

В. В. Павлова⁵**СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА РОССИИ:
НОВЫЕ ТРЕНДЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

Рынок как таковой — это социальный институт, который способствует обмену разных видов товаров и услуг. Рынок труда представляет собой систему общественных отношений между присутствующими на рынке работодателями, работниками и государством, отражающих и достигнутых между ними на данный период баланса интересов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование живого труда. Рынок имеет специфическую внутреннюю структуру, основными элементами которой являются: спрос на труд;

предложение труда; стоимость рабочей силы; конкуренция.

Переход к рыночной экономике привел к тому, что для большей части трудоспособного населения работа стала зависеть от соотношения спроса и предложения на рынке труда, а также от экономической конъюнктуры. На рынке труда осуществляется продажа наемным работником своей рабочей силы работодателю.

В «современных социально-экономических и сложившихся геополитических условиях перед Россией в полный рост встали проблемные вопросы развития отечественного рынка труда»⁶.

Сегодня рынок труда переживает драматические изменения, связанные с такими глобальными факторами, как смена технологического уклада, цифровизация экономики, демографические изменения. На рынке труда происходит адаптация к социальным условиям, например последствиям эпидемии коронавируса, создаются новые форматы трудовых взаимоотношений, например самозанятость, формируются требования и вопросы к работодателям и соискателям.

С момента принятия первого российского закона о занятости (1991) прошло более 30 лет.

За этот период на рынке труда произошли следующие сдвиги:

- сократилось число занятых (в абсолютном выражении);
- изменилась структура занятости;
- возросла напряженность на рынке труда, доля скрытой (теневой) безработицы остается высокой;
- существенно выросла дифференциация населения по уровню доходов и оплате труда;

⁵ Ведущий научный сотрудник Научной школы «Теория и технологии менеджмента» Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова, доцент кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий, кандидат экономических наук, доцент, Заслуженный работник науки и образования Российской академии естественных наук. Автор более 73 научных публикаций, в т. ч.: «Неустойчивая занятость: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения», «Средние классы в капиталистической России»; учебников и учебных пособий: «Управление человеческими ресурсами организации», «Кадровая политика и кадровое планирование», «Управление человеческими ресурсами (УЧР): глоссарий», «Методология отечественного управления»; статей в научных журналах: «Безусловный базовый доход — готов ли российский рынок труда его воспринять?» и др. Награждена благодарностью Министерства образования и науки РФ.

⁶ Павлова В. В. Роль платформенной занятости в условиях санкций // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы Ежегод. междунар. науч.-практ. конф. по проблемам социально-трудовых отношений (22-е заседание). Воронеж, 2022. С. 223–226.

- возникли новые формы и виды занятости;
- увеличился спрос на квалифицированную рабочую силу и работников умственного труда;
- ускорился процесс появления новых профессий.

Четвертая промышленная революция¹ меняет не только экономику в целом и рынок труда в частности, но и все общество. Стало очевидно, что будущее за теми, кто сумеет, сохраняя прежние, развить новые уникальные умения и навыки, доступные только человеку, и научиться эффективно взаимодействовать с цифровыми и другими быстро меняющимися технологиями.

В России аномально низкий уровень безработицы, достигший, по данным Росстата, 3,1 % в июне, 3 % в июле и 2,9 % в октябре 2023 года, оказался минимальным за всю историю наблюдений (начиная с 1991 г.). Нормальным уровнем безработицы считается уровень в 5 %. Понятно, что процесс трудоустройства занимает некоторое время, и в показателе уровня безработицы учтены те, кто меняет работу или впервые выходит на рынок труда. Сохранение этого уровня — одно из основных условий поддержания социальной стабильности и предотвращения потрясений.

Необходимо отметить весьма важное обстоятельство: складывающиеся на рынке труда тенденции указывают на то, что будущее безработицы малопредсказуемо в силу ряда причин:

- проводимой бюджетной и денежной политики по поддержанию и стимулированию занятости, особенно в ряде секторов экономики;

- организации мобилизационной кампании в ВС в связи с проведением СВО и роста выпуска продукции в ВПК;

- не до конца использованного потенциала роста занятости;

- ослабления рубля, создающего определенные ограничения для повышения занятости, особенно в части привлечения трудовых мигрантов.

Важнейшими трендами 2023 года часто называют изменение структуры спроса на рабочую силу: работодатели пытаются найти дефицитных работников, предлагая им довольно высокие зарплаты.

Как следует из данных кадровых агентств, с одной стороны, растет спрос на труд, с другой — дефицит его предложения. Многие организации адаптировались к ситуации и начали принимать новых работников. Для преодоления нехватки кадров работодатели (организации) стали нанимать больше женщин и работников старших возрастов (предпенсионного и пенсионного), растет спрос на временный персонал, особенно в сфере недвижимости, строительстве, производстве массовых товаров и оказания услуг.

С 2020 года работники все больше ценят гибкий график работы и близость офиса к месту проживания, а также работу в дистанционном режиме.

«Анализ рынка труда, проведенный hh.ru, показал, что разрыв между числом активных вакансий и количеством резюме кандидатов с рабочими специальностями составляет почти 7 процентных пунктов (20,1 и 13,3 %

соответственно)»². Кроме рабочих, реальному сектору экономики остро недостает нужных ему молодых специалистов.

По мнению ряда экспертов, спрос и предложение постепенно достигнут сбалансированности в течение 2025–2026 годов.

Дефицит кадров, который носит как количественный, так и качественный характер, становится тормозом для развития экономики. На поверхности мы видим: безработица на минимуме, но найти нужных работников весьма сложно. Ситуация с кадрами стала главной проблемой экономики. По итогам первого квартала 2023 года нехватка работников, как следует из опроса ЦБ, достигла рекордного уровня с момента начала наблюдения (1998)³. Э. Набиуллина, опираясь на результаты опроса, отметила, что основным фактором роста экономики стала нехватка кадров.

Есть ли в стране потенциал для решения проблемы нехватки рабочей силы (кадрового голода)? По данным Росстата, в России сохраняются резервы свободной рабочей силы — молодежи в возрасте до 25 лет, среди которой уровень безработицы в июле 2023 года составил 28,7 %, и лиц старше 50 лет — 19,4 %.

Говоря о дефиците рабочей силы в стране, следует особо отметить, что на вопрос, сколько всего и по каким профессиям работников не хватает, точно никто не ответит. По поручению президента правительство в 2024 году приступает к составлению и выпуску ежегодного прогноза потребности российской экономики в кадрах на пятилетний период в разрезе конкретных регионов, отраслей и профессий. На основе этих данных необходима разработка программ подготовки квалифицированных рабочих и специалистов на период до 2030 года с учетом роста потребности в кадрах по вновь появившимся профессиям, новых регионов, вошедших в состав России, и нехватки специалистов для работы с азиатскими странами, в частности с Китаем. Дефицит кадров отчетливо ощущается и бизнесом, и государством.

Существенное влияние на функционирование рынка труда оказывает цифровизация. Растет востребованность квалифицированной рабочей силы, появляются новые виды занятости, высокопроизводительные рабочие места и технологии шестого технологического уклада, требующие новых знаний, умений и навыков. Появляются различные формы взаимоотношений на договорной основе между работодателями и работниками, официально не состоящими в трудовых отношениях. К таким формам можно отнести, в частности, платформенную занятость. Специалист может воспользоваться удобными платформами, на которых потребители размещают свои заказы, а последние, в свою очередь, имеют возможность выбрать исполнителя. Такая форма контакта между поставщиком и клиентом способствует росту числа самозанятых, которые оказывают услуги не только частным лицам, но и бизнесу. Благодаря платформам простые услуги стали более до-

² Галиева Д. Горе от навыков // Коммерсантъ. 2023. 27 сент. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6237109> (дата обращения: 05.07.2024).

³ См.: Мануйлова А. Работник двадцатипятилетия // Коммерсантъ. 2023. 24 апр. С. 2.

¹ Другое название этой концепции — «Индустрия 4.0».

ступными, при этом оба получают существенную экономию, так как им не приходится платить «живому» посреднику, который, как правило, обходится дороже.

«Формирование цифровых экосистем и широкое использование цифровых платформ оказывает существенное влияние на развитие новых форм организации трудовой деятельности»¹. Рост самозанятости и платформенной занятости — еще один тренд современного рынка труда в России. Как свидетельствуют данные ФНС, в 2022 году соответствующий статус оформили более 6 млн, а в середине 2023-го — до 8,1 млн человек.

Основной задачей нового (2023) Закона о занятости стало формирование базы для дальнейшего развития нового формата занятости. Авторы закона вводят в законодательство понятие платформенной занятости, дорабатывается понятие самозанятого. Это первый этап, а на следующем этапе будет принят закон-спутник, где будут рассматриваться конкретные вопросы функционирования цифровых платформ, в том числе проблема социальной защищенности платформенного работника.

Реагируя на создание высокопроизводительных рабочих мест, рынок труда увеличивает удельный вес нетипичных форм трудовой занятости, которые становятся все более востребованными в результате более гибкого правового регулирования трудовых отношений.

Модель гибкости рынка труда ориентируется главным образом не на макро-, а на микроуровень, не на внешние, а на внутренние рынки труда, не на количественную, а на качественную адаптацию занятости.

«Международная организация труда (МОТ) связывает современные трансформации в сфере труда с такими характеристиками экономики и сферы труда, как „неформальная экономика“, „нестандартные формы труда“, распространение гибких, краткосрочных и переходных форм занятости»².

Таким образом, можно сказать, что процесс трансформации рынка труда весьма неоднозначен, он имеет свои плюсы и минусы, и это требует разработки нормативной базы и экономических механизмов, которые будут способствовать развитию положительных и преодолению отрицательных черт.

¹ Павлова В. В. Указ. соч.

² Бобков В. Н. XXVIII экономический форум в Кринице-Здруй, Республика Польша // КиберЛенинка : науч. электрон. б-ка. 2018. 8 окт. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/xxviii-ekonomicheskiy-forum-v-krinitse-zdruy-respublika-polsha?ysclid=ly96bcvred52263551> (дата обращения: 20.09.2024).