

---

## РЫНОК ТРУДА НА ПОСТСОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ: ПРОШЛОЕ И НАСТОЯЩЕЕ

Т.Б. Иванова, Н.Ю. Сопилко, Е.А. Журавлёва

Кафедра инженерного бизнеса и управления на предприятии

Инженерный факультет

Российский университет дружбы народов

*ул. Орджоникидзе, 3, Москва, Россия, 115419*

Рынок труда отражает общее состояние экономики в стране и особенно ее «узкие» места. До 1990-х гг. в социалистических странах не существовало таких социальных проблем, как безработица, банкротство предприятий, характерных для стран с рыночной экономикой. Выбрав для себя новую экономическую модель развития, бывшие социалистические страны столкнулись с теми же проблемами, что и страны с рыночной экономикой. Первым шагом к решению существующих на рынке труда проблем является моделирование и прогнозирование уровня безработицы.

**Ключевые слова:** рынок труда, механизмы регулирования, человеческий капитал, постсоциалистическое пространство, рабочая сила, безработица.

Сегодня все то, что было связано с социалистическим управлением, с институтами регулирования экономических проблем и направлений экономического развития стран, входящих в социалистическое содружество, кажется давно ушедшим и неактуальным. Однако реальная действительность свидетельствует о том, что большинство из этих стран сталкиваются с рядом социально-экономических проблем.

Так, у многих стран на постсоциалистическом пространстве эти проблемы зачастую приобретают общий или схожий по своей структуре характер. Хотя в настоящее время наблюдается некоторое оживление экономики после недавнего мирового экономического кризиса, наиболее показательной является критическая ситуация, сложившаяся на рынке труда этих стран. Особое беспокойство вызывает постоянный рост безработицы, что подтверждается данными статистики [1], и сопровождающая его социальная напряженность среди населения. Такая ситуация требует глубокого анализа и научного исследования, а также создания общих механизмов для решения вопросов занятости и трудоустройства в этих странах и разработки инструментов регулирования на рынке труда.

Без рынка труда невозможно построить равновесную экономику, так как управление экономикой предполагает прежде всего управление трудовой деятельностью людей; это фундамент социально-экономических отношений в обществе [2]. Он является индикатором всех позитивных и негативных явлений, свойственных экономическому развитию отдельного предприятия, региона, страны или мира.

Если ранее человек рассматривался лишь в качестве трудового ресурса, то в настоящее время он является носителем человеческого капитала, рассматривается как основной фактор производства, в нем сконцентрирован уникальный потенциал, возможности использования которого выходят за рамки традиционного понимания труда. В современной рыночной экономике рабочая сила приобретает

форму человеческого капитала — это то, чем владеет человек непосредственно и что может приносить доход ему и обществу. Человеческий капитал включает в себя врожденные способности и таланты индивидуума, полученное им образование, приобретенную квалификацию, накопленный опыт [3; 4]. Стремительное развитие информационного общества с высокотехнологичной экономикой ставят на первое место не материальные и финансовые ресурсы, а именно человеческий потенциал. Человек выступает не только как рабочая сила, но и как субъект труда и творчества, его знания трансформируются в уникальные факторы современного производства, а развитие человеческого капитала становится главным приоритетом современного государства, общества.

Если говорить о бизнесе, то человеческий капитал можно определить как сочетание составляющих:

— качества, которые человек привносит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность;

— способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка;

— побуждения человека делиться информацией и знаниями: командный дух и ориентация на цели.

Человеческий капитал — крайне сложный для управления ресурс, однако именно он способен активно производить стоимость, остальные факторы производства обладают лишь инертным потенциалом.

Многочисленные исследования Т. Шульца, Д. Мейстера, Д. Дэннисона и др. доказывают, что фирма, инвестирующая в развитие человеческого капитала, характеризуется высокой эффективностью и конкурентоспособностью, успешно развивается, сохраняя самых производительных сотрудников [5; 6; 7].

Под инвестициями в человеческий капитал принято понимать затраты индивидуума и общества, направленные на развитие его способностей к труду, главным образом на повышение уровня образования и квалификации, улучшение физического и нравственного здоровья. Их разделяют по видам:

— инвестиции в образование, которые закладывают основу будущего развития и совершенствования знаний человека, дают ему определенную профессию и квалификацию, формируют его профессиональные и социальные компетенции, и повышают эффективность труда наемных работников;

— инвестиции в здравоохранение — затраты на профилактику заболеваемости, позволяющие увеличить работоспособность наемных работников, увеличить продолжительность их трудовой жизни, повысить производительность их труда;

— инвестиции в мобильность — расходы на способность человека к передвижению в поисках работы, на его самореализацию и удовлетворение потребности в приобретении разнообразных профессиональных компетенций, позволяющих ему проявить себя в различных видах работы и т.д.

До распада социалистического содружества рынок труда всех стран, входящих в него, характеризовался отсутствием безработицы — явлением, удивлявшим ученых и специалистов западного мира и заставлявшим искать различные пути микширования социальных проблем, например, выводить свои крупные и экологи-

чески небезопасные отрасли промышленности в страны Юго-Восточной Азии, поближе к дешевой рабочей силе и рынкам сбыта. Сегодня же безработица превратилась в постоянный фактор, оказывающий, несомненно, негативное влияние на содержание и стоимостные категории не только самого труда, но и проводимой государством социальной политики, которая увеличивает бюджетные расходы, усугубляя существующие сложные экономические проблемы [8].

Так, ситуация на европейском рынке труда продолжает ухудшаться вследствие неравномерности социально-экономического развития стран, входящих в Европейское содружество, а также условий присоединения к нему новых государств. Речь идет о тех европейских странах, которые до начала 1990-х гг. входили в социалистическое содружество и были объединены в Совет экономической взаимопомощи (СЭВ). Сегодня они сталкиваются с множеством экономических трудностей и проблем, возникающих в результате политических и социально-экономических изменений в обществе. Привычные для этих стран инструменты, основывающиеся на концепции специализации, централизации и планировании экономических процессов, применялись для поддержания равновесного развития рынка труда, в новых экономических условиях представляются неактуальными и архаичными [9].

Необходимы новые, инновационные подходы к регулированию процессов на рынке труда. Инновационные регуляторы позволили бы бывшим странам социалистического содружества укрепиться на новом экономическом пространстве, не теряя своей национальной самобытности. Заняв свою нишу, они смогли бы придать национальной экономике поступательный характер, решая одновременно проблемы обеспечения населения занятостью.

Экономисты всех стран мира уже в течение длительного времени ищут свои, оригинальные инструменты регулирования рынка труда, опираясь на традиционные и вновь создаваемые институты. Владение этими механизмами зачастую дает устойчивые положительные результаты, позволяя снизить его негативное воздействие на экономику. Опыт стран бывшего соцлагеря имел свои позитивные стороны, которые возможно использовать, зная их сущность, в нынешней экономической ситуации.

Существовавшие механизмы регулирования рынка труда, которые могут обеспечивать его равновесное состояние, можно классифицировать следующим образом.

*Идеологические механизмы.* Труд считался почетной обязанностью, и страны социализма четко следовали принципу: кто не работает, тот не ест. Государство, в свою очередь, брало на себя обязательства по профессиональной подготовке кадров, необходимых для народного хозяйства; по обеспечению их работой в соответствии с потребностями народного хозяйства; по обеспечению каждого трудоспособного гражданина рабочим местом.

*Социальные механизмы.* В соответствии с данной концепцией была разработана и осуществлялась социальная политика, главной целью которой было развитие трудового потенциала и защита его от различных рисков для обеспечения

ускоренного развития экономики. Социальное обеспечение, вопросы которого входили неотъемлемой частью в социальную политику, финансировалось по остаточному принципу и распределялось согласно вкладу различных слоев населения в развитие народного хозяйства. В целях развития трудовых резервов приветствовались и осуществлялись инвестиции в здравоохранение и образование, а также в развитие творческого потенциала человека как творца будущего коммунистического общества. Предоставление медицинских и образовательных услуг было бесплатным, также как и занятия в различных спортивных и художественных клубах, кружках и секциях, что вело к росту качества трудовых ресурсов.

Спрос и предложение на рабочую силу носили равновесный характер, что исключало безработицу. Напротив, экономика постоянно испытывала дефицит в работниках определенной квалификации и специальностей. Этот дефицит восполнялся миграцией кадров из сельской местности или из национальных республик, которым предоставлялись определенные привилегии в виде квот для получения высшего образования и повышения уровня профессиональной подготовки.

*Экономические механизмы.* Зарботная плата носила фиксированный характер, устанавливалась на государственном уровне и дифференцировалась в зависимости от результатов труда и стажа трудовой деятельности.

Трудовая мобильность осуществлялась коллективно и планомерно, например, когда создавались промышленные предприятия в отсталых районах среднеазиатских республик или осваивались целинные земли в Казахстане. Вместе с тем политика государства, направленная на планомерное распределение и перемещение работников, не исключала стихийной миграции, например, переезд людей из районов Дальнего Востока и Севера в более обустроенную европейскую часть бывшего Советского Союза. Уровень личной трудовой мобильности затруднялся отсутствием рынка жилья, а также существующими административными ограничениями на переезд в другие города.

*Политические механизмы.* Характерной чертой политического строя социалистических государств была общественная собственность на средства и орудия производства, что исключало существование антагонизмов в обществе.

В условиях рыночной экономики бывшие социалистические государства столкнулись с такими социально-экономическими явлениями, как безработица, которая приобрела как открытый, так и скрытый характер. Возникли и другие дестабилизирующие факторы, сдерживающие функционирование рынка труда на постсоциалистическом пространстве. К ним относятся:

- несовершенство законодательной базы;
- скрытая безработица;
- малоэффективная конверсия оборонного производства;
- произвольное сокращение воинского контингента в условиях затягивания военной реформы;
- неконтролируемая миграция населения и рабочей силы между странами СНГ;
- создание теневого рынка труда;
- недостаточная взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости;

— несоответствие уровня профессиональной подготовки трудоспособного населения требованиям рынка труда;

— обострение демографических проблем, связанных с высоким уровнем смертности трудоспособного населения, низкой продолжительностью жизни коренного населения;

— недостоверность информации о вакансиях;

— гендерная, возрастная и расовая дискриминация работников.

Проанализировав и сравнив рынок труда в период плановой и рыночной экономики, можно выделить следующие направления, которые, на наш взгляд, могут давать положительные результаты и способствовать разработке эффективных механизмов его регулирования:

— использовать механизмы планирования подготовки профессиональных кадров в зависимости от потребностей экономики, рассчитанных на основе маркетинга, мониторинга и прогнозирования;

— несмотря на кризисные явления в экономике и недостаточность бюджетных средств, не сокращать социальные программы, направленные на инвестиции в человеческий капитал;

— создавать и расширять условия для трудовой мобильности не только на национальном, но и международном рынке труда, в особенности на рынке труда стран, находящихся на постсоциалистическом пространстве;

— сформировать электронную биржу труда, единую для бывших социалистических государств.

Для создания более четкой картины регулирования рынка труда, изучения и поиска инструментов решения наиболее трудных проблем и расчета основных показателей, прогнозирования ситуаций предлагается использовать методы моделирования, основанные на научных разработках В.В. Леонтьева, лауреата Нобелевской премии в области экономики [10]. В его модели рынок труда выступает как подсистема, которая оказывает непосредственное воздействие на динамику экономического роста, макроэкономические пропорции и макроэкономическое равновесие. Эта подсистема находится под воздействием всех макроэкономических компонентов и динамики экономического роста в целом. Это означает, что, с одной стороны, рынок труда может быть вычленен из макроэкономической системы, а также может быть также представлен как самостоятельная экономическая система более низкого порядка, которая формально описана в модели Леонтьева системой уравнений, представленной ниже.

1. Балансовое тождество стоимости затрат труда:

$$(1 - TL) - (PLD LD + PLGE - LGE + PLGG LOG + LR) = PL - R.$$

2. Балансовое уравнение рабочей силы:

$$L = LD + LGE + LGG + LR + LU.$$

3. Балансовое уравнение времени:

$$LH = L + LI,$$

где  $L$  — затраты труда;  $PL$  — дефлятор денежного выражения затрат труда;  $PLD$  — дефлятор денежного выражения затрат труда;  $PLGE$  — дефлятор денежного выражения затрат

труда на государственных предприятиях;  $PLGG$  — дефлятор денежного выражения затрат труда в государственных учреждениях;  $PLR$  — дефлятор денежного выражения затрат труда в производстве экспортных товаров;  $LD$  — затраты труда в частном секторе;  $LGE$  — затраты труда на государственных предприятиях;  $LGG$  — затраты труда в государственных учреждениях;  $LR$  — чистый экспорт затрат труда;  $LU$  — безработица;  $LH$  — общий фонд рабочего и нерабочего времени;  $LI$  — свободное время;  $TL$  — действующая ставка налога на заработную плату.

Для того, чтобы разработать эффективные механизмы регулирования проблем занятости, можно создать модель безработицы.

Приведем пример моделирования безработицы:

$L$  — экономическое активное население;

$E$  — занятые;

$U$  — безработные;

$L = E + U$ ;

$L = \text{const}$  — постоянная величина;

$S$  — показатель уровня увольнения рабочих, то есть доля занятых, ежемесячно теряющих работу;

$J$  — показатель уровня трудоустройства, то есть доля безработных, ежемесячно находящих работу;

$jU$  — количество людей, нанятых на работу в течение месяца;

$sE$  — число людей, потерявших работу;

$U/L$  — отношение количества безработных к экономически активному населению;

$U/L$  — уровень безработицы;

$jU = sE$ ;  $jU = (L - U)$ ;

$J(U/L) = s(1 - U/L)$ ,  $\Rightarrow U/L = s/(s + j)$  — уровень безработицы в процентах.

Описанные выше модели могут быть использованы для прогнозирования прямого и косвенного влияния основных макроэкономических показателей на рынок труда, а также для корректировки социальной политики с учетом прогнозируемого уровня безработицы.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1] Labor force migration statistics. URL: <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>
- [2] Малеева Т. Политика на рынке труда на этапе экономического роста // Человек и труд. — 2008. — № 1. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2008/0323/analit02.php>
- [3] Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика персонала. Ч. 1. Теория. — М.: Альфа-Пресс, 2009.
- [4] Докторович А.Б. Социально ориентированное развитие общества и человеческого потенциала: современные теории, методы системного исследования: Дисс. ... д-ра экон. наук. — М., 2004.
- [5] Человеческий капитал: человеческий потенциал и человеческие ресурсы. URL: <http://www.vashakomanda.ru/article18.htm>
- [6] *Mayster D.H.* Practice What You Preach: What Managers Must Do to Create a High Achievement Culture. — NY: Free Press, 2003.
- [7] Bringing Organizational Culture and Leadership to the Bottom Line. URL: <http://www.denisonconsulting.com/home.aspx>

- [8] *Капелюшников Р.И.* Конец российской модели рынка труда? Препринт. Серия WP3/2009/06. Проблемы рынка труда. — М.: ГУ-ВШЭ, 2009. URL: [https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216406865/WP3\\_2009\\_06ff.pdf](https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216406865/WP3_2009_06ff.pdf)
- [9] *Вагнер У., Гутник В.* Регулирование рынка труда: опыт Германии и российские проблемы // Росбалтбизнес. 17 янв. — 2011. URL: <http://www.rosbalt.ru/2010/08/09/760575.html>
- [10] *Гранберг А.Г.* Василий Леонтьев в мировой и отечественной экономической науке // Экономический журнал ВШЭ. — 2006. — № 3. — С. 471—491.

## **POST-SOCIALIST COUNTRIES LABOR MARKET**

**T.B. Ivanova, N.U. Sopilko, E.A. Zhuravleva**

Department of Engineering Business and Enterprise Management  
Engineering Faculty  
People's Friendship University of Russia  
*Ordzhonikidze str., 3, Moscow, Russia, 115419*

Labor market reflects the economic situation in every country and especially its bottle-necks. Before 90<sup>th</sup> of the previous century the existing socialist countries didn't face social problems such as unemployment, enterprise bankruptcy, etc., which were part and parcel of the opposite social system. Having made their choice towards market economy these former socialist countries found themselves in the same social and economic situation the way out of which also might be similar. In order to adjust labor market s they should start with modeling and forecasting of the unemployment level.

**Key words:** labor market, mechanisms of regulation, human capital, former socialist countries, labor force, unemployment.