

***ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ НА РЫНКЕ ТРУДА И СПОСОБЫ  
ИХ МИНИМИЗАЦИИ***

***Метелева Ю.О.***

*магистрант 2-го курса направления «Экономика»,  
ФГАОУ ВО ТюмГУ,  
Тюмень, Россия*

**Аннотация:** в статье раскрывается понятие институциональных рисков на рынке труда на современном этапе развития, их основные формы, причины, факторы развития. А также предложен ряд мероприятий, в целях снижения рисков на рынке труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, риски на рынке труда, институциональные риски.

***INSTITUTIONAL RISKS ON THE LABOR MARKET AND METHODS OF  
THEIR MINIMIZATION***

***Metleva I.O.***

*candidate for a Master's degree  
course of the second direction of the economy  
FSAEI HE TSU,  
Tyumen, Russia*

**Annotation**

The article reveals the concept of institutional risks in the labor market at the present stage of development, their main forms, causes, factors of development. A number of measures were also proposed to reduce risks in the labor market.

**Keywords:** labor market, labor market risks, institutional risks.

Риск присутствует в жизни каждого человека, находясь во все сферах его деятельности, а том числе и в социально-трудовой. В системе трудовых отношений риск затрагивает отношения между социальными субъектами на уровне индивидов, социальных групп и организаций. [1]

Рынок труда предполагает наличие институциональных структур для организации взаимодействия работодателей и наемных работников по защите коллективных интересов тех и других (профсоюзы, ассоциации безработных и бездомных, союзы арендаторов и т. д.) и государственного посредничества в вопросах социального партнерства. Включение специальных государственных органов в систему отношений субъектов рынка труда призвано обеспечивать снятие противоречий между ними, организовывать и регулировать процессы и политику занятости с помощью разнообразных методов и инструментов, включая правовые нормы.[5]

Современный формирующийся рынок труда России имеет институциональную природу и складывается из внутренней (эндогенной) и внешней (экзогенной) среды. Влияние составляющих институтов (институтов-доминантов) внешней среды на внутреннюю, порождает явления, которые можно обозначить как «институциональные риски рынка труда». Институциональный риск на рынке труда – это опасность возникновения непредвиденных потерь трудовых ресурсов в силу несбалансированности его экзогенных и эндогенных составляющих. С точки зрения его структурной единицы (рабочей силы) он выражается в виде риска потерять уже существующее место работы или боязни не найти работу вообще, а с точки зрения совокупного (общего) рынка труда – это риск потери хозяйствующими субъектами имеющейся рабочей силы вследствие воздействия институтов- доминантов. [4]

Институты-доминанты рынка труда – это составляющие экзогенной среды, оказывающие доминирующее воздействие на формирование и функционирование инфраструктуры этого рынка труда.

Таблица 1 - Характеристика основных рисков институтов-доминантов рынка труда

Институты-доминанты рынка труда	Характерные институциональные риски	Последствия их проявления
1. Социальные институты	Снижение доходов; снижение уровня жизни населения; социальное расслоение; снижение занятости; отсутствие поддержки отраслей социальной сферы; невозможность предотвращения социальных конфликтов; сложность в определении квалификационной характеристики персонала и пр. Усиление миграционных настроений; негативное изменение репродуктивного поведения населения; увеличение уровня смертности и т. п.	Снижение уровня воспроизводства трудовых ресурсов
2. Экономические институты	Разрозненность фирм; отсутствие четкой рыночной инфраструктуры; неэффективное вмешательство государства в рыночные реформы; занижение в практике бизнеса ведущей роли домохозяйств и пр. Отсутствие эффективно работающей кредитно-финансовой политики; снижение инвестиционной политики; искусственно завышенная фискальная политика; бюджетная политика, несоответствующая реальному уровню жизни населения и пр.	Формирование экономической психологии общества, делающей акцент на теневую экономику
3. Институт психологии	Снижение мотивации работника; отсутствие четкой перспективы дальнейшей трудовой деятельности; неудовлетворение высшей потребности человека – самовыражения и т. п.	Формирование механизма индивидуальной трудовой демотивации
4.	Формирование негативной реакции у	Отсутствие

Политические институты	работника на профсоюз. Разобщенность трудовых коллективов	четкой причинно-следственной связи между различными трудовыми объединениями
5. Институт права	Отсутствие эффективно действующей правовой системы; невозможность практической реализации трудового права и т. п.	Отсутствие правовой культуры на рынке труда
6. Государство как институт	Нечеткое и непрозрачное структурирование уровней власти (местной, региональной, федеральной)	Отсутствие структурной связи между различными субъектами рыночной экономики

Источник: Составлено автором на основе [7]

У любого риска, бесспорно, должны быть источники, т. е. факторы риска. Под факторами институционального риска рынка труда будем понимать причины нежелательного отклонения от преследуемой цели. В научно-методических источниках факторы хозяйственного риска и причины нарушения экономически безопасного состояния предприятия структурированы по разным признакам. Однако общепризнанной и достаточно стройной системы до сих пор не выработано. Но предположим, что все факторы будут делиться на экзогенные и эндогенные. К экзогенным мы относим факторы, обусловленные причинами, не связанными непосредственно с инфраструктурой рынка труда. Источники их возникновения кроются во внешней по отношению к рассматриваемому объекту исследования среде. Эндогенными мы называем факторы риска, возникновение которых обусловлено взаимодействием структурных

составляющих инфраструктуры рынка труда. Схематично можно показать это так:

Таблица 2. Факторы институционального риска на рынке труда

Экзогенные	Эндогенные
Социальные: – факторы социальной политики – факторы демографической политики	Факторы риска для работника и работодателя: – для работника (как предложение труда) – для работодателя (как спроса на труд)
Экономические: – факторы политики управления экономическими рыночными субъектами – факторы политики управления структурными составляющими рыночного	Факторы производственной деятельности: – основной производственной деятельности предприятия – вспомогательной деятельности предприятия
Психологические	Факторы инфраструктуры рынка труда
Политические факторы: – общеполитические факторы – факторы политики профсоюзного движения	Научно-технические факторы
Государство	
Факторы общественного сознания	

Источник: Составлено автором на основе [3]

С одной стороны, прослеживается связь риска с деятельностью в условиях реально существующей неопределенности, с другой с выбором определенных альтернатив и расчетом вероятности их результата

социальным субъектом. Таким образом, риск носит объективно-субъективный характер, поскольку представляет собой диалектическое единство объективного и субъективного. В данном случае, риск сопряжен с деятельностью, связанной с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой представляется реальная возможность качественно и количественно провести оценку вероятности достижения желаемого результата, неудачи и отклонения от цели.[2]

Основными формами проявления рисков на рынке труда являются безработица, низкая заработная плата, задолженность по заработной плате, потеря трудоспособности и несчастные случаи на производстве, забастовки, несоблюдение норм трудового законодательства, несоблюдение социальных гарантий, распространенность нестандартных форм занятости и др.[5]

В профессионально осуществляемой деятельности возникают различные виды рисков, не исключением стала и социально-трудовая сфера. В нашем понимании, социальный риск выступает фактором, создающим угрозы для социального субъекта (аварии, катастрофы и т.д. во взаимосвязи с социальным субъектом), что порождает риски. По субъектам риски делятся на риски наемного работника и риски работодателя. Риски наемного работника связаны с опасностью несоблюдения трудового договора работодателем, задолженностью и нерегулярной выплатой заработной платы, выполнением работы, не входящей в круг обязанностей, расторжением трудового договора по инициативе руководства. Риски работодателя представляют собой опасность невыполнения работником своих обязанностей, нарушением трудовой дисциплины, а также несоблюдение работником заключенного с работодателем трудового договора и его расторжение, в результате возникших расхождений по поводу трудовой деятельности по инициативе последнего.

Также авторы классифицируют риски на экономические и организационные, внутренние и внешние, объективные и субъективные. К ним относятся:

- рост масштабов и увеличение численности незанятых, безработных и вынужденных мигрантов;
- неэффективное функционирование служб занятости;
- массовые увольнения работников из организаций и предприятий; – усиление процессов нестабильности на рынке труда;
- высокий уровень безработицы, в том числе длительной и застойной;
- ограничение количества вакансий, включая недостаток рабочих мест в сельской местности;
- перепроизводство специалистов экономических и юридических специальностей и их невостребованность на рынке труда.

С другой стороны, существуют определенные позитивные факторы и условия, понижающие риски на рынке труда.

К ним относятся:

- высокий уровень квалификации и другие положительные качественные характеристики рабочей силы;
- численность дипломированных специалистов, пользующихся спросом на рынке труда;
- снижение предложения рабочей силы и повышение спроса на труд;
- развитой рынок альтернативных видов занятости;
- эффективная система трудоустройства и управления рисками в системе региональной занятости;
- рост доли трудоспособного населения в общей численности экономически активного населения;

- развитие системы дополнительного образования и переподготовки.

[6]

Исходя из перечисленных рисков необходимо предложить ряд мероприятий, в целях снижения рисков на рынке труда, например:

- предоставление возможности органам государственной власти разрабатывать и реализовывать системы адаптации населения к ситуации риска;
- внедрение и реализация экономически обоснованной стратегии и тактики системы риск-менеджмента на рынке рабочей силы;
- разработка программ занятости населения с учетом обоснования кадровых рисков;
- дополнительное обучение как возможность свести кризисные риски к минимуму и повысить свою конкурентоспособность и стоимость на рынке труда;
- усовершенствование системы предотвращения рисков на рынке труда, в том числе путем разработки и внедрения социальных карт занятости и безработицы, а также на основе построения муниципальных карт кадровых рисков.

Это позволит систематизировать риски на рынке труда по факторам их возникновения, объектам, видам, а также величине материальных и трудовых потерь.

### **Библиографический список**

1. Биксина Н.А. Проблемы оценки ситуации на рынке труда // Аграрная наука Евро-Северо-Востока. - 2012. - № 3.
2. Мазин А.Л. Экономика труда. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.- 623 с

3. Сенюгина И.А., Чепурко Г.В. Институализация регионального рынка труда // Kant. 2011. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/institualizatsiya-regionalnogo-rynka-truda> (дата обращения: 24.01.2017).
4. Постников А.А. Факторы и условия снижения риска на рынке труда // Наука и современность. 2015. №38. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/factory-i-usloviya-snizheniya-riska-na-rynke-truda> (дата обращения: 24.01.2017).
5. Симонова М. В Валитова А. А. Рынок труда: региональный аспект - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016
6. Российский рынок труда: особенности, проблемы и перспективы [Текст] : монография / Р. Л. Агабекян Краснодар: Изд. Дом - Юг, 2014
7. Экономика и социология труда: Учебное пособие / А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 172 с.