

Образование и рынок труда: возможности и ограничения территориального согласования

**Рощин С.Ю,
Государственный университет
Высшая школа экономики (ГУ ВШЭ)**

Санкт-Петербург 20 октября 2008

Проблема

- Развитие системы профессионального образования требует среднесрочного знания об изменении профессиональной структуры занятости

НО!

- Получить профессию можно и вне системы образования
 - Обучение – не единственный способ ответа на нужды предприятий, также как и задачи образования не ограничиваются удовлетворением потребностей предприятий
 - Образовательная политика – это результат не только информации о тенденциях в области профессиональной динамики, но и поиск компромисса между тем, что желательно, и тем, что реализуемо, с учетом социальной и экономической ситуации.
 - Прогноз профессиональной динамики – один из элементов стратегического анализа при разработке образовательной политики
-

Типы изменений профессиональной структуры рынка труда

- Сдвиги в результате долгосрочных технологических изменений и НТП
 - Сдвиги в результате изменения макроэкономической структуры экономики
 - Конъюнктурные текущие изменения в спросе на труд
 - Изменения в содержании профессий
-

Методы прогнозирования профессиональной структуры

- Два этапа прогнозирования:
 - прогнозирование профессиональной занятости
 - прогнозирование спроса на выпускников системы профессионального образования

 - Методы прогнозирования:
 - По образцам (опытный)
 - Экстраполяция профессионально-отраслевой матрицы (расчетно-аналитический)
 - Социологический: опросы работодателей на локальных рынках труда
 - Экспертный: опрос экспертов
-

Адекватность методов прогнозов типам сдвигов

Изменения	Опытный	Аналитический	Социологический	Экспертный	Время	Масштаб
Технологические	+	-	+	+	5-10 лет	страна
Макроэкономические	+	+	-	+	3-5 лет	страна
Конъюнктурные	-	-	+	+	1-3 года	регион
Содержание профессий	+	-	-	+	5 лет	страна

Проблемы прогнозирования

- Инерционность системы образования

НО! Образовательные лаги

- Невозможность экстраполяции или расчета структуры рабочих мест как потребности

НО! Проблема эластичности спроса на труд по заработной плате

Не бывает спроса на труд вообще, спрос на труд существует при определенной заработной плате

Институциональные ограничения для регулирования рынка труда

- **Общезаконодательное Трудовое
законодательство (Трудовой Кодекс)**

**Все институты регулирования не имеют
регионального измерения**

- **Минимальная заработная плата как
институт имеет возможность только
регионального повышения (!) –
дополнительное увеличение издержек**
-

Институциональные ограничения для регулирования

Закон о занятости:

В основном ориентирован на проблему безработицы, а не проблему занятости. Слабые институциональные возможности для регионов

Вывод: Регионам остается влиять на инфорсмент институтов, а не на институты

В условиях «жесткого» трудового законодательства усиление инфорсмента в регионах – увеличение издержек на рабочую силу

Экономические ограничения для регулирования

Региональные рынки труда не соответствуют административным границам регионов

Пример: В условиях транспортной доступности Московская агломерация образует рынок труда в составе Москвы, Московской области и всех прилежащих к ней областей

Развитие транспортной инфраструктуры в условиях мобильности повышает количество альтернативных рынков труда

Вывод: субъекты и объекты управления не совпадают

Экономические ограничения для регулирования

Значительная региональная дифференциация заработной платы и условий проживания

Образовательная и трудовая мобильность будет приводить к оттоку квалифицированной рабочей силы в более успешные регионы

Вывод: Ограниченные возможности защитить региональные инвестиции в человеческий капитал и качество рабочей силы

Информационные ограничения для регулирования

- Отсутствие микроданных на региональном уровне официальной статистики
- Отсутствие заказа на сбор микроданных со стороны национальных и региональных государственных органов
- Единственные панельные данные на уровне страны (RLMS) – негосударственный проект – регионально нерепрезентативны
- Репрезентативное по регионам обследование Росстата по проблемам занятости (ОМПЗ/LFS) не содержит данных о заработной плате, и имеет закрытый доступ к микроданным

Информационные ограничения для регулирования

- Нет представления о реальной мобильности работников, нет представления об альтернативных рынках труда
- Нет прозрачности предприятий по политике оплаты труда
- Нет представления об обороте рабочих мест

Вывод: нет возможности осуществлять региональный мониторинг рынка труда

Выводы: Что делать?

- **Планировать развитие образовательной системы как самостоятельной конкурентной сферы, а не как средство удовлетворения потребностей рынка труда**
- **Менять содержание профессионального образования, ориентируясь на более широкие компетенции и на способность к адаптации**
- **Делать акцент не на согласование профессиональных структур образования и рынка труда, а на взаимодействие работодателей и образования в процессе обучения, на инфраструктуру, способствующую переходу учеба-работа**

Выводы: Что делать?

- **Переходить от региональных программ занятости (безработицы) к региональным программам регулирования рынка труда**
 - **Строить систему мониторинга регионального рынка труда, включая полную информацию о заработной плате, наличие микроданных, информацию о мобильности работников**
-