

КАЧЕСТВО РЫНКА ТРУДА: ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ В ЛАТВИИ (2)

В.В. Меньшиков

ЭЛАСТИЧНОСТЬ РЫНКА ТРУДА

В Латвии для обеспечения эластичности рынка труда работодатели используют широкий спектр мер. По оценке опрошенных работников, наиболее обеспечена регулярная выплата заработной платы – удовлетворены 97,6% (в том числе полностью – 87,8%). На шкале «важность» эта мера также занимает первое место.

Из тринадцати оцениваемых мер обеспечения эластичности рынка труда работники реже всего заявляли о возможности работать дома – 11,7% (в том числе обеспечена эта возможность полностью – только 4,5%).

Анализ ответов опрошенных работников не позволяет сделать вывод о высокой степени эластичности рынка труда в Латвии. На периферии используемых мер с целью повышения эластичности находятся: возможности работать дома; возможность работать неполный рабочий день; работать на основе эластичного графика; получить повышенную оплату за дополнительные рабочие часы или работу в выходные дни; поддержка в продолжении образования.

Институциональный аспект регулирования отношений на рынке труда также свидетельствует о неэластичности нашего рынка: доминируют с большим отрывом договор на неопределенное время. С позиции экономики всей страны это негативно отражается на продуктивности и конкурентоспособности нашего народного хозяйства, в том числе и по причине недоиспользования трудовых ресурсов.

Работодатели в целом согласны с работниками по вопросу обеспечения мер, направленных на эластичность рынка труда. Пожалуй, только поддержка в продолжении образования отмечается работодателями заметно чаще, чем работниками, как реализуемая мера.

Повышенное внимание работодатели обращают:

- на возможность работать в технически безопасной рабочей среде (это остается приоритетом № 1 и на ближайшее время),
- на использование предложений работников по совершенствованию организации труда,
- на психологический климат в коллективе, его улучшение,
- на оказание помощи работникам в решении их личных вопросов.

Пока работодатели в своей основной массе не видят возможности (и, возможно, необходимости) таких действенных мер по повышению эластичности рынка труда, как работа на основе эластичного графика, работа неполный рабочий день, работа на дому, а также повышенно оплачивать дополнительные рабочие часы и работу в выходные дни.

На наш взгляд, в современных условиях для понимания истоков и факторов конкурентоспособности экономических субъектов необходимы новые теоретические подходы, не отвергающие полностью старые, но их существенно пересматривающие. Так, в области стратификационных исследований активно разрабатываются теории, где центральное место занимает понятие «капитал». Подробно этот вопрос рассмотрела Н.Е. Тихонова в статье «Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях» [7].

В чем же суть новой теоретической парадигмы в стратификационных исследованиях, значительный вклад в становление которой внесли П. Бурдые, М. Кастельс, У. Бек, Д. Грузски, Э. Соренсен и др.? Суммируя анализ работ перечисленных выше авторов, Н.Е. Тихонова заключает, что «в последние два-три десятилетия сформировалось и активно развивалось новое научное направление,

прямо увязывающее наступление нового этапа в развитии общества и изменение основания социальной стратификации. При этом в качестве основания стратификации выделяется объем и структура ресурсов (капиталов, активов), которыми располагают индивиды и которые не сводимы не только к традиционному экономическому капиталу, но и к сумме экономического, человеческого, властного капиталов. Особое внимание представители этого направления обращают также на то, что огромное значение в изменившихся условиях приобрели новые виды ресурсов – вытекающие из характера социализации, особенностей поведения, общего уровня культуры и т.п., рассматривавшиеся ранее только как следствие экономического статуса, а также физиологического (здоровье, возраст, пол), символического, личностного и других ресурсов» [7, с.34].

Разнообразные виды ресурсов (капиталов, активов) все больше оказывают влияние на конкурентоспособность экономических субъектов, требуют нового взгляда на образование в аспекте повышения его качества и позитивного воздействия на эффективность рынка труда.

В частности, во многих странах остро стоит вопрос о пропорциях подготовки специалистов с высшим образованием: нужны ли в таком количестве выпускники гуманитарных специальностей при недостатке инженерно-технических и естественнонаучных? В Латвии, например, в годы нашего исследования государственное финансирование было доступно всего 8% студентов, специальностью которых являются – социальные науки, коммерческие знания и право, где в 2006/2007 году обучалось 54,3% всех студентов [1]. Однако сама молодежь упрямо отказывается от инженерно-технических и естественнонаучных специальностей, подготовку по которым все более щедро финансирует государство. Почему? Видимо, молодежь лучше, чем правительство, осознает те качества и умения, которые сегодня востребованы на реальном рынке труда Латвии. Статистика свидетельствует, что уже в 2005 году в сфере услуг народного хозяйства Латвии было занято 62,3% всех работающих, а производили они 73,8% добавленной стоимости [1, с.32]. При этом все труднее сегодня найти то предприятие, работники которого могли бы ограничить результаты своего труда только национальными масштабами.

ОТКРЫТОСТЬ РЫНКА ТРУДА

Данные опроса свидетельствуют, что большая часть работодателей исключает факт дискриминации, не равного отношения к работникам на своих предприятиях (в учреждениях). Более чем 90% опрошенных работодателей отметили, что равное отношение к работникам полностью обеспечено в связи с их религиозной принадлежностью, семейным положением, этничностью, гражданством, более чем 80% – в связи с половой принадлежностью, знанием государственного языка и возрастом (см. таблицу 4).

Таблица 4 – Обеспечение на предприятиях Латвии равного отношения к работникам в оценках работодателей и работников (работодатели $n = 6066$ чел., работники $n = 10177$ чел., 2006 г., в %)

Равное отношение обеспечено полностью	Работодатели	Работники
1	2	3
В связи с религиозной принадлежностью	94,3	88,2
По семейному состоянию	94,2	89,4
В связи с этнической принадлежностью (национальностью)	93,1	77,3
В связи с гражданством	90,9	80,2

Окончание таблицы 4

1	2	3
В связи с знанием государственного языка	89,1	80,0
В связи с половой принадлежностью	84,9	50,9
В связи с возрастом	82,4	73,1
В зависимости от знакомства с руководством предприятия (учреждения)	78,7	54,9
В зависимости от родства с руководством предприятия (учреждения)	76,5	54,7
В связи с сексуальной ориентацией	75,4	76,0
В зависимости от состояния здоровья/инвалидности	68,7	43,9

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКА

Реализуя проект Европейского Социального фонда «Специфические проблемы рынка труда Латвии и ее регионов», мы открыли типологические группы работников в зависимости от того, набор каких ресурсов в наибольшей мере обеспечивает конкурентоспособность работника. На основе факторного анализа выделяются три типологические группы, ведущей из которых является «респектабельный и знающий модератор» (см. рисунок 2).

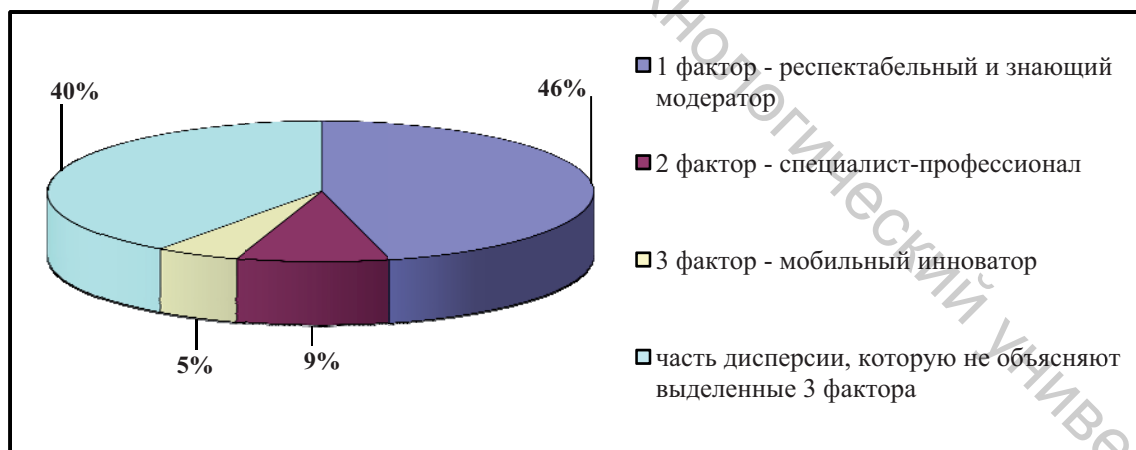


Рисунок 2 – Значение отдельных факторов в конкурентоспособности работника (идеальный конкурентоспособный работник в представлении респондента принят за 100%); $n = 10177$ чел.; 2006 г.

Какие же конкретно ресурсы латвийского работника определяют доминанту его конкурентоспособности, т.е. входят в набор «респектабельный и знающий модератор»?

Это следующие ресурсы:

- умение строить отношения с товарищами по работе;
- умение общаться;
- знания и умения работать с компьютером;

- знание латышского языка;
- знание русского языка;
- знание других иностранных языков;
- соблюдение трудовой дисциплины.

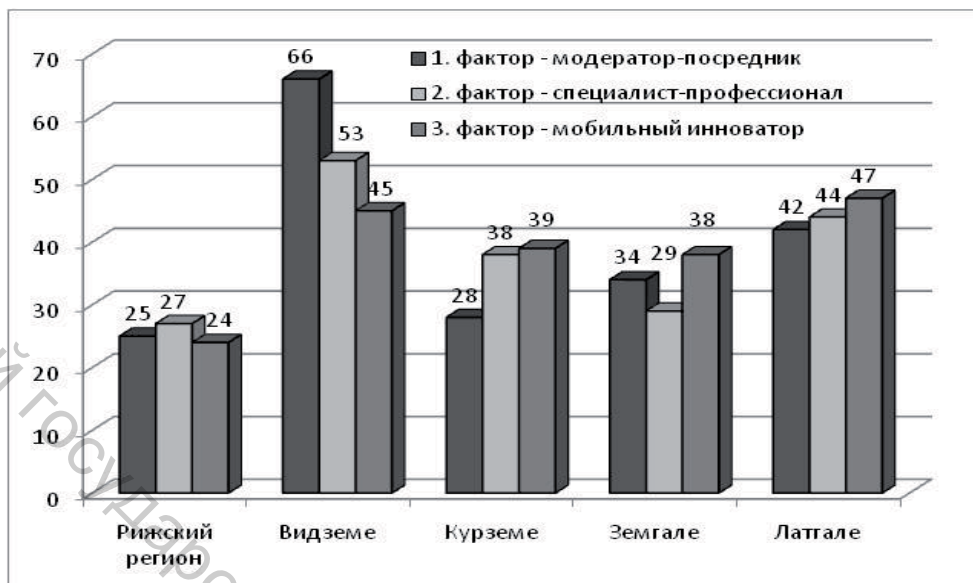


Рисунок 3 – Востребованность отдельных факторов конкурентоспособности в регионах Латвии (в %, “в большой степени”) работодателями $n = 6066$ чел.; 2006 г

Дефицитность ресурсов модератора-посредника различна в регионах Латвии (см. рисунок 3). Она выше в регионах, где нет благоприятных условий их приобретения, где нет многообразия программ ВУЗов, нет театров, музеев, крупных библиотек. Особенно это характерно для региона Видземе.

Дальнейший наш анализ показал, что солидарны с работниками в этом вопросе и их работодатели. Они также находят, что в современных условиях народное хозяйство Латвии прежде всего испытывает дефицит «респектабельных и знающих модераторов», обладающих высокой культурой в сфере человеческих отношений, знанием языков, приверженных трудовой дисциплине, основы которой опять-таки в гуманитарной сфере.

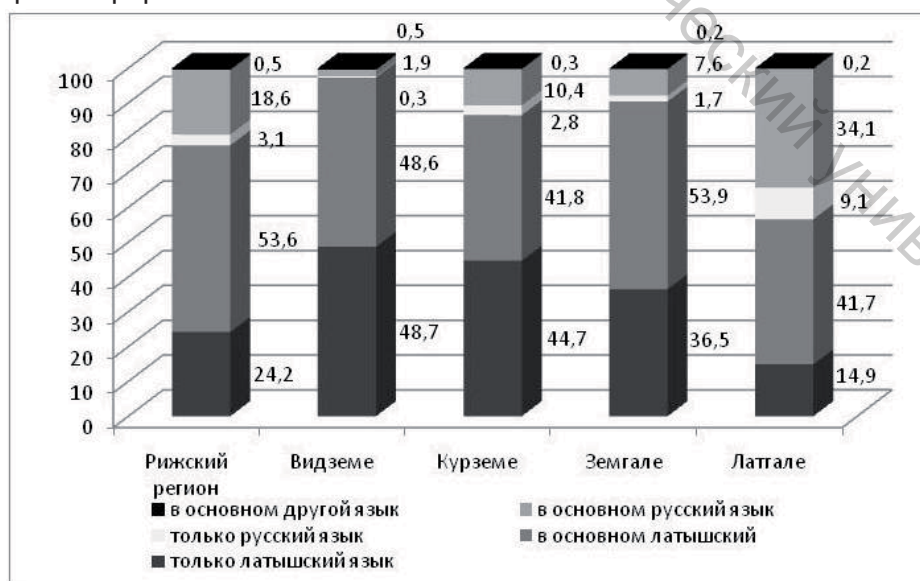


Рисунок 4 – Использование языков на предприятиях в регионах Латвии (%) работодателями $n = 6066$ чел.; 2006 г.

Особую актуальность для конкурентоспособности работников на рынке труда Латвии имеет лингвистическая культура – владение государственным и иностранными языками. Здесь тоже имеет место большая региональная специфика (см. рис. 4). Так, работодатели по-разному в регионах Латвии нуждаются в знаниях работниками тех или иных языков, в том числе латышского. Например, в Видземе считают достаточно только латышского 48,7%, в Курземе – 44,7%, в Земгале – 36,6%, в Рижском регионе – 24,2% и в Латгале – 14,9%. При этом только в Видземе относительно много (26,3%) опрошенных работников заявили, что требования к знанию латышского языка значительно выше необходимого.

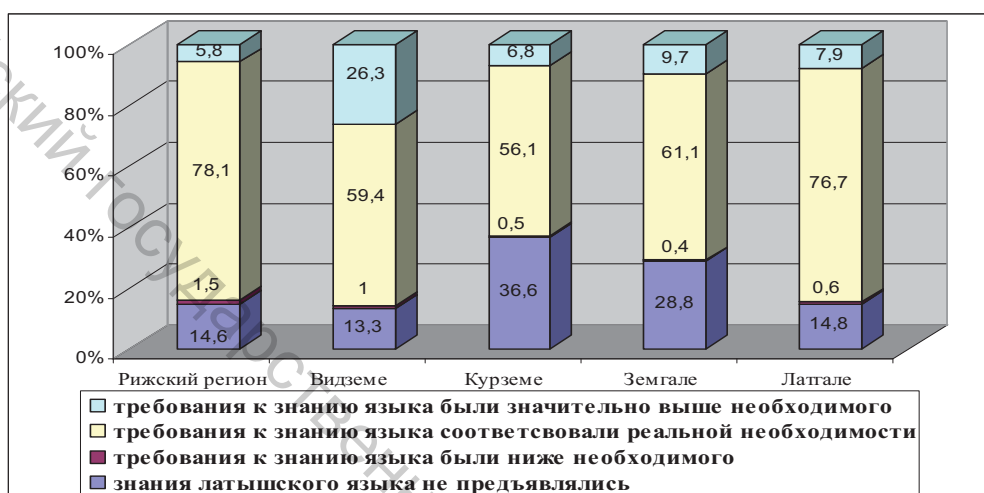


Рисунок 5 – Требования к работникам знания государственного языка при поступлении на работу (%) работники, $n = 10177$ чел.; 2006 г.

Как видим, конкурентоспособность экономических субъектов в новых условиях все больше определяется не только традиционными видами капитала, а различным объемом сложного по структуре совокупного капитала этого субъекта. Среди ресурсов, о которых приходится размышлять молодежи Латвии, стремящейся к глобальной конкурентоспособности в условиях открытой и небольшой экономики Латвии, не только богатства и знания как два ключевых типа ресурсов, но и социальный капитал, «умение держаться», пол, возраст, здоровье, этническая принадлежность, внешний вид и многие другие умения и качества.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ИМЕЮЩЕЙСЯ РАБОТОЙ И НЕКОТОРЫЕ ПУТИ ЕЕ ДОСТИЖЕНИЯ

Что готовы делать работники латвийских предприятий, фирм, учреждений, чтобы получать желаемую работу? Оказалось, что у 44,1% респондентов желаемая работа уже есть, при этом уровень образования выступает у них сильным аргументом такой удовлетворенности: основное (незаконченное основное) образование – 27,6%, среднее специальное и профессиональное – 43,9%, среднее общее – 46,4%, высшее образование – 55,0% (см. таблицу 2).

Значительно меньшая доля респондентов (34,3%) еще не имеет желаемой работы и готова что-либо делать. Однако довольно часто относительно низкий образовательный уровень работника выступает скорее тормозом (преградой) устранения неудовлетворенности имеющейся работой. Так, 18,0% имеющих основное (незаконченное основное) образование в этом случае ничего не готовы делать (весь массив – 11,6%), еще 16,8% затруднились ответить на вопрос (весь массив – 9,3%).

У 40,8% респондентов из числа тех, кто готов что-либо делать для получения себе желаемой работы, имелось намерение изменить профессию (чаще это отмечали работники со средним специальным и профессиональным образованием

– 49,0%, реже – с высшим образованием – 32,6%), т.е. решение вопроса в первую очередь связывалась с изменением содержания труда (см. таблицу 3). Однако имелись существенные различия в выборе основного пути достижения желаемой работы у работников разного уровня образования: для имеющих лишь основное образование – это поиск лучшего места работа (в Латвии – 47,0%, уехав из Латвии – 26,5%), для имеющих высшее образование – повышение лингвистической культуры (улучшить знания иностранных языков – 56,7%, улучшить знания латышского языка – 17,2%, улучшить знания русского языка – 7,6%).

Таблица 5 – Распределение ответов на вопрос „Что Вы готовы делать, чтобы получить себе желаемую работу?“ (возможно несколько вариантов), в %

Варианты ответов	Весь массив <i>n</i> = 10177 чел.	В том числе в образовательных группах:			
		основное (неоконченное основное) <i>n</i> = 1889 чел.	среднее специальное и профессиональное <i>n</i> = 2217 чел.	среднее общее образование <i>n</i> = 3945 чел.	высшее образование <i>n</i> = 2104 чел.
Ничего не надо делать, у меня есть желаемая работа	44,1	27,6	43,9	46,4	55,0
Готов(а) что-то делать	34,3	37,2	33,6	34,4	32,1
Ничего не готов(а)	11,6	18,0	11,9	10,7	7,0
Другое	0,7	0,4	0,6	1,0	0,7
Трудно сказать	9,3	16,8	10,0	7,5	5,2

Таблица 6 – Распределение ответов на вопрос „Что Вы готовы делать, чтобы получить себе желаемую работу?“ (возможно несколько вариантов), в %

Варианты ответов	Респонденты, положительно ответившие на вопрос, всего 3487 чел.	в том числе в образовательных группах:			
		основное (незаконченное основное) <i>n</i> = 702 чел.	среднее специальное и профессиональное <i>n</i> = 745 чел.	среднее общее образование <i>n</i> = 1358 чел.	высшее образование <i>n</i> = 675 чел.
1	2	3	4	5	6
Улучшить знание иностранных языков	44,7	34,2	43,3	44,4	56,7
Изменить место работы в Латвии	41,2	47,0	42,7	39,1	38,1
Изменить профессию	40,8	40,6	49,0	40,5	32,6

Окончание таблицы 6

1	2	3	4	5	6
Улучшить навыки работы с компьютером	33,9	28,2	36,8	36,3	32,0
Изменить место работы, уехав из Латвии	23,4	26,5	26,3	21,4	21,0
Изменить место жительства	17,2	17,0	17,6	16,1	19,6
Улучшить знания латышского языка	16,4	15,0	16,8	16,3	17,2
Улучшить знания русского языка	5,2	5,4	4,0	4,3	7,6

К сожалению, достаточно большая группа работников (11,6%), не имея желаемого места работы, ничего не готова делать с целью ликвидировать неудовлетворенность имеющейся работой. И чем ниже образовательный уровень работников, тем чаще встречаются представители этой группы (с основным образованием – 18%, с высшим – только 7%).

Низкий уровень образования у значительной группы работников выступает и как угроза потери имеющейся работы, и как барьер для повышения квалификации, общей культуры, качества труда, и как фактор, провоцирующий миграцию, никак не связанную с восходящей социальной мобильностью.

Совокупный капитал личности, забота о его приумножении выступают условием как высокого качества жизни его обладателя, так и важнейшим условием повышения качества рынка труда в национальном и региональном аспектах.

ВЫВОДЫ

Результаты исследования свидетельствуют, что в Латвии нет единого рынка труда. Рынок труда в Латвии «полярен»: Рига и вся остальная Латвия. Это деление, по мнению опрошенных работодателей, образуют такие обстоятельства, как:

- географическое размещение регионов, когда специфические сети дорог, размеры лесов и плодородной земли и др. образуют различные структуры экономической деятельности,
- специфика отраслей, особенно различия в доходности инвестирования,
- различия в уровне образования и культуры по регионам.

Работники предприятий (учреждений) Латвии на момент опроса в целом заявили о достаточно высокой степени удовлетворенности качеством рынка труда, особенно его открытостью, отсутствием дискриминации. Сравнительно ниже респонденты оценили эффективность рынка труда (особенно меры по материальному стимулированию труда, возможность получить дополнительные льготы), эластичность рынка труда (особенно отношение работодателей к продолжению образования работников, к перспективам их карьерного роста), собственную конкурентоспособность (прежде всего готовность поменять местожительство или профессию).

Авторами проекта предложены меры по повышению качества рынка труда, а также три альтернативных варианта комплексного мониторинга рынка труда.

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. – 2006. – № 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

SUMMARY

In the article, the main emphasis is placed on the methodological issues of the study of labour market quality. First of all, the labour market is understood as an institutional unit, as a system of norms and rules of economical behaviour that makes the effective exchange of economical resources among the market agents possible (or impossible). The aim of the article is to try to determine the qualities of the Latvian labour market on the basis of the total evaluation of the indicators such as labour market effectiveness, labour market flexibility, non-existence of discrimination and employee competitiveness. The research objects were carried out in the framework of the project of European Social Fund Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. The results of the research testify that Latvia does not have a unite labour market. The data of a sociological survey have showed that the Latvian labour market is “polar”: Riga and the rest of Latvia. On the whole, during the survey the employees of enterprises (institutions) in Latvia signified a sufficiently high degree of satisfaction with the labour market quality, especially with its openness and non-existence of discrimination. The respondents evaluated both the labour market effectiveness and flexibility, and their own competitiveness much lower.

Key words: the labour market, labour market quality, labour market effectiveness, labour market flexibility, competitiveness of an employee.