

Светлана Сигова,
ведущий научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга
Петрозаводского государственного университета, к. э. н. sigova@onego.ru

ПОВЫШЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Для повышения сбалансированности российского рынка труда необходимо дополнительное структурирование совокупного спроса и совокупного предложения. Расчет, а затем уравнивание новых структурных элементов помогает решить одну из задач государственного регулирования: достижение динамического равновесия на рынке труда.

Причинами дисбаланса на рынке труда по профессионально-квалификационному составу являются: дисбаланс притока и оттока трудовых ресурсов на рынке труда; неспособность рыночного механизма в краткосрочном периоде отреагировать на изменяющиеся требования к квалифицированным кадрам; длительность процесса подготовки квалифицированных кадров (3–6 лет); отсутствие действенного и эффективного государственного регулирования подготовки квалифицированных кадров в требуемом количестве.

Результатом является наличие значительного числа вакансий и безработных одновременно, что свидетельствует о несоответствии (разбалансированности) квалификационной структуры входящих

и выходящих потоков на рынке труда, которое нарастает год от года.

Для прекращения такого вида «воспроизводства» требуется государственное вмешательство, так как решить вопрос диспропорций в масштабах страны другим участникам рынка не под силу.

Для того чтобы государственное вмешательство было эффективным, необходимо принятие научно-обоснованных управленческих решений. Несмотря на значительное количество научных исследований, проблема остается нерешенной. В связи с этим представляется необходимым развитие теории рынка труда и создание концептуальной и математической моделей, направленных на достижение сбалансированности рынка труда по профессионально-квалификационному составу.

СУЩНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СПРОСА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Рынок труда характеризуется спросом и предложением на рабочую силу. Под спросом мы понимаем количество наемных работников, в которых фирма экономиче-

ски заинтересована и которых в состоянии нанять при существующих уровнях эффективности и оплаты труда. В связи с этим совокупный спрос будет определяться чис-

лом и структурой рабочих мест, включая как укомплектованные работниками, так и свободные рабочие места.

Экономическое содержание предложения рабочей силы заключается в том, что это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду работодателю за определенную плату на определенный временной период. Предложение рабочей силы на рынке труда будут составлять следующие категории граждан: лица, занятые трудовой деятельностью по найму; лица, не занятые трудовой деятельностью и ищущие работу; лица, намеревающиеся сменить место работы; лица, желающие трудиться в свободное от работы или учебы время, а также часть лиц нетрудоспособного возраста, желающих трудиться.

В составе совокупного спроса мы считаем необходимым выделить

такую составную часть, как «**дополнительный спрос**» («**дополнительную платежеспособную потребность**») в трудовых ресурсах, которая выполняет следующие функции:

1. Компенсирует ежегодное выбытие рабочей силы (естественная убыль, увольнения).
2. Обеспечивает новые рабочие места подготовленными кадрами.

Таким образом, «дополнительный спрос» определяется как ежегодное приращение к имеющейся численности работников на рынке труда в текущем году (с учетом их выбытия), которое необходимо для достижения требуемой численности работников в следующем году. Дополнительный спрос ориентирован на обеспечение платежеспособной потребности работодателей в рабочей силе не в текущий момент времени (i), а на период

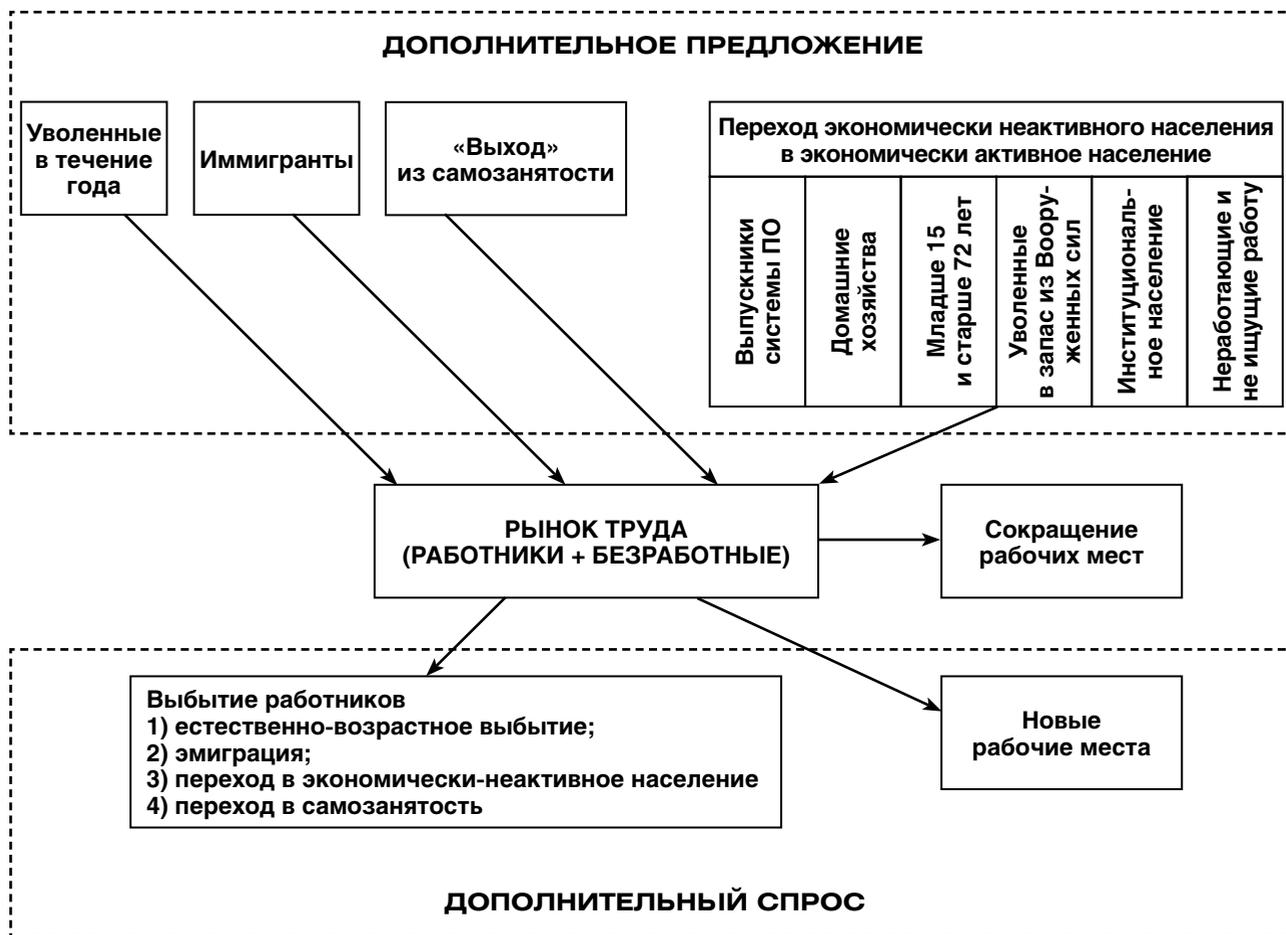


Рис. 1

Факторы формирования дополнительного спроса и дополнительного предложения

времени между текущим и будущим моментом.

Дополнительный спрос будет формироваться за счет происходящего оттока работников с рынка труда, с учетом возможного изменения плановой численности работников в будущем периоде (вследствие роста или спада экономики). Введенное понятие дополнительного спроса отличается от дополнительной потребности в кадрах с позиции того, что дополнительный спрос рассчитывается применительно к работникам, а дополнительная потребность – применительно к занятым, которые в полном объеме не относятся к функционированию рынка труда.

Парной категорией дополнительному спросу будет являться категория «дополнительного предложения». Она представ-

ляет собой ежегодный приток трудовых ресурсов на рынок труда, включающий в себя выпускников образовательных учреждений дневного отделения, трудовых мигрантов, прошедших переподготовку безработных, уволенных из вооруженных сил, занимавшихся домохозяйством и др.

Факторы формирования дополнительного спроса и дополнительного предложения приведены на рис. 1.

Из приведенного рис. 1 следует, что на рынке труда есть приток рабочей силы, который формирует дополнительное предложение. Происходящий отток рабочей силы с рынка труда способствует формированию дополнительного спроса, который связан с необходимостью замещения появляющихся вакантных мест в течение определенного периода времени.

ФОРМИРОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СПРОСА

Математическое описание процесса формирования дополнительного спроса позволяет в дальнейшем рассчитывать конкретные численные значения параметров рынка труда с целью достижения его равновесия. На рис. 2 в графическом виде

проиллюстрирован процесс формирования дополнительного спроса.

На представленном рисунке $L(i)$ – это фактическая численность работников на рынке труда в год $t(i)$. Фактическое ежегодное изменение (прирост/спад) среднего-

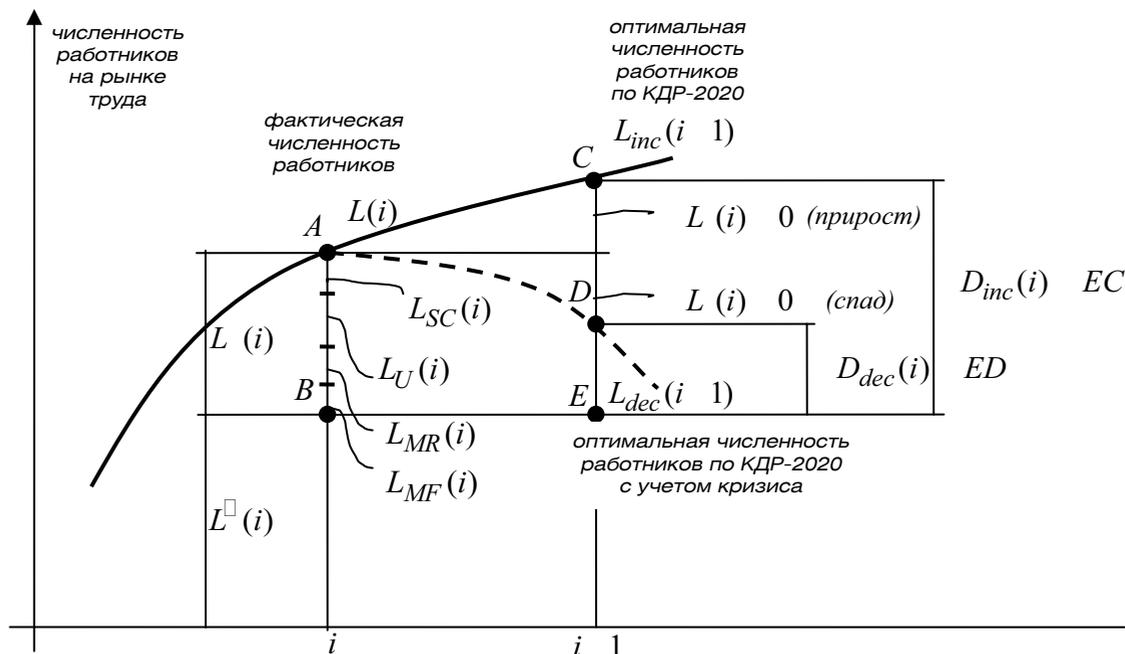


Рис. 2

Определение дополнительного спроса с учетом формирующих его факторов

довой численности работников – $\Delta L(i)$ – обусловливается объективной потребностью экономики в квалифицированных кадрах.

Планируемое ежегодное изменение среднегодовой численности работников на рынке труда – $\Delta L^*(i)$ – позволяет достичь в следующем $t(i+1)$ году желаемой (оптимальной) численности работников $L^*(i+1)$ по сравнению с фактической численностью $L(i)$.

Если $\Delta L(i) > 0$, то планируется прирост среднегодовой численности работников, который может быть обусловлен развитием производства и открытием вакансий на новые профессии и рабочие места. Если $\Delta L(i) < 0$ – то на рынке труда предстоят увольнения в результате кризиса, спада производства или других факторов.

Параметры $\Delta L(i)$ и $\Delta L^*(i)$ формируются в зависимости от притока и оттока трудовых ресурсов с рынка труда. Суммарно, отток трудовых ресурсов $L^-(i)$ будет складываться из численности работников, уволенных и ушедших по естественно-возрастным причинам (пенсионеры, умершие) $L^-_{sc}(i)$; из численности работников, уволенных по иным причинам, чем естественно-возрастные: по собственному желанию, из-за реорганизации предприятия или в период кризиса $L^-_{u}(i)$; из численности работников, выбывших в другие субъекты РФ – межрегиональных мигрантов $L^-_{MR}(i)$; из численности иностранных работников, уехавших за рубеж – эмигрантов $L^-_{MF}(i)$.

По аналогии с параметром оттока с рынка труда, численное значение притока трудовых ресурсов $L^+(i)$ будет складываться из следующих элементов: из численности прибывших на рынок труда выпускников системы всех уровней профессионального образования (ВПО, СПО и НПО) $L^+_{PE}(i)$; из численности переподготовленных зарегистрированных безработных, которые трудоустроились на рынке труда $L^+_{u}(i)$; из численности работников, приехавших в поисках работы из других субъектов РФ – межрегиональных мигрантов $L^+_{MR}(i)$; из численности иностранных работников, приехавших из-за рубежа – иммигрантов $L^+_{MF}(i)$; из численности иных граждан, «прибывших» на рынок труда (из Вооруженных сил, из домашних хозяйств и проч.), $L^+_{etc}(i)$.

Для дальнейшего расчета значения дополнительного спроса необходимым является понятие «численность работников на рынке труда с учетом выбытия» – $L(i)^{\#}$. Оно будет показывать, насколько в год $t(i)$ рынок труда потерял работников по ряду вышеупомянутых объективных и субъективных причин. Значение показателя «численность работников на рынке

труда с учетом выбытия» соответствует точке В, в которую мы попадаем из точки А (фактическая численность работников в момент времени).

Важное значение, с позиции дальнейшей методологии исследования дополнительного спроса и предложения, имеет то, что значение показателя в точке В отражает не только естественно-возрастное и другие виды выбытия, но и избавление от экономически неэффективных рабочих мест (например, когда увольнение работников происходит в результате автоматизации производства). Таким образом, точка В – это некий «стерильный» показатель численности работников, «очищенный» от ставших ненужными квалифицированных кадров.

Таким образом, для того чтобы достичь оптимальной численности работников $L^*(i+1)$, которая соответствует точке С на рис. 2, мы будем перемещаться не из А в С, а из В в С. Проекцией отрезка ВС на ось ординат является отрезок ЕС, значение которого будет составлять величину дополнительного спроса, складывающегося из слагаемого $L^*(i)$ – положительного прироста среднесписочной численности работников (СЧР), вызванного появлением новых рабочих мест за счет роста экономики и слагаемого $L^-(i)$, учитывающего все виды выбытия.

На рис. 2 показана также графическая интерпретация величины дополнительного спроса в зависимости от знака $\Delta L^*(i)$ – планируемого ежегодного изменения работников на рынке труда. С учетом знака этого показателя будут формироваться «кризисные» $\Delta D_{dec}(i)$ и «бескризисные» $\Delta D_{inc}(i)$ значения дополнительного спроса, соответствующие отрезкам ED и ЕС.

Кроме того, дополнительный спрос $\Delta D^*(i)$ можно рассчитать благодаря введенному понятию «численность работников на рынке труда с учетом выбытия». В этом случае дополнительный спрос будет представлять собой разность между желаемой (например, оптимальной с точки зрения параметров развития экономики, заложенных в КДР-2020) численностью работников на рынке труда $L^*(i+1)$ в следующий $t(i+1)$ год и численностью работников на рынке труда с учетом выбытия $L(i)^{\#}$ в текущем году $t(i)$.

Таким образом, понятие «дополнительного спроса» является величиной, отражающей необходимый приток кадров на рынок труда в текущем периоде, который востребован работодателями вследствие происходящего выбытия работников, а также вследствие развития производства и появления новых рабочих мест.

L(i)

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СПРОСА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Значимость показателей дополнительного спроса и дополнительного предложения заключается в том, что согласование дополнительного спроса и дополнительного предложения позволяет повысить сбалансированность рынка труда. При этом важно не просто достижение равенства объемов дополнительного спроса и дополнительного предложения в целом, но и их структурное соответствие, которое

позволит сбалансировать спрос и предложение на рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе.

Следует учитывать, что показатель дополнительного спроса является пропорционально-дифференциальной характеристикой совокупного спроса на рынке труда. Этот показатель может служить индикатором динамического развития, степени изменчивости общей

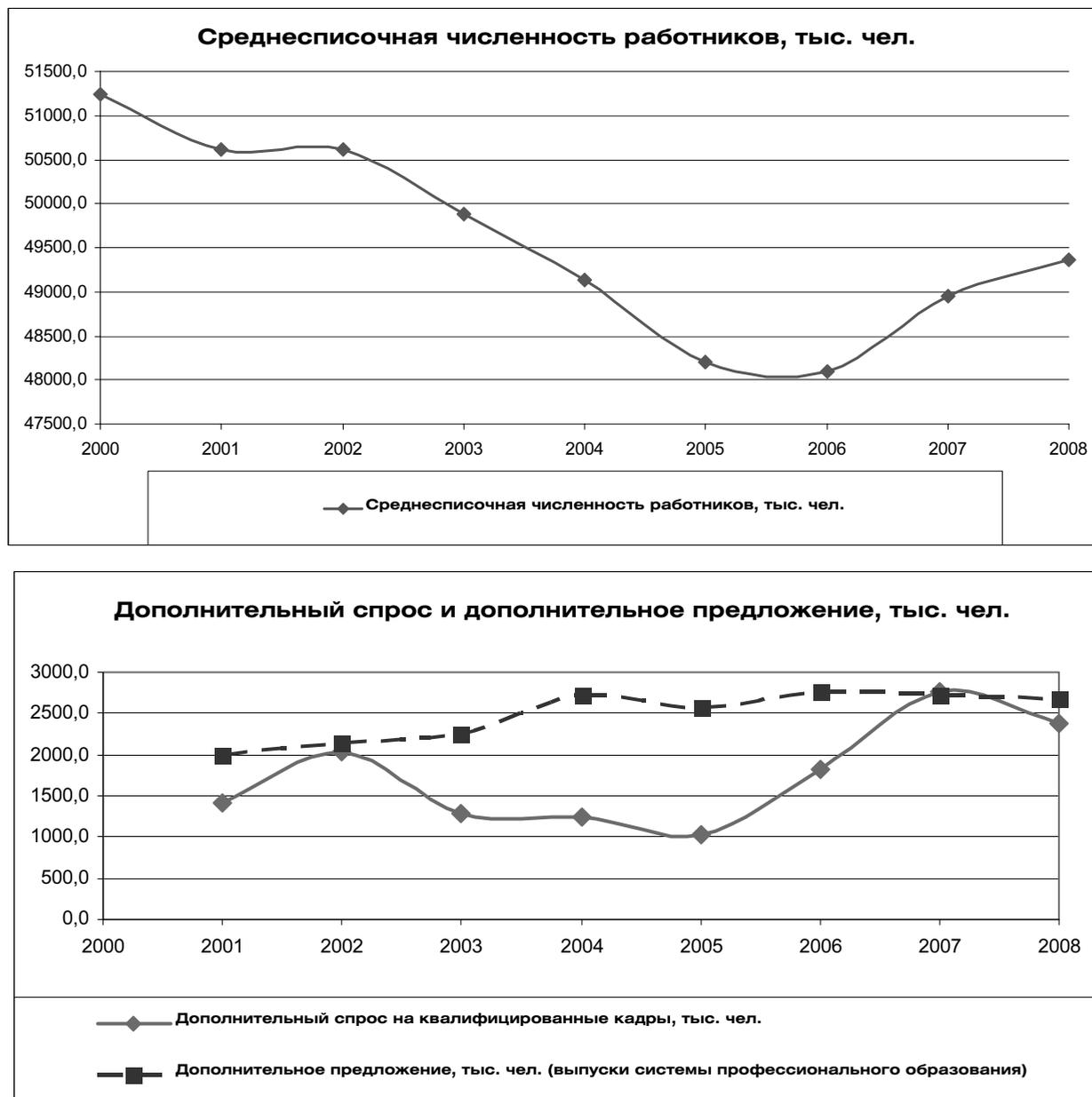


Рис. 3
Среднесписочная численность работников, показатели дополнительного спроса и дополнительного предложения для российской экономики за 2000–2008 гг.

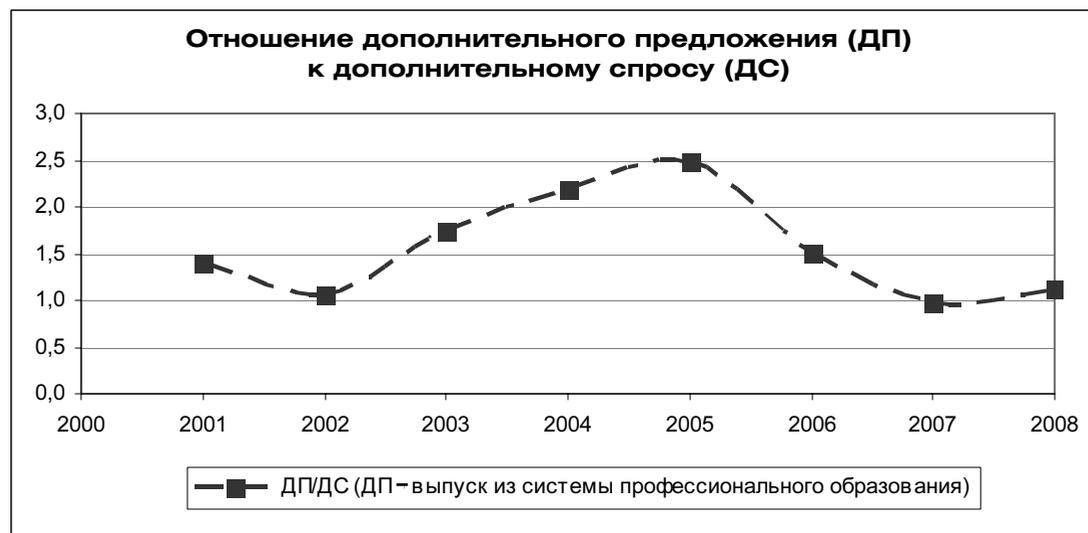


Рис. 4

Отношение дополнительного предложения к дополнительному спросу

численности работников на рынке труда, поскольку он состоит из двух частей: пропорциональной, которая показывает долю работников, выбывших с рынка труда, и дифференциальной, которая показывает изменение роста численности работников на рынке труда и является производной от фактической численности работников. В совокупности два указанных слагаемых дают новый индикатор изменения состояния рынка труда – дополнительный спрос, который позволит существенно облегчить анализ происходящих процессов на рынке труда. Этот показатель будет характеризовать рынок труда в абсолютных значениях количества востребованных работников, на которых есть спрос.

Анализ составляющих дополнительного спроса и дополнительного предложения позволяет рассчитать численные значения указанных параметров для экономики РФ. Полученные характеристики следует рассматривать во взаимосвязи с другими показателями, такими как динамика производительности труда, среднесписочной численности работников (СЧР). На рис. 3 представлены некоторые из них.

На представленном графике обращает на себя внимание поведение кривой дополнительного спроса. График дополнительного спроса имеет нелинейный вид, что говорит о сложных процессах, происходящих при изменении такого показателя, как СЧР. Падение численности общего количества работников сопровождается и уменьшением дополнительного спроса на них. В то же время, несмотря на выражен-

ный отрицательный тренд СЧР за период с 2002 по 2005 гг., дополнительный спрос характеризуется «ямой» с положительными значениями. Это объясняется тем, что даже в условиях отсутствия новых рабочих мест существует необходимость компенсации происходящего естественно-возрастного выбытия. Таким образом, показатель дополнительного спроса может служить индикатором, поясняющим поведение СЧР.

Различия в кривых дополнительного спроса для экономики в целом и для отдельных видов экономической деятельности могут показывать существующие особенности и специфику каждой из отраслей по формированию СЧР.

Кроме этого, помимо «самостоятельной» значимости показателей дополнительного спроса и дополнительного предложения, важным для изучения динамики рынка труда является относительный показатель, представляющий отношение дополнительного предложения к дополнительному спросу. Он получил название модифицированного показателя напряженности на рынке труда и является характеристикой динамики и меры несбалансированности притока и оттока трудовых ресурсов.

На рис. 4 показано поведение в динамике модифицированного показателя напряженности на рынке труда (отношение дополнительного предложения к дополнительному спросу) для экономики РФ.

В данном примере под дополнительным предложением понимается только выпуск студентов системы профессионального образования. Таким образом, с помощью

предложенного показателя осуществлено сопоставление притока и оттока трудовых ресурсов с рынка труда. Полученные значения, представленные на рисунке, показывают, что поступление потенциальных работников на рынок труда с 2002 по 2006 гг. было больше, чем потребность в них, и только в 2007 – 2008 гг. стали наблюдаться обратные тенденции.

Корректный расчет дополнительного предложения является отдельной задачей. Нами были определены следующие категории граждан, входящих в дополнительное предложение: уволенных в течение года; иммигранты; население, которое решило перейти из сферы самозанятости в разряд работающих по найму; а также население, которое готово перейти из экономически неактивного

населения в экономически активное и работать по найму: выпускники системы профессионального образования, население младше и старше трудоспособного возраста, уволенных из вооруженных сил, институциональное население, не работавшее и не искавшее работу, население, занимавшееся домашним хозяйством. Таким образом, для полной и достоверной оценки дополнительного предложения на рынке труда необходимо использование дополнительных методов идентификации указанных выше потоков.

Аналогичные оценки можно делать в разрезе видов экономической деятельности при условии определения дополнительного предложения для конкретного вида экономической деятельности.

СТРУКТУРНАЯ СХЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПОТОКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

В случае несогласованности спроса и предложения на рынке труда возникает состояние неравновесия, которое может характеризоваться дефицитом или излишком рабочей силы. Если возникает кадровый дефицит (недостаток работников, обладающих профессиональной способностью к труду, то есть имеющих специальную подготовку), то реакция со стороны субъектов рынка труда может быть разнообразной: работодатель может «приспосабливаться» в рамках своего предприятия, тем самым уменьшая общий объем дефицита/излишков с явными отрицательными последствиями; может использоваться концепция «гибкого рынка труда»; могут осуществляться отдельные меры государственного регулирования. Однако, несмотря на разнообразие современных подходов, результаты от практической реализации рассмотренных моделей не показали свою действенность с точки зрения достижения равновесия на рынке труда.

Для обеспечения возможности управления численностью работников на рынке труда следует предусмотреть ситуацию государственного вмешательства в формирующиеся потоки трудовых ресурсов.

В структурной схеме на рис. 5 «зона управления» обведена пунктиром (следует обратить внимание, что направленные тонкие линии связи означают информационные потоки в дополнение к утолщенным линиям, обозначающим материальные потоки трудовых ресурсов.)

Управляющий сигнал $\Delta(i)$, обозначает величину изменения численности трудовых ресурсов в профессионально-квалификационном разрезе. В «точке входа» управляющего сигнала можно непосредственно вмешиваться в процесс обеспечения платежеспособной потребности рынка труда квалифицированными кадрами.

Как следует из представленного рисунка, управляющий сигнал не равный нулю ($\Delta(i) \neq 0$), может компенсировать складывающуюся величину рассогласования $\Delta L(i)$ или даже изменить ее знак, чтобы сделать ее равной планируемому ежегодному приросту среднегодовой численности работников $\Delta L^*(i)$ так, чтобы позволить экономике эффективно развиваться по запланированному сценарию развития в КДР-2020.

Очевидно, что если известна оптимальная численность работников $L^*(i+1)$ в последующем году и фактическая численность работников $L(i)$ на рынке труда в текущем году, то планируемый ежегодный прирост среднегодовой численности работников $\Delta L^*(i)$ будет представлять разность двух вышеуказанных величин в профессионально-квалификационном разрезе.

Таким образом, величина государственного воздействия для повышения сбалансированности рынка труда будет составлять разность между $\Delta L^*(i)$ и $\Delta L(i)$, что и показано на схеме.

Данная схема на рис. 5 показывает возможности и основные принципы государственного регулирования рынка

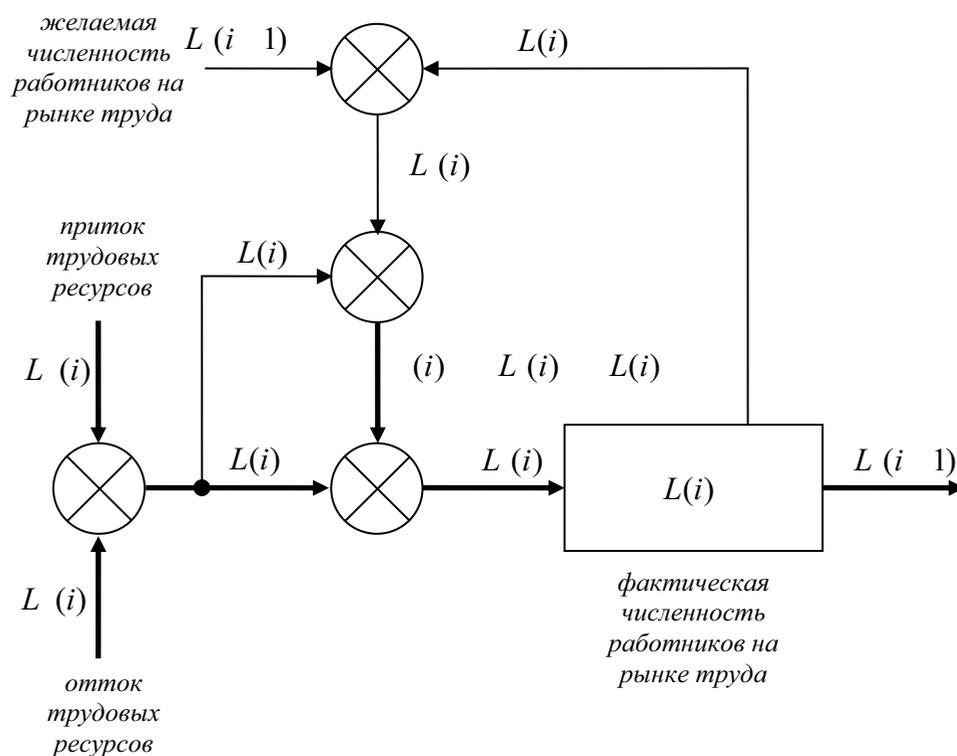


Рис. 5
Регулирование на рынке труда

труда: какую величину компенсационного потока трудовых ресурсов $\Delta(i)$, направляемого в «точку входа», надо рассчитать, для того чтобы, задавая информацию о планируемой оптимальной численности работников на рынке труда $L^*(i+1)$, получить такой же по величине уже материальный поток численности

работников на рынке труда в год $t(i+1)$. Расчет указанных значений в зависимости от существующей и требуемой профессионально-квалификационной структуры позволяет регулировать потоки рынка труда, а значит, уменьшать его дисбаланс в профессионально-квалификационном разрезе.

ВЫВОДЫ

Таким образом, предложен новый подход к повышению сбалансированности рынка труда путем выделения и расчета такого параметра, как дополнительный спрос, направленный на компенсацию происходящего выбытия с рынка труда и на обеспечение новых рабочих мест квалифицированными кадрами, к осуществлению задачи государственного управления дополнительным предложением для достижения сбалансированного рынка труда РФ по профессионально-квалификационному составу.

Выявлено, что дополнительный спрос является индикатором поведения

показателя среднесписочной численности работников, так как именно по изменениям дополнительного спроса на ретроспективном периоде можно судить о поведении показателя среднесписочной численности работников. Относительный показатель, представляющий отношение дополнительного предложения к дополнительному спросу (модифицированный показатель напряженности на рынке труда), характеризует динамику и меру несбалансированности входящих и выходящих потоков на рынке труда.