

КАЧЕСТВО РЫНКА ТРУДА: ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ В ЛАТВИИ (1)

В.В. Меньшиков

ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Рынок труда как социально-экономическая реальность является сложнейшим институциональным образованием, целостного теоретического представления о котором еще не сформировано [4]. В нашем случае рынок понимается, прежде всего, как институциональное образование, система норм и правил экономического поведения, которая делает возможным (или невозможным) эффективный обмен экономическими ресурсами между агентами рынка.

При этом рынки труда отличаются от других рынков. В отличие от товарных рынков, рынки труда, как правило, не конкурентны. Они могут характеризоваться несправедливым разделением рыночной власти (между работодателями и работниками), несовершенной мобильностью работников, недостаточной информацией, а также дискриминацией. Эти несовершенства создают ренту в отношениях занятости, которую обе стороны могут попытаться узурпировать. Когда переговорная позиция работников слаба, это может вести к нечестным и неэффективным результатам. Например, работодатели могут недоплачивать тем работникам, которые не мобильны, заставляя работников трудиться в опасных условиях или дискриминировать уязвимые группы.

Качество рынка труда объективно оценить весьма сложно. Реальный рынок труда неоднороден, он дифференцируется функционально на множество относительно самостоятельных секторов, часто не связанных друг с другом и разделенных между собой многочисленными технологическими, социальными и институциональными барьерами. Кроме того, система занятости, возникающая в рамках этого диверсифицированного поля специализированных рабочих мест, находится под сильным воздействием социальной структуры, исторически сложившейся в обществе, а также отражающей ее системы социальной стратификации, которая определяет основные параметры «селекции», рекрутирования и найма рабочей силы.

В Латвии наиболее активны среди исследователей рынка труда экономисты и социологи. Как известно, экономисты прежде всего исследуют рынок труда как динамический фактор, во многом определяющий прирост новой стоимости, экономического богатства страны, региона. При этом основное внимание уделяется таким феноменам, как предложение труда, спрос на труд, заработная плата, инвестиции, безработица. В более широком аспекте экономисты начинают говорить об объективных характеристиках качества рынка труда, прежде всего в таких категориях, как эффективность и эластичность.

Социологи также интересуются многообразными составляющими качества рынка труда, но в основном с позиции их субъективных оценок работниками, работодателями и институциональными агентами. При этом центральное место в социологическом анализе должна занимать проблема детерминации рынка труда той системой социальной стратификации, которая сложилась в данном обществе.

Психологи изучают особенности современной мотивации труда, социальные представления участников рыночной конкуренции об отношениях найма и продажи рабочей силы. Исходным пунктом анализа является формализация причин, заставляющих индивидов работать. Много нового и интересного психологи могут найти в таких относительно малоизученных явлениях, как интернет-занятость, ажиотажный спрос на отдельные профессии, миграционная активность.

Для решения экономических, социологических и иных задач повышения качества рынка труда в Латвии за последние годы проведена большая

исследовательская работа. В частности, Институт социальных исследований Даугавпилсского Университета совместно с рядом научных центров латвийских высших учебных заведений с ноября 2005 года по июнь 2007 года реализовывал исследовательский проект Европейского Социального фонда «Специфические проблемы рынка труда Латвии и ее регионов» [8]. В основе проекта три части (экономико-статистическая, институциональная и социологическая), каждая из которых имеет определенное значение в рамках исследования. Все части исследования связаны между собой и одна другую дополняют. Однако в исследовании доминирует социологический подход. В частности, опрошено 10177 работников и 6066 работодателей, а также проведены интервью с экспертами, беседы в фокусгруппах. Социологическая часть программы исследования была освещена в докладе автора «Качество рынка труда (социологический анализ взаимоотношений «работник-работодатель» в Латвии)» на VII международной научной конференции «Новая экономика и общество», проведенной в мае 2006 года Люблинским католическим университетом Иоанна Павла II в Польше (Меньшиков 2006).

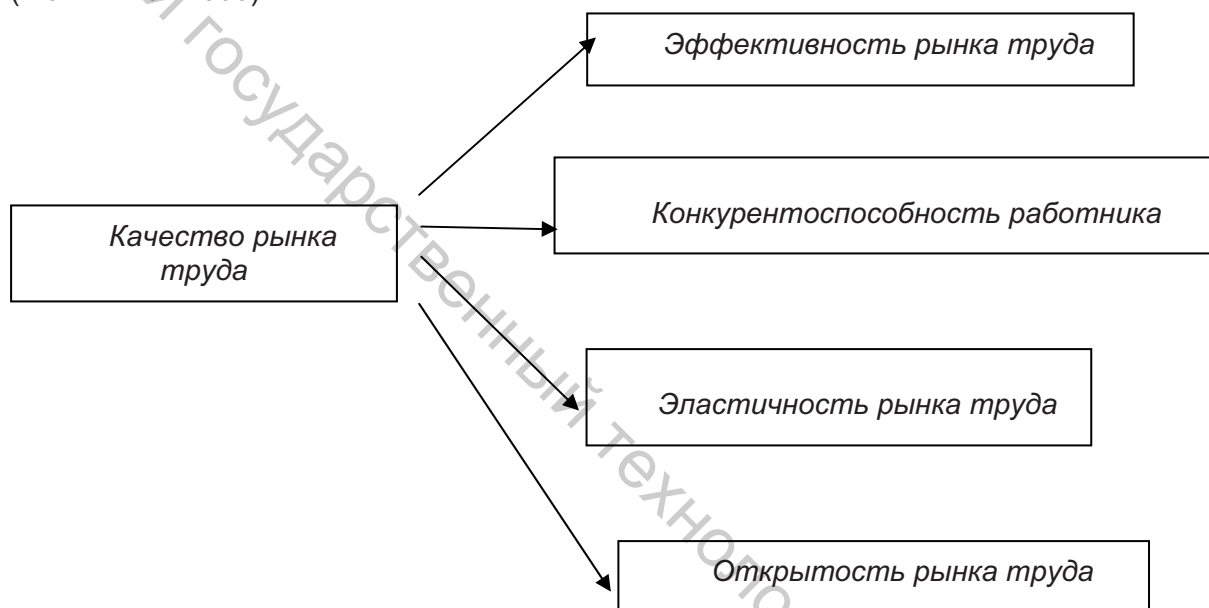


Рисунок 1 – Качество рынка труда

В нашем случае качество рынка труда в Латвии оценивается на основе суммарной оценки таких показателей, как конкурентоспособность работника, эластичность рынка труда, эффективность рынка труда, открытость рынка труда, т.е. отсутствие дискриминации (см. рисунок 1.).

Конкурентоспособность на рынке труда включает те факторы, которые в условии конкуренции работникам помогают получить или сохранить рабочие места, а работодателям позволяют привлечь и удержать соответствующую своим потребностям рабочую силу.

Эффективность рынка труда – форма функционирования рынка труда, которая обеспечивает оптимальное согласование интересов работников, работодателей и институциональных агентов на основе рационального воспроизводства человеческого капитала и развития предпринимательства.

Эластичность рынка труда – субъективная готовность и объективная возможность работодателям, работникам и институциональным агентам адаптироваться к экономическим, социальным и технологическим изменениям, воздействующим на рынок труда Латвии и её регионов.

Дискриминация на рынке труда – разное отношение к индивидам (группам индивидов), различающимся по расе, полу, возрасту, языку, религиозным, политическим или другим убеждениям, национальному или социальному

происхождению, материальному положению, рождению или другим обстоятельствам, если такому отношению нет законной цели и объективного, необходимого демократическому обществу основания.

При этом рост одного показателя качества рынка труда (скажем, эластичности на основе более широкого распространения контрактов на определенный срок) может снизить другой (например, уровень рыночной дискриминации). Поэтому нужно осторожно подходить к интегральному показателю качества рынка труда, в нашем случае отражающему лишь субъективные оценки работниками его многообразных составляющих [2, с.68 – 69].

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Американский социолог Роберт Мертон (Robert Merton) писал, что «...теория служит не только источником рабочей гипотезы, но полностью определяет контекст операционализации понятий и язык описания наблюдений. Не существует „нейтральных“ фактов. Любые эмпирические данные не только интерпретируются, но и прямо и косвенно отбираются и описываются с помощью теоретических предпосылок. Теория организует язык эмпирического исследования» [3].

Исходя из этой предпосылки, авторы исследовательского проекта «Специфические проблемы рынка труда Латвии и её регионов» избрали как её теоретическую базу:

- 1) концепцию социальных изменений;
- 2) теории рынка труда;
- 3) теории неофордизма и постфордизма [2, с.14 – 16].

ГИПОТЕЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

На этапе разработки программы исследования рабочая группа выдвинула несколько предположений, характеризующих субъектов рынка труда:

1. Региональная специфика рынка труда главным образом проявляется как отличие центрального региона страны и периферийных регионов во всех наиболее значимых показателях, характеризующих рынок труда.
2. Реальной дискриминации присуще более значимое и чаще встречающееся проявление по сравнению с имеющимися в обществе представлениями об этом явлении, и существующие в настоящее время методы идентификации не дают возможность их увидеть.
3. Как работники, так и работодатели предпочитают факторы безопасности рынка труда по сравнению с аспектами его эластичности.
4. Существующие статистика и доступные данные исследований не дают возможность создать комплекс характеристик рынка труда, системно его анализировать.
5. В ходе реализации проекта гипотезы были проверены на основе полученных результатов количественных и качественных исследований.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Качеством рынка труда наименее других категорий работников Латвии удовлетворены в Риге, особенно по показателю конкурентоспособности работника, а также работающие на предприятиях с числом занятых 1 – 9 человек (см. таблицу 1). Многие ресурсы работников Риги, в сравнении с аналогичными ресурсами работников других регионов, особенно Видземе и Латгале, не обеспечивают конкурентоспособность работника. Так, «готовность взять на себя новые трудовые обязательства» обеспечивает конкурентоспособность в значительной степени у 53% респондентов Риги и 77% – Видземе, «знание латышского языка» – соответственно, у 73% и 91%, «готовность менять рабочее место на предприятии/ в учреждении» – у 26% и 56%, «готовность поменять профессию» – у 18% и 47%.

На крупных предприятиях позитивно на эффективность рынка труда влияет более широкий набор инструментов сочетания интересов работодателей, работников и государства. Так, на предприятиях с численностью 250 и более

занятых «возможностью в полном размере получить определенные государством социальные гарантии» удовлетворены 89,2% респондентов, когда с численностью 1 – 9 занятых – только 63,9%; «использованием новой производственной технологией» – соответственно, 54,1% и 36,8%; «получением дополнительных льгот (служебный транспорт, телефон, страховка и др.)» – соответственно, 34,2% и 20,0%.

Таблица 1 – Оценка качества рынка труда Латвии (работники *n* = 10177 чел., 2006 г.), в баллах

	Эластичность*	Эффектив- ность**	Отсутствие дискрими- нации***	Конкурен- тоспособность работника****	Качество рынка труда
<i>Весь массив</i>	2,19	3,78	2,79	3,61	12,37
<i>Регионы планирования</i>					
Рижский регион	2,21	3,77	2,76	3,45	12,19
Видземе	2,17	3,91	2,88	4,12	13,08
Курземе	2,19	3,72	2,73	3,58	12,22
Земгале	2,17	3,69	2,81	3,69	12,36
Латгале	2,09	3,77	2,90	3,88	12,64
<i>Место жительства</i>					
Сельская местность	2,16	3,79	2,83	3,75	12,53
Другой город	2,15	3,80	2,79	3,77	12,51
Другой большой город	2,14	3,77	2,72	3,70	12,33
Рига	2,22	3,78	2,73	3,40	12,13
<i>Пол</i>					
Женщины	2,18	3,77	2,79	3,57	12,31
Мужчины	2,20	3,80	2,80	3,64	12,44
<i>Возраст</i>					
15-24	2,19	3,77	2,75	3,78	12,49
25-34	2,22	3,81	2,79	3,70	12,52
35-54	2,18	3,77	2,80	3,59	12,34
55-74	2,17	3,80	2,82	3,45	12,24
<i>Размер предприятия</i>					
Трудоустроено 1-9 человек	2,14	3,68	2,80	3,60	12,22
Трудоустроено 10-49 человек	2,19	3,78	2,78	3,55	12,30
Трудоустроено 50-249 человек	2,21	3,87	2,78	3,65	12,51
Трудоустроено 250 человек и больше	2,27	3,92	2,82	3,86	12,87
<i>Уровень дохода</i>					
Не было доходов	2,14	3,50	2,82	3,55	12,01
До 150 LVL	2,07	3,64	2,82	3,51	12,04
LVL 150.01 – 300	2,21	3,82	2,77	3,60	12,40
LVL 300.01 – 700	2,32	3,96	2,82	3,72	12,82
Больше чем 700.01 LVL	2,47	4,21	2,79	3,96	13,42
<i>Уровень образования</i>					
Основное образование	1,97	3,58	2,84	3,40	11,79
Среднее специальное и профессиональное	2,17	3,79	2,79	3,61	12,36
Общее среднее образование	2,13	3,69	2,78	3,54	12,14
Высшее образование	2,36	3,98	2,83	3,80	12,97
В т.ч. докторская степень	2,38	4,05	2,87	4,07	13,37

Примечания.

* Респондентов просили отметить на шкале уровень эластичности (учитывая каждую возможность эластичности), где 1 – обеспечена возможность, 2 – частично обеспечена возможность, 3 – полностью обеспечена возможность. Средний уровень эластичности рынка труда рассчитывался с учетом ответов всех респондентов в соответствующих группах.

** Респондентов просили отметить на шкале уровень эффективности (учитывая каждую возможность эффективности), где 1 – очень не устраивает, 5 – очень устраивает. Средний уровень эффективности рынка труда рассчитывался с учетом ответов всех респондентов в соответствующих группах.

***Респондентов просили отметить на шкале уровень отсутствия дискриминации (по каждой возможности дискриминации), где 1 – равноправное отношение совсем не обеспечивается, 2 – частично обеспечивается, 3 – полностью обеспечивается. Средний уровень отсутствия дискриминации рассчитывался с учетом ответов всех респондентов в соответствующих группах.

**** Респондентов просили указать аспекты конкурентоспособности работника на шкале, где 1 – обеспечены в минимальной мере, 5 – обеспечены в наибольшей мере. Средний уровень конкурентоспособности работника рассчитывается с учетом ответов всех респондентов в соответствующих группах.

ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЫНКА ТРУДА

У каждого участника рынка труда свои представления об эффективности рынка труда в соответствии с его доминирующими ценностями и интересами. На эффективность рынка труда воздействуют:

- индивидуально-субъективные,
- социально-экономические,
- технико-экономические факторы.

В соответствии с целью и задачами исследования для анализа ситуации на рынке труда Латвии использованы следующие факторы и показатели эффективности рынка труда (см. таблицу 2).

Таблица 2 – Факторы и показатели, воздействующие на эффективность рынка труда

Индивидуально-субъективные факторы	Социально-экономические факторы	Технико-экономические факторы
Использование профессиональных умений	Величина заработной платы	Материально-техническое обеспечение проводимой работы
	Регулярная выплата заработной платы	Использование новых производственных технологий
	Трудовой ритм	
	Длительность рабочего дня	
	Объем трудовых обязанностей	
	Ясность трудовых задач	
	Получение дополнительных льгот (служебный транспорт, телефон, страхование и др.)	
	Возможность повышения профессиональной квалификации	
	Отношения в трудовом коллективе	
	Лучшая организация труда	
	Возможность в полном объеме получать определенные государством социальные гарантии (в полном объеме уплата налога из заработной платы)	

Результаты опроса работников свидетельствуют, что наиболее важные показатели, которые определяют их субъективные представления об

эффективности рынка труда, следующие (средний балл на шкале, где 1 – наиболее важное условие, 2 – важное условие, 3 – маловажное условие):

- величина заработной платы – 1,20;
- регулярная выплата заработной платы – 1,90;
- трудовой ритм – 2,15;
- длительность рабочего дня – 2,17 (см. таблицу 3).

Таблица 3 – Аспекты эффективности рынка труда Латвии (работники, $n = 10177$ чел., 2006 г., в баллах и %)

Аспекты эффективности	Важность		Удовлетворенность			
	Средний балл*	Ранг	Средний балл**	Ранг	4+5*** в %	5**** в %
Величина заработной платы	1,20	1	3,25	13	41,3	7,6
Регулярная выплата заработной платы	1,90	2	4,34	1	88,0	48,0
Трудовой ритм	2,15	3	3,87	6-7	68,4	22,1
Длительность рабочего дня	2,17	4	3,82	8	67,5	22,3
Объем трудовых обязанностей	2,31	5	3,81	9	67,1	20,7
Материально-техническое обеспечение проводимой работы	2,31	6	3,87	6-7	67,1	24,5
Получение дополнительных льгот (служебный транспорт, телефон, страхование и др.)	2,33	7	2,70	14	23,6	9,3
Возможность в полном объеме получать определенные государством социальные гарантии	2,38	8	4,23	2	76,1	47,4
Ясность трудовых задач	2,40	9	4,15	4	79,4	36,3
Лучшая организация труда	2,49	10	3,66	10	54,8	17,8
Возможность повышения профессиональной квалификации	2,52	11	3,56	11	47,7	20,0
Использование профессиональных умений	2,56	12	3,92	5	68,5	28,6
Отношения в трудовом коллективе	2,58	13	4,18	3	81,8	36,4
Использование новых производственных технологий	2,62	14	3,45	12	41,4	15,5

Примечания:

* шкала, где 1 – наиболее важный аспект, 2 – важный аспект и 3 – маловажный аспект.

** шкала, где 1 – совсем неудовлетворен, 5 – очень удовлетворен.

*** – удельный вес очень удовлетворенных и удовлетворенных респондентов.

**** – удельный вес очень удовлетворенных респондентов.

Работники относительно низко оценили важность индивидуально-субъективного фактора (использование профессиональных умений – 2,56) и технико-экономического фактора (использование новых производственных технологий – 2,62).

Почти что единственный фактор, способный позитивно воздействовать на рабочее место работника – это монетарный, который, по их мнению, мало связан с компетенцией работника, с другими его ресурсами, с технологией производства и инновациями.

Наиболее удовлетворены работники следующими аспектами эффективности рынка труда:

- регулярной выплатой заработной платы – 4,34 (средний балл на шкале, где 1 – очень неудовлетворен, 5 – очень удовлетворен);
- возможностью в полном объеме получать определенные государством социальные гарантии – 4,23;
- отношениями в трудовом коллективе – 4,18.

Наименее удовлетворены работники:

- величиной заработной платы – 3,25 (были удовлетворены 41,3% респондентов);
- возможностями получения дополнительных льгот – 2,70 (были удовлетворены 23,6%).

Работодатели на своем предприятии готовы обеспечить технику безопасности, лучше организовать работу подчиненных, а также заботиться о более благоприятном климате для своих работников. В то же время, в значительно меньшей степени они готовы обеспечить своим работникам продолжение образования, поддержать карьерный рост, повышенную оплату за дополнительные часы работы или работу в выходные дни. Так, только 43% работодателей планировали ресурсы для обучения своих работников. Прежде всего такие планы имелись у государственных и самоуправленческих институций, в то время как до 35% работодателей частного сектора даже не думали о такой потребности у своих работников.

Список использованных источников

1. Latvijas Republikas Izglītības un Zinātnes ministrija. Statistika. 2006.gada pārskats. – <http://www.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=16&lang=1&id=2801.html>
2. Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas (2007) Jelgava: Latvijas Lauksaimniecības universitāte, 14.-16.lpp.
3. Merton, R. K. (1967) On theoretical sociology. Five essays, old and new. N.Y. , p. 151-153
4. Swedberg R. Markets as Social Structures // Handbook of Economic Sociology / Ed. By N.Smelser R.Swedberg. N.Y., 1994. P. 255-283.
5. Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību (2006. gada decembris). Rīga: Ekonomikas ministrija.
6. Меньшиков В. В. Качество рынка труда (социологический анализ взаимоотношений «работник-работодатель» в Латвии / В. В. Меньшиков // Nowa ekonomia a społeczeństwo [pod redakcją Sławomira Partyckiego]. – Lublin: Wydawnictwo KUL, 2006. Т 2. С.19-24.
7. Тихонова Н. Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях / Н. Е Тихонова // Социологические исследования. М., № 9, с.28-41.
8. Национальная программа «Исследования рынка труда» Структурного фонда Европейского Союза – проект исследования Министерства благосостояния № VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 «Специфические проблемы рынка труда Латвии и ее регионов» (руководитель исследования Петерис Ривжа – проректор по науке Латвийского сельскохозяйственного университета, руководитель группы социологического анализа и обработки данных Владимир Меньшиков – декан Факультета социальных наук Даугавпилсского Университета.

Статья поступила в редакцию 15.11.2010