

Тумакова С.В.

РЕСПУБЛИКА КРЫМ: НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Важнейшей социально-экономической проблемой Республики Крым является обустройство рынка рабочей силы. Если на макроэкономическом уровне эта проблема включается в ряд фундаментальных, теоретических, общезначимых вопросов, имеющих важное значение для поддержания общей стабильности и общего равновесия, то на уровне региональном она входит в число первичных, прикладных, требующих немедленного разрешения. Это обусловлено тем, что на региональном, местном уровне нерешение этих вопросов означает появление и углубление экономических, социальных, этнических, политических противоречий, сопровождающихся протестными выступлениями, действиями людей, что создает чрезвычайно сложные условия для развития экономики данного региона и жизни людей в целом. Кроме того необходимо учитывать, что развитие экономики обусловлено не столько научно-техническим прогрессом, сколько организацией хозяйственной деятельности.

Для того, чтобы действительно стало возможным обустройство рынка рабочей силы в Крыму, прежде всего необходимо выявить его отличительные особенности, имеющие принципиальный характер и значение. Региональные особенности рынка рабочей силы обусловлены действием следующих факторов: 1) особенностями спроса на рабочую силу; 2) особенностями предложения рабочей силы; 3) влиянием общественных организаций, движений; 4) социальными, культурными, религиозными традициями; 5) региональными особенностями государственного регулирования рынка рабочей силы на данной территории и др.

Особенности спроса на рабочую силу определяются прежде всего отраслевой спецификой данного региона. Реальный спрос на рабочую силу в Крыму в настоящее время формируют такие отрасли: сельское хозяйство, строительство, пищевая промышленность, туризм, оздоровление-отдых. Особенностью этих отраслей является зависимость масштабов хозяйственной деятельности от времени года, то есть сезонный характер. Низкий уровень развития материально-технической базы, например, сферы туристических услуг и оздоровления-отдыха приводит к тому, что санаторно-курортные учреждения Крыма функционируют экономически эффективно 4-5 месяцев в году, остальное время их персонал, работники находятся в отпуске без сохранения заработной платы. Сезонный характер работ основной части предприятий, учреждений, организаций Крыма – причина сезонной массовой безработицы на полуострове. Необходимо подчеркнуть, что сезонная безработица при этом содержит в себе и черты скрытой безработицы: доходов, заработанных за летний курортный сезон, не хватает на обеспечение общественно приемлемого уровня жизни в течение всего года. Кроме этого, людей, находящихся в таких отпусках, в соответствии с действующими методиками не считают безработными, поэтому они не могут получать пособие по безработице.

Предпринимаемые попытки создания на полуострове промышленного производства «отверточного» типа формируют в настоящее время чрезвычайно ограниченный спрос на квалифицированную рабочую силу, который не может оказать заметное воздействие на рынок рабочей силы.

Действующие сегодня предприятия в Республике Крым работают, как правило, на традиционных или устаревших технологиях, поэтому имеющийся спрос на рабочую силу объективно не стимулирует повышение уровня ее квалификации, а следовательно, и конкурентоспособности. В Крыму в таких городах, как Керчь, Феодосия, Севастополь в доперестроечный период успешно работали предприятия судостроения и судоремонта, создававшие достаточно высокий спрос на квалифицированную рабочую силу. В настоящий период времени этот спрос в значительной степени утрачен.

Предложение рабочей силы на региональном рынке рабочей силы в Крыму также имеет свою специфику. Ее определяют следующие характерные черты: выезд наиболее квалифицированной рабочей силы за пределы Крымского полуострова как в ближнее, так и в дальнее зарубежье; доминирование среди имеющейся квалифицированной рабочей силы представителей профессий и видов деятельности, составлявших ранее работников предприятий военно-промышленного комплекса; пополнение предложения рабочей силы переселенцами из других регионов ближнего зарубежья кадрами, уровень образования и квалификации которых не соответствует требованиям современного научно-технического прогресса; понижением социального статуса рабочей силы – бывшая высококвалифицированная рабочая сила в результате длительного простоя теряет профессиональные навыки, уверенность в себе, в своих силах и предлагает свои услуги в качестве низкоквалифицированной рабочей силы, то есть идет переход от сложного труда к простому.

Особую тревогу общества в целом должна вызывать такая тенденция, складывающаяся на рынке рабочей силы, как искусственное занижение статуса молодежи. Так, молодые люди, завершив обучение, в том числе и в высших учебных заведениях, не могут найти работу по специальности, вынуждены предлагать свои услуги в качестве неквалифицированной рабочей силы, соглашаться на выполнение самых простых видов труда. Тем самым не используется соответствующим образом трудовой потенциал людей, в самом начале трудового пути у человека формируется отрицательное отношение к труду, к обществу и его порядкам – на первых порах – к экономическому порядку, дальше – к социальному и государственному. Неудовлетворенность своим трудом становится основой маргинализации человека, его личности, что в развитии будет создавать почву для социально-экономической нестабильности в стране.

Состояние предложения на рынке труда в Крыму соответствует общим тенденциям и в целом по стране, и мировым: среди безработных, которые были на учете, женщины составляют 75,8 процента, молодежь в возрасте до 28 лет – 24,6 процента. Количество не занятых трудовой деятельностью граждан в 3,1 раза превышало количество свободных рабочих мест.

Анализ особенностей спроса и предложения на рынке рабочей силы в Крымском регионе позволяет сделать вывод о том, что для этого рынка характерны черты всех типов рынка рабочей силы: и внешнего, и внутреннего, и гибкого. Так, здесь имеет место обращение рабочей силы между предприятиями, ориентирующееся на географическое и профессиональное движение рабочей силы, то есть на заполнение рабочих мест путем движения работников между предприятиями (фирмами). В рамках такого обращения фирмы комплектуются кадрами со стороны, подбирают

работников нужной профессии и квалификации, рассчитывая на их подготовку вне предприятия. Такой подход означает наличие на рынке рабочей силы элементов внешнего (по типу организации) рынка рабочей силы.

Кроме того, успешно работающие предприятия, имеющие свою устойчивую нишу на рынке определенного товара (услуги), стремятся сформировать и развивать в соответствии с принципами стратегического менеджмента свою стабильную команду – соответствующий кадровый потенциал. При этом они ориентируются на внутрифирменное движение персонала либо по горизонтали, когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное с прежним по выполняемым функциям и характеру работы, либо по вертикали – на более высокие разряды или должности. Подготовка кадров, формирование структуры по профессиям и квалификации происходят внутри фирмы, в соответствии со структурой имеющихся или планируемых рабочих мест, то есть реализуются принципы внутреннего рынка рабочей силы. Этот тип рынка рабочей силы в значительной степени отгорожен от внешнего и не так подвержен колебаниям. На нем устанавливаются свои стандарты найма и увольнения, вознаграждения персонала. При сокращении производства на внутреннем рынке кадры, как правило, сохраняются, но на определенных условиях.

В рамках общих тенденций имеет место на рынке рабочей силы в Автономной Республике Крым и его флексибилизация – развитие гибкости процессов, происходящих в этой сфере социально-экономических отношений, то есть формирование гибкого рынка рабочей силы в результате комплекса мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности предприятий к изменяющимся условиям хозяйствования. Проявления этого типа рынка рабочей силы в настоящее время представлены: широким привлечением нестандартных форм занятости; гибкими формами найма; стимулированием всех форм подвижности рабочей силы, включая географическую; развитием различных форм профессиональной подготовки и переподготовки работников.

Расширение практики применения гибкого рынка рабочей силы в рассматриваемом регионе привело к расслоению работников на: рабочую элиту, которой присущи высокая заработная плата, хорошие условия труда, стабильная занятость, участие в прибылях предприятия; традиционную середину с существенно меньшими гарантиями и привилегиями; лиц, работающих по контракту, с негарантированной занятостью и социальной защитой. Анализ расслоения работников при помощи кривой Лоренца, характеризующей особенности концентрации какого-либо признака, показывает, что первые две группы работников количественно сокращаются, третья же – постоянно увеличивается. Это свидетельствует об ухудшении материального положения людей, снижении их уровня жизни и социальной защищенности.

Необходимо отметить, что развитие рынка рабочей силы в Крыму осуществляется в настоящее время таким образом, что все новые рабочие места создаются практически только в частном секторе, занятость в государственном секторе, включая госсектор управления, сокращается в результате политики балансирования бюджетов. Эти процессы соответствуют общемировым тенденциям.

Однако государственная экономическая политика в целом в стране не поддерживает частный сектор в его инвестиционной активности (ни налоговой, ни амортизационной политикой). Хотя в Крыму, в части, касающейся созданных свободных экономических зон, могут быть и положительные сдвиги в этом направлении.

В целом рынок рабочей силы в Автономной Республике Крым в настоящее время обуславливает реализацию регрессивных экономических моделей человека, приводящих к затруднению развития его сущностных сил.

Литература

1. Мочерный С. Проблемы человека в экономической теории // Экономика Украины. – 1999. – № 1.
2. Хорос В. Постиндустриальный мир – надежды и опасения // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – № 12.
3. Яковец Ю Глобальные тенденции социокультурной динамики и перспективы взаимодействия цивилизаций в XXI веке // Экономика Украины. – 2000. – № 3.