

Анализ рынка труда

УДК 335.1

СТАБИЛИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА КАК ОДИН ИЗ ГЛАВНЫХ ВЕКТОРОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

В. Ф. ПОТУДАНСКАЯ,*доктор экономических наук, профессор,
декан факультета экономики и управления**E-mail: eko_omgtu@fromru.com**Омский государственный технический университет***Д. Н. ШАЙКИН,***кандидат экономических наук, доцент,
декан экономического факультета**E-mail: shaikindimash@mail.ru**Северо-Казахстанский государственный университет*

В статье описаны проблемы стабилизации современного российского рынка труда. Приведены точки зрения исследователей по данным вопросам. Предложена систематизация дестабилизирующих и стабилизирующих факторов, влияющих на формирование рынка труда. Сделан вывод о том, что дальнейшая стабилизация рынка труда должна осуществляться на основе повышения качества жизни и качества трудовой жизни.

Ключевые слова: рынок труда, устойчивое развитие, фактор, проблема, стабилизация

Устойчивое развитие России является главным приоритетом социальной политики и наиболее актуальным вопросом в ходе различных политических дебатов и дискуссий. Во многом оно зависит от функционирования социально-экономических систем, формирование которых началось в условиях глубокого кризиса, охватившего все стороны общественной жизни. Это выразилось в распаде единого народнохозяйственного комплекса страны,

нарушении межхозяйственных и межрегиональных связей, что в свою очередь привело к падению объемов валового производства в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, сокращению капитальных вложений и инвестиций, ослаблению роли государственных финансов и финансов предприятий, росту уровня инфляции, массовому высвобождению работников, социальному расслоению общества и т. д.

В значительной степени эти явления оказали влияние на формирование рынка труда и сферы социально-трудовых отношений.

Как считают Н. А. Волгин и Ю. Г. Одегов, рынок труда представляет собой совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы. Это динамическая система, в которой взаимодействуют субъекты собственности на средства производства и наемные работники, формируя объем, структуру и соотношения спроса и предложения на рабочую силу [9, с. 139].

По мнению П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина, рынок труда – это составная часть рыночной экономики, представляющая собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наемной рабочей силы [10, с. 92].

После распада СССР в 1990-е гг. формирование рынка труда сопровождалось такими негативными процессами, как рост уровней безработицы и напряженности, снижение уровня занятости, несоответствие спроса на рабочую силу и ее предложения, сокращение и закрытие производств в результате неплатежей, невыплата заработной платы и т. д. Эти проблемы усугублялись негативным влиянием социально-бытовых и психологических факторов, так как в сознании большинства людей, потерявших работу, это означало понижение социального статуса и потерю квалификационных навыков и опыта. Государственным органам, регулирующим ситуацию на рынке труда, не всегда удавалось своевременно и адекватно реагировать на изменения в динамике спроса и предложения на рабочую силу, что ухудшало положение экономически активного населения на нем.

Поэтому решение вопросов, связанных с оценкой степени влияния дестабилизирующих

и стабилизирующих факторов на формирование современного рынка труда, а также проведение его мониторинга являются одними из ключевых задач при осуществлении социально-экономической политики в России.

По мнению авторов, к наиболее существенным дестабилизирующим факторам, влияющим на формирование российского рынка труда, необходимо отнести некоторые демографические, социально-экономические и институциональные (рис. 1).

В настоящее время в России отмечается увеличение количества умерших, что в перспективе может негативно сказаться на состоянии рынка труда. Нередки случаи нелегальной миграции, способствующей росту преступности и криминалитета в регионах, снижению их устойчивого развития и т. д.

В 2010 г. численность умерших в России составила 2 028,5 тыс. чел., что на 18 тыс. чел. (0,89 %) больше, чем в 2009 г. (рис. 2). Аналогичная ситуация отмечается и в некоторых регионах страны. Например, в Омской области данный показатель в 2010 г. составил 27 504 чел., что на 162 чел. (0,59 %) больше, чем в 2009 г. (рис. 3) [7].



Рис. 1. Дестабилизирующие и стабилизирующие факторы формирования рынка труда

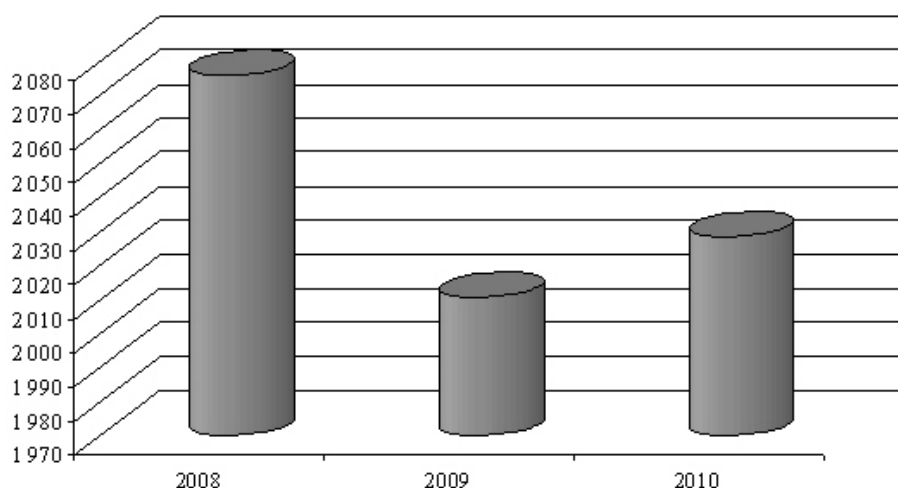


Рис. 2. Численность умершего населения в России в 2008–2010 гг., тыс. чел.

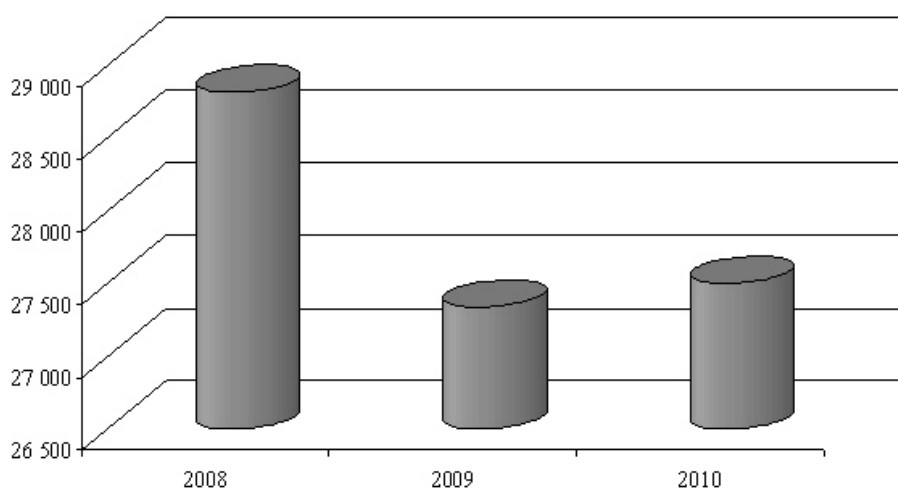


Рис. 3. Численность умершего населения в Омской области в 2008–2010 гг., чел.

В определенной степени на формирование рынка труда может оказать влияние трудовая миграция. Например, И. Е. Золин справедливо отмечает, что эмиграция населения и в целом потери людских ресурсов способны обернуться для России комплексом серьезных социально-экономических и геополитических проблем, привести к дестабилизации сферы занятости. Автор указывает, что ситуация осложняется еще и тем, что значительную долю трудовых мигрантов из России представляют ученые, инженерно-технические работники, программисты, потенциальные специалисты (аспиранты и студенты), и эта утечка мозгов приносит значительные убытки, оцениваемые специалистами в десятки миллиардов долларов в год [2, с. 93].

По статистике в Омской области отмечается отток населения. Так, в 2010 г. численность выбывшего населения из области составила 30 485 чел., тогда

как прибывшего населения – 27 857 чел. В результате сальдо миграции населения в Омской области в 2010 г. является отрицательным и составляет – 2 628 чел. (рис. 4).

Наибольшее количество мигрантов в регионе – это население в трудоспособном возрасте. В 2010 г. численность выбывших в трудоспособном возрасте составила 22 424 чел., тогда как прибывших – 19 909 чел. Таким образом, сальдо миграции трудоспособного населения в Омской области в 2010 г. также является отрицательным и составляет – 2 515 чел. (рис. 5) [7].

Другим демографическим фактором дестабилизирующего характера, влияющим на формирование рынка труда, является гендерное неравенство. Рассматривая данные проблемы в сфере труда в Республике Азербайджан, Ш. М. Мурадов и А. К. Гезалова отмечают, что наряду с удачным сочетанием материнства с профессиональным трудом существующие в современном обществе условия

не дают возможности повышения эффективности женского труда, вступая в противоречие с ограничением ухода за детьми и их воспитанием. Как полагают авторы, данная проблема между занятостью и материнством в основном проявляет себя в трудности выбора между возможностями развития в профессиональном плане и в материнстве, между растущими требованиями к качеству труда женщин и увеличением затрат по уходу за детьми и т. д. Кроме того, с точки зрения гендерного равенства в области занятости дестабилизирующим фактором является женская дискриминация, которая, с одной стороны, связана с несправедливым вознаграждением женщин (меньшим, чем у мужчин) за выполнение ими равноценного труда, а с другой стороны, с профессиональной сегрегацией, характеризующейся неравным доступом женщин по сравнению с мужчинами к получению престижных профессий и занятию должностей [5, с. 271–274].

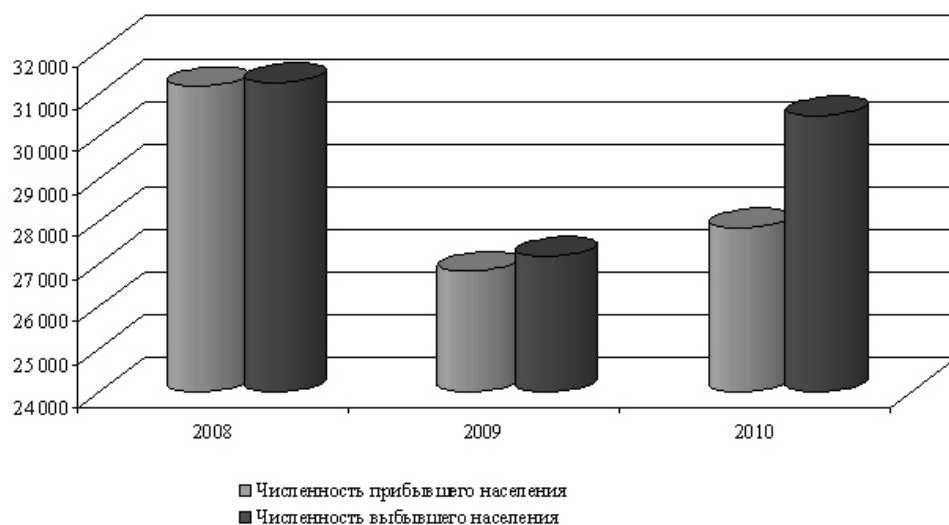


Рис. 4. Динамика численности прибывшего и выбывшего населения в Омской области в 2008–2010 гг., чел.

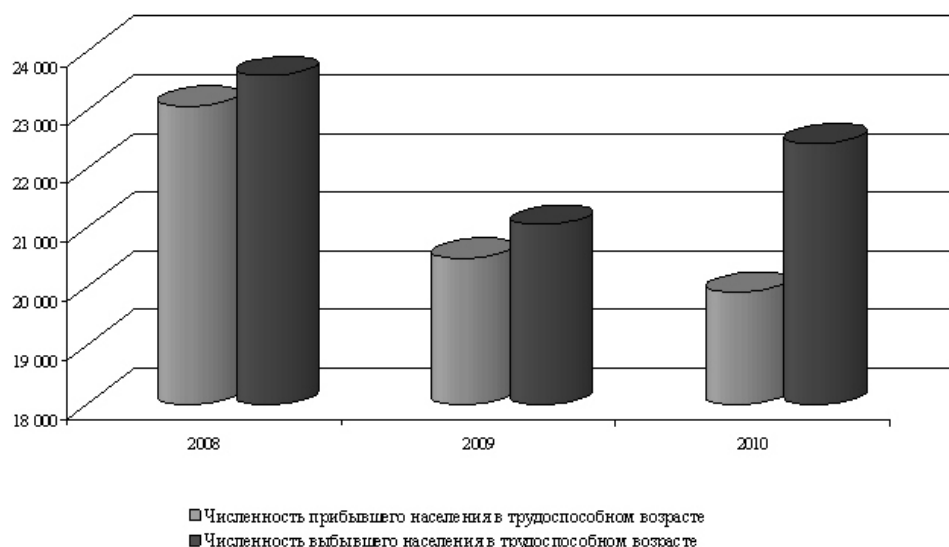


Рис. 5. Динамика численности прибывшего и выбывшего населения в трудоспособном возрасте в Омской области в 2008–2010 гг.

В свою очередь Р. Ш. Мурадов указывает, что в настоящее время главной задачей является обеспечение трудоспособных и желающих работать женщин соответствующими и относительно высокооплачиваемыми работами. Решение данной проблемы, по мнению исследователя, во многом зависит от подготовки высококвалифицированной женской рабочей силы, а также развития и совершенствования системы образования в целом. Автор указывает на важность учета спроса на рынке труда по тем или иным специальностям по половозрастному признаку, а также на то, какой труд способны выполнять мужчины и женщины. Только при устранении перечисленных противоречий на рынке труда можно гарантировать

стабилизацию положения в этой сфере [4, с. 32–38].

Рассмотренные демографические факторы могут оказывать дестабилизирующее воздействие на процесс формирования рынка труда.

Другой блок образуют социально-экономические факторы, влияние которых может негативно сказываться на формировании рынка труда.

До сих пор имеет место скрытая безработица, когда определенная часть экономически активного населения занимается экономической деятельностью и предоставлением услуг вне рамок официального их учета в качестве занятых.

Исследуя проблемы неформальной занятости на рынке труда, Ф. И. Мирзабалаева указывает на возникновение интенсивного оттока населения в неформальный сектор экономики в 1990-е гг., который породил ряд проблем социального характера, связанных с исчезновением социальных гарантий, отсутствием

контроля за условиями труда, снижением качества предоставляемых услуг, утратой квалификации, профессиональных навыков и компетенций занятыми сотрудниками и т. д. Как следствие, по мнению автора, имеет место неуправляемость штатом сотрудников, что негативно сказывается на основном производстве. В результате государственный бюджет теряет значительную часть средств за счет сокрытия доходов от налогообложения [3, с. 165–171].

С другой стороны, в регионах с бурно развивающейся экономикой может ощущаться нехватка квалифицированных кадров, имеющих рабочие профессии. В определенной мере негативное влияние может быть связано с упразднением социальных

гарантий, отсутствием контроля за условиями труда, высоким уровнем неравенства доходов и профессиональной разбалансированностью рабочей силы.

Проводя исследование экономической ситуации депрессивного региона, Г. А. Булатова и Т. М. Зайцева отмечают, что положение функционирующего на нем рынка труда во многом определяется количественным и качественным дисбалансом между спросом и предложением на рабочую силу, который авторы называют напряженностью рынка труда, носящей дестабилизирующий характер. По мнению исследователей, с одной стороны, на фоне глубоких деформаций, накопившихся на сельском рынке труда, все более очевидной становится необходимость усиления государственного регулирования этого института, а также повышения уровня жизни в сельскохозяйственной сфере и создания транспортной инфраструктуры. С другой стороны, возникает потребность в значительных государственных инвестициях для развития сельскохозяйственного предпринимательства, товарного личного подсобного хозяйства и других форм занятости. Указанные меры, как полагают исследователи, позволят стабилизировать ситуацию на сельском рынке труда, обеспечить воспроизводство рабочей силы и устойчивое демографическое развитие села.

Проблему разбалансированности рынка труда, связанную с нехваткой высококвалифицированных кадров, имеющих рабочие профессии, выделяют Г. А. Булатова и Т. М. Зайцева. Исследователи убеждены, что обозначенные проблемы рынка труда, связанные с нормализацией ситуации в сфере занятости, должны решаться на основе перехода к более диверсифицированной структуре экономики региона, создания благоприятного инвестиционного климата, продвижения продукции товаропроизводителей в другие регионы, повышения производительности труда, совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров для промышленности на базе высших и средних специальных учебных заведений, а также разработки мероприятий по повышению престижности работы в промышленности [1, с. 229–233].

Рассматривая рынок труда и занятость в регионе в условиях формирования инновационной модели развития, Л. В. Санкова справедливо отмечает, что наряду с позитивными сдвигами макроэкономических параметров серьезными проблемами в сфере труда и занятости на современном этапе развития России являются неэффективная занятость, низкий уровень

производительности труда, кризис трудовой мотивации, высокий уровень неравенства доходов, обесценивание человеческого капитала, структурная безработица, высокая асимметрия социально-трудовых отношений, углубление дифференциации региональных рынков труда и др. По мнению исследователя, при сохранении существующего положения состояние сферы занятости в перспективе будет выступать ограничителем устойчивого социально-экономического развития на инновационной основе, прежде всего на региональном уровне [6, с. 182–188].

Исследуя проблемы формирования рынков труда, Г. Г. Руденко и Б. Ч. Муртозаев указывают на низкий качественный уровень трудового потенциала, препятствующий возможностям экономической стабилизации. По мнению авторов, в связи с формированием локальных рынков труда, ориентированных на нужды регионов, единый трудовой потенциал, сформированный в условиях рыночной экономики, оказался раздробленным, что повлекло за собой территориально-отраслевую дифференциацию качественного состава рабочей силы по регионам России. Как отмечают исследователи, эта дифференциация складывалась главным образом из-за распада хозяйственных связей, кризисных и стагнационных явлений в экономике регионов, большинство из которых характеризуется высоким уровнем безработицы и резким снижением качественного состава трудовых ресурсов под влиянием следующих причин:

- длительная безработица значительных контингентов трудоспособного населения, приводящая к утрате ранее имевшейся компетенции (знаний, умений и навыков), т. е. к декартфикации;
- перераспределение определенной доли квалифицированной рабочей силы в те виды экономической деятельности и сферы предложения труда, где требуется малокавалифицированная рабочая сила. Например, отток специалистов инженерных и рабочих профессий в сферу услуг и торговли, что ведет к потере имевшейся у них квалификации;
- сужение масштабов воспроизводства квалифицированной рабочей силы, обусловленное изменениями в структуре спроса на труд и масштабами этого спроса в целом;
- снижение уровня жизни большинства семей, что не дает им возможностей обеспечить получение образования детьми.

Вместе с этим Г.Г. Руденко и Б.Ч. Муртозаев полагают, что одним из возможных путей стабилизации ситуации на рынках труда всех стран СНГ является формирование наднационального рынка труда на постсоветском пространстве по образцу объединенного рынка труда стран Европейского сообщества при соблюдении предпосылок и условий, в перечне которых выдвигается проблема единого экономического пространства, решаемая главным образом путем государственного регулирования социально-трудовой сферы, осуществляемого на основе единых принципов и схожего инструментария [8, с. 204].

Другую группу дестабилизирующих факторов образуют институциональные, которые, с одной стороны, характеризуются несовершенством законодательной базы, а с другой стороны, недостаточной взаимосвязью административных и рыночных методов регулирования занятости.

В определенной степени можно согласиться с Н.А. Волгиным и Ю.Г. Одеговым, которые при рассмотрении современных моделей рынка труда правомерно выделяют следующие демографические, социально-экономические и институциональные дестабилизирующие факторы, сдерживающие его формирование [9, с. 149]:

- затяжной спад и депрессия производства, вызванные общим кризисом (кризисом экономической и политической систем, структурными деформациями, разрывом хозяйственных и технологических связей и др.), выход из которых наметился только в начале XXI в.;
- несовершенство законодательной базы;
- рост скрытой безработицы;
- малоэффективная конверсия оборонного производства;
- произвольное сокращение воинского контингента в условиях затягивания военной реформы;
- неконтролируемая миграция населения и рабочей силы между странами СНГ;
- недостаточная взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости;
- отсутствие информации о вакансиях за пределами места проживания.

В таблице обобщены рассмотренные подходы к изучению и исследованию дестабилизирующих факторов, оказывающих влияние на формирование современного рынка труда в России.

Для снижения негативного воздействия на процессы формирования рынка труда и стабилизации его развития, по мнению авторов, необходимо обес-

Подходы к изучению и исследованию дестабилизирующих факторов, оказывающих влияние на формирование современного рынка труда в России

Дестабилизирующие факторы, влияющие на формирование рынка труда	Автор	Краткая характеристика
Демографические	И. Е. Золин	Эмиграция населения может привести к дестабилизации сферы занятости в России и принести значительные убытки и потери
	Ш. М. Мурадов, Р. Ш. Мурадов, А. К. Гезалова	Гендерное неравенство и женская дискриминация, дестабилизирующие ситуацию на рынке труда
Социально-экономические	Ф. И. Мирзабаева	Развитие неформального сектора занятости, негативно воздействующего на состояние и развитие рынка труда
	Г. А. Булатова, Т. М. Зайцева	Дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу (напряженность рынка труда), носящий дестабилизирующий характер
	Л. В. Санкова	Проблемы устойчивого развития России и факторы, негативно влияющие на него (неэффективная занятость, низкий уровень производительности труда, высокая асимметрия социально-трудовых отношений и др.)
	Г. Г. Руденко, Б. Ч. Муртозаев	Низкий качественный уровень трудового потенциала, препятствующий возможностям экономической стабилизации
Демографические, социально-экономические, институциональные	Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов	Неконтролируемая миграция населения и рабочей силы между странами СНГ. Затяжной спад и депрессия производства. Несовершенство законодательной базы. Рост скрытой безработицы и т. д.

печить перманентное повышение качества жизни и качества трудовой жизни.

Повышение качества жизни во многом зависит от развития таких сфер жизнедеятельности общества, как образование, здравоохранение, спорт, культура, наука и т. д. Это в свою очередь должно позитивно отразиться на качественном развитии воспроизводства населения и трудовых ресурсов. На национальном и региональном уровнях важным вопросом является создание благоприятного инвестиционного климата для малого и среднего бизнеса, обеспечивающего удовлетворение материальных потребностей общества. Эффективное развитие малого и среднего бизнеса во многом зависит от обеспечения продвижения продукции товаропроизводителей в другие регионы страны.

Немаловажную роль играет повышение качества трудовой жизни, оказывающее стабилизирующее воздействие на процесс формирования рынка труда на основе:

- роста эффективной занятости населения;
- роста заработной платы;
- развития профессионального роста работников;
- повышения безопасности условий труда;
- повышения роли, содержательности труда и удовлетворенности им;
- роста производительности труда;
- роста уровня трудовой мотивации.

В целом формирование современного рынка труда должно осуществляться комплексно на основе согласованных и взаимоувязанных действий, направленных на повышение качества жизни и качества трудовой жизни. Эти мероприятия должны осуществляться с учетом позитивного влияния социально-экономических, демографических, политических, организационных, психологических, исторических и культурных факторов формирования рынка труда, направленных на его дальнейшую стабилизацию на основе обеспечения баланса между спросом и предложением на рабочую силу.

Список литературы

1. Булатова Г. А., Зайцева Т. М. Рынок труда депрессивного региона // Социально-экономичес-

кие проблемы формирования трудовых отношений: матер. междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. В. Ф. Потуданская. Омск: ОмГТУ, 2007.

2. Золин И. Е. Рынок труда и миграционная политика государства // Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: матер. междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. В. Ф. Потуданская. Омск: ОмГТУ, 2007.

3. Мирзабалаева Ф. И. Неформальная занятость на рынке труда депрессивно-трудоизбыточного региона // Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: матер. Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. В. Ф. Потуданской. Омск: ОмГТУ, 2008.

4. Мурадов Р. Ш. Региональный рынок труда и занятость // Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: матер. Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. В. Ф. Потуданской. Омск: ОмГТУ, 2008.

5. Мурадов Ш. М., Гезалова А. К. Некоторые вопросы регулирования женской занятости в Азербайджане // Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: матер. междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. В. Ф. Потуданская. Омск: ОмГТУ, 2007.

6. Санкова Л. В. Рынок труда и занятость в регионе в условиях формирования инновационной модели развития // Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: матер. Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. В. Ф. Потуданской. Омск: ОмГТУ, 2008.

7. Федеральная служба государственной статистики – <http://www.gks.ru>.

8. Формирование рынков труда: учеб. пособие / Г. Г. Руденко, Б. Ч. Муртозаев; под ред. проф. Ю. Г. Одегова. М.: Экзамен, 2004.

9. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Экзамен, 2003.

10. Экономика труда: учебник / под ред. проф. П. Э. Шлендера и проф. Ю. П. Кокина. М.: Юрист, 2003.