

Изменение форм безработицы в свете структурных изменений экономики России

В работе рассмотрены вопросы возникновения новых форм безработицы, связанных с переходом российской экономики к новой форме хозяйствования. Выявлены причины возникновения новых форм безработицы. Предложены меры и воздействия по регулированию безработицы и своевременному устранению её негативных последствий.

Безработица является неотъемлемой частью любого рынка труда. Она, как «сила противодействия», уравнивает интенсивные темпы развития общества и экономики. Безработица зародилась с момента возникновения рынка труда, одновременно с процессами конкуренции, миграции и трудоустройства, хотя причиной её возникновения был рост органического строения капитала. Современная безработица сохраняет причину своего возникновения (по крайней мере в России), тем не менее тенденции её развития и формы проявления изменяются под воздействием иных факторов, зачастую не связанных с её причиной и сопутствующими процессами.

В настоящее время ситуация с трудоустройством, сложившаяся на территориальных рынках труда, не связана с естественными процессами безработицы, а вызвана «снижением интереса к производительному труду и ценностям образования» [3]. Сам факт безработицы определенного сегмента участников рынка труда не является проблемой, так как всегда существовала доля материально обеспеченных людей, не нуждающихся в работе. Процент такого числа безработных, как известно, определяет нормальный уровень безработицы. Основной же проблемой нынешнего рынка труда является безработица, связанная с отсутствием у молодых специалистов мотивации к работе по производственным специальностям. Это отмечается многими руководителями региональных центров занятости по всей стране: «Молодежь ориентируется на быстрое получение материальных благ любыми средствами. Юноши и девушки после школы нередко выбирают не будущую специальность, а работу с престижным заработком» [3].

Высокие требования работодателей к уровню профессиональной подготовки специалистов, вызванные стремительными темпами НТП и переходом России к новому типу хозяйствования, и одновременное снижение уровня образования привели к появлению новых видов безработицы:

- «квалификационной», вызванной структурным несоответствием предложения рабочей силы спросу на неё. Работодатели не нуждаются в широкопрофильных, высококвалифицированных специалистах, им необходимы узкоспециализированные кадры, в основном, рабочих специальностей.

- «асимметричной», связанной с перенасыщением рынка труда специалистами «престижных профессий», и с недостатком всех остальных.

Данная ситуация подтверждается фактическими данными. [4,5].

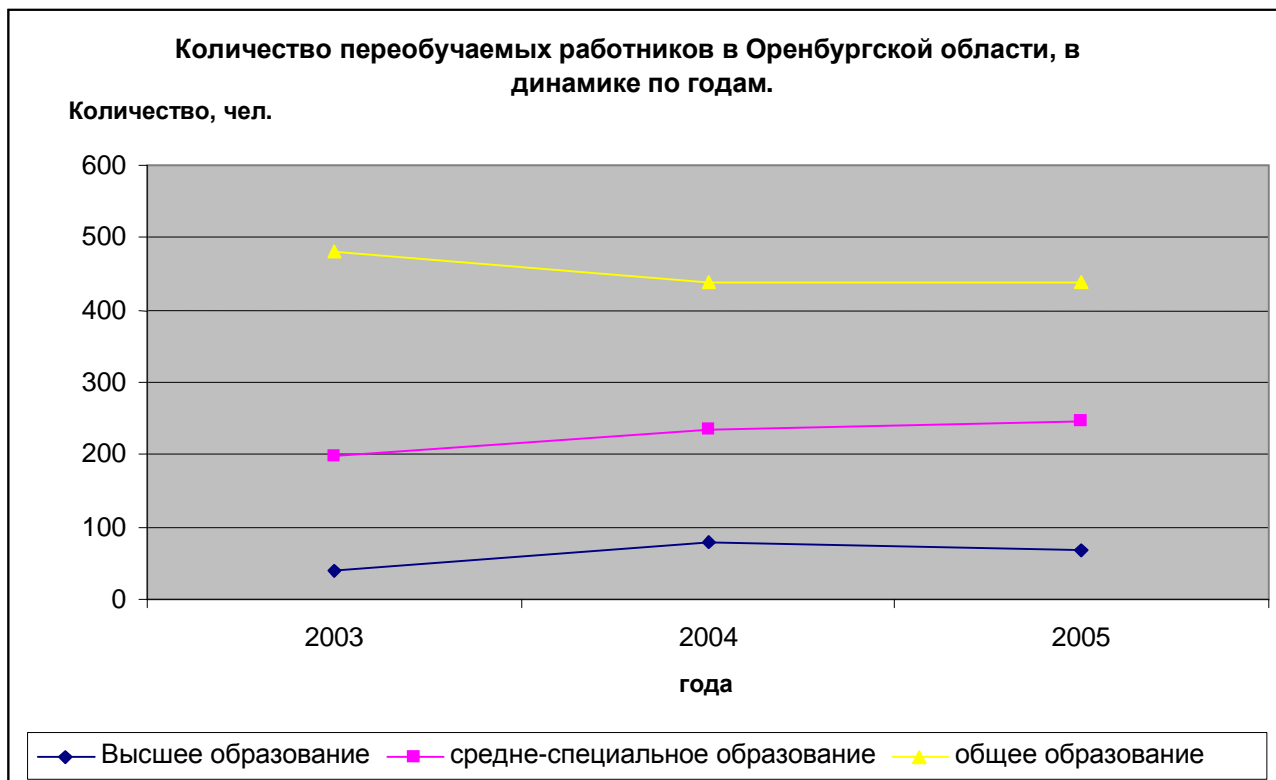


Рис. 1 Изменение количества переобучаемых специалистов в Оренбургской области, в динамике по годам

Из рисунка 1 видно, что уровень переобучаемых со средне-специальным образованием неуклонно растет, а количество переобучаемых с высшим образованием держится на одном уровне, что свидетельствует о несоответствии уровня подготовки кадров, требованиям работодателей. А именно: специалисты со средне-специальным образованием являются базисом промышленного производства.

Структурные сдвиги в экономике России, процесс ее глобализации, порождает спрос на специалистов определенного рода и, соответственно, безработицу, в основе которой лежит искаженное представление работников о получаемой работе - о качестве её выполнения, о круге своих обязанностей. Ситуация на рынке труда в настоящий момент выглядит не столь оптимистично – при наличии большего количества вакантных мест по рабочим специальностям, то есть при высоком уровне предложения, на них отсутствует спрос со стороны незанятой рабочей силы.



Рис.2 Соотношение спроса на управляющие и рабочие специальности на Волгоградском рынке труда.¹

Из рисунка 2 видно, что спрос на рабочие профессии в 4 раза превышает спрос на управляющие специальности.

Руководители региональных центров занятости по всей России отмечают падение уровня образования и конкурентоспособности молодых специалистов из-за гипертрофированной мотивации в сторону престижной работы. [3] Стремление «к быстрому получению материальных благ» ориентирует молодежь, в свою очередь, на более быстрый процесс получения образования, что, соответственно, влияет на уровень их квалификации. В тоже время, возникшие типы безработицы нельзя отнести ни к одному из классических видов, определенных в экономической науке, поскольку они связаны не столько с отсутствием рабочих мест, сколько с отсутствием удовлетворенности уровнем квалификации молодых специалистов со стороны работодателя и нерегулируемостью рынка труда.

Одной из причин возникновения новых видов безработицы является недостаточно эффективная работа центров занятости, связанная с отсутствием у них возможностей осуществлять качественный отбор поступающих на рынок работников, с нехваткой информации о вакантных местах и с расплывчатостью требований работодателя к будущему кандидату. Однако, реагируя на изменения, многие центры занятости России пересматривают программы трудоустройства безработных, перенаправляя основной акцент на разработку и внедрение специальных учебных курсов по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников в соответствии со спросом работодателей.

Помимо не выполнения центрами занятости функции регулирования сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу определенной квалификации, существует еще ряд причин возникновения новых видов безработицы.

¹ По данным ГУ "Волгоградский городской центр занятости населения"

Первая – это отсутствие механизма взаимодействия между рынком труда и рынком образовательных услуг, что проявляется в разрыве существовавших ранее связей между работодателями и учебными заведениями. Отчасти, это связано с отсутствием в ВУЗах системы гибкого реагирования на стремительные изменения рынка труда и экономики в целом. По данным [1] резко сокращаются договорные отношения между предприятиями и учебными заведениями. В среднем за последний год спрос предприятий на услуги ВУЗов сократился на 6%. «Не доверяя качеству вузовского образования, многие предприятия создают собственную систему переподготовки и дополнительного образования» [1]. На наш взгляд, причин этого недоверия несколько. Во-первых, сами работодатели слабо представляют себе какие новые знания нужны их работникам. «...многие руководители предприятий либо не знают о появлении таких специалистов на рынке труда ... либо представления не имеют об их профессиональных возможностях.» [2]. Во-вторых, отказываясь платить ВУзам за комплексное повышение квалификации своих сотрудников, они пытаются таким образом минимизировать затраты на обучение, поскольку их всегда можно включить в себестоимость. В-третьих ВУЗы не имеют представления какого рода работник нужен предприятиям. Выпускают наиболее престижные специальности, не оценив спроса на профессию, у работодателя. «Однако пока востребованность в таких специалистах ...низкая: небольшие предприятия не имеют возможности принимать на работу «лишних работников» из-за ограниченности в средствах. Да и по большому счету не испытывают в них потребности.» [2]. «Крупные предприятия уже организовали работу по качеству...» [2]. «Скорее всего, выпускники смогут рассчитывать на средние предприятия, которые только думают наладить работу в этом направлении.» [2].

Работники ВУЗов зная, что их выпускники вряд ли найдут работу, т.к. нет большой потребности в определенных специальностях, тем не менее вводят эти специальности и ставят выпуск на поток. Основной задачей ВУЗа в сложившейся ситуации считают «Задача ВУЗа и выпускающей кафедры в первую очередь заключается не только в том, чтобы подготовить специалистов, но и помочь им найти работу ...» [2]. ВУЗ предпринимает меры для устранения проблемы трудоустройства « ...устранить эту проблему нетрудно. Достаточно чаще публиковать статьи в городских газетах, выступать на телевидении, информируя горожан о ВУЗе, о его научно-исследовательской деятельности, об основных направлениях, по которым ведется подготовка специалистов.» [2]. ВУЗы, зная, что у предприятий нет потребностей в определенного рода специалистах, считают, что для их успешного трудоустройства по специальности необходимо информировать работодателя о ВУЗе, о его научной деятельности и, несмотря на проблемы с трудоустройством, продолжают выпускать специалистов не пользующейся спросом профессии. Остается непонятным, каким образом, информирование работодателей о ВУЗах поможет выпускникам устроиться на работу, если у предприятий нет потребностей в специалистах этой профессии.

ВУзам необходимо проводить диагностику потребностей работодателей и максимально стараться удовлетворить её, а не «навязывать» специалистов престижных профессий.

Помимо собственных систем образования работодатели всё-таки имеют возможность получить выгоду и от связей с ВУЗами, конечно, качественно новых, изменившихся, отвечающих их условиям, поскольку специалисты высокого уровня не появляются сами собой, они «растут» и «формируются» в процессе наложения практического опыта на теоретический базис.

В связях с ВУЗами есть свои преимущества: во – первых, руководство предприятия уже на стадии обучения может провести диагностику будущих специалистов, отобрать наиболее подходящих и, в процессе обучения, провести адаптацию к особенностям работы предприятия. Это позволит совместить теоретические базовые знания, получаемые в учебном заведении, и практический опыт. В результате, на момент получения диплома предприятие приобретет специалиста, а выпускник - работу. Разумеется, предприятие должно платить самому выпускнику за ту работу, которую он выполняет для предприятия в процессе обучения и ВУЗу, за такую учебно-научно-производственную адаптацию будущего специалиста.

Вторая причина стремительного роста безработицы – это ослабление контроля государства за развитием первичного и вторичного рынка труда, за пополнением и выбытием его участников, за сбалансированностью спроса и предложения кадров. Возможные колебания, связанные с механизмом регулирования рынка труда, (государственный или саморегулируемый рыночный) неуместны, поскольку сложная структура и организация системы рынка труда, связанная с человеческим фактором, как основным её элементом, требует длительного времени для стабилизации, управления и уравнивания состояния системы. Нерегулируемый рынок труда не в состоянии своевременно приспособить структуру рабочей силы к динамике спроса (или обеспечивает это с большими социальными издержками), что определяет необходимость регулирования рынка труда государством, имеющим мощный аппарат управления.

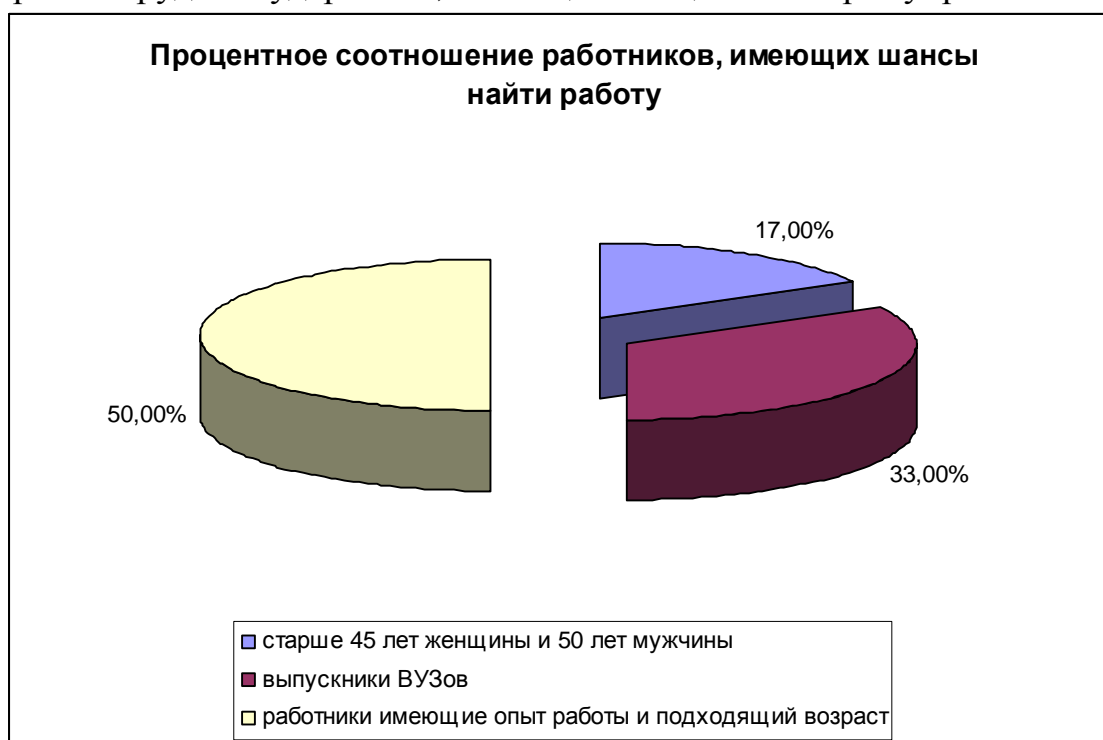


Рис. 3 Процентное соотношение рабочей силы, имеющей шанс найти достойную работу и не имеющей такой возможности

Третья причина роста «квалификационной» безработицы связана с необоснованными возрастными ограничениями и требованиями к стажу и опыту работы (Рисунок 3). Фактически, в нормальных условиях предложение на рынке труда поступает только от половины не занятых работников: 1/6 не подходит по возрастным ограничениям, а 1/3 – это выпускники, не имеющие опыта работы [1].

Кроме того, завышенные требования работодателей не зависят от качества рабочей силы, а связаны, скорее, с повсеместной «американизацией» экономики. Огромным недостатком является то, что работодатель не оценивает работника с точки зрения полезности и возможной выгоды для организации. Требования к кандидатам выдвигаются под влиянием веяния «моды» на кадровый состав организации, независимо от того, будет это выгодно предприятию или нет. Работодатели в условиях переходной экономики не могут четко сформировать прототип наиболее подходящего фирме работника в связи с отсутствием осознания значимости кадрового потенциала для успешной работы организации, поэтому требования заимствуются из различных моделей много лет применяющихся в развитых странах.

Длительная квалификационная безработица приводит к деквалификации рабочей силы, под которой автор понимает стремительное падение уровня знаний специалистов с высшим профессиональным образованием, вызванное длительным отсутствием работы и, следовательно, невозможностью длительное время применять и развивать, полученные знания на практике. Для приостановления стремительно развивающегося процесса деквалификации и, следовательно, «квалификационной» безработицы необходимо вновь установить ранее существовавшие связи между учебными заведениями и потребителями обученных кадров, наладить их таким образом, чтобы каждая из сторон получила обоюдную выгоду, это возможно реализовать какими-либо налоговыми льготами и другими известными инструментами. Государству, в лице законодательной и исполнительной власти, необходимо разрабатывать и внедрять комплекс мер экономического, правового, организационного и прочего характера, которые будут влиять на изменение ситуации на рынке труда, на обеспечение его нормального функционирования, снижая или предупреждая социальное напряжение. Необходимо варьировать пассивное и активное регулирование с учетом сложившейся или прогнозируемой ситуации и, прежде чем внедрить те или иные меры регулирования, надо спланировать возможные последствия, желательно максимальное количество возможных исходов, а так же спрогнозировать дальнейшее влияние внедряемых мер на развитие рынка труда, дабы не ухудшить состояние системы.

Необходимость такого пристального внимания к рынку труда со стороны государства вызвана не только проводимыми реформами, но и его достаточно запущенным состоянием. Между тем, на рынке труда носителем товара «рабочей силы» выступает человек, который по природе своей индивидуален, и, соответственно, управление такой системой очень сложно, без постоянного контроля и жесткого регулирования она может разрушиться. Безработица, существующая на рынке труда в настоящее время, сложна по своей природе. Сложна в определении причин возникновения, так как для их определения необходимо

регулярное проведение опроса как работников, так и работодателей о причинах увольнения и о причинах выбора конкретного рабочего места. Такие масштабные регулярные акции под силу только государству. После таких систематических опросов и наблюдений в динамике рынка труда можно выявить причины роста безработицы, а затем приступить к разработке мер по ее снижению и, возможно, предупреждению возникновения новых её видов. К внедрению разработанного комплекса мер можно приступить после тщательного их тестирования, постоянно контролируя динамику изменения показателей безработицы и других внешних и внутренних факторов, регулируя их в процессе внедрения в зависимости от реакции системы.

Полностью устранить безработицу на рынке труда не удастся, но держать ее показатели на минимальном уровне возможно. Снижением уровня «квалификационной» безработицы надо заниматься вплотную, поскольку ее дальнейший рост может привести к губительным последствиям, таким, как рост дисбаланса структуры предлагаемых вакантных мест и имеющихся свободных ресурсов, что, в свою очередь, приведет к резкому спаду производства, так как «в настоящее время предпочтение при определении места работы отдается не производственным специальностям» [3]. Снижение воспроизводства рабочих профессий приведет к снижению объема производства, следовательно, повлечет за собой снижение темпов экономического роста и фактически превратит страну в «сырьевой придаток». В результате может произойти еще более глубокий экономический кризис, последствия которого России придется преодолевать долгое время. Следовательно, необходимо не просто регулировать, но и тщательно изучать и постоянно контролировать процесс развития рынка труда как наиболее уязвимой системы в рыночной экономике.

Список литературы

1. Ерохина Н. Нужны конкретные знания и умения // Служба занятости. - 2006 № 12-с.7-9.
2. Зырянова Т. Специалист под конкретный заказ. Подготовка инженеров-менеджеров проходит в согласии с рынком труда // Служба занятости. – 2007. – № 3 – с. 13 – 14.
3. Певень А. Повышение образовательного и профессионального уровня - решающий фактор социальной защищённости безработных // Служба занятости. – 2006. – № 10 – с. 9 – 19.
4. Селезнева И. Кем хотят быть молодые? // Служба занятости. – 2006. – № 8 – с. 29 – 38.
5. Шелков П. Гулак И. Переобучаем, помогаем открыть своё дело, определяем на работу. Трудоустройство граждан, попавших под сокращение в Оренбургской области // Служба занятости. – 2006. – № 9 – с. 12 – 16.