

Грязнов Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

ВЛИЯНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ РЫНКА ТРУДА НА ЭКОНОМИКУ

***Аннотация:** за последние годы рынки труда столкнулись с серией шоков, которые наложились на более долгосрочные изменения. Смесь этих шоков меняет взаимоотношения работника и работодателя. Статья посвящена текущей ситуации на рынке труда, в частности, развитию нестандартных форм занятости, разрыву спроса и предложения, а также тому, что скрывается за ростом вакансий и низкими показателями безработицы.*

***Ключевые слова:** рынок труда, безработица, дестандартизация занятости, спрос, предложение, производительность труда, гиг-работники.*

Рынок труда является основным передающим механизмом, с помощью которого глобальные потрясения влияют на экономику. Технологическая революция, начавшаяся в начале индустриальной эры, ускорилась – сегодня происходит переход от робототехники, автоматизации, использования вычислительной техники и информационных технологий, к искусственному интеллекту. Эти достижения открывают новые возможности и в то же время создают новые проблемы – технологическая революция меняет структуру труда и усиливает конкуренцию.

Поскольку эта динамика продолжает формировать рынок труда, для отдельных лиц, предприятий и политиков становится крайне важно понимать и ориентироваться в структурных изменениях, которые на нем происходят. Структурные изменения относятся к долгосрочному сдвигу в экономике, особенно с точки зрения доминирующих отраслей, профессий, форм занятости.

Например, рост автоматизации и искусственного интеллекта привел к снижению спроса на определенные виды ручной и рутинной работы, одновременно создав новые возможности в таких областях, как анализ данных и про-

граммирование. Структурные изменения на рынке труда имеют серьезные последствия для работников. Работникам отраслей, находящимся в упадке, может быть сложно перейти в новый сектор, поскольку им потребуется переподготовка или повышение квалификации, чтобы оставаться конкурентоспособными.

Общей мировой тенденцией является дестандартизация занятости. Постепенно, с развитием сферы услуг, отношение к форме занятости у людей изменилось: работа краткосрочная, дистанционная, появились идеи о сокращении рабочей недели [1]. Изменения занятости влияют на процессы спроса и предложения, которые определяет форму взаимодействия работника и работодателя. Нехватка персонала вынуждает компании «переманивать» (хедхантинг) людей из других компаний, предлагая более высокую заработную плату.

Следовательно, вакансий становится больше, потому что они открыты и компаниям, из которых были привлечены сотрудники. Кроме того, многие компании, для которых характерна высокая текучесть кадров, открывают вакансии заранее, в ожидании оттока. Таким образом, объявления о вакансиях не стимулируют рост заработной платы, а рост заработной платы приводит к дополнительному росту рабочих мест.

В последнее время наблюдается значительный рост удаленных рабочих мест. Это побудило компании переосмыслить то, как они взаимодействуют с сотрудниками. В настоящее время около 25% вакансий связаны с дистанционной работой. Поэтому компаниям необходимо разрабатывать процессы онлайн работы и учиться взаимодействовать с сотрудниками удаленно. В условиях ограниченной рабочей силы, за которую работодателям приходится бороться, рынок труда работает по вышеуказанной схеме – компании занимаются хедгантингом и повышают заработную плату.

Исторически безработица в России всегда была довольно низкой (это связано с институциональными факторами, плюс демографические тенденции усиливают их влияние). Так, безработица в России в 2023 году достигла исторического минимума – 3,2%. В то же время 60% компаний подтвердили нехватку персонала) [2]. Таким образом, низкий уровень безработицы не является

синонимом благополучия на рынке труда. Чтобы понять его причины, недостаточно анализировать соотношение спроса и предложения, необходимо также понимать структуру занятости.

Финансы, вложенные в промышленность, импортозамещение, военные расходы увеличили спрос на рабочую силу. В то же время государство создало спрос на определенные товары и субсидирует их производство, поддерживая спрос на рабочую силу в этих секторах. Компании, которые пытаются удовлетворить этот спрос, повышают заработную плату, привлекая людей из других отраслей, а те, в свою очередь, ищут замену ушедшим работникам.

Таким образом, государство искусственно создает рабочие места, в том числе в отраслях, которые не являются приоритетными: люди легко меняют работу, переходя туда, где заработная плата выше. Думается, эта тенденция будет сохраняться до тех пор, пока будет предоставляться бюджетная помощь.

Может показаться, что лучшим решением проблемы нехватки рабочей силы в экономике станет повышение производительности труда. Однако это сложный путь, поскольку повышение производительности в экономике не ограничивается повышением производительности отдельных предприятий. Например, компания провела модернизацию, которая привела к сокращению персонала, как это может повлиять на общую производительность в стране?

Все зависит от того, куда отправятся высвобожденные работники. Если они уйдут в неформальный сектор экономики, то преимущества повышения производительности в этой компании сведутся на нет из-за снижения производительности ее бывших сотрудников. Таким образом, рост производительности в стране или в регионе обусловлен не только тем, что происходит на конкретных предприятиях или даже в отраслях, но и перемещением людей.

Популярная концепция экономики свободного заработка включает в себя широкий спектр независимых механизмов работы. От фриланса до подработок и временных контрактов – экономика свободного заработка предлагает людям возможность выбирать, когда и где им работать. Этот сдвиг бросает вызов традиционному представлению о стабильной, долгосрочной работе и требует от

людей быть более адаптируемыми и предприимчивыми. Гиг-работники (свободный заработок) могут устанавливать свои собственные расценки и заключать контракты на необходимый им срок, что дает больший контроль над заработками. Однако такая занятость часто носит краткосрочный или проектный характер, что приводит к неопределенности доходов и отсутствию гарантий. Поэтому многие люди могут предпочесть гибридную модель, сочетающую элементы традиционной и свободной занятости.

Предполагалось, что повышение пенсионного возраста частично компенсирует сокращение рабочей силы. В то же время не было учтено, что люди, близкие к границе пенсионного возраста, могут работать наравне с сотрудниками другой возрастной категории и их навыки не устарели. Следует отметить, что даже люди среднего возраста испытывают трудности при повышении квалификации для соответствия требованиям современного. Чтобы активно использовать пожилых людей на современном рынке труда, они должны пройти серьезную переподготовку, однако эта проблема далека от решения.

Человеческий капитал влияет на разногласия на рынке труда двумя способами. Во-первых, разногласия на рынке труда снижают стимулы инвестировать в человеческий капитал. Трудности с поиском работы снижают отдачу от инвестиций в образование, трудности при смене работы снижают отдачу работников, инвестирующих в свои навыки во время работы, трудности в удержании работников снижают стимулы для компаний обучать свою рабочую силу. Во-вторых, взаимодействие между человеческим капиталом и разногласиями на рынке труда подчеркивает информационные разногласия. Помимо приобретения навыков, работники также должны уметь демонстрировать свою ценность работодателям [3].

Сегодня в России имеется повышенный спрос на рабочих, инженеров, программистов. Однако опыт прошлых лет показывает, что прогнозировать спрос на профессии крайне сложно. Существует проблема координации: инженеров или программистов в какой-то момент может оказаться слишком много (как это случилось в начале 2000 годов с экономистами и юристами).

В условиях технологической революции особенно востребовано умение быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. В этом контексте образование дает возможность получить базовые навыки, а потом их обновлять.

Список литературы

1. Бобков В.Н. Дестандартизация занятости в условиях переструктурирования экономики: состояние научного дискурса / В.Н. Бобков, О.В. Вередюк // Уровень жизни населения регионов России. – 2023. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/destandartizatsiya-zanyatosti-v-usloviyah-pereformatirovaniya-ekonomiki-sostoyanie-nauchnogo-diskursa1> (дата обращения: 05.06.2024). – DOI 10.52180/1999-9836_2023_19_4_6_542_555. – EDN OXDZWN
2. РБК Уровень безработицы в России по итогам 2023 года стал рекордно низким [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/08/02/2024/65c3e1bb9a7947dd59d62ed4> (дата обращения: 05.06.2024).
3. Portia T., Rossi F., Sant'angelo G. (2022). The human side of structural transformation. *American Economic Review*. 112 (8), 2774–2814 [Electronic resource]. – Access mode: <https://doi.org/10.1257/aer.20201157> (дата обращения: 05.06.2024).