

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.26794/2226-7867-2024-14-1-66-75
УДК 331.5.024.5(045)

Трансформации российского рынка труда: первая и вторая волна

Г.Л. Подвойский, Е.А. Черных

Институт экономики Российской академии наук, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования определяется тем фактом, что за последние три года российский рынок труда прошел через две волны трансформаций. Первая вызвана эпидемией COVID-19 и продолжалась до конца 2021 г. Вторая, обусловленная введением санкций против России, началась с февраля 2022 г. и продолжается по сей день. Предметом исследования являются параметры функционирования российского рынка труда и основные новые тренды его развития. Цель работы: определить ведущие проблемные зоны рынка труда и направления его трансформации, проанализировать различные меры по его развитию, реформированию государственной службы занятости, совершенствованию трудового законодательства. Источники информации: российские и зарубежные научные публикации, специализированные исследования, а также официальные открытые данные органов государственной власти. Научная новизна исследования заключается в многоаспектном подходе к анализу двух волн трансформации российского рынка труда, тенденций и возможных перспектив его развития.

Ключевые слова: пандемия COVID-19; безработица; трансформация рынка труда; удаленная (дистанционная) работа; заработная плата; неформальная занятость; цифровизация рынка труда; трудовое законодательство; государственная служба занятости

Для цитирования: Подвойский Г.Л., Черных Е.А. Трансформации российского рынка труда: первая и вторая волна. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2024;14(1):66-75. DOI: 10.26794/2226-7867-2024-14-1-66-75

ORIGINAL PAPER

Transformations of the Russian Labor Market: First and Second Wave

G.L. Podvoiskiy, E.A. Chernykh

Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

ABSTRACT

The research significance is determined because over the past three years the Russian labor market has gone through two waves of transformations. The COVID-19 epidemic caused the first wave of transformations, which continued until the end of 2021. The second one, caused by introducing sanctions against Russia, began in February 2022 and continued to this day. The subject of the study is the functioning parameters of the Russian labor market and the major new trends in its development. The paper aims to identify problem areas in the labor market and analyze measures for its development. It also examines the reform of the public employment service and improvement of labor legislation. Information sources: Russian and foreign scientific publications, specialized studies, as well as official open data from the state bodies. The scientific novelty of the study lies in the multidimensional approach to the analysis of the Russian labor market transformation in two waves, trends and for its outlooks growth.

Keywords: COVID-19; unemployment; transformation of the labor market; remote (distant) work; salary; informal employment; digitalization of the labor market; labor legislation; public employment service

For citation: Podvoiskiy G.L., Chernykh E.A. Transformations of the Russian labor market: First and second waves. *Gumanitarnye nauki. Vestnik Finansovogo universiteta. Humanitarian and social sciences. Bulletin of the Financial University*. 2024;14(1):66-75. DOI: 10.26794/2226-7867-2024-14-1-66-75

ВВЕДЕНИЕ

Шоки, которым российская экономика подверглась в последние годы, были разными по силе и своей экономической направленности. Общим стало то, что их вызвали не циклические колебания в совокупном спросе (как, например, в 2008–2009 гг.), а внезапные негативные изменения в совокупном предложении, состоящие в сильном ухудшении условий деятельности на внешних рынках и разрыве сложившихся хозяйственных связей, а также резкие изменения в структуре спроса [1]. Таким образом, в статье выделяются два блока анализа: COVID-19 (первая волна трансформаций) и новая экономическая реальность (вторая волна трансформаций).

COVID-19:

ПЕРВАЯ ВОЛНА ТРАНСФОРМАЦИЙ

Основным фактором, затронувшим рынок труда в период пандемии стал перевод большого количества работников на удаленку, т.е. уход от традиционной занятости.

Анализ российских и зарубежных источников показывает, что последствия масштабного перевода сотрудников на дистанционную работу варьируются для разных социально-демографических групп работников, отраслей экономики и многих стран. Считается, что молодым сотрудникам, людям с более низким уровнем образования, самозанятым было труднее работать удаленно; кроме того, они оказались сильнее подвержены рискам во время пандемии [2]. Работникам, спешно переведенным на удаленную работу, пришлось справляться с бóльшим количеством изменений в привычном рабочем графике [3, 4]. Одновременно произошла перестройка всех процессов управления в частных и государственных компаниях и организациях.

Плюсами дистанционной занятости считаются экономия транспортных и временных издержек, снижение количества бесполезных совещаний и отвлекающих факторов в офисе, лучший баланс работы/досуга; минусами — технические сложности с оборудованием домашнего офиса, плохие коммуникации, ослабление контроля, а также риски, связанные с возможными утечками конфиденциальной информации.

В долгосрочном периоде влияние пандемии на российский рынок труда, вероятно, будет более значимым. Перевод сотрудников на удаленку дал возможность работодателям привлекать же-

лающих по всей стране, ломая таким образом географические барьеры. Это позволяет людям из регионов выйти на работу в известные компании в крупных городах, а самозанятым и фрилансерам — сотрудничать с компаниями и клиентами по всему миру (платформенная занятость). Таким образом, удаленная занятость, несомненно, повысила пространственную мобильность на российском рынке труда¹.

Ряд российских компаний перешли к комбинированной (гибридной) или полностью дистанционной модели работы². Исследователи отмечают, что мы являемся свидетелями перехода «activity-based office, когда офисное пространство планируется не вокруг посадочных мест, а вокруг тех функциональных задач, которые решаются в той или иной рабочей зоне... физическое присутствие в офисе для успешной работы требуется не всегда» [5].

Пока не произошло масштабной замены стандартной занятости удаленной и, скорее всего, в ближайшее время не произойдет, потому что, несмотря на техническую возможность данного перехода, экономические стимулы для работодателей недостаточно сильны. По данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ), перевод сотрудников на дистанционную работу чаще всего сопровождался, с одной стороны, ростом рабочей нагрузки, а с другой — снижением производительности труда [1].

Если сотрудники работают удаленно из других регионов, т.е. возможность платить им меньшую зарплату, потому что стоимость жизни в регионах ниже, чем в Москве. Но если учитывать факторы дефицита кадров и высокой конкуренции, то можно предположить, что в ближайшем будущем зарплата, наоборот, будут расти.

В период пандемии государство использовало различные способы поддержки занятости. Для российского рынка труда важными аспектами стало переформатирование государственной службы занятости, повышение пособия по безработице, переобучение и трудоустройство безработных, внесение изменений в Трудовой кодекс РФ, развитие новых регуляторных механизмов.

¹ URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4134738>

² URL: <https://www.forbes.ru/newsroom/biznes/410525-sovershenno-novaya-realnost-ft-ocenila-vliyanie-pandemii-na-rynok-truda-v>

С 1 января 2021 г. вступил в силу Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»³.

Анализ результатов исследований в разных странах свидетельствует, что эксперимент с удаленной работой прошел лучше, чем ожидалось [6].

Пандемия коронавируса ускорила появление и применение актуальных разработок в сфере искусственного интеллекта, роботизации и информационно-коммуникационных технологий.

Считается, что в России угроза технологической безработицы меньше из-за стагнации экономики и снижения инвестиций в последнее время. Однако структура рынка труда быстро меняется: некоторые профессии исчезают, другие появляются. Цифровизация прогрессирует быстрыми темпами в таких областях, как облачные технологии, обработка больших данных (Big data), интернет-торговля, шифрование, разработка дронов и роботов. Работодатели все чаще применяют цифровизацию для оптимизации издержек, что позволяет им отдавать на аутсорсинг бизнес-процессы, переводить сотрудников на удаленную работу и привлекать фрилансеров, индивидуальных предпринимателей или самозанятых [7]. В среднесрочной перспективе изменения на рынке труда могут затронуть работников рутинного умственного труда (офисных работников, менеджеров среднего звена, юристов, диспетчеров), а также водителей, охранников и владельцев офисных центров⁴. С ростом автоматизации и цифровизации увеличивается спрос на креативных специалистов с развитыми «мягкими навыками» (такими как адаптивность, умение работать в команде, позитивность, креативность) и лидерскими качествами [7].

На текущий момент в России наблюдается увеличение популярности гибридной занятости, сочетающей постоянную и временную работу, различные графики работы и формы трудовых отношений. Опрос Manpower показал, что четверть организаций перешли к гибридной занятости, а 15,3% вакансий на портале «Работа

России» предлагают нестандартный график. Доля временно или частично занятых работников в общем числе занятых в России в 2023 г. составила от 14 до 26%. Исследования компаний «Яков и партнеры» и hh.ru показывают, что 40% респондентов предполагают увеличение числа внештатных сотрудников к 2030 г.⁵

НОВАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕАЛЬНОСТЬ: ВТОРАЯ ВОЛНА ТРАНСФОРМАЦИЙ

Общая ситуация на рынке труда

Под давлением санкций российский промышленный сектор начал переориентироваться на азиатские рынки, перестраивать цепочки поставок и проводить импортозамещение. В Минтруде считают, что для поддержания ключевых отраслей в промышленно-производственных секторах и сельском хозяйстве в течение пяти лет стране потребуется более 1 млн квалифицированных специалистов⁶.

На сегодняшний день на российском рынке труда эксперты отмечают несколько тенденций, которые связаны с различными факторами демографического и экономического характера. За последние пять лет наблюдается сокращение количества рабочей силы на рынке труда на 1,2 млн чел⁷. Согласно расчетам аналитиков аудиторской компании FinExpertiza общее количество работников в возрасте до 35 лет на российском рынке труда сократилось на 1,3 млн достигнув минимума с начала 1990-х гг.⁸ Эта тенденция сохранится в силу наличия «демографической ямы», потому что на рынок труда выйдет малочисленное поколение молодежи, что усложнит работодателям естественную возрастную ротацию кадров⁹.

Из-за повышения доли занятых старших возрастов средний возраст российского работника за год вырос до 42 лет. Дополнительным фактором стал выезд из страны релокантов, среди которых большинство относятся к трудоспособному молодому возрасту. По разным оценкам, в 2022 г. за рубеж уехали от 500 до 800 тыс. чел., еще несколько сотен тысяч ушли на военную службу. Отметим, что, по

³ URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/46184>

⁴ URL: <https://www.finam.ru/publications/item/glavnye-posledstviya-pandemii-dlya-rynka-truda-bezrobotica-i-spros-na-novye-kompetencii-20201115-13000/>

⁵ URL: <https://manpower.ru/media/blog/trends-4q-2023.html>

⁶ URL: https://www.ng.ru/economics/2023-04-25/1_8715_youth.html Газета Экономика 25.04.2023.

⁷ URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/592141>

⁸ URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/chisl-mol-rab-min/>

⁹ URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/592141>

статистике, военнослужащие и мобилизованные включаются в число занятых, хотя они выпадают из производственного процесса. Часть уехавших за границу вернулись или остаются связаны с российским рынком труда, но точной статистики нет.

Данные Росстата показывают, что возрастная структура населения РФ меняется, российский рынок труда будет развиваться под влиянием сокращения численности молодых работников из-за демографических процессов и структурных изменений в экономике вследствие глобальных трансформаций.

Эксперты считают, что при сохранении низкого уровня общей безработицы (по МОТ) рынок труда будет подстраиваться в силу изменения заработной платы и отработанного времени, что может негативно сказаться на доходах населения и рисках бедности¹⁰.

Основные показатели продолжительности рабочего времени: среднее количество отработанных за год часов на одного работника (рассчитывается по административным данным для сектора крупных и средних предприятий) и среднее количество отработанных в течение недели часов на основной работе (рассчитывается по данным обследования рабочей силы Росстата). Первый показатель демонстрирует падения в периоды экономических кризисов, например в 2020 г. он снизился на 1,7 п.п. [1]. По итогам 2022 г., продолжительность рабочего времени осталась практически без изменений. По данным Росстата, на фоне низкой безработицы и дефицита кадров в I квартале 2023 г. продолжительность рабочей недели составила рекордные с 2010 г. 38,5 часа¹¹. Эксперты считают, что увеличение рабочего времени связано с острым дефицитом персонала, переходом отдельных предприятий на работу в несколько смен и повышением экономической вовлеченности женщин.

Судя по статистическим данным и экспертным заключениям, экономика России до сих пор выдерживает санкционное давление, поэтому население пока не ощутило его на себе в полной мере. Основной экономический удар, вызванный санкционным давлением, примут на себя те, у кого средний уровень доходов, а положение малоимущих не ухудшится¹².

¹⁰ URL: <https://iq.hse.ru/news/821709241.html>

¹¹ URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/07/2023/649ea4cc9a7947b29e9db05ahttps://www.rbc.ru/economics/03/07/2023/649ea4cc9a7947b29e9db05a>

¹² URL: <https://iq.hse.ru/news/821709241.html>

Во всех сценариях, просчитанных специалистами НИУ ВШЭ, присутствует проблема неравенства: будет происходить усиление концентрации богатства у самой «верхушки распределения», а средние (или бывшие средние) слои, при определенной стабильности глубины бедности, будут сближаться с малоимущими, что способно усилить социальную напряженность.

Президент Российской Федерации, выступая 21 сентября 2023 г. на расширенном заседании Президиума Государственного Совета по вопросу «О развитии рынка труда в Российской Федерации», вновь напомнил «о нашей системной задаче: в горизонте текущего десятилетия перейти к экономике высоких заработных плат»¹³. Ее выполнение позволит решить многие проблемы, обострившиеся на рынке труда.

Отметим, что в прошлые кризисы на рынке труда снижался спрос и росла безработица, а в настоящее время мы наблюдаем падение предложения труда из-за нехватки работников требуемой квалификации¹⁴.

В стране наблюдается рекордный с 1998 г. дефицит квалифицированных кадров: на обрабатывающих производствах, в сфере водоснабжения, хранения и транспортировки¹⁵. Очень нужны специалисты рабочих профессий (слесари, токари, фрезеровщики, сборщики, рабочие-универсалы, технологи, наладчики и др.). Предприятиям требуются инженеры и ремонтники — для продления сроков эксплуатации старого оборудования. Заметим, что на рынке труда обострилась отраслевая и региональная конкуренция за работников. Дефицит кадров отмечается в сфере общественного питания (не хватает барменов, официантов, уборщиков и поваров), а также среди медицинских, фармакологических и соцработников, водителей большегрузов и IT-специалистов¹⁶. Рост числа вакансий показывают отчеты таких известных платформ для поиска работы, как Headhunter, Superjob и «Авито Работа».

По мнению аналитиков департамента исследований и прогнозирования Банка России, увеличение конкуренции за рабочую силу в условиях негативной динамики предложения труда, обусловленной

¹³ URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/72319>

¹⁴ URL: <https://moslenta.ru/urbanistika/rabotu-poteryayut-milliony-kakoi-udar-naneset-pandemiya-830407.htm>

¹⁵ URL: https://www.ng.ru/economics/2023-04-25/1_8715_youth.html

¹⁶ URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/592141>

политическими вызовами и долгосрочными демографическими тенденциями, способствует снижению уровня безработицы до исторически низких значений и ускоренному росту заработной платы¹⁷. Важным явлением на рынке труда в 2022–2023 гг. стало увеличение всех форм неполной занятости (работников с неполной рабочей неделей, находящихся в простое, отпуске за свой счет и т.д.)¹⁸. Также отмечается ускорение темпов движения кадров¹⁹.

Количество работников крупных и средних организаций, бравших отпуск без сохранения заработной платы, в III квартале 2023 г. составило 3,44 млн чел., что на 4% выше, чем за аналогичный период год назад и является рекордным как минимум за десять лет²⁰. Данный тренд связан с разнонаправленными причинами: с одной стороны, это может свидетельствовать об эскалации скрытой безработицы (когда работодателю в кризис выгоднее вынудить работников уйти в отпуск без содержания); с другой — быть обратной стороной интенсификации труда, увеличения объема сверхурочной работы, которую сотрудники пытаются компенсировать отгулами, чтобы восстановиться после ненормированного рабочего дня и переработок.

Считается, что производительность труда в российской экономике значительно ниже, чем в Европе, а повышение ее возможно путем внедрения и использования современных технологий и технологических процессов²¹.

Эксперты НИУ ВШЭ считают, что «момент, отличающий процессы на рынке труда и в социальной сфере на фоне текущих событий от кризисов последних десятилетий, — медленное ухудшение показателей занятости и доходов. С высокой вероятностью и восстановление, даже в самых благоприятных из рассмотренных сценариев, займет более длительный период времени»²².

Варианты решения проблемы дефицита кадров

Какие резервы существуют в народном хозяйстве? Это 4,4 млн чел., или около 6% всех заня-

тых в экономике: в первую очередь безработные (2,4 млн, потенциальная рабочая сила (около 0,8 млн, не полностью занятые (не менее 0,5 млн и др. [8]. Точных оценок касательно неформальной занятости (которая также является трудовым резервом) не существует, но в 2022 г. указывались цифры 13,4 млн²³.

Трудовые резервы, неиспользуемые в общественном производстве и других видах деятельности, довольно ограничены, зависят от темпов и объемов внутренней миграции и довольно инерционных демографических процессов. На них оказывает влияние «структура этих ресурсов в разрезе характеристик экономической активности... предопределяемая параметрами занятости и безработицы (в особенности) и размещением по регионам страны» [9].

Еще одним резервом для роста занятости специалисты называют использование труда тех лиц, которым уголовное наказание в виде нахождения в колониях может быть заменено на принудительный труд (около 150 тыс. чел.). Существует высокий резерв занятости среди инвалидов (порядка 2,5 млн чел.), но для этого предприятиям нужно инвестировать в переобучение рабочих мест, разрабатывать модели более рациональных режимов рабочего времени, в том числе дистанционных²⁴.

В условиях дефицита кадров рынок труда становится менее дискриминационным: растет найм людей старше 45 лет, а также женщин — на те специальности, которые ранее считались мужскими. Работодатели начинают оценивать опыт и набор компетенций сотрудников, которые не определяются возрастом или полом. При этом остро стоит проблема переобучения работников предпенсионного и пенсионного возраста, — пока его масштабы в России остаются очень низкими.

В свете старения населения компании столкнутся с вызовами сохранения молодых сотрудников (которые зачастую предпочитают свободный график, удаленную работу и высокие зарплаты), адаптации процессов под потребности старшего поколения и обеспечения комфортных условий для женщин, вернувшихся из декретного отпуска.

¹⁷ URL: https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/43918/bulletin_23-03.pdf

¹⁸ URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/592141>

¹⁹ Эксперты объяснили минимум безработицы в России при сокращении экономики. URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/03/2023/6400712f9a79474d18f79446> (дата обращения: 15.05.2023).

²⁰ URL: <https://www.rbc.ru/economics/18/12/2023/657af5309a7947c9bda6a812?from=copy>

²¹ URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/592141>

²² URL: <https://iq.hse.ru/news/821709241.html>

²³ URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/03/28/968358-neformalnaya-zanyatost-dostigla-minimuma-za-11-let>

²⁴ URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/592141>

По мнению главы Минтруда А. Котякова, «механизм целевого обучения является эффективным инструментом содействия молодежной занятости, так как работает на привлечение молодежи в приоритетные для государства отрасли и содействует ее успешному трудоустройству»²⁵. Проблему нехватки кадров предлагали решать также с помощью более активного привлечения на рынок труда несовершеннолетних, потому что работодатели сейчас снижают требования к претендентам по возрасту и опыту, активно берут на работу студентов на стажировки до момента окончания образования.

В частности, 1 июня 2023 г. Государственная Дума РФ приняла закон, упрощающий трудоустройство несовершеннолетних с 14 лет: исключена необходимость согласия органов опеки и попечительства при заключении трудового договора с лицом, получившим общее образование и достигшим 14 лет, — теперь достаточно согласия одного из родителей или попечителя²⁶.

Работники со средним профессиональным образованием составляют самую большую часть занятых — 32 млн чел. (45% рынка труда). К началу 2022/2023 учебного года в России действовали 4627 организаций, обучающих по программам среднего профессионального образования (СПО): 3201 профессиональная образовательная организация и 360 вузов, а также 1066 филиалов колледжей, техникумов и организаций высшего образования²⁷.

Большая часть выпускников программ подготовки специалистов среднего звена (кроме медиков и учителей) испытывают сложности с поиском работы, соответствующей уровню их квалификации [10].

Для развития профессиональных кадров со средним специальным образованием в России стартовал проект «Профессионалитет», который стал одной из 42 инициатив социально-экономического развития до 2030 г., инициированных президентом Российской Федерации. В программе «Профессионалитет» в 2023 г. приняли участие 619 образовательных организаций и 380 предприятий реального сектора экономики в 55 регионах страны. В 2022 г. в 43 регионах России открылся

71 образовательно-производственный кластер. К 2026 г. кластеров «Профессионалитета» будет более 860²⁸.

Число выпускников по рабочим специальностям за 2020–2022 гг. сократилось в 4,7 раза, до 161 200 чел. [10]. В 2022–2023 гг. из 3,56 млн студентов только 570 тыс. обучались по рабочим профессиям, остальные — по программам подготовки персонала среднего звена. Большинство рабочих обучаются по строительным, машиностроительным, транспортным и сельскохозяйственным специальностям; при этом выпускается недостаточно специалистов по массовым профессиям высокотехнологичных отраслей (электроника, радиотехника, авиастроение, ракетная и космическая техника). Основные направления подготовки служащих: юриспруденция, управление, информационные технологии, программирование, сестринское дело. Учебу в вузах продолжают 32% обучавшихся по специальностям служащих и 13% получивших рабочие профессии.

Работают или совмещают работу с учебой около 40% выпускников колледжей и техникумов. Широко распространена неформальная занятость и другие невидимые практики [10].

42,8% всей молодежи 18–29 лет охвачены программами подготовки специалистов среднего звена (охват высшим образованием — 35%). Однако заканчивает обучение и получает диплом об окончании программы подготовки квалифицированных рабочих лишь каждый человек моложе 29 лет. Заработная плата выпускников колледжей и техникумов на 30% выше, чем у выпускников 11-х классов, вышедших на рынок труда, и на 55% выше, чем у выпускников 9-х классов; при этом она на 60% ниже, чем у выпускников с высшим образованием²⁹.

Руководство Минтруда России работает над тем, как удовлетворить запросы работодателей на прикладные навыки у молодых специалистов. В частности, планируется повысить гибкость национальной системы квалификации, поскольку действующая система требований профстандартов в образовательных программах не позволяет быстро учитывать изменения на рынке труда. Предлагается пересмотреть подход к формированию профессиональных стандартов на основе двух компонентов: базовая часть — основные компетенции, вариативная — в соответствии с анализом запросов

²⁵ URL: https://www.ng.ru/economics/2023-04-25/1_8715_youth.html.

²⁶ URL: <https://ria.ru/20230601/rabota-1875505628.html>

²⁷ URL: <https://daily.hse.ru/post/950>

²⁸ URL: <https://www.mk.ru/nationalprojects/edu/2023/04/17/professionalitet-kak-v-rossii-pomogayut-studentam-i-rabotodatelyam-obresti-drug-druga.html>

²⁹ URL: <https://conf.hse.ru/2023/news/827596903.html>

работодателей. Это позволит гибко реагировать на изменяющиеся требования к работникам, а также усилить интеграцию профессиональных и образовательных стандартов³⁰.

Мигранты на рынке труда: особенности регулирования

Очевидно, что низкая мобильность труда затрудняет структурную перестройку экономики, поэтому требуется активное развитие отраслевой и региональной мобильности.

Тезис о том, можно ли решить проблему дефицита кадров за счет увеличения миграции, остается дискуссионным. Например, профессор Финансового университета Александр Сафонов обосновывает неэффективность данной меры тем, что есть «лаг по времени с точки зрения профессиональной подготовки: период подготовки квалифицированного рабочего — не менее двух лет, а инженера — шесть-семь лет»³¹.

Исследователи считают, что в миграционной политике нужно изначально определить, для каких целей и в каком количестве стране нужны мигранты. Эти приоритеты должны быть прописаны на законодательном уровне, а далее надо искать способы адаптации и интеграции трудовых мигрантов среди граждан страны. В 2022 г. российское гражданство получили 738 тыс. чел. — это максимальное количество с 1996 г. При этом, по данным за 2022 г., во всех регионах страны, кроме Северо-Западного, уровень преступности в среде мигрантов вырос на 10% (в том числе особо тяжкие преступления), а количество депортированных, по сравнению с 2021-м г., увеличилось в 2,5 раза³². За последние 2–3 года наблюдается увеличение нетерпимости мигрантов по отношению к местному населению.

Эксперты считают, что необходимо внести изменения в Закон о гражданстве РФ и установить период для его получения только для близких родственников иностранного гражданина, уже имеющего гражданство. Также требуется упрощенная процедура лишения гражданства, если суд признал документы мигранта недействительными, а брак — фиктивным.

Стоит отметить, что политика «открытых дверей» в Европе и США в 2015–2016 гг. привела

к серьезным социальным последствиям и миграционному кризису. Для нашей страны предпочтительнее селективный подход к организации миграции, когда государство четко определяет цели, регионы, специальности и количество необходимых мигрантов, и на основе этого устанавливает правила въезда и получения гражданства. Однако такие исследования и расчеты систематически не проводятся.

Другой стороной миграционной политики выступает решение демографических проблем. По некоторым оценкам, при сохранении текущего уровня рождаемости, чтобы поддерживать население на уровне 146 млн чел., необходимо привлечь около 400 тыс. мигрантов в год в течение 80 лет. Для достижения этого основной акцент должен быть сделан на иностранных студентах и адаптации в обществе семей с детьми³³.

Реформа службы занятости

Последствия пандемии коронавируса и изменение структуры рынка труда дали исполнительной власти стимул к масштабной реформе государственной службы занятости (ГСЗ). В 90-е гг. управление государственным службами занятости было передано регионам, что привело к нарушению централизованной системы управления. В начале 2000-х гг. фонд занятости был ликвидирован, и выплаты по безработице стали осуществляться за счет бюджета. Параллельно изменился социальный статус сотрудников служб занятости, что привело к массовому уходу высококвалифицированных специалистов [7].

В 2021 г. Минтруд России начал процесс трансформации центров занятости, который успешно продолжается в настоящее время.

Первый этап прошел в рамках нацпроекта «Производительность труда». Дальнейшая реформа стала частью нацпроекта «Демография» и направлена на развитие рынка труда и экономики страны. Она позволит улучшить работу центров занятости, повысить доступность услуг и эффективность их предоставления, а также поддержать различные категории граждан в поиске работы и профессиональной ориентации. Центры занятости, по сути, стали государственными кадровыми агентствами, способными оказывать реальную помощь соискателям и работодателям [7].

³⁰ URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/72319>

³¹ URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/592141>

³² URL: <https://expert.ru/expert/2023/20/zachem-rossii-migranty/>

³³ URL: <https://expert.ru/expert/2023/20/zachem-rossii-migranty/>

В рамках реформы планируется создание единой информационной платформы для всех центров занятости, что позволит предоставлять услуги удаленно и предлагать вакансии по всей стране. Это улучшит доступность и эффективность работы центров занятости. Основные группы, для которых разрабатываются решения, включают инвалидов, молодых мам, подростков, выпускников, молодых специалистов, представителей старшего поколения, желающих переехать в другой регион, а также бывших заключенных. Для сотрудников службы занятости созданы методические рекомендации и единый реестр, включающий как отдельные услуги, так и комплексные пакеты, учитывающие различные жизненные и бизнес-ситуации³⁴. До конца 2024 г. будет переобучено 22 тыс. работников службы занятости.

Часть работы предприятий по подбору персонала будет возложена на государственные кадровые агентства. Персональные специалисты будут закреплены за основными работодателями региона. Внешним и внутренним аудитом деятельности государственных кадровых агентств занимаются Минтруд России и Роструд.

Глава Минтруда А. Котяков сообщил, что благодаря работе обновленной службы занятости численность вовлеченных на рынок труда людей возросла в 2023 г. на 1,7 млн чел. Переквалификацию осуществили более 700 тыс. чел., 80% из которых нашли работу. С начала 2024 г. возможность переобучения по 150 приоритетным направлениям есть у всех, ищущих работу. Уже обновлено более 550 центров занятости, а еще 300 модернизируют в текущем году³⁵.

ВЫВОДЫ

Пандемия и спровоцированный ею кризис потребовали серьезной структурной перестройки российской экономики, связанной с масштабным межотраслевым перетоком рабочей силы, а затем санкционная политика привела к не менее масштабной трансформации.

Вполне вероятно, что сдвиги на рынке труда (изменения структуры и модели занятости, обострение дефицита квалифицированных кадров и пр.) будут продолжаться с той или иной степенью интенсивности.

³⁴ URL: <https://xn-80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/news/ekspert-v-tsentr-zanyatosti-dolzheny-prikhodit-zarealnoy-pomoshchyu-a-ne-ot-bezyskhodnosti>

³⁵ URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/200>

Проведенный авторами статьи анализ процессов трансформации и более активной роли государства на российском рынке труда позволяет говорить о том, что начался переход к модели, более соответствующей новой экономической реальности.

Характерными чертами этой модели выступают следующие аспекты:

- Увеличение числа работников, занятых неполный рабочий день или с непостоянным графиком, что негативно влияет на эффективность использования рабочей силы.
- Значительное уменьшение безработицы.
- Разнонаправленная динамика количества рабочих часов в первую и вторую волну трансформации.
- Увеличение количества вакансий на рынке труда до рекордных значений вместо прогнозируемого снижения.

Все вышеперечисленное связано с переводом экономики в мобилизационный режим и необходимостью масштабной реорганизации рабочей силы, что не могло быть сделано одномоментно и привело к серьезным структурным дисбалансам. Это повлекло за собой возникновение большого числа вакансий, которые сложно заполнить, — как в секторах, нуждающихся в дополнительной рабочей силе, так и в тех, где сотрудников сокращали и при этом искали замену на рынке [1].

Эксперты считают, что российский рынок труда находится в стадии изменения основных характеристик своего функционирования: сдвиг происходит от ограниченного спроса на рабочую силу к ограниченному предложению. Увеличение конкуренции за работников при отрицательной динамике предложения труда в значительной степени объясняет снижение уровня безработицы и ускоренный рост заработной платы.

На фоне этих структурных сдвигов на рынке труда необходимо ускорить адаптацию российского рынка труда к разного рода кризисным явлениям:

1. Повысить роль государственного регулирования, которое должно обеспечить оптимальный баланс интересов государства, работодателей и работников.
2. Продолжить масштабное переформатирование государственной службы занятости (новые технологии поиска работы, современная система коммуникаций с потенциальными соискателями, переобучение по востребованным

специальностям, обучение персонала служб занятости и др.).

3. В разумных пределах повысить гибкость национальной системы квалификации, что позволит быстрее реагировать на изменения на рынке труда. Усилить интеграцию профессиональных и образовательных стандартов.

4. Модернизировать правовую базу сферы труда и улучшить практику ее правоприменения, а также отменить особенно устаревшие правила и бюрократические процедуры, за-

менив их более простыми и понятными для восприятия людьми разного уровня образования.

Уточнить приоритеты миграционной политики, в частности использовать селективный подход на основе нужных экономике специальностей в требуемых количествах в каждом регионе страны.

Предлагаемые адаптационные меры на рынке труда будут способствовать успеху структурной перестройки всей российской экономики.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов. М.: Издательский дом Высшей школы экономики; 2023. 78 с.
2. Rudnicka A., Newbold J. W., Cook D., Cecchinato M. E., Gould S., Cox A. L. Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic. URL: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10106475/>
3. Тонких Н. В., Черных Е. А. Качество трудовой, семейной и личной жизни при удалённой работе: мнения российских женщин. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(4):477–490. <https://doi.org/10.19181/lspr.2022.18.4.5>
4. Локтюхина Н. В., Черных Е. А. Качество трудовой жизни удаленных работников: методологические подходы и первые оценки по ЕС и России. *Уровень жизни населения регионов России*. 2021;17(1):42–56. <https://doi.org/10.19181/lspr.2021.17.1.4>
5. Уфимцева Е. В., Волчкова И. В., Шадейко Н. Р., Геворгян О. И. Удаленная работа: современные реалии трудовой сферы. *Экономика труда*. 2021;8(1):23–38. <https://doi.org/10.18334/et.8.1.111351>
6. Demetriades S., Cabrita J., Eiffe F. F. The future of telework and hybrid work, Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2023.
7. Подвойский Г. Л. Российский рынок труда в условиях Covid-19: анализ, оценка, перспективы. *Экономические науки*. 2021;(201):67–84. <https://doi.org/10.14451/1.201.67>
8. Колесникова О. А., Маслова Е. В., Околелых И. В. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):179–189. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189>
9. Токсанбаева М. С., Попова Р. И. Трудовые ресурсы как характеристика трудового потенциала и их структура. *Народонаселение*. 2022;25(4):151–162. <https://doi.org/10.19181/population.2022.25.4.13>
10. Анисимова К. В., Владимирская А. А., Дудырев Ф. Ф. и др. Выпускники среднего профессионального образования на российском рынке труда: доклад к XXIV Ясинской (Апрельской) международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2023 г. М.: Издательский дом Высшей школы экономики; 2023. 148 с.

REFERENCES

1. Kapelyushnikov R. I. Russian labor market: statistical portrait against the backdrop of crises. Moscow: Izdatel'skiy dom Vysshey shkoly ekonomiki; 2023. 78 p. (In Russ.).
2. Rudnicka A., Newbold J. W., Cook D., Cecchinato M. E., Gould S., Cox A. L. Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic. URL: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10106475/>
3. Tonkikh N. V., Chernykh E. A. Quality of work, family and personal life during remote work: opinions of Russian women. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Standard of living of the population of Russian regions*. 2022;18(4):477–490. (In Russ.). <https://doi.org/10.19181/lspr.2022.18.4.5>
4. Loktyukhina N. V., Chernykh E. A. Quality of working life of remote workers: methodological approaches and first estimates for the EU and Russia. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Standard of living of the population of Russian regions*. 2021;17(1):42–56. (In Russ.). <https://doi.org/10.19181/lspr.2021.17.1.4>

5. Ufimtseva E. V., Volchkova I. V., Shadeiko N. R., Gevorgyan O. I. Remote work: modern realities of the labor sphere. *Ekonomika truda = Labor Economics*. 2021;8(1):23–38. (In Russ.). <https://doi.org/10.18334/et.8.1.111351>
6. Demetriades S., Cabrita J., Eiffe F. F. The future of telework and hybrid work, Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2023.
7. Podvoisky G. L. Russian labor market under Covid-19 conditions: analysis, assessment, prospects. *Ekonomicheskie nauki = Economic Sciences*. 2021;(201):67–84. (In Russ.). <https://doi.org/10.14451/1.201.67>
8. Kolesnikova O. A., Maslova E. V., Okolelykh I. V. Personnel shortage in the current Russian labor market: Manifestations, causes, trends, measures to overcome it. *Sotsial'no-trudovyye issledovaniya = Social and labor research*. 2023;53(4):179–189. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189>
9. Toksanbaeva M. S., Popova R. I. Labor resources as a characteristic of labor potential and their structure. *Narodonaselenie = Population*. 2022;25(4):151–162. (In Russ.). <https://doi.org/10.19181/population.2022.25.4.13>
10. Anisimova K. V., Vladimirskaia A. A., Dudyrev F. F. and others. Graduates of secondary vocational education in the Russian labor market: report to the XXIV Yasinsk (April) international scientific conference on problems of economic and social development, Moscow, 2023. Moscow: Izdatel'skij dom Vyssheĭ shkoly ekonomiki; 2023. 148 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS

Глеб Львович Подвойский — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра политики занятости и трудовых отношений Федерального государственного бюджетного учреждения науки, Институт экономики Российской академии наук, Москва, Россия

Gleb L. Podvoiskiy — Cand. Sci. (Econ.), Leader Researcher, Center for Employment Policy and Labor Relations of the Federal State Budgetary Institution of Science, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (RAS), Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-8698-7496>

e.a.yurovskaya@gmail.com

Екатерина Алексеевна Черных — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Института экономики РАН, Москва, Россия

Ekaterina A. Chernykh — Cand. Sci. (Econ.), Leader Research Associate, Institute of Economics of the Russian Academy of Science (RAS), Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>

Автор для корреспонденции / Corresponding author:

chernykh.ekaterina108@gmail.com

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 29.09.2023; принята к публикации 20.10.2023.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received on 29.09.2023; accepted for publication on 20.10.2023.

The authors read and approved the final version of the manuscript.