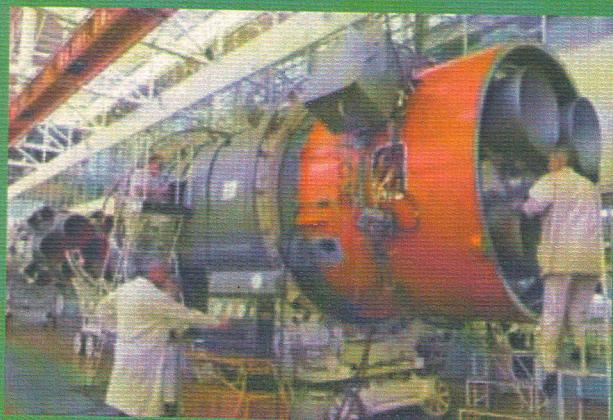




ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В РОССИИ



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
НИИ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ РАН
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КОМИТЕТ «СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА СОЦИОЛОГОВ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:

СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В РОССИИ

Сборник научных статей

УДК 331

ББК 65.9(2)24

П78

Редакционная коллегия:

д-р философ. наук, проф. В.А. Ядов (отв. редактор);
канд. социол. наук, доц. Н.В. Авдошина; канд. социол. наук, доц. Ю.В. Васькина;
канд. филос. наук, доц. Б.Г. Тукумцев

Рецензенты:

д-р ист. наук, проф., зав. кафедрой общей социологии факультета социальных наук
Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского З.Х. Саралиева;
д-р социол. наук, проф., зав. кафедрой организации труда
и социальных технологий РГГУ В.В. Щербина

П78 Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. /
ред. кол.: В.А. Ядов (отв. ред.) [и др.]. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. –
264 с.

ISBN 978-5-86465-605-1

В сборнике представлены результаты социологических исследований социально-трудовой сферы отечественных промышленных предприятий, которые отражают современное состояние трудовых отношений на предприятиях, а также перспективы их изменения и развития. Ряд статей ориентирован на анализ состояния современного трудового законодательства и направлений государственной социальной политики в сфере труда. Специальный раздел посвящен рынку труда, состояние которого во многом определяется степенью развития трудовых отношений. Авторами данного сборника стали исследователи ряда городов России: научные сотрудники РАН и государственных университетов.

Материалы сборника представляют интерес для преподавателей социологических и экономических факультетов высших учебных заведений, научных работников и государственных служащих, занимающихся проблемами труда, работников профсоюзов, а также для студентов и аспирантов социологических и экономических факультетов, изучающих теоретико-методологические и прикладные проблемы социально-трудовой сферы.

УДК 331

ББК 65.9(2)24

ISBN 978-5-86465-605-1

© Авторы, 2013

© Самарский государственный
университет, 2013

© Оформление. Издательство
«Самарский университет», 2013

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
Трудовые отношения	7
Тукумцев Б.Г. Состояние трудовых отношений на предприятиях российской промышленности	7
Климова С.Г., Клеман К. Права наемных работников в Трудовом кодексе РФ	24
Займалин Е.П. Социально-трудовая политика и решение макроэкономических проблем	41
Козина И.М. Масштабы и способы разрешения трудовых конфликтов	54
Вайсбурд В.А. Заработка плата – важный фактор социально-трудовых отношений	68
Авдошина Н.В. Влияние дополнительных социальных гарантит на состояние трудовых отношений	84
Максимов Б.И. Зарубежный опыт трудовых отношений на российской почве в 1990-е гг. и начале 2000-х гг.	97
Бочаров В.Ю., Климова С.Г. Анализ социальной напряженности на ряде российских предприятий	115
Васькина Ю.В. Трудовые отношения – развитие, стагнация или деградация?	134
Климов И.А. Субъектность российских промышленных рабочих: кейс-стади	145
Меньшикова Г.А. Трудовые отношения: институциональные изменения двух последних десятилетий	158
Варшавская Е.Я. Российские и иностранные работники: особенности неформального найма	174
Темницкий А.Л. Социальные функции удовлетворенности трудом современных российских рабочих	183

СОЦИАЛЬНАЯ СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Сизова И.Л. Уязвимые группы на современном рынке труда	194
Чилипенок Ю.Ю. Взаимные ожидания основных субъектов рынка труда современной России	213
Большухина И.С. Формирование системы сбалансированного взаимодействия рынка труда и профессионального образования Ульяновской области	223
Чеглакова Л.М. Корпоративная социальная политика промышленных предприятий в отношении молодежи: результаты кейс-стади	236

К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ

Карапетян Р.В. Социологическая теория труда: постановка проблемы	247
--	-----

Сведения об авторах	261
---------------------	-----

Библиографический список	281
--------------------------	-----

ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящий сборник представляет собой результат очередного этапа в изучении и анализе состояния трудовых отношений в постсоветской России. Статьи основаны на материалах новых исследований, которые рассматривают специфику развития отношений между наемными работниками и работодателями в начале второго десятилетия двадцать первого века.

Результаты этих исследований свидетельствуют о том, что социальная напряженность, усиление отчуждения работников от своего труда и снижение уровня трудового потенциала промышленных предприятий представляют собой не последствия каких-то отдельных упущений и недостатков, а являются порождением системного кризиса в сфере трудовых отношений.

Наиболее значимой причиной этого кризиса является тот хорошо известный факт, что с началом экономических реформ в 90-х годах минувшего столетия приватизированные предприятия, а, наряду с ними, и предприятия госкорпораций, начали воспроизводить у себя культуру раннекапиталистических трудовых отношений, характерных для конца 19, начала 20-го века. Такую культуру, которая в экономически развитых странах осталась далеко в прошлом. Для этой «реликтовой культуры» характерна полная зависимость работника от работодателя, индивидуальный характер взаимодействия между ними и полное отчуждение работников от интересов предприятий, на которых они трудятся.

В условиях глобализации и современного уровня развития высокотехнологичного производства такая культура трудовых отношений направляет развитие отечественной промышленности в тупик. При ее сохранении в том виде, в котором она находится сейчас, осуществить модернизацию промышленности даже с помощью масштабных инвестиций становится практически невозможным. Невозможным становится также и преодоление того уровня бедности, который сложился в последние десятилетия в сфере наемного труда и является еще одним барьером на пути технического прогресса.

ВЗАЙМНЫЕ ОЖИДАНИЯ ОСНОВНЫХ СУБЪЕКТОВ РЫНКА ТРУДА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Основными элементами рынка труда являются его субъекты. Их состав и поведение существенно изменились в ходе социально-экономических преобразований последних десятилетий, в результате чего возникла необходимость поиска новых форм социального взаимодействия участников рынка труда, раскрытия и описания этих новых механизмов, в ходе реализации которых возникают базовые структуры и новые устойчивые формы взаимоотношений на различных уровнях. В связи с этим становится необходимым не просто описать сам факт социального взаимодействия, но и раскрыть внутренние механизмы, причинно-следственные связи, проанализировать особенности мотивации и взаимных ожиданий всех субъектов, определяющие особенности их поведения на рынке труда.

Одно из определений субъектов рынка труда, найдем в «Теоретико-прикладном толковом словаре» по социологии труда: «Субъекты рынка труда – это, во-первых, те, кто, будучи незанятым, ищет рабочее место, во-вторых, те, кто хоть и имеет занятие, но не удовлетворен работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место, и, в-третьих, занятые, но находящиеся под риском потери рабочего места. В сумме это определяет предложение труда. Спрос на труд предъявляют владельцы рабочих мест. Он складывается из числа вакансий и количества работников, которые не удовлетворяют работодателя, и которым он ищет замену»¹.

Итак, основные субъекты рынка труда – это работники (в том числе и потенциальные – соискатели) и работодатели. Между ними находятся посредники, преследующие свои цели и выполняющие свои задачи в сфере социально-трудовых отношений.

© Чилипенок Ю.Ю., 2013

Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. Ядов. – Спб., Наука, 2006. – С. 334.

Таблица 1

**Сравнение взаимных ожиданий работодателей и работников
от взаимодействия на рынке труда**

Ожидания работодателя: Работник...	Ожидания работника: Работодатель...
1. Будет соблюдать Правила внутренне-го трудового распорядка.	1. Обеспечит нормальные усло-вия труда и отдыха.
2. Будет обладать необходимой профес-сиональной компетенцией.	2. Обеспечит достойное своевремен-ное материальное вознаграждение и компенсационный пакет.
3. Будет обладать такими личностными ха-рактеристиками как толерантность и неконфликтность.	3. Будет корректно вести себя по от-ношению к работнику.
4. Будет нацелен на долгосрочную со-вместную работу.	4. Предоставит гарантии медицин-ского страхования, пенсионного обес-печения и гарантирует безопас-ность жизнедеятельности на рабочем ме-сте.
5. Будет креативен, способен к систем-ному мышлению и анализу.	5. Не будет препятствовать межлич-ностному общению по горизонтали и обес-печит вертикальные коммуника-ции, как делового, так и неформаль-ного характера.
6. Будет мотивирован на эффективную ра-боту в организациии.	6. Будет признавать и поощрять за-слуги работника.
7. Будет брать на себя ответственность за выполнение порученных задач.	7. Не будет ограничивать самосто-тельность работника при выполнении заданий.
8. Будет лоялен к компании, будет осознавать и разделять цели организа-ции.	8. Предоставит возможности персо-нального развития сотрудника, будет оплачивать обучение сотрудника.
9. Будет готов при необходимости рабо-тать сверхурочно и выполнять работу за рамками должностных обязанностей.	9. Будет при необходимости «входить в положение» и предоставлять работ-нику «административные» отпуска, гибкий график и возможность «уйти с работы пораньше»
10. Не будет решать на работе свои личные дела.	10. При необходимости «даст денег в долг»
11. Будет здоров и будет брать как можно меньше больничных листов.	11. Будет организовывать корпора-тивные мероприятия
12. Будет хорошо отзываться о своей организаии, создавая ей положитель-ный имидж как работодателя на рынке труда	12. Даёт хорошие рекомендации при увольнении и при необходимости поможет с поиском работы

Нельзя забывать и о таком субъекте рынка труда как «государ-ство», который может выступать как самостоятельным работодателем, так и посредником на рынке труда. Нередко государство выполняет также функцию «внешней среды», накладывающей основные ограничения и определяющей правила взаимодействия субъектов рынка труда.

Поведение на рынке труда – это совокупность устойчивых практик взаимодействий между основными субъектами социально-трудовых отношений. Специфика поведения субъекта на рынке труда определяется спецификой его мотивации, его ожиданий от результатов данного взаимодействия.

Опираясь на утверждения М. Вебера о том, что ожидание ответственного поведения других людей есть важная характеристика социального взаимодействия,² а также на основные идеи теории обмена, можно предположить, что причины неудач и трудностей социального взаимодействия на рынке труда кроются во взаимных ожиданиях сторон. В связи с этим представляется интересным сравнение этих взаимных ожиданий.

В 2012 г. автором был проведен экспертный опрос представителей основных субъектов рынка труда. В опросе приняли участие: 10 представителей коммерческих организаций-работодателей, из них: 2 генеральных директора, 5 HR-менеджеров и 3 начальника отдела. Опрошены были также 10 штатных работников коммерческих организаций, 5 соискателей – клиентов кадровых агентств и 5 сотрудников кадровых агентств, также удалось побеседовать и с одним из чиновников городской администрации. Итого в экспертном опросе принял участие 31 человек. Всем участникам были заданы одни и те же вопросы: «Чего Вы ждете от взаимодействия с другими субъектами рынка труда, и чего субъекты рынка труда могут ожидать друг от друга? Чем мотивируется, на Ваш взгляд, поведение субъектов на рынке труда?»

² Вебер, М. Избранные произведения. Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и по-слесл. Ю.Н. Давыдов, предисл. П.П. Гайденко – М., Прогресс, 1990. – С. 13.

Таблица 2

**Сравнение взаимных ожиданий посредников (рекрутеров)
и соискателей (потенциальных работников)**

от взаимодействия на рынке труда

Как видно из таблицы, во многих случаях интересы сотрудника и работодателя лежат в одной плоскости и касаются как материальной, так и нематериальной сторон взаимодействия. Следует также отметить, что взаимные ожидания серьезно разнятся в зависимости от должности работника. Понимание и реализация взаимных ожиданий должна способствовать результативному процессу совместной работы, ведь именно несовпадение этих ожиданий – основная причина неудач и трудностей. В то же время знание и понимание ожиданий другой стороны – это ключ к повышению результативности взаимодействия.

Далее рассмотрим специфику взаимных ожиданий основных субъектов рынка труда и посредников на примере кадровых агентств. Кадровое агентство – субъект социально-трудовых отношений, деятельность которого направлена на осуществление посреднических функций между работодателем и потенциальным работником – соискателем.

Необходимо отметить, что прибыльность и устойчивость кадрового агентства напрямую зависит от количества закрытых вакансий и привлеченных клиентов, а репутация – от количества повторных обращений работодателя. Можно выделить два основных типа агентств: агентства по подбору персонала и агентства по трудоустройству. Разница между ними состоит в том, кто является клиентом фирмы и, соответственно, оплачивает услуги агентства. Агентства по подбору персонала в своей деятельности ориентируются на требования работодателя и представляют его интересы. Рекрутеры осуществляют подбор кандидатов на вакансии, заявленные клиентом (т.е. работодателем), и руководствуются критериями, сформулированными в заявке. Альтернативой агентств по подбору персонала являются агентства по трудоустройству, где, напротив, для конкретного человека, обратившегося в агентство, подбирается максимально соответствующая его опыту и пожеланиям вакансия. Соответственно, основным мотивом деятельности посредника становится максимальное количество субъектов трудового взаимодействия, нашедших друг друга, и заключивших трудовой договор, благодаря посреднику. Поэтому рекрутёру необходимо собрать как можно более сведений о клиентах, систематизировать их и сгруппировать для дальнейшего эффективного взаимодействия. В связи с этим, представляется интересным проанализировать взаимные ожидания сторон этого социального взаимодействия.

Ожидания соискателя: Рекрутер...	Ожидания рекрутёра: Соискатель...
1. Будет профессионален и компетентен, выполнит за соискателя всю работу по поиску подходящей вакансии.	1. Представит максимум возможной информации о себе, о пожеланиях к будущей работе, т.е. будет «знать, чего хочет».
2. Будет хорошо осведомлен о вакантной должности, организации и лицах, которые будут проводить собеседование.	2. Будет вовремя являться на собеседования к работодателю и сообщать рекрутёру о результатах.
3. Будет внимателен, профессионален, всегда доступен для обратной связи и консультаций.	3. Будет относиться к поиску работы «как к работе», будет иметь серьезные намерения.
4. Будет понимать ситуацию кандидата, искренне желать помочь, не будет преследовать своих собственных целей, будет заниматься преимущественно его проблемой и использовать для этого личные связи.	4. Будет держать агентство в курсе своей карьеры и в случае необходимости обратится опять в это же агентство.
5. В случае неудачи (не удалось пройти испытательный срок) безвозмездно поможет найти другую работу.	5. Порекомендует агентство другим соискателям.
6. Будет придерживаться обещанных сроков, предоставит много вариантов подходящих вакансий.	6. Будет иметь четкие цели по поводу трудоустройства, не будет «капризничать» и часто менять свои пожелания.
7. Поиск работы для соискателя будет для агентства экономически целесообразен.	7. Поиск работы через кадровое агентство будет эффективен, не долг и не дорого.
8. Ему будет приятно личное общение с соискателем.	8. Будет приятен в личном общении.
9. Подскажет как правильно вести себя на собеседовании с конкретным работодателем.	9. Будет прислушиваться к советам рекрутёра.
10. Будет иметь хорошие отношения с работодателем, который будет отдавать предпочтение кандидатам, предложенным именно этим агентством.	10. Не будет пытаться выйти на контакт с работодателем, минуя агентство.
11. Будет соблюдать конфиденциальность и правила работы с персональными данными.	11. Сведения, предоставленные соискателем, будут максимально достоверны.
12. Агентство, в котором работает рекрутёр, будет иметь известность и положительную репутацию.	12. Будет иметь достаточное количество положительных рекомендаций.

Справедливо из таблицы, во многих случаях интересы со
**Таблица 3
 Сравнение взаимных ожиданий посредников (рекрутеров)
 и работодателей от взаимодействия на рынке труда**

Ожидания работодателя: Рекрутер...	Ожидания рекрутера: Работодатель...	8. Будет комментировать сложности, возникающие в ходе работы.	8. Будет рассматривать кандидатов в кратчайшие сроки, комментировать причины отказа, стремиться как можно быстрее на контакт и корректировать процесс отбора.
1. Будет иметь представление об отрасли, в которой работает компания, о ситуации на рынке труда в этой отрасли, сможет проконсультировать заказчика о компенсационных ожиданиях специалистов, будет способен понять и оценить кадровую проблему, обозначившуюся у заказчика.	1. Предоставит максимум возможной информации о своей организации и отрасли, о требованиях к новому сотруднику, о пожеланиях к совместной работе.	9. Заявка данного заказчика будет для рекрутера ведущей, и работе над ней он будет отдавать все свое время.	9. Будет работать только в одиннадцатом рекрутером, не будет устраивать переключение среди агентств.
2. Будет профессионален и компетентен, выполнит максимальную часть работы по подбору и отбору персонала, не перекладывая ее на заказчика и предоставив для контакта с работодателем максимально подходящих кандидатов.	2. Будет четко представлять, какой сотрудник ему нужен, будет способен дать описание должностных обязанностей, условий работы и оплаты труда, а также формализовать все эти данные в виде заявки.	10. Будет соблюдать конфиденциальность, особенно, если работодатель не заинтересован в разглашении информации о поиске нового сотрудника.	10. Будет соблюдать конфиденциальность и этические нормы в общении с рекрутером.
3. Освободит часть сотрудников компании от участия в решении кадровых вопросов.	3. Будет выдвигать к кандидатам требования, адекватные компенсационному пакету и условиям труда.	11. Работа с рекрутером будет экономически целесообразна.	11. Будет готов оплатить работу в кратчайшие сроки.
4. Будет нести ответственность за кандидата и в период испытательного срока и при необходимости предоставит замену в кратчайшие сроки.	4. Обеспечит возможность контактирования с лицами, непосредственно проводящими собеседование и принимающими решение, и несущими за него ответственность, а также возможность присутствовать на собеседовании.	12. Ему будет приятно личное общение с рекрутером.	12. Будет настроен на долгосрочное и эксклюзивное сотрудничество и будет готов рекомендовать рекрутера.
5. Будет придерживаться такого способа совместной работы с кандидатами, который наиболее удобен заказчику.	5. Примет ту форму совместной работы с кандидатами, которую предлагает рекрутер.		
6. Обозначит реальные сроки подбора кандидата и выполнит работу в срок.	6. Будет уделять достаточно времени на общение с рекрутером.		
7. Предложит варианты решения в сложных ситуациях.	7. В случае возникновения трудностей при подборе будет готов обсудить их, найти причины, выслушать совет и рекомендации рекрутера и при необходимости скорректировать заявку.		

Таким образом, основные различия во взаимных ожиданиях сторон касаются следующих аспектов социального взаимодействия: 1) количества информации, необходимой для успешного взаимодействия, и формы ее предоставления; 2) интенсивности взаимодействия и способов совместной работы; 3) объема ответственности за результативность взаимодействия.

Далее остановимся на таком субъекте рынка труда как государство. Следует отметить, что ожидания государства на рынке труда могут рассматриваться в двух различных аспектах: как ожидания работодателя (государственные учреждения) и как ожидания регулятора социального взаимодействия субъектов рынка труда. В таблицах представлены результаты нашего экспериментального опроса о взаимных ожиданиях государства и основных субъектов рынка труда.

Таблица 4

Сравнение взаимных ожиданий государства и работодателей от взаимодействия на рынке труда	
Ожидания работодателя:	Ожидания государства:
Государство...	Работодатель...
1. Не будет «душить» налогами, тогда будет возможным всегда платить работникам «белую» зарплату.	1. Будет социально ответственным и возьмет на себя часть забот о социальном благополучии общества.
2. Обеспечит полностью работников соц. гарантиями: больничные, пенсии и т.д.	2. Будет самостоятельно справляться со своими проблемами, в том числе и в социально-трудовой сфере, без помощи государства.
3. Поможет в случае ликвидации или сокращения штата.	3. Будет избегать политики сокращения рабочих мест.
4. Будет принимать необходимые законы, связанные с социально-трудовыми отношениями, и будет обеспечивать их выполнение.	4. Будет руководствоваться Трудовым Кодексом РФ.
5. Учтет при принятии законов не только интересы работников, но и работодателей.	5. Не будет пытаться обогатиться за счет работников, чтобы не провоцировать социальную напряженность в обществе.
6. Будет гарантом стабильности, в том числе, и в сфере трудовых отношений.	6. Будет охотно платить налоги и «белую» зарплату.
7. Будет находиться с работодателями в партнерских отношениях.	7. Будет давать возможность контролировать и влиять на его деятельность.
8. Будет вести активную и эффективную социальную политику.	8. Будет вести активную и эффективную социальную политику на своем предприятии и возьмет на себя ряд функций государства, (например, обеспечение детей сотрудников детскими садами, льготным медицинским обслуживанием и т.д.).
9. Будет принимать административные меры воздействия с целью подавления митингов и забастовок работников.	9. Будет принимать превентивные меры воздействия с целью недопущения митингов и забастовок работников.
10. Не будет применять санкции административного характера к работодателю в случае массового увольнения работников или задержки выплаты заработной платы.	10. Не будет практиковать массовые увольнения работников и задержку выплаты заработной платы.
11. Возьмет на себя заботу об отдельных категориях работающих граждан: (инвалидов, работающих женщин с детьми и т.д.)	11. Не будет ущемлять интересы отдельных категорий работающих граждан: (инвалидов, работающих женщин с детьми и т.д.).
12. Будет контролировать вопросы трудоустройства мигрантов с учетом интересов работодателей	12. Будет руководствоваться миграционным законодательством при привлечении к работе иностранных граждан.

Таблица 5

Сравнение взаимных ожиданий государства и работников от взаимодействия на рынке труда	
Ожидания работника: Государство...	Ожидания государства: Работник...
1. Заставит работодателя соблюдать Трудовой Кодекс в интересах работника.	1. Не будет активно отстаивать свои интересы (митинги, забастовки, голодают) и т.д.
2. Обеспечит полностью работников соц. гарантами: больничные, пенсии и т.д.	2. Будет работать на благо государства и платить подоходный налог.
3. Поможет в случае ликвидации или сокращения штата.	3. Будет самостоятельно справляться с проблемами трудоустройства.
4. Будет принимать необходимые законы, связанные с социально-трудовыми отношениями, и будет обеспечивать их выполнение.	4. Будет законопослушен в сфере социально-трудовых отношений, будет соблюдать трудовое законодательство.
5. Учтет при принятии законов интересы работников.	5. Полностью возьмет на себя заботу о своей семье, образовании и медицинском обслуживании.
6. Будет гарантом стабильности, в том числе, и в сфере трудовых отношений.	6. Будет с уважением относиться к представителям государственной власти.
7. Будет административно наказывать недобросовестных посредников.	7. В случае потери работы будет устраиваться на вакантные места, предлагаемые государственной службой занятости.
8. Будет административно наказывать недобросовестных работодателей.	8. Не будет пытаться устроиться на работу нелегально.
9. Будет аккуратно выплачивать соискателю пособие по безработице в период трудоустройства.	9. Будет добросовестно искать работу, а не пытаться прожить на пособие по безработице.
10. Даст гарантии трудоустройства выпускников без опыта работы.	10. В случае сложной ситуации на рынке труда будет готов пройти подготовку, переехать в другую местность, будет согласен на более низкооплачиваемую работу
11. Даст гарантии в трудоустройстве и сохранении рабочего места отдельным категориям граждан (инвалидам, матерям-одиночкам, женщинам с малолетними детьми).	11. Будет стараться обеспечить собственную занятость и создание новых рабочих мест путем организации и развития собственного бизнеса
12. Будет принимать меры для поднятия престижа работы в бюджетных учреждениях.	12. Будет готов выполнять малооплачиваемую и непрестижную работу в бюджетной сфере

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННОГО ВЗАЙМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Исходя из анализа данных опроса, можно сделать вывод о том, что работники и работодатели пытаются переложить на государство часть ответственности в сфере регулирования своих взаимных ожиданий. Все они надеются, что государство сможет заставить противоположную сторону соблюдать законодательство именно в тех случаях, когда оно стоит на страже их собственных интересов. Государство же, в свою очередь, пока не готово брать на себя ответственность за благополучие всех субъектов рынка труда. Тем не менее, очевидно, что в современных условиях экономического и социального развития необходимость государственного регулирования рынка труда не порождает сомнений. Отдельно следует отметить, что меры, принимаемые государством, путем воздействия на рынок труда, должны соответствовать интересам и работников и работодателей. Государству на рынке труда надлежит выступать в качестве законодателя и арбитра, не выказывая предпочтений ни одной, ни другой стороне. Соблюдение этого принципа является неизмеримо важным с точки зрения гармонизации социально-трудовых отношений и создания реальных предпосылок, обеспечивающих действительное равенство сторон на рынке труда.

Также важен вывод о том, что поведение любого субъекта социального взаимодействия, в том числе и в сфере социально-трудовых отношений, подчиняется его интересам, мотивам и ожиданиям. Эти характеристики и определяют специфику взаимодействия, дают возможность раскрывать его внутренние закономерности, объясняя причинно-следственные межакторные связи, а также прогнозируя возможные проблемы и перспективы этих взаимодействий.

Библиографический список

1. Вебер, М. Избранные произведения. Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдов, предисл. П.П. Гайденко – М., Прогресс, 1990. – 804 с.
2. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. – Спб., Наука, 2006. – 426 с.

Рассогласование динамики спроса рынка труда и структуры выпуска специалистов системой профессионального образования подтверждается статистическими данными. Однако, прежде чем перейти к рассмотрению предмета исследования, дадим краткую характеристику динамики трудовых ресурсов региона.

Рост численности трудоспособного населения в области сохранился до 2006 года. В 2007-2011 гг. прирост населения трудоспособного возраста за счет передвижки возрастов (разница между вступившими в трудоспособный возраст и вышедшими за его пределы) был недостаточным, чтобы компенсировать потери в результате естественной убыли и миграционного оттока населения. За последние 10 лет (2002-2011 гг.) население региона сократилось на 105,4 тыс.чел. (-7,6%), численность населения младше трудоспособного возраста – на 58,4 тыс.чел. (-23,8%), а численность трудоспособного населения – на 69,4 тыс.чел. (-8,2 %). В результате, коэффициент демографической нагрузки (число нетрудоспособных на 1000 чел. трудоспособного населения) увеличился с 638 чел. (в 2002 году) до 649 чел. (в 2011 году), при этом коэффициент демографической нагрузки детьми и подростками до 16 лет снизился с 290 до 240 чел., а нагрузка пожилыми увеличилась на 15,9 %. Несмотря на ухудшение демографической ситуации, численность экономически активного населения области остается стабильным – 701 тыс. чел. в 2011 г. по сравнению с 702 тыс.чел. в 2002 г. Удельный вес экономически активного населения в структуре общей численности с 2002 года вырос на 3,8 пункта, составив на конец 2011 года 54,7 % (однако к уровню 1990 года – 70,1 % – показатель снизился в 1,28 раза). Заслуживает внимания и удельный вес за-

12. Козина Ирина Марковна, НИУ «Высшая школа экономики» г. Москва, кандидат социологических наук, ikozina@hse.ru.

13. Максимов Борис Иванович, Социологический институт РАН г. Санкт-Петербург, кандидат философских наук, maximovbi@mail.ru.

14. Меньшикова Галина Александровна, Санкт-Петербургский государственный университет, кандидат экономических наук, menshikova.g.a@mail.ru.

15. Сизова Ирина Леонидовна, Нижегородский государственный университет им. Лобачевского, доктор социологических наук, sizovai@mail.ru.

16. Темницкий Александр Лазаревич, Московский государственный институт (университет) международных отношений (МГИМО(У) МИД РФ), кандидат социологических наук, taleksandr@list.ru.

17. Тукумцев Будимир Гвидонович, Социологический институт РАН г. Санкт-Петербург, кандидат философских наук, budimirt@yandex.ru.

18. Чеглакова Людмила Михайловна, НИУ «Высшая школа экономики» г. Москва, кандидат социологических наук, lcheglakova@mail.ru.

19. Чилипенок Юлия Юрьевна, НИУ «Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород, кандидат социологических наук, YuChil@rambler.ru.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:

СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В РОССИИ

Сборник научных статей

Публикуется в авторской редакции
Титульное редактирование Л. А. Кузнецовой
Компьютерная верстка, макет Л. Н. Замамыкиной

Подписано в печать 11.06.13. Формат 60x84/16. Бумага офсетная.

Печать оперативная. Усл.-печ. л. 15,34; уч.-изд. л. 16,5.

Гарнитура Times. Тираж 300 экз. Заказ № 2374.

Издательство «Самарский университет»,
443011, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

Тел. 8 (846) 334-54-23

Отпечатано на УОП СамГУ