

Формирование рынка труда в условиях транзитивной экономики региона

Аннотация:

В данной статье рассматривается формирование рыночных отношений в сфере труда. Наличие формально существующих предпосылок, формирующих товарность рабочей силы, свободе найма и увольнения, самостоятельности выбора сферы приложения труда и вида деятельности.

Ключевые слова:

Труд, трудовая деятельность, управление трудовыми ресурсами, биржа труда, дефицит трудового потенциала, конверсия военного производства.

России, как и всем ее субъектам, предстоит пройти свой путь по формированию рыночных отношений в сфере труда, которые после долгих лет использования модели плановой экономики начали осуществлять рыночные реформы. Этот путь имеет определенные преимущества и недостатки по сравнению с эволюционным ходом формирования рынка труда, характерным для большинства развитых стран, не использовавших модель плановой экономики. К преимуществам следует отнести наличие опыта по построению трудовых отношений в условиях рыночной экономики, накопленного мировой экономической историей. Наличие такого опыта позволяет (при умелом его использовании) избежать многих неудач и ошибок. Кроме того, опыт управления трудовым потенциалом страны в условиях плановой экономики существенно расширил как теоретические, так и практические методы, и приемы, реализуемых в социальной сфере.

Знание всех негативных последствий командно-административного регулирования социально-трудовой сферы позволит грамотнее использовать уже существующие в экономической теории взгляды на роль труда в жизни общества.

Опыт использования плановой модели в управлении экономикой, полезен для оценки последствий командно-административного подхода к формированию трудовых отношений. Наличие формально существующих предпосылок, формирующих товарность рабочей силы, позволило говорить о свободе найма и увольнения, самостоятельности выбора сферы приложения труда и вида деятельности. Однако при плановом развитии экономики роль государства столь велика, что обычной является жесткая регламентация прав и свобод, представленных гражданам в сфере труда. Об этом свидетельствует дореформенный период всех бывших республик, входящих в состав СССР.

В первые годы Советской Власти, была создана система органов, которая ведала трудоустройством населения. Одним из законов того времени, был документ «Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа», провозглашавший реализацию принципа всеобщности и обязательности труда. Реальным воплощением этой идеи стало создание трудовых армий, просуществовавших до начала НЭПа. Именно в годы НЭПа государство отказыва-

ется от методов непосредственного управления рабочей силой и делает первые шаги по совершенствованию управления трудовыми ресурсами в форме создания бирж труда в национальных республиках, в том числе и на территории Адыгейской автономной области, входящей в Краснодарский край. Однако созданные биржи труда просуществовали не долго. В 1933 г. волевым решением они были ликвидированы и долгие годы в управлении трудовыми ресурсами действовали не экономические, а жесткие административные меры. Такие как самозакрепления работников на фабриках и заводах сроком до 5 лет, лишения крестьян прав самостоятельной смены места работы и жительства и т.п. Но с совершенствованием социалистической системы вырабатывались более четкие направления управления трудовыми ресурсами, включающие в себя:

- распределение выпускников средних специальных и высших учебных заведений;
- организованный набор рабочих;
- сельскохозяйственное переселение семей;
- общественные призывы;
- самостоятельный прием предприятием работников;
- трудоустройство с помощью органов трудоустройства населения.

Перечисленные виды организованного распределения и перераспределения рабочей силы полностью соответствовали плановой экономике и несли в себе ее недостатки и преимущества. Со временем часть из них изжили себя, другие – трансформировались и передали свои функции современной службе занятости населения.

Осуществляемые в 60 – х гг. XX в. экономические реформы в рамках плановой экономики были направлены на стимулирование экономической самостоятельности предприятий.

Поэтому, начиная с 70-х годов, самым распространенным способом трудоустройства становится прием работника самим предприятием. Отделы кадров предприятий решали проблемы, связанные с формированием трудовых коллективов и их стабилизацией. Кадровые службы предприятия должны были совершенствовать систему подбора людей, правильной их расстановки, активно влиять на их закрепляемость на данном производстве, рационально перераспределять рабочую силу в рамках пред-

приятия. По существу, отделы кадров постепенно превращались в отделы управления трудовыми ресурсами и социального развития коллективов предприятий.

Однако отделы кадров предприятий не решали такие кадровые вопросы, как комплектование трудовыми ресурсами важнейших народнохозяйственных объектов страны через такие формы как оргнабор, сельскохозяйственное переселение и общественные призывы, перемещения трудовых ресурсов регионов, что создавало проблемы комплектования кадрами предприятий, учреждений и организаций в рамках отдельно взятых республик, городов, регионов. Население не имело информации о предложении рабочих мест, в те или другие регионы, предприятия в результате возросли потери рабочего времени, связанные с поиском работы, повысилась текучесть кадров и т.п. Все это потребовало создания службы трудоустройства, которое в своем развитии прошла несколько этапов. Сначала подразделения службы назывались «Бюро по трудоустройству населения». Они выявляли потребность предприятий в кадрах, публиковали объявления в местной печати и давали направления на предприятия для трудоустройства обратившихся в бюро граждан. Направление граждан на предприятия не всегда заканчивалось трудоустройством – предприятие не обязано было это делать. Сами предприятия представляли в службу трудоустройства неполные данные о свободных рабочих местах – в основном это были рабочие места для работников низшей квалификации с тяжелыми и вредными условиями труда, то есть рабочие места, которые предприятия не могли укомплектовать сами.

Поэтому службу организованного трудоустройства из информационной преобразовали в орган распределения трудовых ресурсов, назвав ее: «Государственное бюро по трудоустройству и информации населения», поделив ее значительными правами и обязанностями по трудоустройству граждан. Одним из которых является запрет предприятиям самим принимать на работу людей, что привело к негативным последствиям, выразившихся в договоренности предприятия и потенциального работника о приеме последнего на работу; затем человек шел в бюро по трудоустройству, брал направление на нужное ему предприятие. Таким образом, внешне все выглядело трудоустройством через службу (бюро), однако роль службы здесь сводилась к выписыванию направления на уже найденную самим трудящимся работу.

Следующий шаг на пути преобразования службы трудоустройства – создание в 1988 г. на базе существующих государственных бюро по трудоустройству и информации населения центров (бюро) по трудоустройству, переобучению и профориентации населения. Функции центров по сравнению с предыдущей службой по трудоустройству населения значительно расширились. Принципиальное отличие состояло в том, что на смену относительно разрозненным ранее службам пришла общегосударственная система трудоустройства, переобучения и профориентации населения. Система центров (бюро) охватывала уровни начиная с союзного, республиканского, краевого, областного и заканчивая городским и районным звеном, работая под руководством местных Советов народных депутатов, по договорам и в сотрудничестве с предприятиями, учреждениями и организациями.

По существу эта общегосударственная система трудоустройства, переобучения и профориентации населения стала реальным предшественником современной государственной службы занятости населения.

Просуществовав до 1989г. этот государственный орган по труду не обеспечивал возложенные на него функции. Стали снижаться абсолютные и относительные показатели численности лиц, обратившихся по вопросу трудоустройства. Не решалась часть проблем в сфере социально-трудовых отношений. Попытки перейти от полной занятости к рациональному использованию трудового потенциала общества наталкивались на государственные ограничения, проявлявшиеся в несовершенстве систем организации и оплаты труда, административных ограничениях движения рабочей силы; признание всех сфер приложения труда равнозначимыми для общества.

Монополия государства в сфере труда порождала дефицит рабочей силы, который оценивался по-разному:

- 1) никакого дефицита рабочей силы нет, есть лишь плохая организация труда;
- 2) дефицит рабочей силы порождается демографическими и природными факторами развития страны;
- 3) дефицит рабочей силы создан искусственно, вызван неправильным распределением наличных трудовых ресурсов между отраслями народного хозяйства, поэтому его преодоление лежит в области совершенствования механизмов перераспределения рабочей силы в системе народного хозяйства.

Каждый из перечисленных взглядов на проблему труда имеет свое рациональное зерно. Но вместе в тем, несмотря на разнонаправленность проблем, существовавших в сфере труда как в России, так и в республиках страны, реформирование социально-трудовых отношений в период 80-х г. было необходимо, так как в эти годы вводятся элементы рыночной экономики в сферу труда. Основная задача, которых состояла в формировании организационных, правовых и экономических условий для обеспечения развития рыночных отношений в сфере труда, для содействия достижению максимального экономического эффекта от проводимых реформ. Предполагалось, что низкий уровень использования трудового потенциала, недостатки в организации труда, уравниловка в его оплате и другие проблемы можно разрешить в условиях рынка труда. Однако надежды, что рынок труда выступит саморегулирующейся системой, не оправдались в большинстве субъектов Российской Федерации, в том числе и в Республике Адыгея.

Традиционно неограниченный спрос на рабочую силу, характерный для советской плановой экономики, сменился безработицей. Были ликвидированы рабочие места, создание которых не было обусловлено экономической целесообразностью. Закрылись неэффективные производства, то есть предприятия, выпускающие продукцию низкого качества и не выдержавших конкуренции. Ряд мер по государственному регулированию экономики, прежде всего в сфере финансово-кредитной, подорвали саму основу существования большинства предприятий России и в частности Республики Адыгея. Это привело к банкротству и те из них, которые выпускали продукцию, пользующуюся спросом. Сам по себе платежеспособный спрос стал сильно сокращаться, так как денежные накоп-

ления были обесценены в связи с чем резко сократился спрос на широкий спектр товаров и услуг большинства населения республики. Устоявшаяся практика задержек и невыплат заработной платы сделала и дальнейшую перспективу формирования платежеспособного спроса населения весьма неопределенной, лишила производство экономической базы его существования, не говоря уже о дальнейшем развитии. В еще более сложном положении оказались работники военно-промышленного комплекса, в частности завода «Точрадиомаш» Республики Адыгея. Как известно, такие предприятия концентрировали элиту рабочих, инженеров, специалистов. Однако стремление осуществить конверсию военного производства любой ценой привели к его банкротству в конечном счете закрытию, а специалистов высокого уровня квалификации безработными. Для большинства которых смена места работы сопровождалась понижением социального статуса, потерей квалификации, крушением карьеры; людям пришлось начинать все сначала в уже достаточно зрелом возрасте. Аналогичная участь постигла и бывшее предприятие мебельной фирмы «Дружба», обеспечивавшая более

7 тыс. чел. трудоспособного населения г. Майкопа рабочими местами. Все это крайне неблагоприятно отразилось на рынке труда, породила безработицу, снизила уровень жизни населения республики и сократила его платежеспособный спрос до минимального набора жизненно важных товаров и услуг.

Все попытки «внедрения» элементов рынка без изменения самой основы экономической системы оказались несостоятельными. То, чего большинство развитых стран мира достигли в ходе длительного эволюционного развития, в том числе и в сфере рынка труда, в России и ее субъектах не произошло. На протяжении всего периода реформирования экономики и сферы труда возникали и возникают проблемы, приводящие к сокращению ставок оплаты труда для основной массы наемных работников.

Цена рабочей силы в сельском хозяйстве на сегодняшний день слабо обеспечивает даже биологическое выживание человека. Она почти в два раза ниже цены рабочей силы в промышленности, о чем свидетельствуют данные таблицы 1 по Республике Адыгея.

Таблица 1

Среднемесячная заработная плата на работника Республики Адыгея*

Годы	Промышленность		Сельское хозяйство	
	Руб.	Соотношение с прожиточным минимумом, раз.	Руб.	Соотношение с прожиточным минимумом, раз.
2000	1395	1,4	716	0,7
2001	1973	1,5	981	0,8
2002	2693	1,8	1293	0,9
2003	3506	2,0	1597	0,9
2004	4379	2,0	2428	1,1
2005	519	2,7	2832	1,2

* Данные Министерства сельского хозяйства РА.

Низкая цена труда не позволяет говорить о том, что заработная плата в ее динамике становится экономическим фактором формирования рынка труда. На сегодняшний день налицо нарушение зависимости заработной платы от количества и качества труда, от его конечных результатов, низкие ставки заработной платы приводят к высокой потребности общества в рабочих местах, так как для поддержания относительно удовлетворительного уровня жизни необходима занятость всех трудоспособных членов семьи. Доля занятых в составе экономически активного населения за исследуемый период в Республике Адыгея имеет незначительный рост. Если этот показатель равнялся в 2001г. 144,7тыс.чел., то в 2005г. он составил 199,0 тыс.чел. или рост составил 37,5%. Соответственно определились существенные различия в показателях доли безработных: численность лиц, которые не имеют занятия и классифицируются в соответствии с методологией Международной организации труда как безработные, к концу декабря 2005г. составила по Республике Адыгея 29,9 тыс. человек. Уровень общей безработицы остановился на отметке 16,1%. При этом уровень общей безработицы в сельской местности в 3 раза выше, чем в городской.

В течение 2005г. в органы службы занятости по вопросу трудоустройства обратилось 27434 человек, что на 600 человек меньше уровня 2004г. (28035 человек). До-

минирующее положение в структуре регистрируемых безработных сохраняется за гражданами, уволившимися по собственному желанию, потерявшими работу более года назад и в связи с сокращением штатов. Из числа безработных граждан – 16,7% (1484 чел.) уволились по собственному желанию, 21,6% (1921 чел.) – в связи с сокращением штатов, 37,5% (3341 чел.) – составили безработные, имеющие более года перерыв в работе.

Из общего числа безработных граждан в сельской местности проживает 5995 человек (67,3%), остальная часть безработных – 2915 чел. (32,7%) – это городские жители.

В общей численности зарегистрированных безработных граждан доля женщин превышает долю мужчин и составляет 63,4%. В 2005 г. численность мужчин, зарегистрированных в органах службы занятости, возросла на 3%.

Средний возраст безработного в 2005г. равен 42 годам, что обусловлено высоким уровнем безработицы в возрастных группах от 30 до 53 лет (61,7%). Доля молодежи до 30 лет в общей численности безработных достигла 28,7%. В 2005г. в составе безработных по образовательному уровню произошли следующие изменения. Численность граждан, имеющих начальное профессиональное образование, снизилось с 23,8% в 2004г. до 21,7% в 2005г. Среди безработных граждан со средним общим

образованием произошло увеличение на 2,2%. Среди граждан, имеющих высшее профессиональное, а также неполное среднее образование эти данные сохранились на уровне 2004г. (11,4%).

В 2005г. по сравнению с предыдущим годом период поиска подходящей работы снизился в среднем по республике с 6,0 месяца до 5,5 месяца, также период поиска работы среди женщин уменьшился до 5,5 месяцев. У молодежи в возрасте 16-29 лет средний период поиска работы уменьшился с 4,9 месяцев в 2004г. до 4,4 месяца в 2005г. Самый длительный период безработицы сохранился среди жителей, проживающих в сельской местности – 6,2 месяца. Самый короткий период безработицы отмечен у граждан, проживающих в городах – 3,4 месяца. В трех районах средняя продолжительность регистрируемой безработицы выше среднереспубликанского показателя: в Красногвардейском – 7,2 месяца; Кошехабльском – 8,4 месяца; Шовгеновском – 9,3 месяца. Также возросла доля безработных граждан, состоящих на учете от 4-х до 8-ми месяцев, с 20,7% в 2004г. до 26,3% в конце 2005г.¹ К наиболее существенным недостаткам сложившимся в Республике Адыгеи при смене приоритетов экономического развития, следует отнести стремление правительства к высоким темпам осуществления экономических преобразований. При этом не всегда удавалось и удастся выработать соответствующую стратегию и тактику реформ, что приводит с точки зрения рынка труда к недопустимой смене приоритетов социальной политики, осуществляемой вопреки декларированным целям. Роль и место трудовой деятельности в жизни человека практически не определены. Нет ясного понимания сущности рынка труда, его роли в системе региональной экономики, не определен его механизм формирования и функционирования.

Все это способствует глубокому социально-экономическому кризису, охватившему все стороны жизни региона. Более того, в социально-трудовых отношениях возникли новые проблемы, подчас более болезненные для человека и общества, чем характерные для периода командно-административного управления трудом. Превращение труда в подлинно свободный, подвижный экономическим интересом, а не административным принуждением, не происходит автоматически. Общество и государство не должны трактовать свободу труда как отказ от его регулирования. В наиболее неблагоприятных случаях свобода труда, понимаемая в полном смысле этого слова, может обернуться свободой от труда, то есть массовой безработицей.

Административное регулирование трудовых отношений, осуществляемое в интересах работника и общества, с учетом сущности рынка труда, не имеет ничего общего с принуждением к труду и поэтому может только приветствоваться. Инструменты административного управления людьми и их деятельностью используются на протяжении всей истории человечества, и проблема состоит в поиске наиболее эффективных мер по управлению трудом, формированию современного цивилизованного рынка труда, способного сократить масштабы безработицы и значительно увеличить рост занятости населения Республики Адыгея.

Примечания:

¹ Данные Федеральной государственной службы занятости населения по РА.