

МОБИЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА

Н.В. Беликова

Рассматривается мобильность рабочей силы как важный элемент экономического механизма регулирования рынка труда и фактор экономического развития.

Ключевые слова: мобильность рабочей силы; занятость; рынок труда.

Мобильность рабочей силы можно рассматривать как элемент механизма функционирования рынка труда, который включает такие составляющие, как спрос на труд, предложение труда, цену труда и конкуренцию. Процесс распределения, перераспределения и обмена рабочей силы происходит, во-первых, на макроуровне при участии трех субъектов – работодателей, наемных работников и государства, а во-вторых, на микроуровне, т.е. непосредственно на предприятии (наем, ротация, увольнение и т.д.). В структуре рынка труда можно выделить ряд компонентов, которые участвуют в процессе перераспределения рабочей силы. К ним относят: субъекты рынка, правовые инструменты (юридические нормы, соглашения), рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция), инфраструктуру рынка труда и др.

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование различных интересов работодателей и работников на основе информации, получаемой в виде изменения цены труда (функционирующей рабочей силы).

Добровольные (по инициативе работника) и вынужденные (по инициативе работодателя) трудовые перемещения, в тех случаях, когда они вызваны экономическими причинами, имеют не столь жесткие границы.

В этом контексте мобильность рабочей силы является важным элементом экономического механизма регулирования рынка труда и фактором экономического развития.

Чаще всего, под экономическим механизмом понимают объективно обусловленный существующими экономическими отношениями способ рационализации хозяйственной деятельности ее субъектами с целью достижения наиболее эффективных результатов. Характер механизма меняется в зависимости от того, кто является субъектом хозяйственной деятельности, т.е. определяется его масштабами и субъектами, а также отношениями между ними по поводу присвоения и отчуждения, опредмечивания и распределмечивания, производства и потребления и т. д.

Можно выделить три элемента механизма регулирования рынка труда: социально-экономический, организационно-правовой и психо-

логический. Социально-экономический элемент механизма регулирования занятости охватывает регулирование трудовых отношений между работниками, работодателями и государством в целях достижения соответствия спроса и предложения рабочих мест, соглашения на рынке труда в сфере организации и оплаты труда. Организационно-правовой элемент механизма регулирования занятости заключается в принятии соответствующих законодательных актов, юридически оформляющих, разрешающих и стимулирующих те или иные формы развития данных отношений и создание соответствующих институтов, осуществляющих наблюдение и контроль за рынком труда. Психологический элемент регулирования рынка труда состоит в формировании правильной мотивации к труду, системы приоритетов и предпочтений в процессе труда.

Под рынком труда, на наш взгляд, лучше всего понимать систему социально-экономических отношений, общественных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы. Структуру рынка труда можно представить как: функционирующие субъекты, функционирующие объекты, субъектно-объектные отношения.

Анализируя структуру рынка труда, экономисты часто не уделяют должного внимания тому, что важным элементом системы отношений рынка труда является мобильность рабочей силы. В зависимости от интенсивности функционирования субъектов рынка труда мобильность может ослабевать и усиливаться. В частности, государство может регулировать мобильность с помощью социальных пособий.

Спрос на рабочую силу зависит от экономической конъюнктуры, степени механизации труда, соотношения затрат на оплату труда и на оборудование. Предложение рабочей силы определяется трудовым потенциалом – численностью трудоспособного населения, демографической ситуацией, уровнем образования, квалификацией, мобильностью, возможной величиной заработной платы, традициями и обычаями.

Процесс реформирования экономики в Кыргызской Республике показал, что наряду со свойственной промышленно развитым странам противоречиям функционирования рынка труда существуют и чисто кыргызские проблемы. В первую очередь, к таким проблемам относятся: достаточно высокий уровень трудовой активности населения при низком уровне жизни и нестабильной политической обстановке; не соответствует рыночным условиям подготовка и

переподготовка кадров; недостаточная информированность населения о вакантных местах, и др. Все это вместе взятое определяет, в конечном счете, неразвитость инфраструктуры рынка.

Исходя из условий современного экономического развития, обращение к движению рабочей силы без учета мобильности рабочей силы на рынке труда не представляется возможным. Такая мобильность дает представление о чувствительности реакции человека, с одной стороны, на углубление общественного разделения труда, состояние общей динамики производства, внедрение достижений науки и техники в производство и на валовые инвестиции, а с другой – на размещение факторов производства, изменения в социально-экономическом положении индивида и мотивационных механизмов поведения человека на рынке труда. Ее составляющими можно считать предложение рабочих мест и предложение рабочей силы.

Согласно модели рынка труда выделяются следующие виды мобильности:

Квадрант I. Изменение рабочего места без изменения вида занятости и местоположения (внутри- или межфирменная мобильность).

Квадрант II. Изменение рабочего места и вида занятости без изменения местоположения (внутри- и межфирменная мобильность).

Квадрант III. Изменение рабочего места и местоположения без изменения вида занятости (территориальная мобильность).

Квадрант IV. Изменение рабочего места, вида занятости и местоположения (территориальная мобильность).

Наличие на рынке труда двух составляющих: рынка рабочих мест и рынка рабочей силы, определяет и специфику механизма действия мобильности рабочей силы на каждый из них.

Рассмотрим факторы движения рабочей силы.

Первый фактор мобильности рабочей силы, вызываемой рынком рабочих мест, – это общественное разделение труда. Воздействие разделения труда на движение рабочей силы наблюдается в четырех аспектах: во-первых, разделение труда изменяет структуру общественного производства; во-вторых, изменение структуры общественного производства вызывает движение работника и его трудовых функций; в-третьих, изменение функций работника в системе общественного производства требует более высокого уровня образования, соответствующего уровня профессиональной подготовки и квалификации; в-четвертых, профессиональный квалификаци-

онный статус работника определяет соответствующий уровень оплаты труда.

Второй фактор мобильности рабочей силы – это общая динамика производства (экономический рост или спад производства). Согласно концепции Э. Дэннисона [1], факторы, определяющие общую динамику производства и ее влияние на движение рабочей силы, ранжируются. Первую категорию составляют физические факторы производства, вторую – все остальные.

Что касается влияния других факторов на общую динамику производства и тем самым на мобильность рабочей силы, то Э. Дэннисон связывает их с развитием производительных сил:

- во-первых, рост мобильности является результатом внедрения научно-технического прогресса в производство и организации производства;
- во-вторых, рост мобильности рабочей силы связан с “наверстыванием” в области знаний;
- в-третьих, рост мобильности рабочей силы связан с лучшим размещением капитала в тех отраслях и регионах, где отдача от него будет максимальной, но препятствие росту мобильности здесь могут создать социальные ограничения;
- в-четвертых, рост мобильности рабочей силы вызван как уровнем развития национальной экономики, так и развитием отдельных регионов или районов.

Третий фактор мобильности рабочей силы на рынке рабочих мест – это научно-технический прогресс. Научно-технический прогресс предполагает: перевооружение производства, повышение его технического и технологического уровня, смену поколений машин и оборудования. Мобильность рабочей силы на рынке рабочей силы, вызванная внедрением достижений научно-технического прогресса в производство, находит свое выражение в эффективности: экономической, социальной и психологической.

Экономическая эффективность внедрения достижений научно-технического прогресса в производство измеряется показателями экономии труда, экономии материальных ресурсов, повышения технического уровня и качества продукции, окупаемости и сроков возмещения затрат на внедрение.

“Социальная эффективность внедрения достижений НТП в производство определяется:

- во-первых: улучшением условий труда, безопасностью и удобством в эксплуатации;
- во-вторых: облегчением труда, уровнем механизации и автоматизации производства, повышением квалификации рабочих;

- в-третьих: охраной окружающей среды и созданием лучших условий для жизнедеятельности людей.

Социально-психологическая эффективность внедрения результатов НТП в производство предусматривает меры по созданию новых рабочих мест и соответствующих им рабочих кадров, способных воспринимать новые, опосредованные рынком, критерии оценки труда” [2].

Изменение структуры экономики это четвертый фактор. Он вызван к жизни действием первых трех.

Согласно обозначенным факторам мобильности рабочей силы движением рабочей силы можно считать результатом изменений производства, где на первом месте выступает НТП, а затем изменения в разделении труда.

Функции рынка труда могут специфично проявляться в видах и подвидах мобильности рабочей силы.

Социальная функция приводит к повышению социально-профессиональной, территориальной мобильности, которые связаны с повышением уровня доходов и благосостояния работников.

Коммуникативная функция определяет в основном рост межрегиональной, межсекторной и межотраслевой мобильности, обеспечивая взаимосвязь между субъектами рынка труда.

Распределительная функция ведет к увеличению всех видов мобильности, проявляясь в распределении и перераспределении рабочей силы между секторами, отраслями, регионами экономики, переходах из одного статуса в другой.

Стимулирующая функция приводит в первую очередь к росту образовательной и квалификационной мобильности через повышение конкуренции между работниками, стремление к получению более высокой квалификации, увеличение заинтересованности в высокоэффективном труде, требующем дополнительных знаний и навыков, обеспечивая тем самым возможности к перемене труда и профессиональному росту.

Регулирующая функция рынка проявляется в регулировании различных видов мобильности через установление цены рабочей силы в рамках национального хозяйства и отдельных отраслей, которое является в современных условиях главной причиной перемены работы.

Информационная функция стимулирует информационную мобильность, проявляющуюся через быстрое перемещение информации между экономическими субъектами, что в свою очередь способствует более быстрому принятию реше-

ния о смене профессии, повышению квалификации и т.д., т.е. росту межпрофессиональной, межсекторной, квалификационной и др. подвигов мобильности.

Санитрующая функция ведет к увеличению межсекторной и межпрофессиональной мобильности путем появления новых отраслей и профессий, что связано с развитием научно-технического прогресса.

Для увеличения мобильности рабочей силы требуется развитая инфраструктура, представляющая собой совокупность институтов, обеспечивающих нормальный режим функционирования рынка труда. Основным элементом инфраструктуры является государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного. Центры занятости населения, подготовки и переподготовки рабочей силы обеспечивают повышение ее конкурентоспособности. Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила взаимоотношений между субъектами рынка, которые четко определяли бы их права, регулировали бы создание равных возможностей для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений.

Экономисты часто используют классификацию локальных рынков труда по следующим критериям: пространственная сфера, временные параметры, этапность, соотношение спроса и предложения, степень эластичности, регулируемости, сегментация по профессиональным, квалификационным и социальным группам, социально-демографическим показателям. Эта классификация может стать основой деления мобильности как элемента системы отношений рынка труда:

- критерий пространственной сферы приводит к образованию межстрановой, межрегиональной, городской, сельской мобильности;
- критерий временных параметров ведет к выделению перспективной, прогнозной и текущей мобильности; в современных условиях особое внимание уделяется перспективной мобильности;
- критерий степени эластичности определяет мобильность на гибком и жестком рынках труда, уровень мобильности на первом будет значительно превосходить этот показатель на втором;
- по критерию соотношения спроса и предложения труда возникает мобильность на равновесном (сбалансированном), дефицит-

ном (спрос превышает предложение) и избыточном (предложение превышает спрос) рынках труда;

- критерий этапности приводит к образованию мобильности на формирующемся, зрелом, рынке труда переходного периода. Как показывает анализ, на формирующемся рынке преобладает межсекторная и межотраслевая мобильность, на рынке труда переходного периода от одной экономической системы к другой – социально-профессиональная мобильность;
- по критерию социальной группы можно выделить образовательную, квалификационную мобильность;
- по критерию профессиональной сегментации возникает мобильность работников технических, “новых” профессий, принадлежащих к сфере услуг и т.д.; по данным исследований, наиболее мобильными являются работники сферы услуг;
- критерий социально-демографических показателей определяет женскую, мужскую мобильность, мобильность молодежи; согласно исследованиям, по тендерному признаку более мобильными являются мужчины, а по возрасту наиболее мобильной категорией является молодежь.

Методология исследования мобильности рабочей силы должна исходить из единства объективной и субъективной сторон. Трудовая мобильность в качестве движущей силы имеет объективные требования развития общественного производства. Развитие характеризуется в современных условиях динамичными процессами разделения и кооперации труда. С одной стороны, происходит выделение новых видов трудовой деятельности, а с другой – одновременно усиливается их интеграция. Радикальное изменение технико-технологического базиса общественного производства требует от субъекта труда перехода и адаптации к новым видам трудовой деятельности, а следовательно, постоянного обновления знаний, переобучения. Процесс перераспределения рабочей силы в экономике предполагает ликвидацию традиционной системы рабочих мест, создание новых рабочих мест и заполнения их подготовленной рабочей силой. Среди объективных параметров, определяющих трудовую мобильность, можно назвать: состав экономически активного населения; средний уровень заработной платы; отраслевую структуру экономики, напряженность регионального рынка труда; профессионально-

квалификационный состав рабочей силы региона, степень развитости институтов рынка труда. Фактором мобильности рабочей силы может служить несовершенство рынка труда, поскольку оно является причиной как добровольных, так и вынужденных увольнений работников. Объективный подход реализуется на базе теории спроса. Однако помимо требований развития экономики, трудовая мобильность зависит и от потребностей развития самого индивида, независимо от того, осознает он это или нет, его основных характеристик и предпочтений, отражая субъективные позиции анализа мобильности на основе теории предложения.

В целом можно отметить, что трансформирующаяся экономика способствует росту трудовой мобильности. Однако бедность населения, сильная дифференциация районов и ряд других факторов создают условия для замкнутости локального рынка труда и закрепощенности работника, что затрудняет мобильность.

Литература

1. Дэннисон Э. Рабочая сила предприятия. М.: “Инфра-М”, 1998. С. 82.
2. Сорокин П. Социальная стратификация и мобильность // Человек, цивилизация, общество. М.: Политиздат, 1992. С. 19.