

УСЛОВИЯ СТАНОВЛЕНИЯ КОНКУРЕНЦИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

В данной статье выделены профессионально-квалификационные, научно-технические, структурные, институциональные, экономические, психологические условия становления конкурентных отношений на отечественном рынке труда с учетом его особенностей и тенденций развития. В ходе их анализа определены формы конкуренции и ее методы на рынке труда.

Ключевые слова: сфера занятости, рынок труда, наемные работники, работодатели, рабочая сила, конкуренция, монополия.

Особенности конкурентных отношений, складывающихся на современном российском рынке труда, детерминированы тенденциями его развития в период социально-экономических и политических реформ 1990-х годов. Данное положение актуализирует анализ условий становления конкуренции на отечественном рынке труда.

Административно-командная система хозяйствования, имевшая место до рыночных реформ, определяла позицию государства в сфере занятости как единственного работодателя. Данная система хозяйствования выработала методы распределения рабочей силы (плановое распределение выпускников профессиональных учебных заведений, трудоустройство с помощью органов трудоустройства, сельскохозяйственное переселение семей и пр.). Система трудовых отношений характеризовалась избыточной занятостью, низкой оплатой труда и его слабой мотивацией, нерациональной квалификационной структурой, неразвитостью инфраструктуры и т. д.

Системная трансформация потребовала перехода к совершенно иной форме трудовых отношений, где основным регулятором выступал бы конкурентный механизм, а не прямой государственный контроль. Рыночные реформы имели в качестве результата отмену значительной части административных барьеров в сфере занятости; государство лишилось статуса работодателя-монополиста; возникает и развивается частный сектор. Трудовая деятельность утратила обязательный характер, исключительное право распоряжаться своими способностями было закреплено за самими работниками. Освоение новых «правил игры» ставило перед участниками рынка труда немало сложных проблем, сопровождалось неизбежны-

ми трениями, требовало отказа от устаревших поведенческих стереотипов.

Строго говоря, «внедрение» рыночных элементов в экономическую систему в целом и в систему трудовых отношений в частности сопровождалось доминированием понижающих тенденций развития рынка труда (резкое сокращение ставок заработной платы основной массы наемных работников, возрастающая динамика безработицы, вышедшая из-под контроля государства, и т. д.), которые определяли условия становления конкурентных отношений как на стороне спроса на рабочую силу (конкуренция между работодателями), так и на стороне рыночного предложения рабочей силы (конкуренция между наемными работниками).

Советское общество к началу рыночных реформ отличалось своей неоднородностью. Оно было представлено людьми, различающимися по уровню образования, уровню профессиональной подготовки и т. д. Более того, те знания и профессиональные навыки, которыми обладали работники, оказались невостребованными. Так, по результатам обследований ВЦИОМ, в период рыночных реформ свою профессию поменяло 40% работающего населения [1]. И в этом смысле профессиональная мобильность как результат адаптационного процесса работников в условиях изменения профессиональных требований определяется нами как главный неценовой метод конкурентной борьбы, используемый наемными работниками на рынке труда. Смена профессии характерна была для тех работников, которые обладали меньшей конкурентоспособностью в том или ином профессиональном сегменте. При этом главным мотивом смены профессии являлся экономический, связанный с низким уровнем оплаты труда (здесь обнаруживаем взаимосвя-

висимость профессионально-психологических и экономических факторов). У работников в этих условиях усиливалось стремление учиться, повышать квалификацию, усиливая тем самым конкуренцию на рынке труда. И если учитывать, что отличительной особенностью анализируемого периода была возможность удовлетворения потребностей в специалистах высокой квалификации с помощью служебного продвижения работников [2], то оправданным явился процесс всеобщего переобучения, который протекал как в учебных заведениях, так и в ходе трудовой деятельности [3]. Инвестиции в человеческий капитал осуществляло государство, индивидуальные работники и их работодатели. Заинтересованность государства состояла в возможности ускорения развития экономики; работодатели ожидали с ростом производительности труда получения дополнительной прибыли, а сами работники – увеличения их трудового дохода. Таким образом, налицо еще один способ конкурентной борьбы, применяемый наемными работниками на рынке труда, – улучшение качественных характеристик своей рабочей силы с помощью вложений в человеческий капитал.

Однако описанный процесс протекал не без препятствий, поскольку не было исключением обесценение человеческого капитала, происшедшее в результате выравнивания условий занятости для неоднородной рабочей силы [4], что имело своим результатом падение интереса к высшему и среднему профессиональному образованию. В этих условиях определенная часть работников сократила свои притязания по поводу ценовых и неценовых характеристик рабочих мест [5]. И очевидным становится выделение другого способа конкурентной борьбы между работниками – снижения притязаний относительно рабочего места. Применение данного способа конкуренции имело негативным последствием поддержание понижительных тенденций на рынке труда, что естественно тормозило развитие конкуренции на нем.

Системный переход «от плана к рынку» потребовал значительной гибкости трудовых отношений. Как отмечают, В. Гимпельсон и Р. Капелюшников [6], для работодателя гибкость означает расширение возможностей снижения издержек на труд и повышение конкурентоспо-

собности своей продукции, что позволяет сохранить имеющиеся рабочие места и создавать новые. Для работника гибкость рынка труда проявляется, по мнению ученых, в создании временных, неполных или неформальных рабочих мест и ассоциируется с отсутствием социальной защиты и перспектив карьерного роста, а также с низкой оплатой труда.

Другие факторы, лежащие в основе становления конкуренции на рынке труда, – структурные. Они связаны с тем, что начало 1990-х годов характеризовалось увеличением количества хозяйствующих субъектов, которое вследствие приватизации приобрело масштабный характер и продолжалось до 1997 года и упрощения процедур создания и регистрации различного типа предприятий. В свою очередь рост числа хозяйствующих субъектов постепенно привел к расширению предложения товаров, а значит, к появлению дополнительных рабочих мест и усилению конкуренции.

В 1992-1995 годах снижение доли занятых на предприятиях государственной и муниципальной форм собственности произошло на 26,8 процентного пункта*. Несмотря на столь значительные потери, эти предприятия удерживали второе место после частных предприятий по показателям численности и доли занятых. Росту конкурентоспособности частного сектора во второй половине 90-х годов способствовали массовые высвобождения работников из других секторов экономики, добровольные увольнения по экономическим причинам и конкуренция между работниками за рабочие места.

Еще одним проявлением особенности конкуренции, лежащей на стороне спроса на рынке труда, является распределение работников по предприятиям разных размеров. Основная часть формально занятых была сосредоточена на крупных и средних предприятиях. Однако в период рыночных реформ занятость на таких предприятиях сокращалась быстрее, чем в целом по экономике [8]: среднесписочная численность их персонала сократилась с 59 млн. человек в 1991 году до менее 39 млн. человек к концу 2003 года, и если в дореформенный период на долю таких предприятий приходилось 80% всех занятых, то в настоящее время – лишь 60%.

В 90-е годы также происходил резкое сокращение занятости в секторах материального

*Рассчитано по источнику: [7].

производства, а также некоторых отраслях непроизводственной сферы, таких как наука и научное обслуживание, образование, культура и искусство, и рост занятости в сфере услуг, включая кредитование, финансы, страхование, торговлю и общественное питание, а также бытовое обслуживание населения. Так, в наибольшей степени сокращение занятости произошло в таких отраслях, как наука и научное обслуживание, где сокращение только в 1992 году по сравнению с 1991 годом произошло на 16,3%, и информационно-вычислительное обслуживание, где сокращение произошло на 22,7% [9]. Процесс высвобождения рабочей силы затронул также женщин, людей пенсионного возраста, что имело своим результатом дискриминацию на рынке труда, препятствующую развитию конкурентных отношений на нем.

На основании вышеизложенного представляется возможным констатировать низкую конкурентоспособность рабочих мест в промышленных ресурсных и обрабатывающих производствах, которые концентрируются преимущественно в регионах с незначительной плотностью населения, и высокую конкурентоспособность рабочих мест сектора услуг, сосредоточенных в регионах высокой плотности населения.

Институциональные условия становления конкуренции на рынке труда неразрывно связаны с выделением и рассмотрением особенностей экономических условий. Это обусловлено возможностью реализации экономических интересов субъектами рынка труда только при формировании хозяйственных институтов, регламентирующих порядок экономической деятельности, определяющих рамки функционирования рыночных отношений. Таким образом, возникают институциональные интересы у субъектов рынка труда [10].

С позиции реализации экономических интересов в процессе распределения доходов среди субъектов рынка труда сложившиеся институциональные условия признаются как неудовлетворительные и связаны с недостаточностью доходов наемных работников; неэффективностью институтов, защищающих работников от оппортунистического поведения работодателей; растущей долей неформальных отношений наемных работников и работодателей [10]. Недостаточно эффективная система институциональных условий, сложившихся на российском

рынке труда, не обеспечивает необходимую защиту экономических интересов его субъектов и ослабляет их конкурентные позиции. Иначе говоря, система институциональных факторов формировала разрушительный характер конкуренции на рынке труда. Рассмотрим подробнее эти условия.

Доходы наемных работников в 1990-е годы в России значительно сократились. Так, реальная средняя заработная плата за период 1991-1998 годов снизилась почти на 60% [11]. Заниженный уровень оплаты рабочей силы рассматривался как способ повышения рентабельности и инвестиционных возможностей в хозяйстве [12]. Более того, такой уровень оплаты повышал спрос на рабочую силу, тем самым сокращая безработицу. Определяя занижение заработной платы как метод недобросовестной конкуренции среди работодателей, отметим в качестве негативного проявления его применения снижение трудовой мотивации, сокращение производительности труда, торможение роста эффективности производства, социальную напряженность и как результат – формирование пассивной конкуренции среди наемных работников.

Еще одной проблемой и одновременно характерной чертой рынка труда анализируемого периода являлись систематические невыплаты заработной платы. Так, на 1 января 1999 года задолженность по заработной плате составляла 77 млрд. руб., то есть около 4,5% годового объема денежных доходов населения, правда, она имела тенденцию к понижению и на 1 января 2001 года составила уже 29,9 млрд. руб. [13]. Это было обусловлено неразвитостью социально-трудовых отношений и слабыми позициями профсоюзов.

Другим институциональным фактором, обуславливающим особенности становления конкуренции на рынке труда, является неэффективность институтов, защищающих работников от издержек оппортунистического поведения работодателей, препятствуя тем самым развитию конкурентной среды. Поясним. С институциональной точки зрения особенности российского рынка труда в переходный период обусловлены существованием набора разнообразных механизмов, призванных обеспечивать исполнение законов и контрактов, среди них – судебная система, профсоюзы, протестная ак-

тивность, репутационные механизмы, средства массовой информации, «голосование ногами» (уход работников с предприятия как ответ на систематические нарушения законов и контрактов) [14]. Тем не менее, все эти механизмы действовали неэффективно. Так, многие работодатели не соблюдали положения трудового законодательства и контрактные обязательства, что представляется возможным объяснить с помощью связи «выгоды – издержки» [15]: во-первых, издержки, связанные с соблюдением существующего законодательства и действующих контрактов обременительны; во-вторых, издержки, связанные с нарушением существующего законодательства и действующих контрактов, сравнительно невелики. Иначе говоря, главной формой недобросовестной конкуренции со стороны работодателей было нарушение контрактных договоров. Важно заметить, что, по мнению ученых [16], состояние российской экономики и рынка труда в 90-е годы сформировало благоприятные условия для применения работодателями недобросовестных методов конкурентной борьбы как формы злоупотреблений своей рыночной властью.

Профсоюзы как главные институты, регулирующие отношения между работодателями и наемными работниками, имели слабые позиции, поскольку в результате социально-экономических и политических реформ 1990-х годов их функции были значительно урезаны и их деятельность сводилась к участию в формировании социальной политики в качестве консультантов, участников комиссий, совещаний.

Для анализируемого периода также характерным было формирование институтов нестандартной занятости, объясняемое экономистами стремлением фирм к экономии издержек и поиском работниками дополнительных источников для заработка [8]. Так, некоторые отрасли сферы услуг, такие как торговля, различные виды бытового обслуживания и финансовых услуг, практиковали отклонения от стандарта занятости. То есть быстрорастущему сектору услуг нужны были работники более мобильные (а потому имеющие лишь временный трудовой контракт), сочетающие исполнительские и предпринимательские функции, способные действовать в гибком временном режиме и т. д. Очевидной становится конкуренция между работодателями за «нестандартных» работ-

ников. В свою очередь, обладание перечисленными качествами повышало конкурентоспособность работника.

Неэффективным институциональным механизмом можно было считать и деятельность главного элемента инфраструктуры рынка труда – специальной государственной службы занятости. Несмотря на то, что деятельность этой службы в 1992-1997 годах была направлена на поддержание занятости на действующих предприятиях, главным образом за счет сохранения и перепрофилирования рабочих мест, а также на предотвращение массового высвобождения работников и борьбу с безработицей путем трудоустройства и переподготовки зарегистрированных безработных, рост безработицы не был приостановлен (из 260 тыс. дополнительных рабочих мест к 1998 г. было создано только 38%) [17]. Более того, в ряде регионов возникла задолженность по выплате пособий зарегистрированным безработным.

Развитию конкурентной среды в сфере занятости препятствовали и специфические причины, порожденные переходом от административно-командной системы хозяйствования к рыночной. Среди них – нежелание и неготовность значительной части общества рационально пользоваться возможностью самостоятельно принимать решения в сфере занятости и нести за них индивидуальную ответственность, что приводит к формированию пассивного конкурентного поведения. Обусловлено это было растущей безработицей, падением уровня жизни населения, продолжительными спадами. В частности, смена профессиональной деятельности взрослого населения, широко распространенная в период реформ, имеет значительные расхождения с первичным профессиональным самоопределением молодого потенциального работника. Поэтому возросла роль социально-психологических служб, предоставляющих возможность всем желающим пройти переобучение. По данным аналитиков, в 1994 году 46,9% от общего числа обратившихся, то есть почти каждый второй безработный, получили психологическую помощь [18].

Также была показательной привычка работников к уравнительному распределению доходов, когда общий уровень заработков (и в целом доходов) жестко задавался государством, единственным работодателем-монопсонистом, а са-

мостоятельность участников рынка труда при принятии решений по вопросам занятости, оплаты режима труда резко ограничивалась или вообще исключалась. В таких условиях настроения работников определялись как пессимистические и имели своим результатом их неактивное конкурентное поведение на рынке труда.

Итак, нами были выделены и проанализированы условия становления конкурентных отношений на рынке труда с учетом его особенностей и тенденций развития, что послужило

основанием для формулирования следующего вывода. Становление конкурентных отношений российского рынка труда происходило в период системной трансформации, в условиях глубокого и затяжного переходного кризиса, что, с одной стороны, вызывало необходимость динамичного формирования новой экономической системы хозяйствования, с другой стороны, характеризовалось неготовностью рынка труда быстро и полностью адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам.

Список использованной литературы:

1. Куприянова, З. Профессиональная мобильность российских работников [Текст] / З. Куприянова // Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения. – 1998. – №5. – С. 23.
2. Пилясов, А. Рынки труда в эпоху перехода от индустриальной экономики к экономике услуг [Текст] / А. Пилясов // Отечественные записки. – 2007. – №36 (3). – С. 235.
3. Капелюшников, Р. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности [Текст] / Р. Капелюшников // Вестник общественного мнения. – 2005. – №4 (78) / Июль-август. – С. 47.
4. Занятость отдельных социально-демографических групп населения в переходной экономике России [Текст] / Под ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1998, с. 108-109.
5. Мазин, А. Особенности конкуренции на российском рынке труда [Текст] А. Мазин // Человек и труд. – 2005. – №5. – С. 52.
6. Гимпельсон, В.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] / В.И. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2006. – №1. – С. 127-128.
7. Россия в цифрах. 2006: Краткий статистический сборник [Текст] / М.: Росстат, 2006, с. 83.
8. Нестандартная занятость в российской экономике [Текст] / под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшника; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006, с. 22-27.
9. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы [Текст]. – М.: Наука, 1998, с. 149.
10. Михайлов, А.М. Институциональные формы реализации интересов собственников факторов производства [Текст] / А.М. Михайлов // Экономические науки. – 2007. – №10 (35). – С. 71.
11. Российский рынок труда пока не стал состязательным [Текст] // Человек и труд. – 2001. – №5. – С. 68.
12. Кашепов, А.В. Рынок труда в России: регулирование, прогнозы [Текст] / А.В. Кашепов // Экономист. – 1993. – №3. – С. 63.
13. Кашепов, А. Факторы, детерминирующие занятость россиян [Текст] / А. Кашепов, С. Утинова // Человек и труд. – 2003. – №1. – С. 61.
14. Капелюшников, Р. Российская модель рынка труда: что впереди? [Текст] / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2003. – №4. – С. 93.
15. Капелюшников, Р. Российская модель рынка труда: мы не как все [Текст] / Р. Капелюшников // Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений: сб. статей. – М.: ОГИ, 2003. – С. 24.
16. Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика [Текст] / В.А. Михеев. – М.: Экзамен, 2001, с. 144-148.
17. Заславский, И. К новой парадигме рынка труда [Текст] / И. Заславский, Т.В. Киселева // Вопросы экономики. – 1998. – №2. – С. 86.
18. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) [Текст] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева: учебник. – М.: Альфа-Пресс, 2007, с. 457.

Baryshnikova A.A.

TERMS OF COMPETITION FORMATION ON A RUSSIAN LABOUR-MARKET

This article distinguishes professional-qualification, scientific and technical, structural, institutional, economic, psychological terms for formation of competitive relation on a domestic labour-market subject to its specific features and tendency of development. Their analysis allowed to determine forms of competition and its methods on a labour-market.

Key words: sector of employment, labor-market, wage labourers, employers, man power, competition, monopoly.

Информация об авторе:

Барышников А.А., кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономической теории и прикладной экономики Оренбургского государственного педагогического университета, 460844, г. Оренбург, ул. Советская,19, тел.: (3532) 772452, e-mail:ospu@ospu.ru