

Вукович Галина Григорьевна

доктор экономических наук,
профессор кафедры прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета
gala5550@yandex.ru

Vukovich Galina Grigorievna

D.Phil. in Economics,
Professor of the Applied Economy
and Human Resources Department,
Kuban State University
gala5550@yandex.ru

Горланова Анастасия Эдуардовна

старший лаборант кафедры
прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета
kaf224@yandex.ru

Gorlanova Anastasia Eduardovna

Senior Departmental Assistant of
the Applied Economy
and Human Resources Department,
Kuban State University
kaf224@yandex.ru

**ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ
И РАЗРЕШЕНИЕ ПРОТИВОРЕЧИЙ
РЫНКА ТРУДА:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

**PREVENTION AND RESOLUTION OF
CONTRADICTIONS OF
LABOUR MARKET:
REGIONAL PERSPECTIVE**

Аннотация:

В работе рассмотрена проблема предупреждения и разрешения противоречий рынка труда, описаны организационные структуры, которые отражают в своей деятельности совокупный спрос и предложение рабочей силы, обеспечивая размещение экономически активного населения относительно рабочих мест. Особое внимание уделено проблеме распределения рабочей силы по секторам экономики.

Ключевые слова:

рынок труда, противоречия, регион, спрос и предложение, занятость, социально-трудовые отношения.

The summary:

This article considers the problem of preventing and resolving conflicts at the labour market, and describes the organizational structures that reflect in their activity labour demand and supply, procuring economically active population with jobs. Special attention is paid to the economy sectors labour distribution.

Keywords:

labour market, contradictions, region, supply and demand, employment, social and labour relations.

Противоречия рынка труда региона обусловлены противоположностью экономических интересов хозяйствующих субъектов, вступающих между собой в социально-трудовые отношения и отражают взаимодействие противопоставленных, но взаимосвязанных и взаимодействующих субъектов данного рынка. Регионализация рыночного взаимодействия смещает центр тяжести социально-трудовых проблем в развитии территорий с макро- на мезоуровень, сохраняя за федеральным центром лишь функции индикативного планирования, управления и контроля. Необходимость исследования регионального рынка труда продиктована актуальностью проблемы занятости, с которой в настоящее время связаны демографические аспекты посткризисного восстановления экономики. Рост безработицы, ее структура и региональные деформации рынка труда повлекли нарушение воспроизводства не только трудового потенциала, но и расширение спектра противоречий социально-трудовой сферы в целом и рынка труда в частности. Все это актуализирует проблему предупреждения и разрешения противоречий регионального рынка труда и создания условий для расширенного воспроизводства трудовой функции наемного работника.

Рассмотрим организационные структуры рынка труда, выполняющие социальные функции. Разделение экономически активного населения на занятых и безработных сопровождается значительными социальными трансформациями, прослеживаемыми на уровне социальных групп.

Характер организационных структур рынка труда, их роль на рынке труда и в обществе в целом определяются прежде всего параметрами самого рынка труда. Организационно-экономический механизм рынка труда отражает совокупный спрос и предложение, обеспечивая размещение экономически активного населения. Функции механизма определяются в основном особенностями сферы хозяйственной деятельности, рассмотренной в отраслевом, территориальном, демографическом и профессиональном аспектах.

Организационные структуры рынка труда функционируют с учетом динамики жизненных стандартов, изменений принятых норм оплаты, продолжительности и интенсивности труда, изменения соотношения времени труда и досуга. Применительно к работнику организационные структуры рынка труда выступают опосредующим механизмом при формировании социально-профессиональных групп, дифференциации экономически активного населения на занятых и безработных, что, в свою очередь, сопровождается значительными социальными трансформациями, воздействует на формирование и воспроизводство социальных конфликтов в обществе [1]. Интересы работодателя, которые удовлетворяются посредством организационно-экономического механизма рынка труда, тесно связаны с социально-политическими процессами общества. В институциональном аспекте организационно-экономический механизм рынка труда выполняет нормативно-регулирующую функцию, выраженную, в частности, в нормах права. Направлениями регуляторной функции выступают координация рынка труда и рынка рабочих мест, взаимосвязь рынка труда и трудового потенциала общества и повышение эффективности занятости.

Организационные структуры, действующие на рынке труда, отражают в своей деятельности совокупный спрос и предложение рабочей силы, обеспечивая размещение экономически активного населения относительно рабочих мест. Эти функции организационных структур зависят от сферы хозяйственной деятельности, представленной в отраслевом, территориальном, демографическом и профессиональном аспектах. Они отражают отношения между работодателями и наемными работниками, выполняя роль механизма, соединяющего рабочую силу со средствами производства.

Анализ динамики на рынке труда невозможен без рассмотрения особенностей его развития и системы занятости в исследуемом регионе и России в целом. На протяжении исторического развития общества рынок труда претерпевал постоянно количественные и качественные трансформации. Накапливаясь, они ведут к более глубоким изменениям, заменяющим рождение новых типов социально-трудовых отношений.

Сокращение времени использования рабочей силы, формирование эффективного законодательства создает новую ситуацию, ведет к необходимости уточнения содержания понятия «рабочая сила». Сегодня следует различать всю совокупность способностей человека и ту ее часть, которая используется в профессиональном, т. е. оплачиваемом, труде. Вся совокупность способностей к труду – это общие способности к труду конкретного человека. Способности, используемые в процессе труда, – это первичные, или профессиональные, способности. В современных условиях именно первичные способности становятся товаром, предметом купли-продажи, объектом товарно-денежных отношений [2].

Человек располагает достаточным свободным временем, чтобы совершенствовать первичные и развивать вторичные способности (новые знания, умения), нужные ему для иной деятельности, для общения со своими товарищами, коллегами, окружающими его людьми. Эти способности также могут стать объектом товарно-денежных отношений. Следовательно, рабочей силой в настоящее время является только часть способностей к труду, а именно профессиональные способности.

По аналогичному сценарию развивались политические события в тех европейских странах, правительства которых не стремились к урегулированию социально-трудовых отношений. По инициативе и при активном участии социал-демократов стран Западной Европы в 1919 г. была создана Международная организация труда (МОТ), целью которой

было предотвращение разрешения социальных противоречий революционным путем. Опыт революционных потрясений, центром которых стала Россия, а также мировые экономические катастрофы в странах Западной Европы и США в первой половине XX в. способствовали переходу к качественно новым отношениям на рынке труда между наемными работниками и предпринимателями: от противостояния и конфронтации к поиску компромисса и путей сотрудничества. Однако этими качественно новыми отношениями первоначально смогли воспользоваться лишь страны с развитой рыночной экономикой.

Самозанятость, создание рабочего места для себя и членов своей семьи, отсутствие потребностей и возможностей в найме работников со стороны – все это черты мелкого ремесленничества, фермерства, т. е. видов деятельности, не требующих объединенного усилия многих работников различных профессий и специальностей.

Функционирование рынка труда предполагает высокую степень свободы перераспределения рабочей силы между сферами труда, отраслями народного хозяйства, предприятиями и организациями. Впоследствии вслед за свободным переливом капитала, сопровождающимся сокращением и ликвидацией старых рабочих мест и созданием новых, происходили изменения в размещении производительных сил. В подобной ситуации для нормального функционирования рынка труда была необходима свобода передвижения граждан по территории страны, а в ряде случаев – и за ее пределами. Важное условие реализации данной свободы – развитая социальная инфраструктура, рынок жилья и различных видов услуг, обеспечивающих нормальную жизнь человека. Для наемного работника не должна быть проблемой смена места жительства, если в предполагаемом пункте вселения его ждет подходящая работа. Только при выполнении данного условия возможны формирование и функционирование национального рынка труда, охватывающего всю территорию страны, преодоление замкнутости локальных территориальных рынков труда.

Для функционирования рынка труда необходимо адекватное поведение на нем всех участников трудовых отношений: государства, работодателей и наемных работников.

Государственная политика в области содействия занятости населения и процессов на рынке труда в целом в современных условиях определена ст. 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 22.07.2010 № 162-ФЗ:

- государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость;

- государственная политика в области содействия занятости населения направлена на реализацию многообразных элементов социально-экономических условий рационального и продуктивного использования наличного трудового потенциала общества [3].

В целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство призвано осуществлять:

- разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, которые направлены на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест;

- правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;

- разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;

- создание государственной службы занятости населения и др.

В соответствии с принятыми правовыми основами регулирования государством положения на рынке труда оно призвано обеспечивать:

- социальную защиту в области занятости населения;

– проведение специальных мероприятий, способствующих созданию условий для занятости граждан, особо нуждающихся в специальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. К числу таких лиц относятся: инвалиды; граждане, имеющие родственников, которым по заключению уполномоченного на то органа необходим постоянный уход, помощь или надзор; молодые люди, не имеющие профессии и впервые ищущие работу; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста имеют право выхода на пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей; дети инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий (катастроф); лица, освобожденные из мест лишения свободы [4].

В соответствии с методологией оценки безработицы в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» официальный (по данным Госкомстата) уровень безработицы на конец 2010 г. составлял всего 8,9 %, однако оценки, например, английских транзитологов определяют его в границах 30 %. При решении проблем безработицы считается целесообразным достижение естественной нормы (естественного уровня) безработицы, оптимального для экономики резерва рабочей силы, способного достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных ими потребностей производства. Абсолютное отсутствие безработицы считается невозможным в рыночной экономике.

Следующей по значимости проблемой особенностью выступает распределения рабочей силы по секторам экономики. По нашему мнению, необходимо обратить пристальное внимание на тенденцию сокращения количества рабочих мест в госсекторе и его роста в частном секторе.

Вклад миграционного компонента в рост численности населения неуклонно уменьшался практически до 2003 г. Увеличение миграционного прироста в последующие годы при сокращении естественной убыли привело к замедлению темпов сокращения численности населения. В 2009 г. естественная убыль была на 71,0 % замещена миграционным приростом (в 2008 г. – на 54,9 %, в 2007 г. – на 22,5 %). В 2010 г. сокращение естественной убыли стало определяющим компонентом роста численности населения страны. В 27 субъектах Российской Федерации в 2010 г. наблюдался рост числа жителей (в 2009 г. – в 24, 2008 г. – в 23, 2007 г. – в 14 субъектах Российской Федерации).

В посткризисных условиях на российском рынке труда прослеживаются следующие тенденции:

1. Для мировой экономики характерен рост естественной нормы безработицы. Мировой финансово-экономический кризис 2008–2010 гг. обострил проблему безработицы. Для традиционных рыночных экономик естественна реакция работодателей на падение объемов производства или чрезмерный рост заработных плат в виде сужения спроса на труд и высвобождения рабочей силы. В экономике РФ реакция оказалась иной – излишняя рабочая сила преимущественно осталась в трудовых коллективах.

2. Перегруженность рабочей силой большинства крупных и средних предприятий выступает характерной особенностью российской модели реформ в отличие от восточноевропейской, где уже в первой фазе реформ безработица достигла уровня, количественно соответствовавшего примерно половине от общего падения производства. В России эта пропорция была в 3–4 раза ниже. Сохранение избыточной рабочей силы в начале проводимых реформ препятствовало росту производительности труда и формированию необходимого рынка труда, но способствовало снижению социальной напряженности в условиях низкого уровня доходов населения.

3. Обострение дисбаланса между трансформировавшейся структурой спроса на рынке труда и сложившейся ранее профессионально-квалификационной подготовкой рабочей силы. В кризисные периоды рынок труда характеризуется высоким уровнем структурной безработицы.

4. Госсектор – лидер по количеству занятых в России, на него приходится половина всех работающих в народном хозяйстве, 17 % на предприятиях смешанных форм собственности, доля частного сектора – 33 %. Кроме того, в производственных отраслях удельный вес частных предприятий и занятых на них больше, чем в торговле и сфере обслуживания.

5. Рынок определяет рациональную структуру занятости с точки зрения эффективного распределения ресурсов. Но его структура может быть неэффективна с социальной точки зрения, с позиции удовлетворения потребностей общества в материальных благах, создания условий расширенного воспроизводства.

Рынок труда в настоящее время, несмотря на достаточно жесткое регулирование, выступает наименее институционализированным элементом в структуре современной отечественной экономики. Институциональные преобразования на рынке труда находятся лишь на начальном этапе, и задача государства состоит в ускорении целенаправленного процесса становления [5].

Итак, современная ситуация в России характеризуется существованием значительных диспропорций в структуре занятости, ставок заработной платы на рынке труда. Нами выделен ряд основных проблем на рынке труда РФ: продолжающийся рост безработицы; трансформация распределения рабочей силы по секторам экономики; снижение миграционного прироста при росте естественной убыли населения. К современным тенденциям на рынке можно отнести: дисбаланс рынка труда в территориальном разрезе, несбалансированность в отраслевом аспекте, профессионально-квалификационную нестабильность и др. По нашему мнению, интеграционный подход к предупреждению и разрешению противоречий национального рынка труда будет способствовать гармонизации функционирования и формированию оптимальных структур занятости.

Ссылки:

1. Eligibility Criteria for Unemployment Benefits // Employment Outlook OECD. Paris, 2004. P. 14.
2. Вукович Г.Г. Повышение мотивации к труду на основе управления трудовым поведением работников // Человек и труд. 2009. № 12. С. 62–66.
3. «О занятости населения в Российской Федерации» : Закон РФ № 162-ФЗ от 22.07.2010 // СПС «КонсультантПлюс».
4. Вукович Г.Г. Повышение конкурентоспособности предприятия как результат эффективизации его кадровой политики // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета. 2009. № 9 (36). С. 101–109.
5. Вукович Г.Г. Рынок труда в инвестиционно привлекательном регионе // Человек и труд. 2011. № 7. С. 32–37.

References (transliterated):

1. Eligibility Criteria for Unemployment Benefits // Employment Outlook OECD. Paris, 2004. P. 14.
2. Vukovich G.G. Povyshenie motivatsii k trudu na osnove upravleniya trudovym povedeniem rabotnikov // Chelovek i trud. 2009. No. 12. P. 62–66.
3. "O zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federatsii" : Zakon RF No. 162-FZ ot 22.07.2010 // SPS "Konsul'tantPlyus".
4. Vukovich G.G. Povyshenie konkurentosposobnosti predpriyatiya kak rezul'tat effektivizatsii ego kadrovoy politiki // Vestnik Rossiyskogo gosudarstvennogo torгово-ekonomicheskogo universiteta. 2009. No. 9 (36). P. 101–109.
5. Vukovich G.G. Rynok truda v investitsionno privlekatel'nom regione // Chelovek i trud. 2011. No. 7. P. 32–37.