

УДК 316.334.2 (571.621)

Соловченков С.А.

## Проблемы рынка труда Еврейской автономной области сквозь призму человеческих оценок

**Labor market problems of the Jewish Autonomous region  
through the prism of human evaluations**

---

Рассматриваются проблемы социально-трудовой сферы, которые, по мнению участников рынка труда, являются наиболее серьезными. Дается сравнительный анализ мнений участников рынка труда и реальной ситуации.

**Ключевые слова:** рынок труда, социологический опрос, проблемы рынка труда, оценка текущей ситуации, иррациональность принимаемых решений



The problems of the labor market, which in the opinion of its participants are the most serious. A comparative analysis of the views of actors in the labor market and the real situation are given

**Key words:** labor market, social survey, labor market issues, assess the current situation, irrational decisions

---

Рынок труда в современных условиях является весьма динамичной и быстро меняющейся системой. При достаточно высокой скорости изменения исходных условий, формирующих социально-экономические реалии занятости, возникает парадокс задержки восприятия и оценки этих самых реалий акторами рынка труда. Одним из возможных способов оценки ситуации с несовпадением мнений участников и реалий рынка труда, является социологический опрос, направленный на выяснения отношений людей к тем или иным проблемам рынка труда, и сопоставление полученных ответов с реальной ситуацией

Целью нашего исследования является выявление проблем рынка труда ЕАО, которые, по мнению его участников, являются наиболее серьезными.

Исследование проводилось путем анкетного опроса тех категорий жителей, которые имеют либо прямое отношение к рынку труда Еврейской автономной области, либо могут влиять на его функционирование. Эмпирической базой данного исследования послужили результаты

опроса проводившегося в области автором статьи в 2008 – 2009 гг. Генеральная совокупность включала в себя экономически активное население региона. Исследованием были охвачены представители занятого населения, безработных, малых предпринимателей, крупных предпринимателей, представителей правительства области, сотрудники областной службы занятости и студенты ВУЗа старших курсов. Тип выборки – направленная квотная, n=654.

Предваряя оценочные суждения респондентов об основных проблемах рынка труда году, нам хотелось дать описание реальной ситуации на основе статистических показателей. Сравнение объективной реальности и ее отражения в сознании участников рынка труда позволяют понять, насколько адекватно воспринимается совокупность проблем в сфере занятости, что напрямую влияет на рациональность принимаемых решений в процессе поиска рабочих мест и рабочих рук.

### *Проблема 1 «Высокий уровень безработицы».*

На протяжении всего периода реформ данный показатель для областного рынка труда выглядел не самым лучшим образом. По сравнению с общероссийской ситуацией, ЕАО всегда выглядела проигранно. Вплоть до 2003 г. уровень безработицы в области весьма серьезно превышал аналогичные среднероссийские показатели. В 2003 году сложилась уникальная ситуация, когда показатель безработицы оказался в 1,2 раза ниже общероссийского. В последующие годы наблюдался стабильный рост данного показателя. Итогом этого процесса стало достижение уровня безработицы 9,7% в 2007г. Однако несмотря на то, что эти цифры превышали общероссийский уровень в 1,5 раза, сложно назвать его катастрофическим. Сравнение же с другими субъектами Российской Федерации позволяет сказать, что ситуация в ЕАО не является чем-то уникальным. В общей сложности 21 субъект Федерации сопоставим по данному показателю с нашей областью, из которых в 12 показатели выше, чем в ЕАО.

### *Проблема 2 «Низкий уровень заработной платы»*

Для ответа на вопрос «Существует ли данная проблема в области?» мы сравнили показатели среднедушевых доходов по области и России. На основании данных показателей можно сказать, что уровень доходов в области на протяжении 10 лет, предшествовавших исследованию, всегда был ниже. На 2007 год отставание среднедушевых доходов по области от общероссийского уровня составляет 49%. А если учесть тот факт, что по такому показателю как «величина прожиточного уровня» ЕАО в 2007 году входила в двадцатку самых дорогих, можно с уверенностью сказать, что проблема низких зарплат для области весьма остра и актуальна.

### *Проблема 3 «Высокая текучесть кадров».*

Проблема высокой текучести кадров для области, как и для всего Дальневосточного региона, существует весьма длительное время. В советский период высокий уровень этого показателя поддерживался за счет невозможности занять население содержательным трудом, а также высоким миграционным оборотом [3]. За прошедшие 20 лет, несмотря на все экономические преобразования, ситуация с текучестью на востоке страны не изменилась [2]. При нормальном (естественном) уровне текучести в 3-5% обеспечивается достаточная стабильность занятости на предприятиях, и при этом гарантируется приток новых специалистов,

что является, несомненно, положительным моментом. Превышение же данных значений несет в себе скорее отрицательные последствия. Ситуация с текучестью кадров в Еврейской автономной области на 2007 год, как впрочем и на 2008, оставалась весьма неблагоприятной. По данным официальной статистики [1] показатель текучести кадров достигал уровня 32,9%. В области в течение года каждый третий занятый меняет свое рабочее место. Излишняя текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические трудности в функционировании предприятий. Несомненно данная проблема является одной из серьезнейших для области. Без ее решения любые мероприятия, направленные на повышение производительности труда, эффективности использования капиталов и оборудования, обречены на провал. Помимо этого, проблема текучести кадров напрямую влияет на следующую проблему рынка труда области.

#### *Проблема 4 «Низкая квалификация работников»*

Уровень профессионализма в области действительно катастрофически низок. Исследования ряда ученых показали, что данная ситуация носит скорее исторический характер, и сформировалась достаточно давно. Преобладание сельскохозяйственных производств, отсутствие высокотехнологичных производств, которые вынуждали бы население повышать квалификационные характеристики, отсутствие образовательных учреждений высшего уровня по техническим специальностям, советский уклад экономики, при котором требовалось не качество труда, а его количество, и ряд других факторов предопределили современную ситуацию. В итоге, на территории ЕАО, как и на всем Дальнем Востоке, сложилась парадоксальная ситуация, когда при достаточно высоком образовательном уровне населения уровень квалификации оставляет желать лучшего. [2]

#### *Результаты опроса*

Оценив ситуацию с основными проблемными вопросами на рынке труда области и показав, какие из них, на наш взгляд, являются наиболее острыми, мы переходим к анализу результатов опроса.

Восприятие ситуации на рынке труда в 2008 году практически поровну разделилось между сдержано-положительной и негативной оценкой. Порядка 49,7% респондентов склонны положительно или сдержано оценивать существующую ситуацию. В свою очередь 48% опрошенных оценивали ситуацию на рынке труда отрицательно.

Подавляющая часть респондентов, а именно 44%, оценивавших ситуацию на рынке труда как положительную, считают ситуацию удовлетворительной, и крайне незначительная часть (5%) оценивали ситуацию как «хорошая» и «очень хорошая».

Весьма интересным является распределение оценок рынка труда по категориям опрошенных. Положительной ситуацию на рынке труда считают 50% респондентов от группы «работники частного или государственного предприятия». Негативно оценивали ситуацию на рынке труда около 42% работников. Около 8% работников, принявших участие в опросе, затруднились с оценкой ситуации на рынке труда. Подавляющая часть руководителей, как крупных, так и мелких предприятий считает, что ситуация на рынке труда в 2008 году сложилась неудовлетворительная, либо крайне неудовлетворительная. Подобным образом оценили ситуацию на рынке труда 61% респондентов из данных групп. Около 34% респондентов из данной группы оценили ситуацию удовлетворительно,

и только 5%, указали, что ситуация является хорошей.

Отдельно стоит отметить распределение мнений о состоянии рынка труда, сложившееся у сотрудников Правительства ЕАО. Подавляющее большинство опрошенных, а именно 72%, оценивали ситуацию на рынке труда положительно. При этом 14% представителей данной группы считают, что ситуация на рынке труда была даже хорошей, и 58% удовлетворительной. Только 28% респондентов данной группы оценивали состояние сферы занятости как неудовлетворительное.

Респонденты из категории сотрудников службы занятости были на наш взгляд более оптимистичны в своих оценках. Около 95% опрошенных сотрудников указали, что ситуация на рынке труда являлась «удовлетворительной», и только 5% дали отрицательную оценку ситуации.

В категории «студенты» также наблюдалось преобладание положительной оценки современной ситуации. Около 60% опрошенных указали, что считают ситуацию удовлетворительной. «Неудовлетворительной» и «крайне неудовлетворительной» ситуацию на рынке труда оценивали 37% опрошенных старшекурсников.

Мнение последней категории опрошенных «безработных», имели на момент проведения опроса, практически противоположные характеристики. Положительно ситуацию оценили примерно 25% респондентов. 50% из опрошенных безработных оценили ситуацию как «неудовлетворительную», и около 15% как «крайне неудовлетворительную». Около 10% респондентов из данной категории затруднились дать оценку существующей ситуации на рынке труда.

Определившись с общей оценкой ситуации на рынке труда, мы переходим к проблемам, которые, по мнению респондентов, являются наиболее острыми на 2008 год.

При ответе на вопрос «Какие проблемы являются самыми острыми на современном рынке труда», значительная часть респондентов указала низкую заработную плату, подобным образом считают 68% опрошенных. Все остальные ответы набрали меньшие проценты. Можно утверждать, что в восприятии данного факта проявляют солидарность практически все категории опрошенных, от студентов до представителей мэрии г. Биробиджана и Правительства ЕАО.

Помимо низкой заработной платы основными проблемами были указаны – невозможность найти работу по специальности (46% опрошенных); низкая квалификация работников (37% опрошенных); высокий уровень безработицы (32% опрошенных); высокая текучесть кадров (23% опрошенных).

Отдельные категории респондентов указали разные проблемы как основные. Низкую заработную плату на первое место поставили практически все группы, за исключением безработных и руководителей крупных предприятий. Однако значение этого фактора по разным категориям различно. Сотрудники Правительства эту проблему однозначно поставили на первое место. Все сто процентов в данной категории отметили ее. Подобная же ситуация наблюдается и среди студентов. Все сто процентов выпускников однозначно указали низкую заработную плату основной проблемой рынка труда.

Большинство сотрудников службы занятости также указывало на эту проблему, как на основную. Ее в анкетах отметили 94% респондентов. Лишь 40% руководителей мелких предприятий посчитали, что низкая заработная плата является проблемой для рынка труда. Данная ситуация была вполне объяснима, в силу ограниченности средств малых предприятий. Можно предположить, что в текущем 2009 году, низкие заработки будут восприниматься работодателями не как проблемы рынка труда, а как некоторое благо для предприятия.

Большая часть опрошенных работников также указывали, что низкая заработная плата является одной из основных проблем рынка труда. Но парадоксальным, на наш взгляд, является то, что подобным образом считают только 78% опрошенных. По нашим предположениям, процент должен был быть выше. Отчасти подобная ситуация может быть объяснена достаточно большим распространением практики «зарплата в конвертах», которые в значительной степени уменьшают беспокойство работающего населения из-за недостаточности официальных зарплат.

В значительной степени наше предположение о том, что мнение о размерах заработной платы, отраженное в анкетах сильно искажено, подтверждается тем фактом, что в дальнейшем, в процессе опроса, подавляющее большинство работников акцентировало свое внимание именно на оплате труда. Исходя из полученных результатов, можно утверждать, что работники согласны терпеть нарушение их прав и тяжелые условия труда, лишь бы не терять существующий уровень зарплаты. Работники склонны допоследнего держаться за свое рабочее место, если уровень зарплаты остается приемлемым и не возникают конфликты с начальством. Остальные факторы, которые могут влиять на удовлетворенность работой (как-то близость от места проживания, монотонность, перспективы карьерного роста) в расчет не принимаются. Многие работники согласны терпеть, и терпят притеснения со стороны начальства, если это не оказывает отрицательного влияния на их уровень заработной платы. При выборе между увольнением и снижением заработной платы, работник предпочтет уволиться и приступить к поиску новой работы, по уровню зарплаты сопоставимой или превышающий предыдущую.

Мы предполагаем, что в данном вопросе так же есть некоторое расхождение с реальностью. Опрос проводился преимущественно среди работников рабочих специальностей, которые вопросами монотонности труда и возможностями карьерного роста озабочены крайне незначительно. Возможно ситуация по данному вопросу среди инженерно-технических работников и менеджеров среднего звена будет совершенно иной.

Оставшиеся две категории «руководители крупных предприятий» и «безработные» значительно выбиваются из общей картины. Так, среди безработных низкую зарплату указывают 53% опрошенных. Несмотря на то, что процент данной категории достаточно высок, по сравнению с другими озабоченность величиной заработной платы в данной категории достаточно низка. И, опять же, несмотря на кажущуюся парадоксальность, данная ситуация вполне объяснима. Категория безработных на момент опроса озабочена скорее не вопросом размера заработной платы, а скорее проблемой наличия заработков. Несомненно, некоторый элемент озабоченности размерами желаемых зарплат остается, и об этом свидетельствует довольно высокий процент упоминаний данной проблемы.

Совершенно отличная ситуация наблюдается среди руководителей крупных предприятий. Ни один из опрошенных руководителей не указал низкую заработную плату, как одну из проблем рынка труда. Основной акцент данной категорией опрошенных был сделан на «низкую квалификацию работников». Данную проблему указали в анкетах 100% респондентов из данной категории. Подобная картина характеризует скорее сверхрациональный подход руководителей крупных предприятий к работникам.

Остальные категории опрошенных, уделяя внимание данной проблеме недостатка квалификации, все же не столь сильно акцентировали на ней внимание. Исключением являются категории сотрудников службы занятости, из которых 61% опрошенных указал на данную проблему как на одну из основных на рынке труда, и сотрудники правительства

этой области отметили данную проблему в 58% случаев. На наш взгляд, ситуация с восприятием недостаточной квалификации как проблемы, не в полной мере адекватна. Для области эта проблема являясь одной из серьезнейших, до сих пор не получила должной оценки.

Среди руководителей мелких предприятий лишь 30% опрошенных посчитали проблемой недостаточную квалификацию работников. Объясняется это тем, что мелкие предприятия не используют сложное оборудование и высокотехнологические линии производств, что позволяет им оставаться нетребовательными к качеству трудового потенциала. Остальные категории уделили данной проблеме еще меньше внимания. В категории «работник частного или государственного предприятия» подобная проблема озаботила лишь 14% респондентов; среди студентов – 26%; среди безработных – 23%. Подобная ситуация, с одной стороны, легко объяснима, людей заботят другие проблемы (низкая зарплата, поиск работы). С другой стороны, недооценка проблемы не может не вызывать опасения. Даже среди безработных, для которых повышение квалификации – это один из самых действенных способов увеличения своей конкурентоспособности на рынке труда, только один из пяти считает эту проблему реальной.

Третьей проблемой, получившей наибольшее количество голосов при опросе, является «невозможность найти работу по специальности». В наибольшей степени этой проблемой обеспокоены респонденты из категории «безработные», что вполне объяснимо. В анкетах ее отметили 63% опрошенных. Среди категории «сотрудники правительства и мэрии» проблема «поиска работы» встречается практически столь же часто, ее указали 56% респондентов. Немного ниже озабоченны представители категории «работников...», они ее указали в 50% анкет. Довольно высокой оказалась частота упоминания проблемы трудоустройства среди руководителей крупных предприятий. В своих анкетах ее указали 40% опрошенных. Возможно, это объясняется тем, что работа не по своей специальности приводит к снижению эффективности труда работника и вызывает озабоченность среди руководителей. Достаточно большое количество студентов, 41% опрошенных в процессе исследования, упоминает «невозможность найти работу по специальности» как реально существующую проблему современного рынка труда ЕАО. В некоторой степени данную проблему указывают и руководители мелких предприятий. От общего числа респондентов в этой категории, ее отметили 30% опрошенных. Меньше всего сложность с поиском работы по специальности склонны считать проблемой сотрудники службы занятости. Только 18% респондентов отметили ее в анкетах. По всей вероятности, сотрудники службы занятости достаточно часто сталкиваются с подобной сложностью в поиске работы, и достаточно хорошо представляет себе механизм ее решения. В связи с этим, среди основных проблем рынка труда ее практически не указывают.

Реже всего среди общей совокупности респондентов упоминаются проблемы текучести кадров и высокого уровня безработицы. Но отдельные категории опрошенных по-разному отнеслись к ним. Наибольшую озабоченность указанными проблемами мы наблюдаем среди категории «безработные». Высокий уровень безработицы беспокоит 72%, текучесть кадров – 50% безработного населения. Эта ситуация естественна и легко объяснима.

Порядка 41% опрошенных выпускников также указали в своих анкетах высокий уровень безработицы как основную проблему. При этом остальные категории респондентов уделили ей значительно меньшее внимание. Среди работников ее отметили лишь 21% опрошенных. Среди руководителей мелких предприятий проблему указали 26% ре-

спондентов. Руководители крупных предприятий и сотрудники службы занятости вообще не отмечают высокий уровень безработицы среди списков проблем рынка труда. Сотрудники правительства проявляют лишь незначительную озабоченность безработицей. Ее в своих анкетах отметили около 16% опрошенных. Ситуация с текучестью кадров вызывает еще меньшее опасение среди респондентов. За исключением руководителей крупных предприятий, среди которых данную ситуацию считают проблемой 40% опрошенных. Остальные категории уделили ей крайне незначительное внимание.

В результате проведенного исследования нам удалось выяснить, что наиболее серьезными проблемами на рынке труда ЕАО, по мнению его участников, являются низкий уровень оплаты труда и невозможность найти работу по специальности. Остальные, озвучиваются только во мнениях отдельных категорий участников.

Сопоставив реальные проблемы, существовавшие на рынке труда области на начало 2008 года с восприятием их участниками рынка труда, мы выявили некоторые несовпадения.

Достаточно адекватно в области воспринимается ситуация с низким уровнем заработной платы. Мнения участников рынка труда соответствуют реальности. Иная ситуация наблюдается в связи с низкой квалификацией работников и в связи с высоким уровнем текучести кадров. По оценкам большинства участников, на рынке труда Еврейской автономной области данные проблемы не актуальны, хотя в реальности, их наличие не вызывает сомнения.

Обратная ситуация наблюдается с высоким уровнем безработицы. Вопрос этот, актуальный для области в 1995-1998 годах, а на момент опроса, явно не являющийся таковым, показывает весьма высокий уровень озабоченности среди участников.



---

## Литература

1. Статистический ежегодник Еврейской автономной области. Стат. сборник. ч. 1. Биробиджан: Еврстат., 2008.
2. Фаузер В.В. Опыт формирования населения и трудовых ресурсов северных районов // Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского гос. ун-та. 2007. № 1. С. 83-98.
3. Шкуркин А.М. Рынок труда и занятость на российском Дальнем Востоке // Рабочие материалы московского центра Карнеги. 1999. № 2. С. 40-51.