уровень демографической нагрузки (количество детей и пенсионеров на 1000 человек трудоспособного населения) в период с 2003 по 2010 год увеличился на 6,8%.

Впервые за последние годы в Санкт-Петербурге зафиксирован рекордный рост спроса на учителей, преподавателей и педагогов: в рейтинге запросов работодателей они поднялись на три пункта и вошли в десятку самых востребованных специальностей. Тройка лидеров среди запросов работодателей осталась прежней: менеджеры по продажам (11% от всех запросов), квалифицированные рабочие (9,7%), продавцы (7%).

Таким образом, рынок труда – это система отношений, которая находится в постоянном непрерывном движении, имеющая свои характерные элементы, функции и рычаги эффективности, а также требующая постоянного исследования как государственными учреждениями, ведающие вопросами занятости населения, работодателями, готовые за квалифицированные знания предоставить достойные условия работы, так и соискателями. Все эти участники не только следят, но и оказывают непосредственное влияние на формирование конъюнктуры рынка, поэтому необходимо создавать программы, которые бы способствовали развитию данному разделу экономики.

Литература

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Эксмо, 2012. – 32 с.
2. *Иванова Т.Б.* Рынок труда в России: учеб. пособие. – М.: РУДН, 2011. – 222 с.
3. *Корнейчук Б.В.* Рынок труда: учеб. пособие. – М.: Гардарики, 2010. – 278 с.
4. *Рофе А.И.* Труд: теория, экономика, организация: учебник. – М.: МИК, 2010. – 400 с.
5. Социально-экономическая стратегия развития Санкт-Петербурга до 2030 года. [Электронный ресурс] // www.spbstrategy2030.ru: издание «Кодекс» 2004.