

УДК 338+331:31

МИХАИЛ НИКОЛАЕВИЧ РУДАКОВ

доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента экономического факультета ПетрГУ

*rud@drevlanka.ru***КАРЕЛЬСКИЙ РЫНОК ТРУДА:
НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ**

Объектом исследования являются происходящие на региональном рынке труда изменения. Развитие частного сектора экономики обусловило возрастание экономической активности населения и межотраслевые структурные изменения занятости. Однако рост уровня образования не сопровождается адекватными изменениями профессионально-квалификационной структуры занятых. Высокая межфирменная мобильность работников и риски найма обуславливают противоречивость и латентность отношений на рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, рабочая сила, трудовая миграция, мобильность работников, профессионально-квалификационная структура, латентность трудовых отношений

Несмотря на то что рыночная трансформация российской экономики оказалась всеобъемлющей и затронула, в большей или меньшей мере, все ее сферы, смена характера социально-трудовых отношений приняла специфически российские формы, имеющие к тому же существенную региональную специфику. В значительной степени это было обусловлено тем, что трудовые отношения оказались наиболее жестко регулируемым сегментом плановой экономики. Государство выступало в роли единственного работодателя и полностью контролировало положение на рынке труда. Даже отдельные рыночные элементы социально-трудовых отношений (свобода выбора сферы приложения способностей к труду, самостоятельность при трудоустройстве и увольнении работников, денежная форма оплаты труда) находились под жестким административным контролем.

Реальное формирование субъектов рынка труда, в качестве которых выступают экономи-

чески обособленные и самостоятельные собственники рабочей силы, работодатели и государство, началось в российской экономике с конца 1980-х – начала 1990-х годов. Принятие и вступление в силу Законов СССР, РСФСР и РФ «О кооперации в СССР» (от 26.05.1988 г.), «О предприятиях и предпринимательской деятельности» (от 25.12.1990 г.), «О занятости в РСФСР» (от 19.04.1992 г.) означали легализацию рынка труда и создание предпосылок для его полномасштабного формирования и развития.

Уже в начале 1990-х годов большая часть административных ограничений в сфере труда была отменена: ликвидирована гарантированная занятость и признана безработица, трудовая деятельность утратила принудительно-обязательный характер. Исключительное право распоряжаться своими способностями к труду было признано за самими работниками, контрактный характер трудовых отношений был легализован, получили распространение самозанятость и вторичная за-

нятость, предприятия обрели свободу в определении численности и структуры наемных работников, установлении им заработной платы.

В совокупности с приватизацией, либерализацией цен и внешнеэкономической деятельности вышеназванные меры сразу отразились на уровне экономической активности населения. В советское время государство как монопольный работодатель, создавая массу неэффективных рабочих мест и искусственный дефицит рабочей силы, вовлекало в общественное производство все большую долю трудоспособного населения и поддерживало заниженный уровень оплаты труда. Сохраняющийся десятилетиями экстенсивный тип воспроизводства порождал сверхзанятость, в результате уровень занятости населения [1] в экономике динамично возрастал, достигнув концу 1990-х годов почти 90 % [2].

Рыночные реформы остановили этот процесс. Произошел переход от полной и безусловной занятости в общественном производстве, соответствовавшей всеобщности и обязательности труда в условиях планово-административной экономики, к системе рыночной активности, отвечающей критериям рыночного хозяйства.

Уже в 1992 году уровень экономической активности населения в экономике России составил 70,3 % и, продолжая снижаться, достиг своего минимального значения в 1998 году – 61,1 %. В дальнейшем уровень экономической активности населения стабилизировался, а уровень занятости начал расти, что свидетельствовало об уменьшении численности безработных.

В Республике Карелия положение на рынке труда в указанном отношении принципиально не отличалось от российского. Уровень экономической активности опустился к 1998 году до 66,1 %, при этом занятость составила всего 83,4 % ЭАН. После некоторого подъема экономической активности в 1999 году ее уровень стабилизировался (67–68 %), произошла и стабилизация уровня занятости (61–62 %) [3].

В институциональном отношении следует также обратить внимание на структурную динамику занятости по формам собственности. Энергично проведенная приватизация способствовала бурному росту частного сектора, однако в сфере занятости изменения происходили не так динамично. Частный сектор возникал большей частью трансформационным порядком, преобразуясь из государственного в частный через некоторое промежуточное состояние – государство зачастую сохраняло за собой большую или меньшую часть собственности приватизируемых предприятий.

Результатом этих процессов стало достаточно плавное нарастание занятости в частном секторе экономики России: в 1990 году она составила 12,5 % [4], ощутимо заметной стала в 1995 и лишь по истечении десяти лет реформирования приблизилась к доминированию (2003 год – 50,2 %) [5].

Безусловно, возможности частного сектора более привлекательны для наемных работников с точки зрения реализации ими своей позиции собственника рабочей силы. Свободное рыночное взаимодействие собственников рабочих мест и способностей к труду предопределяет установление взаимовыгодной оплаты труда, а уровень профессионального образования является важнейшим фактором определения ее уровня. Однако государственный сектор экономики, несмотря на ограниченное поле маневра субъектов рынка труда в определении заработной платы, остается все же привлекательным для наемных работников гарантиями занятости и известным отсутствием связи оплаты труда и рыночных результатов деятельности. Динамика занятости показывает, что рынок труда в конечном счете оптимизировал в соответствии с уровнем экономического развития структуру занятости, сохранив для наемных работников привлекательность государственного сектора и ограничив – частного. Сложившаяся в российской экономике структура занятости, видимо, адекватна пониманию субъектами рынка труда эффективности частного сектора и стабильности государственного.

В Республике Карелия сохраняется достаточно высокая доля работников, занятых в государственном секторе экономики. Лишь в 2004 году она уменьшилась до размеров частной, а по итогам 2005 года составила 39,1 % от среднегодовой численности против 45,9 % – в частном. Учитывая особенности занятости на государственных и муниципальных предприятиях, в учреждениях и организациях (бюрократизм, стабильность занятости, соблюдение социально-трудовых гарантий, наличие льгот), можно предположить, что значительная доля наемных работников как минимум не готова к открытой рыночной конкуренции и стремится ее избежать на своего рода специфическом государственном внутреннем рынке труда.

С другой стороны, это говорит о неустойчивости социально-трудовых отношений субъектов в частном секторе экономики, который пока не оказывает доминирующего воздействия на положение на региональном рынке труда. Видимо, это обусловлено как государственной природой происхождения многих частных хозяйствующих субъектов в результате формальной смены титула собственности посредством приватизации без реализации работодателями действенных мер по повышению эффективности занятости и созданию новых рабочих мест, так и «гибкостью» работодателей и наемных работников в вопросах соблюдения норм трудового законодательства и наличием известной меры латентности в их отношениях.

Одной из особенностей развития занятости населения в Республике Карелия явились отраслевые структурные перемены. Вектор изменений в рыночной конъюнктуре и отраслевой структуре экономики соответственно определил направления трансформации структуры занятости (табл. 1).

Таблица 1

Структура занятости населения в экономике Республики Карелия [6]

Отрасль	1991 г.		2004 г.	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
Всего занято в экономике,	407,1	100	351,7	100
в том числе:				
промышленность	135,6	33,3	90,1	25,6
сельское хозяйство	23,6	5,8	14,5	4,1
лесное хозяйство	3,3	0,8	4,6	1,3
транспорт, связь	40,3	9,9	43,4	15,6
строительство	43,6	10,7	18,3	5,2
торговля, общественное питание, МТС, сбыт, заготовки	34,6	8,5	53,0	15,1
финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	2,4	0,6	4,3	1,2
жилищно-коммунальное хозяйство	22,4	5,5	22,1	6,3
здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение	28,1	6,9	29,5	8,4
образование, культура и искусство	48,0	11,8	44,2	12,6
наука и научное обслуживание	6,1	1,5	1,9	0,5
управление	14,2	3,5	16,5	4,7

Межотраслевые перемены рабочей силы явились следствием изменений объемов производства и продаж, спроса и предложения рабочей силы, дифференциации в оплате труда. Рабочая сила объективно переместилась в сферы деятельности, которые наиболее быстро адаптировались и развивались в рыночных условиях. Произошло логическое перераспределение занятости между сферами производства и обращения.

В то же время эти процессы привели к «вымыванию» из перерабатывающей промышленности, строительства, транспорта, сельского хозяйства, ЖКХ, науки наиболее квалифицированной, обладающей специфическими знаниями и опытом рабочей силы, нарушению профессиональной преемственности между поколениями работников, обесцениванию специфического человеческого капитала, разрушению организационной культуры предприятий. Данный тезис подтверждает структура спроса на рабочую силу, в которой более 80 % вакансий приходится на квалифицированных рабочих и специалистов [7].

С другой стороны, динамичное развитие наиболее адаптированных к рыночной среде видов деятельности – торговли, общественного питания, сферы услуг – пока не привело к формированию в них качественного профессионально-квалификационного состава работников. Представляется, что это связано с массовым притоком в эти отрасли рабочей силы, не имеющей соответствующей профессиональной подготовки и опыта, а также существующей практикой неформальных социально-трудовых отношений.

В свою очередь, естественно-монопольное положение на рынке, конкурентная заработная плата и социальные гарантии занятости, а также реализация инвестиционных проектов способствовали удержанию квалифицированной рабочей силы на предприятиях энергетики, связи, железнодорожного транспорта, ряда предприятий-

экспортеров. Тем не менее эффективность использования рабочей силы в данных сегментах экономики также неочевидна. Экономическое благосостояние достигается в основном за счет ценового механизма перераспределения, а не роста физических показателей производительности труда.

В целом сформировавшаяся структура занятости населения отражает низкий уровень диверсификации карельской экономики за счет слабого развития негосударственного сектора, перерабатывающих высокотехнологичных производств, сферы рыночных услуг, ориентированных на внутренний потребительский рынок, что определяет неустойчивость социально-трудовых отношений субъектов.

Соответственно расширение экспортно-ориентированного сектора (добывающих производств) [8], обеспечивающего занятостью и доходами значительную часть населения, усиливает зависимость экономики Карелии от конъюнктуры мировых цен на сырье и материалы, изменений в налоговом и таможенном законодательстве. Как показывает структурная динамика сальдированного финансового результата экономики республики в 2003–2005 годах, его положительное значение по сути определялось эффективностью работы двух крупнейших хозяйствующих субъектов – ОАО «Карельский окатыш» (черная металлургия) и ОАО «Карелэнерго» (электроэнергетика) [9]. Иными словами, экономическое оживление в экономике региона – явление не всеобщее, а в значительной степени локальное и фокусируется в отдельно взятых видах деятельности.

Характерной особенностью регионального рынка труда является территориальная несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, обусловленная отсутствием реальных сдвигов в структуре экономики, значительной

(в разы) дифференциацией городов и районов по уровню социально-экономического развития, низкой внутрирегиональной мобильностью экономически активного населения, в том числе и по причине недоступности жилья и высоких транзакционных издержек, связанных с трудовой миграцией. Как результат, уровень регистрируемой безработицы в 12 из 18 районов и городов республиканского значения выше среднего показателя по региональному рынку труда [10]. Учитывая неравномерную хозяйственную освоенность, промышленную или сельскохозяйственную специализацию районов, наличие монополизированных и градообразующих производств, концентрацию основной части рабочей силы в городах, уместно говорить о глубоких диспропорциях в структуре карельского рынка труда.

Природно-климатические условия жизнедеятельности населения республики определяют относительно более высокую стоимость жизни в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в сравнении с нормальными условиями проживания и хозяйствования. Соответственно этот фактор определяет рост затрат на воспроизводство рабочей силы, что должно находить выражение в более высоких уровнях заработной платы работников и в целом расходов на рабочую силу в карельской экономике. Однако на практике такая зависимость является бесспорной только в отношении занятых в госсекторе: с учетом районных коэффициентов и кадровых надбавок, устанавливаемых к окладам или тарифным ставкам, заработная плата бюджетников Республики Карелия существенно превосходит среднероссийский показатель: от 1,3 до 1,5 раз [11]. Для частного же сектора региональной экономики уровень заработной платы определяется, прежде всего, наличием собственных финансово-экономических ресурсов.

Номинально по уровню начисленной заработной платы на одного работника Республики Карелия по сравнению с другими регионами и соответственно со среднероссийским показателем выглядит предпочтительнее [12]. Однако не следует забывать, что стоимость рабочей силы, помимо затрат на физиологическое восстановление, определяется и уровнем развития социальных потребностей работника и степенью их удовлетворения, в том числе в границах конкретной территории жизнедеятельности. Учитывая низкий уровень и качество жизни населения (подчеркнем, что, несмотря на рост экономики Карелии в 2000-е годы, доля населения с доходами ниже прожиточного минимума остается достаточно высокой: 2002 г. – 18,8 %, 2003 г. – 19 %, 2004 г. – 18,5 %, 2005 г. – 20,9 %, а еще треть граждан находится вблизи этой опасной черты [13]) и развития социальной инфраструктуры в республике, можно предположить, что социальная составляющая крайне слабо учтена в стоимости рабочей силы. Это

свидетельствует о заниженном уровне реальной заработной платы, низком уровне воспроизводства рабочей силы, слабой диверсификации видов деятельности в региональной экономике и олигополической модели регионального рынка труда.

Заметное влияние на динамику занятости, количественные и качественные параметры рабочей силы оказывают демографические и миграционные процессы. На протяжении всего периода 1990–2005 годов сохраняется устойчивая тенденция к депопуляции населения Республики Карелия, в основном обусловленная превышением в 1,8–2 раза уровня общей смертности над рождаемостью. Численность постоянного населения с 1992 по 2005 год уменьшилась соответственно с 799,8 до 697,5 тыс. чел., или на 12,8 % [14]. Принимая во внимание значительную территорию (1,1 % площади РФ) и ее неравномерную хозяйственную освоенность, можно утверждать, что столь масштабное сокращение естественных границ трудового потенциала республики (до 0,5 % населения РФ) вызовет в среднесрочной перспективе проблему физической нехватки «собственных» рабочих рук для обеспечения экономического роста и неизбежно потребует притока трудовых мигрантов.

Однако трудовая миграция заметного влияния на региональный рынок труда пока не оказывает. В целом миграционный прирост, колебавшийся в 2000–2002 годах в пределах 1–2 тыс. человек в год, фактически свелся к нулю в 2003–2005 годах [15]. Данная динамика свидетельствует о низкой социально-экономической привлекательности региона для трудовых мигрантов, а также жесткости законодательных «барьеров» для легального доступа иностранной рабочей силы на российский рынок труда.

Общезвестно, что демографические процессы воздействуют на рынок труда с определенным временным лагом, составляющим в среднем 25 лет. Это подтверждает динамика численности населения в трудоспособном возрасте, которое за период 2000–2005 годов увеличилось с 448 до 452,0 тыс. человек, а доля данной категории в общей численности населения республики соответственно возросла с 60,9 до 64,8 %. Данные изменения обусловлены влиянием демографической волны 1980-х годов, когда показатели рождаемости достигали в среднем 17 человек, а смертности не превышали 10 человек на 1000 населения соответственно.

Демографические процессы нашли двойственное отражение в ситуации на региональном рынке труда. С одной стороны, увеличение численности населения в трудоспособном возрасте способствовало укреплению трудового потенциала региона как минимум в количественном аспекте. С другой стороны, кризисное состояние экономики 1992–1998 годов и ее оживление в 1999–2005 годах существенно сдерживали эффективный спрос на рабочую силу на фоне рос-

та ее предложения. Это приводило к перманентному возрастанию конкуренции за рабочие места, что выражалось в росте показателей безработицы, а также оттоку части граждан в трудоспособном возрасте в нерегистрируемый сектор рынка труда. Таким образом, отсутствие прогрессивных сдвигов в отраслевой структуре хозяйства и занятости на фоне увеличения предложения рабочей силы наиболее производительных возрастов фактически привело к неэффективному распределению и использованию трудовых ресурсов в экономике региона.

Развитие неблагоприятных демографических процессов неизбежно ведет к старению населения республики. За период 1994–2005 годов доля лиц в возрасте старше трудоспособного постепенно увеличилась с 18 до 19,3 %, а молодежь трудоспособного – заметно снизилась с 23,9 до 15,9 % от общей численности населения соответственно. Отметим, что доля населения в «пограничном» возрасте 50–59 лет увеличилась с 8,9 до 14,3 %. Следовательно, в ближайшие годы на фоне процессов депопуляции и старения населения, большей продолжительности жизни женщин (72 лет), чем мужчин (58 лет), следует ожидать нарастания существенных диспропорций в половозрастной структуре и снижения возможностей для расширенного воспроизводства рабочей силы. Ситуация будет усугубляться ростом трудовой и пенсионной нагрузки на мужское население в трудоспособном возрасте, вследствие объективно более низкой экономической активности женщин (уровень экономической активности женщин в регионе ниже аналогичного показателя у мужчин на 10–11 процентных пунктов) [16], что потребует увеличения возрастных границ выхода граждан на пенсию.

В этой связи крайне негативным фактором является повышение коэффициентов смертности населения в наиболее производительном возрасте 20–49 лет. При этом в большей степени данная тенденция характерна для мужчин. В целом высокий уровень смертности населения трудоспособного возраста предопределяет крайне низкую эффективность инвестиций в человеческий капитал региона.

Возрастные характеристики занятости отражают тенденцию усиления давления на рынок труда граждан в предпенсионном и пенсионном возрасте 50–59 лет. В первую очередь, это обусловлено низкой социальной и пенсионной обеспеченностью данной категории населения, а также высоким общим уровнем бедности в регионе. В этой связи повышение экономической активности лиц старших возрастов является скорее вынужденной мерой, и, в известной степени, дополнительным препятствием для роста занятости молодежи. Имеющийся же у данной категории лиц профессиональный опыт нивелируется в определенной мере нерыночным характером его происхождения («моральным износом»)

и снижением производительности труда, обусловленным возрастными особенностями рабочей силы («физическим износом»). С учетом этого устойчивое снижение в структуре занятых доли наиболее работоспособного населения в возрасте 20–49 лет за анализируемый период с 52,2 до 45,8 % является крайне негативным фактором, отражающим не столько демографические тенденции, сколько наличие диспропорций в структуре занятости на региональном рынке труда.

Динамика образовательной структуры занятых в экономике региона противоречива. С одной стороны, последние годы происходило некоторое снижение общего уровня их образования. В период 1999–2004 гг. доля работников с высшим профессиональным образованием снизилась с 18 до 16,2 %, со средним профессиональным – с 38,7 до 33,2 %, а имеющих начальное профессиональное образование – напротив, увеличилась с 10,9 до 22,1 %. Можно было бы предположить, что данные изменения вызваны оживлением промышленного производства и смещением спроса в сторону рабочей силы индустриального типа, остававшейся невостребованной на рынке труда, а также «уходом» части более образованных и квалифицированных работников в сферу нерегистрируемой занятости. Однако, с другой стороны, 2005 год внес показательные изменения в указанную динамику [17]: резко возросла доля занятых с высшим профессиональным образованием – 21,6 % против 16,2 % в 2004 году и, напротив, существенно уменьшилась доля имеющих среднее профессиональное образование – 28,2 и 33,2 % соответственно. Доля лиц с начальным профессиональным образованием незначительно уменьшилась – до 21,3 %. Безусловно, имея в виду быстрые темпы развития прогрессивных отраслей (связь, информационное обеспечение, финансы), можно предположить возрастание потребностей в специалистах высшей квалификации. Тем не менее структура занятых по видам экономической деятельности за 2001–2005 годы практически не изменилась, а доля занятых в обрабатывающих производствах (ЦБП, обработка древесины и производство изделий из дерева, производство машин и оборудования) даже снизилась. Одновременно заметно возросла занятость в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды – за пять лет более чем на 40 %, строительстве – на 20 %, торговле и ремонтных услугах – на 16 %. Можно, таким образом, сделать вывод о неадекватности образовательной структуры занятых и объективных потребностях экономики: несмотря на сохраняющуюся по существу структуру экономики, состояние основных отраслей и, следовательно, содержание труда, получающие высшее профессиональное образование просто замещают работников со средним профессиональным образованием.

Профессионально-квалификационная структура занятых за период 2003–2005 годов претерпела ряд изменений, которые в определенной мере коррелируют с изменениями в их образовательной структуре и подтверждают приведенные выше выводы. Проведенный анализ показал, что среди занятых в экономике численность руководителей только в указанный период возросла более чем на 35 % (!), специалистов высшего уровня квалификации – почти на 11 %. При этом практически не изменилась доля квалифицированных и неквалифицированных рабочих, причем доля последних в общей численности рабочих даже несколько возросла.

Указанные изменения, на наш взгляд, отражают тенденцию к снижению уровня квалификации совокупной рабочей силы, занятой в экономике региона. В то же время часть работников с формально более высоким уровнем образования выполняет работу, требующую меньшей квалификации и сложности труда, что свидетельствует о неэффективном использовании имеющегося профессионально-квалификационного потенциала работников, а также несоответствии отраслевого профиля образования квалификационным требованиям, предъявляемым работодателями к конкретным должностям и профессиям. Кроме того, данные официальной статистики не позволяют нам детально структурировать рабочих по уровню их квалификации, но, учитывая рост в экономике дефицита и соответственно спроса на квалифицированных рабочих, можно уверенно утверждать, что их профессионально-квалификационные характеристики низки и не удовлетворяют требованиям работодателей.

Рост доли работников, занятых неквалифицированным трудом, на наш взгляд, свидетельствует о низком технологическом уровне развития экономики региона. Физический износ активной части основных фондов, не говоря уже о моральном износе, составляет в промышленности более 60 %, строительстве – 72 %, транспорте – 70 %, сельском хозяйстве – 75 %. При этом наблюдается ухудшение качественных характеристик рабочих мест и соответственно рост удельного веса работников, занятых в отраслях с вредными и опасными условиями труда. Доля лиц, работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, от общей численности работников увеличилась с 1992 по 2004 год в промышленности с 26,4 до 36,5 %, строительстве – с 6,5 до 18,9 %, на транспорте – с 4,1 до 12,2 %. За этот же период доля занятых тяжелым физическим трудом возросла в промышленности – с 5,2 до 12 %, строительстве – с 3,5 до 4,7 %, на транспорте – с 0,1 до 2,5 %. Таким образом, в экономике республики происходит консервация неквалифицированного труда и ухудшение материальных условий занятости.

Препятствием к формированию устойчивых профессиональных трудовых коллективов в экономике республики выступает межфирменная

сверхмобильность работников. Оборот рабочей силы в 1999–2005 годах достигал 72–75 % от среднесписочной численности занятых. Очевидно, при отсутствии структурных сдвигов в экономике, дефиците новых и ухудшении качественных характеристик действующих рабочих мест подобное движение рабочей силы носит преимущественно «холостой» характер и отражает отсутствие у большинства работников специфических профессиональных качеств и свойств, позволяющих конкурировать за получение достойного дохода на устойчивой основе в рамках конкретного внутрифирменного рынка труда. С другой стороны, произошедшие изменения в психологии работников, выраженные в неадекватности притязаний на высокую оплату труда уровню квалификации и трудовых усилий, утрате ценности высокопроизводительного труда, также стимулируют неэффективную мобильность рабочей силы.

В сложившихся условиях политика занятости работодателей объективно направлена на минимизацию транзакционных издержек и рисков, связанных с поиском, наймом, обучением, увольнением работников. Как известно из теории человеческого капитала, фирма, как правило, занижает заработную плату работника в период его внутрифирменной адаптации. Если учесть, что рабочая сила в региональной экономике сверхмобильна, то возникает эффект «дизэкономии» [18], когда проигрывают все субъекты социально-трудовых отношений. Проявлением этого эффекта и подтверждением выскazanного тезиса является сохранение в общих затратах хозяйствующих субъектов низкой доли расходов на оплату труда, которая не превышает 12–15 %, а расходов на обучение – 0,2–0,3 %, что не соответствует потребностям воспроизводства и профессионального развития рабочей силы. Оптимальным каналом поиска квалифицированных работников и получения информации о них становятся неформальные социальные связи, а основной причиной увольнений в среднем в 67 % случаев – «собственное желание».

Высокие издержки соблюдения трудового законодательства сохраняют определенную долю латентности в социально-трудовой сфере. По некоторым оценкам, неформальная занятость в экономике республики колеблется в пределах 9–10 % от экономически активного населения. Учитывая существующую практику неформальных трудовых отношений в лесозаготовке, строительстве, торговле, общественном питании, динамичное развитие услуг по ремонту помещений, бытовой техники, автосервиса, репетиторства, игорного бизнеса и прочих развлечений, данные оценки являются вполне объективными. Заметим, что нестандартные формы занятости развиваются как в формальном, так и неформальном секторе рынка труда, тесно переплетаясь и взаимодействуя между собой.

Проблема латентных социально-трудовых отношений работодателей и наемных работников носит двойственный характер. Несомненно, позитивным фактором является повышение трудовой мобильности и обеспечение приемлемого для данной категории занятых уровня воспроизводства рабочей силы. Работники со слабыми конкурентными позициями на открытом рынке труда имеют шанс на восстановление своего трудового потенциала в теневой его части, а имеющие более сильные позиции посредством вторичной занятости получают возможность их укрепить. В то же время данная форма занятости, как правило, напрямую не связана с профессиональной подготовкой работников, либо выполняемая ими работа требует более низкой квалификации, характеризуется неудовлени-

тельными условиями труда и отсутствием каких-либо социальных гарантий. В конечном итоге воспроизводство нерегистрируемых социально-трудовых отношений на устойчивой основе в долгосрочной перспективе ведет к утрате профессиональных знаний, умений и навыков у вовлеченных в них работников, а следовательно, снижает общий уровень конкурентоспособности рабочей силы в регионе.

Таким образом, на карельском рынке труда своеобразно переплетаются российские и специфические региональные характеристики занятости, что делает необходимым разработку и реализацию политики занятости, ориентированной на повышение ее адекватности, улучшение качественного состава рабочей силы и повышение ее конкурентоспособности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ПРИМЕЧАНИЯ

1. Поскольку экономически активное население (лица в трудоспособном или установленном возрасте 15–72 лет) включает занятых и безработных, уровень экономической активности населения (в целом и для отдельных возрастных групп) определяется двояко – как уровень экономической активности и уровень занятости. Уровень экономической активности населения – отношение численности экономически активного населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, уровень занятости – отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы.
2. Российский статистический ежегодник. 1994. Стат. сб. / Госкомстат России. М., 1994. С. 60.
3. Труд и занятость в Республике Карелия. Стат. сб. / Комстат РК. Петрозаводск, 2003. С. 8–9; Труд и занятость в Карелии: Стат. сб. / Карелиястат. Петрозаводск, 2006. С. 11–14.
4. В советской официальной статистике частный сектор трактовался как негосударственный, поэтому уже в 1970 году занятость в частном секторе (под такое определение попадали колхозы) составляла 14 % и затем начала, по понятным причинам, уменьшаться: 1980 – 9,65, 1985 – 8,9 (см.: Труд и занятость в России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 1999. С. 55).
5. Российский статистический ежегодник. 2004: Стат. сб. / Росстат. М., 2004. С. 140.
6. Труд в Республике Карелия. 1994: Стат. сб. / Госкомстат РК. Петрозаводск, 1994. С. 2–3. Социальная сфера Республики Карелия: Стат. сб. / Карелиястат. Петрозаводск, 2005. С. 39.
7. Экспресс-информация о деятельности Управления ФГСЗН по Республике Карелия за январь–июнь 2005 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://czrk.onego.ru/info/analiz.html>.
8. В 2005 г. более 50 % продукции, произведенной в Республике Карелия, направлено на экспорт, объем которого к уровню 1992 г. возрос в 6 раз и составил 1044,9 млн. долларов США.
9. Доклад Главы Республики Карелия «О положении в республике, выполнении государственных программ, осуществлении внутренней политики и внешних связей Республики Карелия (итоги 2005 года и 2002–2005 годов) / Карелиястат. Петрозаводск, 2006. С. 121–122.
10. Экспресс-информация о деятельности Управления ФГСЗН по Республике Карелия за 2005 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://czrk.onego.ru/info/analiz.html>.
11. Среднемесячная начисленная заработная плата в январе–июне 2005 года по регионам РФ // Экономика и жизнь. 2005. № 27. С. 40.
12. Основные показатели социально-экономического положения субъектов Российской Федерации в 2005 году // Российская газета. 2006. № 60. С. 10.
13. Доклад Главы Республики Карелия «О положении в республике, выполнении государственных программ, осуществлении внутренней политики и внешних связей Республики Карелия (итоги 2005 года и 2002–2005 годов) / Карелиястат. Петрозаводск. 2006. С. 108.
14. Труд и занятость в Карелии: Стат. сб. / Карелиястат. Петрозаводск, 2006. С. 7.
15. Социальная сфера Республики Карелия: Стат. сб. / Карелиястат. Петрозаводск, 2006. С. 26–27.
16. Тенденции на рынке труда Республики Карелия. 2004: Аналитическая записка / Карелиястат. Петрозаводск, 2004.
17. Труд и занятость в Карелии: Стат. сб. / Карелиястат. Петрозаводск, 2006. С. 20.
18. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003.