



УДК 331.5

СЕНОКОСОВА Ольга Владимировна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и национальной экономики Саратовского государственного университета имени Н. Г. Чернышевского

НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В статье приводится анализ подходов, отражающих систему эффективности рынка труда в современной экономике. Выявлено, что несмотря на исторически сложившийся ход развития рынка труда понятие эффективности проявляется в различных аспектах. Эффективность рынка труда необходимо рассматривать с новой позиции, когда речь идет о развитии электронного рынка и его влиянии на экономику России.

Ключевые слова: рынок труда, эффективность рынка труда, электронный рынок труда.

Многие явления современной экономической жизни уже не могут быть определены с помощью традиционного научного инструментария. Это относится, в том числе, к эффективности рынка труда.

Пространственно-временной подход к изучению рынка труда выстраивается на двух взаимодополняющих друг друга парадигмах – пространства и времени.

Проблемами времени и пространства занимаются представители различных научных школ философии на протяжении всей ее истории. К ним обращались Платон, Августин, Фома Аквинский, Дж. Беркли, Г.В.Ф. Гегель, Д. Юм, И. Кант. В XVII–XIX вв. изучению этих проблем посвятили свои работы И. Ньютон, Р. Декарт, Г.В. Лейбниц, П.А. Гольбах, Д. Дидро, К. Маркс, Ф. Энгельс. Среди российских ученых заметны представления о пространстве и времени в научных трудах М.В. Ломоносова, в произведениях Н.Г. Чернышевского, Л.Н. Толстого, Н.Д. Кондратьева. И. Ньютон, к примеру, выделял два понятия времени: абсолютное время как внешнее условие бытия и относительное время, которое выражает длительность конкретных состояний и процессов и измеряется посредством различных периодических циклов [1]. Г.В.Ф. Гегель выделял абсолютное время и абсолютное пространство, которые ничего другого не означали, кроме как абстрактное время и абстрактное пространство [2]. Л.Н. Толстой подчеркивал, что пространство со всеми формами, которые дает ему видимость его – материя, бесконечно и не может быть мыслимо иначе. Время, по его мнению, есть бесконечное движение без одного момента покоя и оно не может быть мыслимо иначе [3]. На основе научных разработок физиков и философов, занимавшихся проблемами пространственно-временных отношений, была определена сущность понятий «время» и «пространство».

Пространство есть форма координации различных сосуществующих объектов и явлений, заключающаяся в том, что последние определенным образом расположены друг относительно друга и, составляя различные части той или другой системы, находятся в определенных количественных отношениях друг к другу [5]. Время характеризует длительность и последовательность бытия, пространство – протяженность бытия материи, сосуществование и взаимодействие элементов во всех материальных системах. Пространство каждой материальной системы, по мнению ученых, не замкнуто и непрерывно переходит в пространство другой системы, которая может отличаться по метрическим и локальным формам. Таким образом, отличие этих двух форм существования бытия материи друг от друга состоит в том, что пространство есть всеобщая форма существования тел, а время – всеобщая форма смены явлений [5].

На основе анализа сущностных характеристик пространства и времени можно сделать вывод о том, что экономические отношения являются конкретной формой проявления пространственно-временных отношений. С позиции времени, экономическая система – конкретная форма его проявления, в которой реализуются координация движения, длительность и скорость ее развития. С позиции пространства, в экономической системе реализуются формы расположения производственных объектов относительно друг друга как различные части единого целого, сочетающиеся в определенных количественных и качественных отношениях. Экономисты используют понятия «время» и «пространство» для анализа процессов в развитии экономики, а также для анализа связи и отношений между экономическими явлениями, изменяющимися в пространстве под воздействием времени.

В экономическом понимании время и пространство являются и ресурсами, и факторами развития.

Время и пространство в экономике непрерывно связаны между собой. Ими измеряются периоды и переходы одних экономических ситуаций в другие, и с их позиций дается оценка деятельности экономической системы в целом, также прогноз на будущее и ее развитие. С их учетом можно проанализировать состояние экономики как на микро-, так и на макроуровнях. Учет временных и пространственных рамок необходим для принятия решений по масштабам производства, по его издержкам, по доходам и т. д.

Исследования показывают, что хозяйственный опыт экономического развития с учетом времени и пространства разнообразен и зависит от того, насколько эффективно и рационально они используются. Например, со временем связано использование интенсивных и экстенсивных факторов экономического роста. Первые влияют на производительность труда в единицу времени; вторые – на рабочее время и его продолжительность. Рост производительности и эффективности с позиции времени определяются следующими показателями:

- увеличением массы продукции, производимой в единицу времени;
- повышением качества продукции при ее неизменной массе в единицу времени;
- сокращением времени производства и обращения товаров.

Неэффективная деятельность не только увеличивает продолжительность времени производства, но и сокращает экономическое пространство, так как при изменении скорости движения в производстве изменяется и его пространственное состояние.

Экономическое пространство выступает в качестве пространственного измерителя времени. От того, как организовано занимаемое экономикой пространство, зависит ответ на вопрос, эффективно или нет используется время. Пространство определяет условия и результаты экономической деятельности. От него зависит время передвижения населения, время перевозок сырья, готовой продукции и т. д. Поэтому экономическое пространство либо способствует повышению производительности и тем самым сокращает время производства, либо замедляет его темпы. Иными словами, пространство определяет время действия основных потоков, выделяемых экономистами.

Следует отметить, что анализ экономических взаимосвязей во времени и пространстве выявляет необходимость планирования и прогнозирования деятельности субъектов экономики [6].

Рынок труда как самоорганизующаяся сложная система со всем многообразием его субъектов и взаимоотношений, возникающих между ними, теоретически не изучен с позиции пространственных форм. Проблемы в развитии рынка труда в России связаны и с изменением экономического пространства рынка труда, они многообразны и разноплановы – усложняется механизм формирования и функционирования рынка труда, принципы подстройки спроса и предложения, модифицируются институты, структура, сегменты, происходит его расширение.

Несмотря на то, что рынок труда обладает некоторыми свойствами экономического пространства, его функционирование рассматривается в одной плоскости, не учитываются все возможные вариации деления пространства на уровни и формы.

Экономический порядок в плоскости пространства рынка труда достигается регуляторами деятельности людей и институтов, направленных на создание нормальных условий для развития социально-трудовых и экономических отношений. Анализ рынка труда с позиции пространственной экономики рассматривается редко, отдельные положения, касающиеся информационного или виртуального рынка труда, можно встретить в работах Талызина В.Е., Ефимова И.Н., Котлярова И.Д., экономического пространства у Тишиной В. Н., Матакас Ю., Юнявичюс А., Плучевской Э.В., особая роль отведена социальному пространству и взаимодействию его на рынок труда в работах Чилипёнок Ю.Ю., Храмова Ю.В., Виноградовой Н.Л., Зубаревича Н.В., Бекарева А.М.. Во всей совокупности и целостности взаимодействия пространств рынка труда и институтов теоретический анализ скудный.

Экономическое пространство рынка труда раскрывается в двух измерениях:

а) в пространственных структурах экономики страны, где человеческий труд в конкретных пространственных формах соединяется с техникой, энергоисточниками, опредмечивается в продуктах труда и распределяется;

б) в экономических связях между субъектами экономической деятельности в сферах занятости, профессиональной переподготовки или «застывая» в жизненном пространстве безработных.

Наиболее часто под экономическим пространством рынка труда подразумеваются некие географические рамки, в которых существует экономическая система. Границы этих рамок у разных авторов простираются от единого мирового экономического пространства до регионального.

Изучение и анализ различных точек зрения на экономическое пространство рынка труда и проблемы, с ним связанные, позволяют говорить о трех сложившихся на текущий момент подходах к его исследованию: территориальный, ресурсный и информационный.

Другим весьма существенным измерением экономического пространства рынка труда выступает сфера занятости, количеством занятых в народном хозяйстве и их качественным составом, структурой по полу и возрасту, уровню образования, профессиональной и квалификационной подготовки.

Фактором изменения кривизны экономического пространства рынка труда становится изменение пространственных связей в системе «человек – машина». Работа человека с персональными компьютерами предполагает создание промышленной, торговой, финансовой информации в собственной городской квартире, изменяя тем самым привычные для людей представления о пространстве труда. Наблюдается расширение форм автономного поведения и нового типа межличностных отношений в структуре пространства.

В пространственно-иерархической системе рынков труда различают рынки труда более высокого и низкого порядка. Рынок труда, пространственно выступая как мировой рынок труда, является частью глобального экономического пространства. Пространственный фактор определяет субрегиональные рынки рабочей силы (рынок труда США и Канады, общий рынок и т.д.), рынок труда может выступать как часть национальной экономики и, соответственно, как часть экономического пространства, ограниченного пространством страны.

Национальный рынок труда – часть национальной экономики и, соответственно, часть экономического пространства, ограниченного пространством страны, со свойственным для него спросом и предложением, определяемым уровнем экономического развития страны, государственной политикой занятости и демографической ситуацией в их специфическом сочетании, отражающем национальное своеобразие институтов, регулирующих трудовые отношения.

Система складывающихся связей между Россией и странами СНГ позволяет говорить о формировании субнационального рынка труда, охватывающего большую часть пространства бывшего СССР. Пространство и время, как факторы структурирования экономического пространства, позволяют представить региональный рынок труда как мезоуровень функционирования рынка труда, ограниченного пространством региона со всеми присущими ему специфическими особенностями.

Региональный рынок труда распадается на ряд локальных рынков труда, с характерными параметрами функционирования. При этом под локальным рынком труда можно понимать рынки труда в разрезе предприятий и организаций, отдельных районов города. Подобным образом можно рассматривать пространственную организацию и проблемы функционирования локальных (местных) рынков труда.

Развитие научно-технического прогресса, информационных технологий, высокие темпы использования компьютерной техники и телекоммуникаций порождают новую пространственную форму рынка труда, которую многие авторы называют виртуальной. Такая пространственная форма рынка труда не затрагивает территориальные и национальные границы, стирает барьеры для входа на рынки труда различных уровней, но в тоже время создает свои барьеры для входа, например профессиональный уровень работника, знание языков, компьютерная грамотность, профессиональная мобильность. Учитывая то, что виртуальный рынок труда не имеет территориальных и временных границ, его можно считать пространственной формой рынка труда на мегауровне со своими особенностями.

Итак, пространство рынка труда приобретает форму в рамках территориального пространства, информационного пространства, социального пространства, жилищного и т.д.

Исходя из пространственно-территориального подхода к классификации рынка труда, можно дать определение пространственно-территориальных форм функционирования рынка труда как иерархически соподчиненные, взаимосвязанные, территориально ограниченные пространственные центры локализации субъектов рынка труда, обеспечивающие, в конечном счете, оптимальное сочетание формирующего ими спроса и реализуемого предложения в общем экономическом пространстве.

Кроме того, пространственно-территориальная форма рынка труда, как любая система, обладает определенными свойствами, прежде всего это:

- целостность (то есть, наличие единства целей и выполняемых функций);
- автономность (стремление к внутренней упорядоченности и самостоятельности в функционировании);
- устойчивость (сохранение или восполнение отдельных элементов системы).

На рынке труда необходимо рассматривать систему элементов всех уровней рынка труда, между которыми установлены устойчивые, повторяющиеся, регулярные связи или экономические отношения.

Рынок труда функционирует как система со сложной самоорганизацией и структурой. Абуева Е.Л. рассматривает рынок труда как сложную слабоструктурированную систему.[7, 33] На самом деле, на наш взгляд, рынок труда является одновременно системой с управлением, системой-процессом, а также абстрактной, открытой, активной, динамической и смешанной организационной системой и имеет множество форм, видов и пространственные уровни.

В ряде случаев рынок труда представляется одновременно системами в одном множестве систем: социально-экономической, экономической и социальной; сложной, очень сложной и сверхсложной; хорошо организованной (структурированной), плохо организованной (слабоструктурированной) и самоорганизующейся. Общеизвестно, что элементы рынка труда объединяются в «цельную» систему благодаря отношениям «купли-продажи» рабочей силы между ее собственниками и собственниками средств производства, наличию иных взаимодействий, обусловленных указанными отношениями. Структурные основы рынка труда характеризуют строение данного рынка и включают наиболее существенные его элементы и связи, обеспечивающие формирование основных свойств рынка труда. Главной функцией структурных основ является поддержание целостности рынка труда как системы.

Основу для взаимодействия основных контрагентов рынка труда представляют экономические отношения, основанные на законах и закономерностях. Основные законы Ашмаров И.А. подробно классифицирует [8, 221-224], выделяя универсальные законы экономики, напрямую связанные с рынком труда (закон общественного разделения труда, закон перемены труда, закон экономии труда, закон распре-

деления по труду, роста производительности, закон предельной производительности труда или закон убывающей доходности, закон предельной полезности), общие экономические законы (закон спроса, предложения, стоимости, неравновесия и др.), специфические экономические законы, действующие на рынке труда (закон Оукена, закон обращения рабочей силы на рынке труда, закон соответствия цены качеству рабочей силы, закон конкуренции и др.). Эволюция рынка труда происходит по описанным выше законам развития, в результате взаимопереходов от пространства к пространству, где и происходит не простое изменение связей и отношений между элементами системы, но и происходит отбор факторов отбора. То есть открываются новые возможности построения новой экономической пространственной системы рынка труда.

Стоит согласиться и с И.А. Ашмаровым [9, 16-20], который справедливо выделяет возможность обширной классификации самих рынков труда, а не только их форм. Согласно классификации Ашмарова И.А. рынков труда имеют различные критерии, так выделяется подход к классификации рынка труда на основе классификации Международного валютного фонда (МВФ), на основе классификации Всемирного банка (ВБ), классификация на основе экономических систем и др.

Итак, воплощая представленные в экономической теории рыночные модели, реально действующие рынки труда отличаются друг от друга достаточной вариабельностью, т.е. изменчивостью и непостоянством, что отражает в их функционировании динамику национального, политического, экономического, социокультурного, идеологического развития, что подтверждается сравнительным анализом наиболее типичных конкретных моделей рынка труда, а это означает, что классификация институтов, функционирующих на рынках труда представлена в теории в сжатом виде, что вызывает необходимость дальнейшей ее доработки и в пространственном аспекте.

Проследить всю сложность и переплетения связей между уровнями и формами рынка труда в пространстве, на наш взгляд, можно, используя институциональный подход. Институты на рынке труда рассматриваются как учреждения и организации, которые обеспечивают свободное передвижение рабочей силы на рынке труда. Существует классификация институтов, характерных в целом для рынка труда, о них упоминают большинство ученых, затрагивающих данные вопросы: институты спецификации прав собственности (трудовое законодательство, традиции, нормы), институты контроля за соблюдением трудовых соглашений (трудовая инспекция, профсоюзы, трудовые контракты), институты поиска контрагентов (СМИ, СЗ, образовательные сигналы, репутация), институты, влияющие на механизм функционирования рынка труда (конкуренция, антимонопольная политика, спрос на труд, качество рабочих мест), институты, влияющие на качество рабочей силы и конкурентоспособность работника (инвестиции в человеческий капитал, система образования, мобильность работников, трудовая дискриминация), институты, влияющие на трудовую активность граждан (военная служба, пенсионная система, домашнее хозяйство, медицинская и социальная помощь), институты внутрифирменного, административного распределения ресурсов (правила, процедуры, нормы, традиции внутреннего рынка труда), институты социального партнерства (профсоюз, союз предпринимателей), институты государственного регулирования рынка труда (система страхования по безработице, органы контроля за условиями труда).

Несомненно, вся система институтов рынка труда функционирует в современных условиях развития рынка труда, однако отсутствуют работы, посвященные рассмотрению причинно-следственных связей между институтами в пространственном аспекте рынков труда.

Развитие институтов в пространстве рынка труда не анализируется с учетом иерархичности, связей и форм рынка труда. Согласно данному подходу при анализе взаимодействия институтов на рынке труда стоит учитывать то, к какому виду рынка труда относятся эти институты, взаимозаменяемы ли данные институты в зависимости от изменения критерия рассмотрения взаимосвязей в целом в экономической системе рынка труда.

Построение новой экономической пространственной системы рынка труда невозможно без исследования переплетения связей взаимодействия институтов каждого возможного уровня рынка труда в пространстве.

Так, если рассматривать пространство виртуального рынка труда и находящиеся внутри этого пространства институты, то наблюдается некий дисбаланс, слабо развиты институты спецификации прав собственности, по сути, они даже могут противоречить институтам территориального рынка труда. Слабо работают институты контроля за соблюдением трудовых соглашений, их развитие запаздывает, отсутствуют институты, влияющие на механизм функционирования рынка труда, зато отчетливо прослеживается активное развитие институтов поиска контрагентов.

Среди изученных институтов рынка труда обычно выделяются и рассматриваются социальные институты. Так, в работах Гударенко Ю.А. [10, с. 25], Казаковой Е.В. [11, с. 130-135] социальные институты представляют собой устойчивые комплексы формальных норм и правил и неформальных ограничений, основывающиеся на традициях и культурных установках общества. К числу социальных институтов, по мнению Казаковой Е.В., относится и сфера рынка труда и образования.

Стоит выделить и экономические институты взаимодействия, политические, правовые. Достаточное количество публикаций посвящено анализу формальных и неформальных институтов рынка труда, однако классификации, приведенные и Г. Н. Строевой, Д.А. Безруковым, Норт Д., не учитывают пространственные формы и уровни рынка труда.

В современных условиях, на наш взгляд, сама система пространственных связей между институтами на рынке труда данного пространства не сформирована полностью и требует теоретической доработки основных положений. С учетом постоянного расширения экономического пространства рынка труда, проявляется неравномерное развитие институтов, что приводит к неэффективному использованию рабочей силы в целом в стране [12, с.15]

Изучение пространственных форм функционирования рынка труда позволяет рассматривать механизм взаимосвязей институтов социально-трудовых отношений в плоскости пространств. Учитывая пространственные формы рынка труда, необходимо обращать внимание на взаимодействие между собой институтов всех пространственных форм рынка труда и образования, рынка труда и государства, бизнеса и семьи. Зачастую взаимодействие рассматривается учеными в рамках одной плоскости, что представляет всю систему социально-трудовых отношений в искаженном, суженном виде.

В соответствии с новой стратегией государства на инновационное развитие, появился целый ряд статей, рассматривающих механизм эффективного функционирования экономики, отдельных рынков, систем. При этом наблюдается явный дефицит исследований, позволяющих рассматривать эффективный механизм функционирования рынка труда, а также исследований, демонстрирующих, какие институты, инструменты способствуют инновационному и эффективному развитию, а какие препятствуют достижению поставленной цели, какие противоречия и риски могут возникать при их взаимодействии.

Развитие инноваций и глобализация экономики создают принципиально новые условия функционирования и развития общественных отношений, порождают новые и обостряют старые противоречия в такой жизненно важной сфере бытия человека, как трудовые отношения, особенно в периоды экономических кризисов. Практически все социально-экономические явления как в зеркале отражаются на рынке труда. От того, насколько успешно функционирует экономика, в какой фазе экономического цикла она находится, каково поведение основных субъектов рынка – работника, работодателя и государства – зависят спрос на рабочую силу и ее предложение, а соответственно, и уровень безработицы.

Ставя вопрос об эффективном функционировании, нельзя не затрагивать вопрос сетизации рынка труда, ведь рынок труда в виртуальном пространстве становится новым институтом и сетью.

Зарождение сетевого института рынка труда происходит путем объединения группы людей-участников виртуального рынка труда общим интересом в виде специфической информации, а также систематизированной переработанной информации, пригодной для решения практических задач.

Сетевой институт рынка труда похож на пиринговую сеть, т.е. сеть, где каждый узел может одновременно выступать как в роли клиента (получателя информации), так и в роли сервера (поставщика данных). Исходя из классификации рынка труда и рассматривая его на уровне территориального пространства, в теории опускается из виду то, что в современных условиях формирование и развитие институтов на виртуальном рынке труда также происходит и позволяет рассматривать поведение субъектов рынка труда в ином аспекте.

В России сетевые институты рынка труда находятся еще лишь на стадии зарождения. Сегодня отечественные сетевые институты рынка труда в своем развитии значительно отстают от аналогичных западных институтов. Последнее связано со спецификой российской институциональной среды, в которой функционируют отечественные сетевые институты. В настоящее время в нашей стране сложилась неустойчивая институциональная среда: интересы государства и бизнеса нередко вступают в противоречие. Поэтому необходимо выработать эффективный механизм, обеспечивающий взаимодействие всех институтов, находящихся как в сети, так и за ее пределами. В связи с отсутствием нормальной институциональной среды субъекты рынка труда избирают: менее затратную и менее рискованную модель поведения; краткосрочные, дающие быстрый результат действия.

Экономическое пространство рынка труда сегодня разделяется по отношению к трудовым отношениям на нормальный, или территориальный, и виртуальный. И в том, и в другом случае, находясь на рабочем месте, или вступая в трудовые отношения, существует риск, учитывать который необходимо в современных условиях при создании действенного механизма эффективного рынка труда.

Классификация рисков на рынке труда огромна: риски отношений между субъектами, риски социального характера, профессиональные риски и т.д. В одних случаях риск может быть большим и являться причиной аварий или несчастных случаев на работе, а также причиной профессиональных заболеваний. В других случаях риск меньше и его последствия не так опасны, например, небольшая травма или незначительные материальные убытки. Задачей работодателя, согласно Закону «Об охране труда» (20.06.2001), является обеспечение безопасности и сохранности здоровья работающих на предприятии или в организации, а также упорядочение рабочей среды согласно правил Кабинета министров № 379 «Порядок осуществления внутреннего надзора за рабочей средой» (23.08.2001).

Общую оценку уровня профессионального риска и эффективность профилактических мероприятий в организации возможно определить по основным показателям эффективности существующей системы управления охраны труда:

1) Коэффициент частоты несчастных случаев (Кч) – коэффициент, который выражает количество несчастных случаев на производстве, приходящихся на 1000 работников.

Обычно Кч определяется за 1 год. Рассчитывается коэффициент по формуле:

$$Kч = T * 1000 / P;$$

где Т – общее число пострадавших за определенный период времени; Р – среднесписочная численность работников предприятия.

2) Коэффициент тяжести травматизма (Кт) – коэффициент, который выражает число дней нетрудоспособности, приходящихся на 1 травму. Определяется по формуле:

$Kт = D / T$; где D – общее число дней нетрудоспособности по всем травмированным; Т – количество несчастных случаев (травм).

3) Коэффициент несчастных случаев со смертельным исходом (Ксм) – коэффициент, который выражает число несчастных случаев со смертельным исходом на 1000 работников. Определяется по формуле:

$Kсм = (T * 1000) / P$; где Т – общее число погибших за определенный период времени; Р – среднесписочная численность работников предприятия.

4) Коэффициент потерь рабочего времени (Кп) – коэффициент, который выражает потери рабочего времени на 1000 работающих за определенный период времени (чаще год). Данный коэффициент более полно определяет состояние травматизма в организации и отражает общее количество дней нетрудоспособности, приходящееся на 1000 человек. Определяется по формуле:

$Kп = Kч * Kт = T_{общ} * 1000 / P$; где $T_{общ}$ – общее количество дней нетрудоспособности по всем травмированным; Р – среднесписочная численность работников предприятия.

Уровень риска на рабочем месте необходимо оценивать каждый раз, когда происходят какие-либо изменения, влияющие на факторы риска, например: вводится новый технологический процесс, новое оборудование, сырье или материалы; изменяется организация труда или вводятся новые рабочие ситуации, в т. ч. перемещение рабочих мест в новые мастерские или другие помещения.

Нет определенного закона, который регулирует методологию. Но все же существуют два принципа, о которых всегда надо помнить при оценке риска:

1) необходимо учитывать все факторы риска и возможные угрозы;

2) определив риск, нужно выяснить, возможно ли избавиться от него полностью. Если нет, то необходимо оценить возможные последствия.

В ином случае, когда пространство рынка труда виртуально, и находясь на своем рабочем месте, работник в тех или иных случаях, может подвергать себя опасности. Оценить риски виртуального работника намного сложнее, чем работника находящегося на территории предприятия. Законодательно также подобное явление прописано не четко.

В таком случае, можно использовать следующие методы оценки риска (и их комбинации) при условии, что они содержат в себе необходимые элементы:

1) наблюдения за рабочей средой (например, условия труда работника – безопасность оборудования, запыленность и задымленность, температура, освещение, шум и т. д.);

2) определения рабочих заданий (определить все задания, чтобы убедиться, что они включены в оценку риска);

3) наблюдений за происходящей работой (проверка соответствия проводимых работ предусмотренным требованиям, для того чтобы убедиться, не появятся ли какие-либо другие риски);

4) характера труда (оценка возможных опасностей);

5) внешних факторов, влияющих на рабочее место;

6) отчета о психологических, социальных и физических факторах, способствующих стрессу на рабочем месте, как они взаимодействуют между собой и с другими факторами организации труда и рабочей среды;

7) условий организации труда (наличие регламентированных перерывов и др.).

Однако подобные наблюдения проводить затруднительно, в связи с этим необходимы поправки в законодательстве об охране труда для виртуальных работников и виртуальной занятости.

Существует еще один подход к изучению рынка труда, который недостаточно распространен в литературе и заслуживает особого внимания – изучения рынка труда в пространстве хаоса.

Экономический хаос предстает как совокупность экономических элементов, между которыми нет устойчивых, повторяющихся связей (они носят нерегулярный характер), т.е. хаос можно определить как нарушение структуры экономики рынка труда в частности. Хаос на рынке труда проявляется в нарушении норм поведения людей и деятельности в организации, нарушении дисциплины труда, в нарушении устойчивого функционирования экономики, разладе товарно-денежных отношений, возникновении противоречий между спросом и предложением на товары, услуги и деньги, ресурсы. Рост хаоса свиде-

тельствует о кризисных ситуациях в обществе и экономике. В период хаоса люди более активно ищут различные пути выхода из кризисной ситуации и способны своим личным участием влиять не только на перспективы своей жизни, но и на макропроцессы. Поэтому хаос обладает определенной творческой силой, способностью рождать новый порядок.

Открываются возможности построения новой экономической системы рынка труда – переходное состояние «порядок-хаос-порядок». Переходные моменты к хаотическому состоянию ряд авторов связывают с кризисом, нестабильностью и другими дестабилизирующими факторами.

Среди дестабилизирующих факторов, порождающих хаос, Косалс Л. выделяет нестабильность в экономике: закрытость и дезорганизацию федеральной власти, противоречия между властью и регионами, растущее число катастроф, аварий, крайне низкую защищенность населения, глубокое расслоение населения страны, социальную нестабильность [13], логично было бы добавить «теневиацию» рынка труда, скрытые формы занятости, криминальные сферы деятельности. Дестабилизирующие факторы, влияющие на рынок труда, в частности, порождают ответную реакцию на формирование факторов стабилизации, противодействующим дестабилизирующим воздействиям, снимая социальную напряженность в обществе, не дают ему перейти в состояние хаоса. К таким факторам можно отнести миграцию населения, повышение социального статуса, использование права свободы предпринимательства, определение вида занятости, совмещение занятий населением, дистанционную занятость, институционализацию (формальную и неформальную)[14].

Родионов В.Г. [15] акцентирует внимание на росте масштабов экономической деятельности, приводящей к росту инерционности управляемых социально-экономических систем по общему закону: больше масса – больше инерция.

При этом автор отмечает, что усиливающаяся частота и сила внешних дестабилизирующих воздействий способствуют быстрому накоплению внутренних противоречий, ведущих к росту социально-экономической напряженности, а потеря устойчивости характеризуется бифуркацией и переходом на новую траекторию развития. Справедливо Родионов В.Г. выделяет еще один дестабилизирующий фактор – глобализацию научно-технического прогресса, приводящую к сокращению численности традиционных рабочих мест при продолжающемся во всем мире росте численности населения. Это становится одним из наиболее активных факторов, формирующих глобальную нестабильность в мире в форме перманентного перераспределения как численности рабочих мест, так и создаваемого прибавочного продукта.

Наиболее остро данная проблема проявляется в России. Превышение предложения труда над имеющейся в стране численностью рабочей силы есть активный экономический фактор ускоренного роста численности населения России, не обеспечив который нам не решить острых экономических, социальных и политических проблем в настоящем и будущем. Все это делает параметр занятости одним из таких «слабых звеньев». При этом данная диспропорция непосредственно ведет к росту нестабильности социально-экономических систем. Очевидно, что при отсутствии рабочих мест социально-экономическая система деградирует и распадается.

В работах представителей социологии знания К. Манхейма, Т. Лукмана, П. Бергера рассматривается значение социального хаоса в контексте социальной диспропорциональности и кризиса рациональных форм общественной жизни. Включение в социальную жизнь низших слоев с иррациональными претензиями на господство усиливает социальную нестабильность и приводит к социальному хаосу как альтернативе рациональной организации общества.

С точки зрения данной позиции рынок труда может разрушаться изнутри, поэтому устранение социальной диспропорциональности, введение разумного демократического планирования в обществе может минимизировать или нейтрализовать социальный хаос (не только разрушение организованного порядка) и, в свою очередь, минимизировать дестабилизирующие факторы, оказывающие влияние на социально-трудовые отношения в целом.

Восприятие социального хаоса как состояния социальной жизни определяется выбором индивидуальных стратегий, направленных на удовлетворение элементарных жизненных потребностей или реализацию социально-фиксированных установок, связанных с сохранением и переносом социальных позиций, а также выработкой собственных поведенческих кодов. Социальный хаос на рынке труда легитимируется через социальную неуверенность, отказ от планирования будущего, что усиливает страхи и тревоги общества, к безработице. Производство и воспроизводство социального хаоса, хотя и связано с социальным наследием и социально-ностальгическим синдромом, продуцируется социально-структурными диспропорциями, институциональными дефектами общественной жизни, переходом кризисного состояния в регулярные «хаотические» практики, в дистанцирование большинства населения от общества и государства и концентрировании усилий на социальном микроуровне, а также отсутствием механизмов согласования интересов социальных групп и маргинальным положением, социальной неуверенностью и неясностью социальных перспектив определенной части населения.

Поэтому, формируя механизм эффективного рынка труда, необходимо учитывать тот факт, что колебания дестабилизирующих факторов могут привести на определенное время к процессу распада системы

рынка труда. Инициаторами и движущими силами беспорядка могут быть потеря объединяющей идеи единого государственного развития, а также национальные и религиозные различия, изменение отношений собственности на средства производства и природные ресурсы, различия в нравственных принципах общественного развития, в политических убеждениях и др. Построение новой экономической системы рынка труда от хаоса к порядку протекает медленно, но основные точки этого процесса теоретически определены и значимы.

Таким образом, при построении эффективной системы функционирования рынка труда необходимо учитывать, что изменение экономического пространства рынка труда в современной экономике России носит многообразный и разноплановый характер – усложняется механизм его формирования и функционирования, принципы подстройки спроса и предложения, модифицируются институты, структура, сегменты, происходит его расширение.

Литература:

1. Большая энциклопедия / Под ред. С.Н. Южакова. – СПб., 1903. – Т. 5. – С. 557–559.
2. Гегель Г.В.Ф. Философия природы. Энциклопедия философских наук / Под ред. Е.П. Ситковского. – М.: Мысль, 1975. – Т. 2. – С. 693.
3. Толстой Л.Н. О цели философии // Антология мировой философии / Под ред. А.В. Мамонтова. – М.: Мысль, 1972. – Т. 1. – С. 461.
4. Мемохин С.Г. Время. Философия: энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1989. – С. 101–102.
5. Урманцев Ю. Пространство и время. Философская энциклопедия / Под ред. Ф.В. Константинова. – М.: Советская энциклопедия, 1967. – С. 392–397.
6. Колупаева В.А. Время и пространство: экономический аспект // Известия Томского политехнического университета. – 2008. – Т. 312. № 6. – С. 84–88.
7. Абуева Е.Л., Анализ степени самоорганизации как перспективное направление использования когнитивного подхода при управлении сложными системами (на примере рынка труда молодежи) // Terra economicus. 2010. Том 8. № 2. Часть 2. – С. 22.
8. Ашмаров И.А. Экономические законы и закономерности рынка труда // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2009. – Т. 5., № 10. С. 221–224.
9. Ашмаров И.А. Современные рынки труда: их особенности и классификации // Вестник РУДН, серия Экономика, 2010. – № 2. – С.16–20.
10. Гударенко Ю.А. Проблемы противоречия взаимодействия института высшего профессионального образования и молодежного рынка труда // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2010. № 2. – С. 25.
11. Казакова Е.В. Институциональное взаимодействие рынка труда и образования: концептуальные основы и классификация // Вестник Поволжской государственной академии службы. – 2011. № 1. – С.130–135.
12. Сенокосова О.В. Построение новой экономической системы рынка труда «от порядка к хаосу». // Вопросы отраслевого управления (Sectoral governance issues). – № 1(1) 2013. – С.14–18.
13. Косалс Л. Между хаосом и социальным порядком // Pro et Contra. Т. 4. № 1. 1999. – С. 42.
14. Сенокосова О.В. Изменения в структуре занятости в условиях трансформации экономики России // Известия Саратовского университета. Серия Экономика. Управление. Право, выпуск 1. 2010, том 10. – С. 28.
15. Родионов В.Г. Прогнозирование экономической динамики социально-экономических систем в условиях роста глобальной нестабильности // Проблемы современной экономики, № 3 (31), 2009. – С. 23.