

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В работе представлены современное состояние рынка труда в Российской Федерации, влияние составных частей рынка труда на общероссийскую экономику в зависимости от конкретных факторов. Раскрыты проблемы и перспективы российского рынка труда во взаимосвязи с общемировыми тенденциями развития экономики.

Ключевые слова: рынок труда, миграция, безработица, трудовые ресурсы, экономика, рабочая сила, социально-экономическое развитие.

На современном этапе развития России одной из наиболее трудно решаемых проблем остается слаженное и гармоничное функционирование рынка труда. Прочно утвердилось мнение о том, что отечественный рынок труда неразрывно связан с таким понятием, как «безработица», а предложение труда чаще всего ассоциируется с незанятым населением. В какой-то мере такой подход к проблеме является верным, ведь особенности мирового финансово-экономического кризиса непосредственно влияют на ситуацию на рынке труда как в развитых, так и развивающихся странах. Прежде всего, это коснулось уровня и динамики безработицы. Проблема анализа и сопоставления данных по безработице достаточно сложна, так как далеко не все безработные учитываются официальной статистикой. Главным образом это относится к развивающимся странам, где и в докризисный период существовала значительная «армия» фактически безработных. Поэтому данные по этим странам скорее свидетельствуют о направлении динамики безработицы, чем о ее реальном уровне.

Одной из коренных социально-экономических проблем современного этапа развития российского общества является проблема занятости. Экономический рост является основным фактором решения проблем с занятостью в РФ. Факторы роста экономики воздействуют на спрос на рынке труда и посредством него на общие уровни занятости и безработицы. Некоторые из них (ВВП) поддаются реальной оценке см. таблицу), поэтому рассмотрим воздействие на рынок труда динамики производства валового внутреннего продукта через его влияние на уровень спроса на труд [1].

Как видно из таблицы, кризис приобрел затяжной характер, с чем связано и нарастание безработицы в развитых странах. Основная причина этого сопряжена с общим снижением платежеспособного спроса населения, который в предшествующий период поддерживался во многом вследствие повышения задолженностей домашних хозяйств, бизнес-структур и государства. Финансовый кризис, временно парализовавший систему кредитования бизнеса и домохозяйств, привел к рез-

* © Шишкина Е.С., 2012

Шишкина Екатерина Сергеевна (kamida@list.ru), кафедра экономики города и муниципального управления Самарского государственного университета, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

Динамика ВВП и безработицы

Страна	Индекс изменения ВВП (2007 г, = 100)			Доля безработных в экономически активном населении, %		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
США	100	97,3	100,1	5,8	9,2	9,6
Великобритания	100	94,9	96,3	5,7	8,0	7,9
Германия	101	96,2	99,7	7,2	7,6	6,9
Франция	100,3	97,6	99,1	7,4	9,1	9,8
Италия	98,7	93,7	95,4	6,8	7,6	8,5
Испания	100,9	97,1	97,0	11,3	18,1	20,1
Португалия	100	97,4	98,9	17,6	9,2	11,0
Нидерланды	101,9	97,9	99,6	2,9	3,7	4,5
Дания	99,1	94,4	95,6	3,3	5,9	7,4
Швеция	99,5	94,8	99,2	6,2	8,2	8,4
Норвегия	100,7	99,2	99,7	2,6	3,3	3,5
Финляндия	100,9	92,8	95,5	6,4	8,3	8,4
Канада	100,5	98,0	101,1	6,1	8,3	8,0
Япония	98,7	93,6	96,2	4,0	5,2	5,1
Россия	105,2	96,9	93,3	6,2	8,4	7,5
Бразилия	105,1	104,8	112,3	7,9	8,1	5,7

кому падению покупательной способности населения, что негативно сказалось на экономике развитых стран, и прежде всего США, где потребительский бум начала прошлого десятилетия был в большой степени инициирован кредитной экспансией банков. Отсюда последовал спад в деятельности экономически активного населения и самый высокий, начиная с 80-х годов, уровень безработицы. В Западной Европе она приобрела массовый характер в странах, экономика которых оказалась менее развитой и, следовательно, менее конкурентоспособной в условиях глобального рынка, например в Испании и Португалии, значительный контингент рабочей силы которых составляют работники низкой квалификации [2].

Типичная особенность современного кризиса – продолжающийся рост безработицы даже при наметившемся в 2010 г. небольшом увеличении ВВП. Это объясняется рядом причин, и прежде всего, структурной перестройкой экономики. Ужесточение конкуренции на мировом рынке в условиях кризиса вынуждает производителей идти на интенсивную разработку и внедрение новых технологий и методов организации и управления. В числе последних – развитие аутсорсинга и офшоринга. Все это позволяет повысить общую рентабельность производства и ведет к сокращению штатов. Еще одним важным фактором увеличения безработицы, несмотря на тенденцию повышения ВВП, выступает практика переноса производства в страны с более дешевой рабочей силой, широко применяемая транснациональными корпорациями.

По официальным данным, к 2010 году в России практически полностью восстановился темп экономического роста, хотя его уровень все же ниже, чем в докризисный период. По-прежнему темпы роста сохраняются на более высоком уровне, чем в развитых странах, но ниже, чем в развивающихся. Существенно усложнилась задача восстановления экономики и вхождения России в «пятерку» наиболее крупных по ВВП стран к 2020 году из-за сильного спада в разгар кризиса (около 9 % ВВП и 15 % в сфере промышленности) [3].

Восстановление темпов экономического роста не могло не отразиться на уровне занятости населения. Однако, как видно из вышеприведенной таблицы, ситуация с количеством безработных в 2010 году еще не полностью достигла уровня 2008 года, но уже прошла пиковый период по сравнению с предыдущим годом. Для системных кризисов часто характерна ситуация, когда наблюдается восстановление темпов производства и одновременно с этим отставание в темпах восстановления занятости. В России такой ситуации не наблюдается, что может быть расценено позитивно с точки зрения социальной и политической оценки. Однако стоит учитывать следующие моменты:

1. Данный феномен является оборотной стороной, своеобразным индикатором структурной трансформации экономики. Он является лакмусовой бумагой, сигнализируя о структурной безработице, а значит и о появлении новых рабочих мест, на которых не хватает специалистов с нужной квалификацией. Таким образом, *jobless recovery* выступает как фактор модернизации, с которой неразрывно связан выход из наступившего кризиса. При его отсутствии нужно специально обсуждать вопрос о наличии тенденции к модернизации и путях выхода из кризиса.

2. На примере современной демографической ситуации в России данный показатель может быть не совсем корректен ввиду того, что снижение уровня безработицы будет происходить не только за счет роста занятого числа населения, а за счет сокращения числа трудоспособного населения (миграции, более активный выход работников на пенсию).

Сложившиеся тенденции в экономике обуславливают возрастающую роль кадрового потенциала как неперемного условия экономического роста. Качественному состоянию человеческих ресурсов в последнее время придается значение ключевого фактора. В условиях динамично изменяющейся внешней среды и в соответствии с приоритетными направлениями кадровой политики формирование кадрового потенциала продолжает оставаться сложной и многогранной задачей. Современная концепция управления социально-экономическим развитием региона предполагает выделение одной из наиболее значимых функциональных составляющих – рынка труда. Решение проблемы регулирования и сбалансированности рынка труда на уровне региона требует комплексного подхода и оценки при выявлении устойчивых, внутренних причинно-следственных связей с учетом специфических особенностей территориального развития. В связи с этим особую актуальность приобретают региональный аспект и системный подход в территориальном разрезе в формировании кадрового, финансового и инвестиционного потенциала каждого субъекта федерации, реализации ключевых направлений кадровой политики и тенденций развития в регионе в соответствии с динамично изменяющимися потребностями рынка труда, который, в свою очередь, характеризуется в конкретном регионе отраслевой структурой производства, инфраструктурой, определенным кругом участников, информационным обеспечением кадрового планирования, особенностями регулирования и управления.

Характеризуя состояние рынка труда на уровне регионов в современных посткризисных условиях, необходимо дать оценку специфике формирования предложения и спроса на труд в регионе. Спрос на рабочую силу на современном российском региональном рынке труда значительно дифференцирован по следующим параметрам: профессионально-квалификационным требованиям к работнику; половозрастному статусу; заработной плате; условиям труда; социальным гарантиям занятости и т. д. Влияние экономических факторов формирования спроса на труд на уровне региона опосредовано спецификой конкретного терри-

ториального образования в отраслевой структуре его производственного комплекса, степени хозяйственного развития производственной и непроизводственной сфер, уровне модернизации и технического перевооружения экономики. Ряд особенностей обусловлен централизованной политикой развития регионов. Применение интеграционного подхода к анализу региональных факторов, определяющих перспективный спрос на труд, свидетельствует, что данный фактор имеет тенденцию к снижению. Следствием трансформаций регионального спроса на труд становится создание модернизированных отраслей и профессионально-квалификационных структур, адекватных антикризисной модернизации.

Системный анализ состояния современного рынка труда РФ позволяет констатировать несоответствие спроса на рабочую силу ее предложению по различным регионам РФ, масштабам и своему профессионально-квалификационному составу. Основной тенденцией трансформации спроса на рабочую силу в России выступает профессионально-квалификационная поляризация. На национальном рынке труда сформировался сравнительно стабильный спрос на представителей двух полярных групп наемного труда. Первая группа представлена высококвалифицированными в производственном и социальном отношении работниками, вторая – работниками с низкой адаптационной способностью к организационно-технологическим инновациям. На общероссийском рынке труда не произошло существенного сокращения спроса на работников второй группы, при этом активизировались процессы общей деквалификации рабочей силы. Причина процесса такой активизации состоит в том, что в современной российской экономике сохраняется доминирующее положение простого машинного и конвейерного производств, ориентирующихся на мало- и полуквалифицированную рабочую силу.

Проблемы мобильности рабочей силы выходят на первый план в условиях постиндустриальной экономики, в которой решающую роль начинает играть сфера интеллектуальных услуг, теснейшим образом связанная с материальным производством и во многом преобразующая его с помощью информационных технологий. Развитые страны вступили в кризис с рынком труда, существенно отличающимся от того, каким он был четверть века назад. Информационная революция привела к значительному изменению и усложнению структуры экономики. На ведущее место в экономике вышел по существу новый блок наукоемких услуг – информационных, финансовых, научно-технических, без которых невозможно инновационное развитие.

Прирост занятости низкооплачиваемых работников объясняется некоторым расширением тех секторов сферы услуг, которые не требуют высокого уровня квалификации. Отмеченные выше тенденции докризисного развития отраслевой и профессионально-квалификационной структуры занятости в развитых странах получили в период кризиса дополнительный импульс. Кризис привел к значительному сокращению рабочих мест в материальном производстве, прежде всего в таких отраслях, как возведение жилья и автомобилестроение. Что касается сферы услуг, то в ней наблюдаются разнонаправленные тенденции. Занятость сокращается (хотя и в меньших масштабах, чем в материальном производстве) в секторах, непосредственно связанных с финансами, торговлей и их информационным обеспечением, но растет в таких ключевых для развития человеческого потенциала секторах, как образование и здравоохранение.

Что касается специфики российского рынка труда, то можно выделить следующие вопросы, описание которых указывает на проблемы многих социальных и экономических систем [4].

Первая проблема состоит в популяризации высшего образования. Обесценивающееся высшее образование перестает играть значимую роль в функционировании рынка труда и карьерном росте работника. Диплом выпускника вуза фактически играет роль «аттестата зрелости», его отсутствие может быть легко покрыто опытом работы или результатами успешно пройденного собеседования. Следствием популяризации образования является истощение слоя «синих воротничков»: большинство молодых людей, получивших образование, не желают работать на производстве, в сфере услуг и т. д. Вследствие этого происходит закономерный сдвиг: работа «белых воротничков» перестает быть интеллектуальной и все больше сводится к выполнению набора стандартных действий; «золотые воротнички» становятся «белыми», что приводит к еще большему падению ценности образования.

Вторая проблема российского рынка труда связана с общей нестабильностью социальной и политической ситуации. Практически ни одна компания в современных условиях не решается на планирование даже в среднесрочной временной перспективе (на 3–5 лет). Отсутствие таких планов делает бессмысленным обучение сотрудников и прием молодых специалистов «впрок». Напротив, желательно принять на работу таких людей, которые были бы способны решать поставленные задачи уже сейчас. Это легко заметить, проанализировав требования работодателей к возрасту и опыту работы сотрудников в базе вакансий: необходимость решения насущных задач исключает возможность приема на работу людей без опыта, а узкая специализация и напряженный режим работы «отсеивают» взрослых людей, женщин и даже зачастую семейных.

Третья проблема характеризует наличие «потолка зарплат» на российском рынке. Вне зависимости от того, какой квалификацией владеет работник, существует некоторая предельная сумма, зависящая только от специальности, выше которой зарплата работника подняться не может.

Четвертая проблема напрямую касается трудоустройства – это слабость карьерных перспектив. Идеальные условия на рынке труда предполагают возможность постоянного и постепенного карьерного роста. Это обеспечивается широким спектром вакансий и возможностями повышения квалификации. Российский специалист ограничен в своем движении типовым набором «почти одинаковых» вакансий, на каждой из которых он достигнет своего потолка уже через 2–3 года, причем речь идет и о росте заработной платы, и об изменении характера решаемых задач. В отличие от западной модели, в которой, например, программист со временем переходит в категорию руководящих работников, его российский коллега такой возможности не имеет. Неудивительна популярность работы менеджера по продажам: в качестве заработной платы выступает процент от продаж, поэтому его доходы, по крайней мере, теоретически зависят от него самого.

Можно сделать вывод, что рынок труда «кризисного периода» стал существенно жестче: требования, которые раньше предъявлялись к сотрудникам, стали еще выше при существенном снижении уровня зарплат. Следствием воздействия указанных факторов является нездоровая обстановка на рынке труда, которая фактически мешает выполнять ему свою прямую функцию – устанавливать соотношение между квалификацией работника, востребованностью его специальности и уровнем заработной платы. Характерными чертами трудовых отношений стали:

- регулярная миграция работников (поиск нового места службы после 2–3 лет работы на одном месте);
- отсутствие стимулов к самообразованию, росту;
- частые случаи кардинальной смены специальности.

Библиографический список

1. Main Economic Indicators. 2011. № 3. P. 10, 43; The Economist. 01–07.01.2011. P. 69.
2. Бондарева Д.А., Сорочайкин И.А. Мировой рынок труда // Основы экономики, управления и права. 2012. № 2 (2). С. 92–98.
3. Сорочайкин А.Н., Сорочайкин И.А. Теоретические основы исследования занятости населения в современной России // Экономика и управление в XXI веке. Т. 10. Управление персоналом: кол. монография / под общ. ред. А.Н. Сорочайкина. Самара: Издательство «Самарский университет», 2012. С. 161–180.
4. Шишкина Е.С. Национальные аспекты формирования мотивационной системы // Экономика, управление и право в современных условиях: международный сб. ст. / под общ. ред. В.Б. Тасеева. Самара: Издательство «Самарский университет», 2012. Вып. 5 (17). С. 185–193.

*E.S. Shishkina**

RUSSIAN LABOUR-MARKET: PROBLEMS AND PERSPECTIVES

In the work modern condition of labour-market in the Russian Federation is presented, the influence of constituents of labour-market on the general Russian economy according to different factors is also presented. The problems and perspectives of Russian labour-market in interconnection with the world tendencies of development of economy are exposed.

Key words: labour-market, migration, unemployment, manpower resources, economics, labour force, social and economic development.

* © *Shishkina Ekaterina Sergeevna* (kamida@list.ru), the Dept. of Economy of the City and Municipal Management, Samara State University, Samara, 443011, Russian Federation.