

© 2010 г. П.А. Сапаниди

**СОВРЕМЕННЫЙ РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА:
СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ
И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

Рассмотрены особенности российского рынка труда, который находится в стадии становления и формируется на базе фрагментарного рынка труда. Целью работы является рассмотрение механизмов трудовой и социальной адаптации работников в условиях современной экономической ситуации в России, где широкое распространение получили самозанятость и вторичная занятость.

Ключевые слова: спрос, предложение, рабочая сила, фрагментарный рынок труда, полная занятость, трудовые ресурсы, самозанятость, вторичная занятость.

В разных странах модели занятости и рынка труда имеют свои специфические особенности. И это не случайно, поскольку в каждой конкретной экономической ситуации на формирование и динамику рынка труда оказывает влияние целый комплекс факторов, воздействующих на *спрос* (состояние экономической конъюнктуры, научно-технический прогресс) и *предложение* (демографические процессы, потребности личности, степень и особенности трудовой экономической активности социально-демографических и этнических групп населения) *рабочей силы*, а также на *функционирование рынка труда в целом*.

Российский рынок труда далек от состояния идеальности: он находится в стадии становления и формируется на базе фрагментарного рынка труда, действовавшего в советское время. Таким образом, в какой-то мере современное состояние российского рынка труда обусловлено особенностями его развития в прошлом. В условиях плановой экономики трудовые отношения жестко регулировались государством, которое, по существу, выступало в роли основного и единственного работодателя: при этом частный сектор либо отсутствовал, либо занимал подчиненное положение. «Сведение» спро-

са и предложение происходило, главным образом, посредством оргнабора – государственной системы распределения рабочей силы по регионам и отраслям. В целом рынок труда оставался под жестким административным контролем: хотя при принятии решений, касающихся условий найма и оплаты конкретных работников, предприятия располагали известной свободой маневра, ее границы были крайне узки. Все это, так или иначе, искажало структуру занятости: при гипертрофии промышленного сектора весьма слабо развивалась сфера услуг; основная масса рабочей силы концентрировалась на крупных и сверхкрупных предприятиях, доля занятых на небольших предприятиях была незначительной.

Специфическое толкование имело в советский период понятие «полной занятости», критерием которой служила занятость всеобщая (т.е. обеспечение рабочими местами всего трудоспособного населения). В результате проводимой государством политики занятость в стране достигла предельного (и, несомненно, чрезмерного) уровня: к началу 1990-х гг. в общественном производстве было занято более 94% всего трудоспособного населения¹.

Другой проблемой являлось достижение эффективной или продуктивной занятости, т.е. занятости населения, обеспечивающей достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества, и противопоставляемой занятости формальной (частным случаем которой является содержание излишних работников или создание – во избежание безработицы – формальных рабочих мест). Нарушался в СССР и принцип свободно избранной занятости, предполагающий, что право распоряжаться способностью к труду принадлежит исключительно ее владельцу (т.е. самому работнику), и гарантирующий право каждого работника на выбор между состояниями занятости и незанятости.

Поиск на рынке труда не мог принимать форму открытой безработицы, поскольку в условиях социализма провозглашалось обеспечение полной занятости. В связи с этим отсутствовала и система материальной поддержки безработных.

¹ В противовес этой трактовке на Западе под полной занятостью понимается такое состояние экономики, при котором все желающие работать при сложившемся уровне реальной заработной платы имеют работу. В этом контексте тождественным понятию «полной занятости» является понятие «оптимальной занятости». Иными словами, если спрос на экономически целесообразные места будет удовлетворяться соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы, это и будет означать полную занятость.

Переход России к рыночным отношениям обусловил необходимость формирования рынка труда иного – современного – типа, что предполагало создание определенных условий, связанных с разгосударствлением и приватизацией собственности, установлением многообразия форм последней и признанием их (форм) юридического и экономического равноправия, утверждением частной собственности на средства производства как главной основы рыночных отношений в сфере труда; ликвидацией монополизма в сфере экономики и, в частности, монополии государства на трудовые ресурсы, рабочую силу, неограниченного монопольного права на ее подготовку, распределение и использование; высвобождением работников из-под гнета всевозможных государственных ограничений, предоставлением им права самостоятельно решать вопросы реализации своих способностей и возможностей трудовой деятельности; созданием в масштабах национальной экономики единого рыночного пространства, в рамках которого могла бы свободно развиваться и эффективно функционировать многомиллионная армия наемных работников.

Новые механизмы российского рынка труда, ориентирующиеся на конкуренцию и непрямой административный контроль, а также соблюдение принципов добровольности труда, ответственности государства за создание равных стартовых условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость, необходимости комплексного подхода к решению проблем занятости, начали формироваться в стране в поздние «перестроечные» и первые «пореформенные» годы. Их появление ознаменовалось принятием серии основополагающих законодательных актов – «Закона о занятости населения» (1991), «Закона о коллективных договорах» (1992), внесением ряда принципиальных изменений в КЗОТ (ныне Трудовой кодекс). «Рыночные реформы означали отмену большей части административных ограничений, действовавших в сфере занятости. Были законодательно оформлены права и обязанности работников, работодателей и государства применительно к новым условиям. Централизованное планирование как метод регулирования спроса и предложения рабочей силы отошло в прошлое. Государство лишилось статуса работодателя – монополиста, наряду с государственным возник и начал бурно развиваться новый частный сектор. Трудовая деятельность утратила обязательный характер, который она имела в плановой экономике, исключительное право распоряжаться своими способностями к труду

было закреплено за самими работниками» [1, 33]. Признание контрактной природы трудовых отношений потребовало углубленной разработки законодательства об индивидуальных и коллективных договорах и усиления роли судебной системы в контроле за их исполнением. Искусственные барьеры на пути перемещения рабочей силы были ликвидированы или значительно ослаблены. Предприятия получили свободу в определении численности и состава занятого персонала, а также в установлении уровня и степени дифференциации заработной платы. Ужесточение бюджетных ограничений, ставшее следствием рыночных реформ, ослабило стимулы к накоплению излишков рабочей силы. Произошел отход от принципа гарантированной занятости, была признана неизбежность такого экономического явления, как безработица; как следствие, возникла и начала функционировать система страхования по безработице.

Широкое распространение получили *самозанятость* (трудовая активность без формальных трудовых отношений с работодателем или в качестве работодателя) и *вторичная занятость* (дополнительная работа, основанная на временной или постоянной добровольной трудовой деятельности в свободное от основной работы время), активно осуждаемые и запрещаемые в советский период и ставшие в современных условиях важнейшими механизмами адаптации населения к рынку. Вторичная занятость, некогда способствовавшая «переливу» рабочей силы из государственного сектора экономики в сектор частный, а ныне являющаяся своего рода амортизатором, облегчающим решение проблем трудоустройства, поддержания приемлемого уровня жизни, поиска новых источников доходов, достигла в России гипертрофированных размеров. При этом официальная статистика, располагающая данными о работающих по совместительству и по контрактам, фиксирует лишь зарегистрированные случаи дополнительной занятости, а, следовательно, не отражает реального положения дел, не учитывает многочисленную категорию населения, имеющую дополнительную работу вне формальных организаций и не связанную с какой-либо регистрацией. Существенный разброс в оценках масштабов рассматриваемого социально-экономического явления предопределяется различиями в определении самого понятия «дополнительная занятость», а также используемых оценочных методах. Так, по данным ВЦИОМ, уже в середине 1990-х гг. в дополнительную трудовую деятель-

ность были вовлечены как минимум 10-15 млн россиян, или 15-20% занятого населения [2], стремящихся, главным образом, повысить собственные доходы. Неудивительно в этой связи, что лица, ищущие вторую работу, как правило, ориентируются не на государственный, а на частный сектор, зарботки в котором значительно выше.

Одной из распространенных форм вторичной занятости является совместительство, характерное, напротив, скорее для государственного, нежели частного сектора экономики. Так, специалисты, занятые в государственном секторе (врачи, педагоги, научные работники и др.) в качестве вторичной занятости работают по своей же специальности, но, например, в образованных при их учреждениях коммерческих отделениях. Возможности получения второй (и последующей) работы зависят от социального (включая образовательный) статуса работника: чем он выше, тем они больше. Поэтому во вторичную занятость чаще вовлекаются представители наиболее конкурентоспособных групп на рынке труда: мужчины, люди молодого и среднего возраста, имеющие образование не ниже среднего, руководители и специалисты, жители больших городов, работники массовых профессий. Разнообразие форм вторичной занятости способствуют широкое распространение системы страхования, развитие рекламной сети, сферы торговли, создание обширных возможностей работы на дому и т.п. Уже в середине 1990-х гг. исследователи российского рынка труда заметили, что профессиональная структура дополнительной занятости отражает тенденцию к наиболее широкому распространению вторичных занятий среди работников, связанных с оказанием услуг (включая торговлю). Неудивительно в этой связи, что к наиболее распространенным в сфере вторичной занятости профессиям относились и относятся (в порядке убывания): уборщицы, охранники, прислуга в гостиницах; продавцы в магазинах; преподаватели, учителя, репетиторы; торговые посредники; продавцы в киосках, торговых палатках; менеджеры в магазинах, торговых фирмах; плотники и столяры; бухгалтеры; парикмахеры, массажисты, косметологи; врачи. Стоит отметить и то, что, поскольку значительная часть рабочих мест вторичной занятости характеризуется низким качеством, т.е. не требует от работников высокой квалификации и развитых профессиональных навыков, для многих вторично занятых занятость на дополнитель-

ной работе связана со снижением их профессионально-квалификационного уровня, а, следовательно, и социального статуса в целом.

Выше отмечалось, что, будучи органической частью рыночной экономики, современный российский рынок труда начал формироваться в беспрецедентной обстановке – после длительного периода господства плановой централизованно управляемой системы хозяйства, в которой факторы производства (средства производства и рабочая сила) не являлись товаром. Очевидно, что характерные для этой системы практики общественной организации труда и занятости не могут быть ликвидированы в одночасье, автоматически заменены одной из привлекательных моделей западного мира, возникших в результате длительной эволюции рыночной системы с присущей ей цикличностью развития.

Специфику национальному рынку труда придают и оказывающие влияние на процесс его становления макрофакторы сущностного порядка, включая упомянутые нами выше. К их числу относятся:

- формирование рыночных отношений (осуществление разгосударствления, приватизация собственности, развитие новых форм хозяйствования, сфер частного и индивидуального бизнеса);
- развертывание структурной перестройки экономики (конверсия военного производства, изменение структуры хозяйства в связи с интеграцией России в международный рынок, освоение современных технологий);
- экономическая политика правительства России, направленная на либерализацию экономики, финансовую стабилизацию, ликвидацию бюджетного дефицита и т.д.

Формируя новый контекст социально-экономического развития России, перечисленные макрофакторы определяют социально-экономические, социально-демографические, технико- и организационно-экономические, политические, социально-культурные и национально-этнические факторы, напрямую опосредующие воспроизводство рабочей силы, ее движение на рынке труда, а, следовательно, и масштабы количественно-качественной рассогласованности между спросом на рабочую силу и ее предложением:

- уровень доходов и жизни населения, меру его социальной защищенности при переходе к рынку, формирование образовательного и квалификационного потенциала;

- уровень урбанизации, поло-возрастную структуру населения, режимы его воспроизводства;
- степень развитости гибких форм организации производства, занятости, рынка труда;
- федеративное устройство России, формирующее специфику отношений по воспроизводству рабочей силы и занятости между административно-территориальными образованиями;
- уровень подвижности населения и приемлемые для него формы организации занятости [3].

Специфический и многоплановый набор взаимодействующих факторов и условий, формирующих и опосредующих современное состояние российского рынка труда, определяют его отличительные черты, динамику и направления развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М., 2001.
2. Политика доходов и заработной платы. М. 2000.
3. *Томилов В.В., Семеркова Л.Н.* Маркетинг рабочей силы // <http://www.marketing.spb.ru/read/m6/index.htm>.

*Государственный академический
университет гуманитарных наук*

28 ноября 2010 г.