

ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных
отношений (университет) МИД России»

Факультет Международных экономических отношений
Кафедра Экономической теории

В. А. Гневашева

РЫНОК ТРУДА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография

Чебоксары
Издательский дом «Среда»
2025

УДК 331.5(470+571)
ББК 65.9(2Рос)-64
Г56

*Утверждено на Ученом Совете Факультета международных
экономических отношений МГИМО МИД России*

Рецензенты:

д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой
Мировой экономики Дипломатической академии МИД России
М. Ф. Ткаченко;

д-р. экон. наук, профессор, профессор кафедры Прикладной экономики
МГИМО МИД России
И. А. Стрелец

Автор

Гневашева Вера Анатольевна – д-р экон. наук, доцент, главный научный сотрудник Института демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИДИ ФНИСЦ РАН); руководитель отдела воспроизводства трудовых ресурсов и занятости населения ИДИ ФНИСЦ РАН; профессор кафедры МГИМО МИД России; главный научный сотрудник Центра семьи и демографии Академии наук Республики Татарстан. ORCID: 0000-0002-3596-661X, ResearcherID: E-3157-2014, vera_cos@rambler.ru, тел.: +79039667939

Гневашева В. А.

Г56 Рынок труда современной России : монография /
В.А. Гневашева. – Чебоксары: Среда, 2025. – 136 с.

ISBN 978-5-907830-66-0

В монографии раскрываются отдельные сюжеты современного развития рынка труда в России, отмечаются особенности и наметившиеся тренды в процессах формирования, распределения и использования рабочей силы с учетом внутреннего трудового и профессионального потенциала страны и внешних вызовов.

Монография может представлять интерес для студентов экономических и управленческих специальностей, исследователей в области рынка труда и подготовки кадров.

УДК 331.5(470+571)
ББК 65.9(2Рос)-64

© Гневашева В. А., 2025

© ФГАОУ ВО «Московский государственный
институт международных отношений
(университет) МИД России», 2025

© ИД «Среда», оформление, 2025

ISBN 978-5-907830-66-0
DOI 10.31483/a-10647

СОДЕРЖАНИЕ

Глобальные тенденции трансформации рынка труда	5
Гендерная асимметрия.....	8
Профессиональная сегрегация	10
Молодежный сегмент рынка труда.....	10
Производительность труда	12
Структурная инфляция как провал современного рынка труда	15
Модели миграции	24
Общие аспекты современной теории вопросы.....	24
Статистические оценки современной миграции.....	25
Модельное обоснование миграции.....	25
Современные особенности рынка труда: предпосылки государственного регулирования	30
Теоретические и нормативные предпосылки	30
Эмпирические аспекты исследования	32
Социальная гигиена труда	42
История формирования понятия «социальная гигиена труда».....	42
Международные организации о значимости «социальной гигиены труда».....	45
Covid–19 как патогенный фактор социальной гигиены труда.....	47
Аспекты социальной гигиены труда молодежной страты.....	50
«Достойный труд» как возможность оценки социальной гигиены труда	53
Рынок труда: постковидный синдром – вызовы и возможности управления	58
Методологические основы исследования.....	59
Результаты исследования.....	62

Рынок труда современной России

Женский сегмент рынка труда	66
Ромашки счастья.....	74
Цифровые платформы занятости	82
Гендерная сегрегация рынка труда: современные тренды	89
Современные аспекты целевой подготовки кадров.....	106
Международные тренды развития трудовых ресурсов	106
Теоретические предпосылки.....	108
Аспекты целевой подготовки кадров в РФ	110
Список литературы.....	125

Глобальные тенденции трансформации рынка труда

На современном этапе развития мировой рынок труда характеризуется следующими тенденциями:

- прогнозируемое снижение темпов экономического развития приводит к ослаблению тенденций по сокращению временных затрат человеческого труда, снижению уровня дохода трудовых ресурсов и ухудшению условий труда;
- повсеместное недоиспользование трудовых ресурсов сопряжено с процессом возрастания структурных диспропорций на рынке труда: сложности поиска работы в соответствии с потребностями рабочей силы приводит к росту безработицы. Занятая вместе с тем рабочая сила характеризуется снижением качества труда;
- сохраняющейся проблемой недостаточности рабочих мест, отвечающих критерию достойного труда, сопряженного соответствующим уровнем заработной платы, гарантиями труда и занятости, уровнем безопасности и сохранения здоровья, доступностью социальной защиты, форм защиты трудовых отношений через систему профсоюзов, снижением форм дискриминации;
- сохраняется устойчивая занятость в неформальном секторе, далеко не всегда способного предложить достойные формы занятости. В неформальном секторе регистрируются высокие показатели бедности занятого населения. Занятость преимущественно представлена домашними хозяйствами, индивидуальной трудовой деятельностью в рамках семейных предприятий, отсутствием трудовой и социальной защиты;
- наличие неравенства в доступе к качественным рабочим местам, дифференцированным территориально (городские и сельские местности), гендерно, в соответствии с возрастом. По оценкам МОТ (Международной организации труда) неравенство в доходах приобретает все более усиливающуюся тенденцию на глобальном уровне.

Неравенство и широко распространенный дефицит достойного труда ведут не только к экономической неэффективности, но также и к снижению социальной сплоченности внутри стран. Примечательно, что в семи из 11 субрегионов мира отмечается увеличение числа протестов в 2019 г., что говорит о том, что трудоспособное население недовольно социальной, экономической или политической ситуацией в своих странах.

Вместе с тем, основные цели стратегического развития рынка труда, как то: полная занятость и рост уровня жизни сохраняют

свою значимость, на что необходимо направить усилия правительств, работников, работодателей и их объединений.

В последние десятилетия в России получила новое развитие проблематика гендерной асимметрии в различных экономических сферах, многочисленным аспектам которой посвящены исследования Н. Ажгихиной, С. Ашвин, И.В. Багровой, М. Баратовой., М.Е. Баскаковой, Г. Васильевой, Т.Ю. Журженко, И.К. Заславского, Н.В. Зверевой, И.Е. Калабихиной, Р.Г. Касимовой, А. Комлева, С. Кузнецовой, М.И. Либоракиной, Е.В. Машуковой и др.

Теоретическое и эмпирическое изучение современного глобального рынка труда верифицировано в соответствии со значимыми для исследователей проблемами, что позволят рассмотреть множественность направлений трансформации рынка и выявить комплекс существующих тенденций.

Особенную угрозы на современном этапе представляет *структурная и скрытая безработица*. Существует несоответствие между спросом и предложением труда в объеме на 2019 г. более 188 млн безработных в мире¹. Еще 165 млн чел. работают, но хотят работать большее количество часов. Кроме того, около 120 млн чел. не классифицируются как безработные, но их занятость характеризуется как частичная и они находятся в положении потенциальной безработицы. Часть трудовых ресурсов отчаялись в поисках работы, либо все ещё пребывают в поисках, но отмечают, что не могут найти достойной работы.

Таким образом, более чем 470 млн чел. во всем мире не имеют адекватного доступа к оплачиваемой работе как таковой или лишены возможности работать желаемое количество часов.

Подобные результаты формируют ряд тенденций:

- недостаточное использование рабочей силы;
- рост занятости в странах с высоким уровнем дохода обеспечивается преимущественно за счет снижения производительности труда;
- формирование занятости преимущественно в секторе услуг, где средняя добавленная стоимость на одного работника относительно низкая;
- ряд стран со средним уровнем дохода, переживших экономические кризисы в последние годы, все еще демонстрируют высокий

¹ World Employment and Social Outlook: Trends 2020. – URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--en/index.htm (дата обращения: 10.04.2020).

уровень безработицы и вряд ли смогут сбалансировать рынок труда в ближайшем будущем ввиду ослабленных перспектив развития глобальной экономики;

- оплачиваемая работа не является гарантией достойных условий труда или достаточного уровня дохода для большей части из 3,3 млрд, занятых во всем мире по оценкам 2019 г.;

- недостаточный уровень дохода и иных форм финансовой поддержки вынуждает работников переходить в неформальный сектор с более низким уровнем заработной платы и меньшими гарантиями труда и занятости.

Даже в странах с высоким уровнем дохода растет число самозанятых, для которых как правило снижены возможности роста трудового дохода, дополнительной мотивации труда, дополнительных социальных гарантий.

В целом около 2 млрд работников во всем мире заняты в неформальном секторе, что составляет 61% мировой рабочей силы.

Плохие условия труда также проявляются и в низких доходах. В 2019 г. более 630 млн работников по всему миру, то есть почти каждый пятый, или 19% всех занятых – не заработали достаточно, чтобы поднять себя и свои семьи из крайней или умеренной бедности, которая определяется как заработок менее 3,20 долл. США в день по паритету покупательной способности (ППС).

Прогнозируемая высокая занятость в странах со средним доходом, обусловленная главным образом созданием рабочих мест низкого качества означает рост числа работающих бедных в ближайшей перспективе.

Недостаточный экономический рост на душу населения является одной из причин почему еще не удалось ощутимо улучшить условия жизни столь многих работники в странах с низким уровнем дохода.

Тем не менее, в странах с низким уровнем дохода как правило самая высокая занятость населения (68%), поскольку трудовые ресурсы вынуждены искать места занятости независимо от их качества.

Среди 11 субрегионов мира самый высокий уровень безработицы в Северной Африке (12%) и Центральной и Западной Азии (9%), а самые низкие показатели наблюдаются в Юго-Восточной Азии и Тихоокеанском регионе (3%) и Северной Америке (4%).

Неполная занятость, связанная с ограничением времени труда, влияет только на 1% всех работников как в Северной Америке, так

и в Восточной Европе, но подобное явление гораздо в большей степени представлено в странах Латинской Америки и карибского бассейна (8%), а в странах с низким уровнем дохода достигает 13%.

Неравный доступ к достойной работе приводит и к неравенствам доходов.

Трудовой доход является основной частью дохода более 3,3 млрд работников по всему миру.

До недавнего времени достоверные оценки уровня доходов по странам и их сопоставление были недоступны в большинстве стран из-за отсутствия данных о трудовых доходах среди самозанятых, которые составляют практически половину всей мировой рабочей силы.

Выявленные тенденции мирового рынка труда ставят ряд проблемных вопросов для решения как на уровне национальных рынков, так и на мировом рынке труда совместно с международными организациями.

Гендерная асимметрия

По оценкам МОТ (Международной организации труда) на современном этапе развития мирового труда отмечается гендерная асимметрия. На протяжении своей трудовой жизни женщины все еще сталкиваются с серьезными препятствиями на пути к достойному труду. Как отмечается в официальном ежегодном докладе МОТ, за время, прошедшее после проведения в Пекине в 1995 году IV Всемирной конференции по положению женщин, произошли лишь незначительные изменения в лучшую сторону и сохранились серьезные пробелы, которые предстоит преодолеть в ходе реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, принятой Организацией Объединенных Наций в 2015 г.²

На глобальных рынках труда между женщинами и мужчинами сохраняется неравенство возможностей, доступности и результативности в трудовой сфере.

В период с 1995 по 2015 гг. уровень участия женщин в составе рабочей силы в мире снизился с 52,4 до 49,6%. Соответствующие показатели среди мужчин составляют 79,9 и 76,1%. Женщины оказываются безработными чаще, чем мужчины: безработица в мире достигла 5,5% среди мужчин и 6,2% среди женщин³.

² Повестка дня в области стратегического развития. – URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/> (дата обращения: 15.04.2020).

³ World Employment and Social Outlook: Trends 2020. – URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--en/index.htm (дата обращения: 10.04.2020).

Во всех регионах мира, кроме Восточной Азии, Восточной Европы и Северной Америки, уровень безработицы среди мужчин ниже, чем среди женщин, а наибольшая разница по этому показателю между женщинами и мужчинами отмечается в Северной Африке и арабских государствах. В странах Северной, Южной и Западной Европы, а также в Северной Америке гендерный разрыв в численности безработных в результате финансового кризиса уменьшился преимущественно из-за экономического спада в отраслях, где доминировали мужчины, а также из-за роста занятости среди замужних женщин, многие из которых вышли на работу, чтобы компенсировать потерю в доходах семьи после утраты работы мужчинами.

В 2015 г. в мире насчитывалось 585 млн женщин, которые по статусу занятости относились к самостоятельно занятым работникам или работникам семейных предприятий. Женщин по-прежнему непропорционально много среди неоплачиваемых работников семейных предприятий⁴.

Средняя продолжительность рабочего дня среди женщин (самозанятых или наемных работников) больше, чем среди мужчин, и эта разница в развивающихся и развитых странах составляет 73 минуты и 33 минуты в день соответственно.

Гендерный разрыв в уровне и качестве занятости означает, что женщины ограничены в доступе к системам социальной защиты, основанным на участии в трудовой деятельности (там, где такие системы существуют). Тот факт, что женщины меньше представлены среди работников, нанимаемых официально, что их продолжительность рабочего времени меньше и что они имеют более короткий трудовой страховой стаж, негативно сказывается на размере доплаты за выслугу лет и на возможности участвовать в программах социального обеспечения, основанных на взносах.

⁴ Женщины в сфере труда: тенденции в 2016 году / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2018.

Профессиональная сегрегация

Профессиональная сегрегация еще более усугубилась за последние два десятилетия по причине технологических изменений, требующих определенного уровня профессиональной квалификации, особенно в развитых странах и странах с формирующейся рыночной экономикой.

В период с 1995 по 2015 г. наиболее высокими темпами занятость росла в странах с формирующимся рынком. В абсолютном выражении занятость вдвое выше среди мужчин, чем среди женщин (382 млн мужчин и 191 млн женщин), отмечалась независимо от уровня необходимой профессиональной подготовки.

Гендерные стереотипы, которые подчеркивают роль женщин в домохозяйствах глубоко укоренившиеся в некоторых регионах, приводит к недоиспользованию женского труда в Северной Африке, в арабских государствах, где сосредоточено 40% женской рабочей силы.

Помимо доступа к занятости, существуют также гендерные различия в отношении качества работы. Это верно даже в тех регионах, где женщины добились значительных успехов на рынке труда. В Латинской Америке и странах карибского бассейна, например, средний уровень образования женщины в настоящее время превосходит мужчин, однако женщины в регионе по-прежнему зарабатывают на 17 центов меньше в час, чем мужчины.

Молодежный сегмент рынка труда

Возраст является еще одним критерием неравенства на рынке труда: 267 млн молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет во всем мире (или 22% этой возрастной группы) не работают и не обучаются.

По оценкам МОТ, во всем мире по-прежнему вызывает озабоченность безработица среди молодежи. Почти во всех регионах мира от безработицы чаще страдают молодые женщины, чем молодые мужчины. В странах Северной Африки и Ближнего Востока уровень молодежной безработицы почти вдвое выше среди женщин, чем среди мужчин, составляя 44,3 и 44,1% соответственно. В то же время, в Северной Америке, Восточной Азии и Северной, Южной и Западной Европе безработица среди молодежи выше среди мужчин, чем среди женщин.

Кроме того, многие из молодые люди, работающие по найму, сталкиваются с ограничениями доступа к достойному труду.

В Африке неформальный сектор включает 95% молодых работников. Учитывая, что абсолютная численность населения возрастной группы 15–24 года значительно возрастет в Африке создание достаточного количества возможностей достойного труда является одной из самых насущных проблем в этом регионе.

Молодые работники испытывают значительные проблемы на рынке труда в Европе и Центральной Азии. Качество рабочих мест, доступных для молодых работников, ухудшилось, растет распространение временной занятости в регионах.

В этой связи возникает необходимость более пристального изучения молодежной группы как первичного сегмента в части формирования рабочей силы.

Современный молодежный рынок труда России, как часть мирового, характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения. Поскольку молодежь, как правило, не имеет практического опыта трудовой деятельности (либо он недостаточен), ее высокие требования к оплате труда делают проблематичным поиск подходящей работы. Отсутствие соответствующего стажа часто становится препятствием при заполнении вакансий, так как руководители предприятий и организаций предпочитают нанимать специалистов, имеющих достаточный опыт работы.

Возникновению проблем на молодежном рынке труда предшествует и период ранней трудовой социализации (в подростковом возрасте). Многочисленные исследования в области молодежной занятости показали, что среди них особое место занимают проблемы занятости несовершеннолетних, сегодня значительно раньше выходящих на рынок труда, чем в предшествующие годы, и потому требующие особенно пристального внимания.

Достаточно широко представлен в рамках молодежного сегмента трудовых отношений и теневой рынок труда.

Минимизировав нравственные, социальные и профессиональные потери на этапах ранней социализации подростков возможно во многом предотвратить проблемы молодежной безработицы, ранней трудовой социализации и профессиональной демотивации и сформировать предпосылки для качественного развития рабочей силы.

Производительность труда

Экономический рост в стране в контексте рынка труда можно отнести либо к увеличению количества занятости, либо к более эффективному использованию труда. Последний эффект можно описать с помощью показателя производительности труда. Следовательно, производительность труда является ключевым показателем экономической эффективности функционирования рынка труда. Понимание движущих сил, в частности накопления машин и оборудования, улучшения в организации, а также физическая и институциональная инфраструктура, улучшение здоровья и навыков работников («человеческий капитал») и создание новых технологий важны для разработки политики поддержки экономического роста. Такая политика может быть направлена на регулирование отраслей и торговли, институциональных инноваций, государственных инвестиционных программ в инфраструктуру, а также на развитие человеческого капитала, технологий или любую из их комбинаций.

Оценки производительности труда могут помочь в разработке политики на рынке труда и отслеживании ее последствий. Например, высокая производительность труда часто связана с высоким уровнем или определенными типами человеческого капитала, указывающими приоритеты для конкретной политики в области образования и обучения. Аналогичным образом, тенденции в оценках производительности можно использовать для понимания влияния расчетов по заработной плате на темпы инфляции или для обеспечения того, чтобы такие изменения компенсировали работникам (частично) реализованные ими улучшения производительности. Наконец, показатели производительности могут помочь понять, как производительность рынка труда влияет на уровень жизни. Когда интенсивность использования рабочей силы (среднее количество рабочих часов в год на душу населения) низкая, создание возможностей для трудоустройства является важным средством повышения дохода на душу населения в дополнение к росту производительности.

Объемы национального производства, используемые в оценке производительности труда, получаем из национальных счетов как показатель ВВП в рыночных ценах для совокупной экономики.

Однако несмотря на общие принципы ООН по организации системы национальных счетов, по-прежнему существуют проблемы с международной согласованностью оценок национальных счетов, особенно в странах, не входящих в ОЭСР.

Факторы, влияющие на сопоставимость данных по странам, включают различия в подходах к выпуску в секторе услуг, различия в процедурах, используемых для корректировки показателей выпуска при изменении цен, различия в степени охвата неформальной экономической деятельности в развивающихся странах и теневого сегмента в развитых экономиках.

Оценки занятости как правило приведены для усредненного числа лиц, имеющих одну или несколько оплачиваемых работ в течение года.

Во многих странах статистические данные о количестве самозанятых, занятых в семейных производствах, занятых в сельском хозяйстве и неформальном производственном секторе, не обладают необходимой достоверностью и полнотой.

Как и в случае оценок выпуска, оценки занятости чувствительны к недостаточному охвату неформальной или теневой деятельности, которая зачастую несет значимую часть затрат труда.

Тем не менее, по данным официальной статистики, рост производительности труда в регионе ОЭСР за последние годы остается слабым и значительно ниже докризисных показателей.

С 2010 г. ежегодный рост производительности труда в мире замедлился до 0,9%, что составляет примерно половину от уровня докризисного периода 2000–2005 гг. Преимущественно, замедление роста производительности труда обусловлено ее еще большим снижением в странах и так демонстрировавших крайне низкие показатели, таких как: Чили, Эстония, Корея и Португалия, что подбрасывает в целом темпы сближения стран с теми, где уровень производительности труда характеризуется как высокий.

Современная статистика по рынку труда РФ также позволяет сделать некоторые выводы о характере изменения показателя производительность рабочей силы на современном этапе.

Рассматриваемый период, 2010–2016 гг., включает два ключевых социально-экономических явления, несомненно, оказавший воздействие на изменение тенденций на рынке труда – это послекризисный период с 2010–2014 г., кризис 2014 г. и последствия, определяющие формирование процессов труда и занятости в период 2014–2016 гг.

Численные данные по распределению объема производства экономики, оцениваемого агрегированным показателем валового внутреннего продукта (ВВП), определяется количественным ростом за рассматриваемый период, с одной стороны и наметившейся тенденцией слабого роста темпов в послекризисный период начиная с 2014 г.

Численность занятых в рассматриваемый период имеет слабо выраженную тенденцию изменения, равно как и показатель объема часов труда. Период 2016 г. как следствие послекризисной трансформации отличается снижением тенденций по данным показателям.

Процессы изменения поведенческих особенностей на рынке капитала более динамичны и периода спада во внедрении и приращении основных фондов в производства наблюдался сразу после начала экономического кризиса 2014 г., в то время как процессы труда и занятости несколько опосредованно во времени и откликаются на трансформации экономики с определенным временным лагом.

В результате приближенной оценки основных производственных факторов и характера их взаимосвязи на примере статистики России за период 2010–2016 гг. можно сделать некоторые выводы:

- характер включения трудовых ресурсов в производственные структуры имеет экстенсивный вид;
- на сегодняшний момент можно говорить об избыточном и экономически неэффективном объеме занятости в соответствии с экономической и производственной структурой;
- в этой связи возникают также вопросы о вероятном усилении процессов скрытой безработицы, в том числе и ее структурной компоненты;
- важно подчеркнуть и дополнительную оценку качества рабочей силы, что позволит сформировать механизм повышения эффективности ее использования;
- рассматриваемая проблема использования труда как фактора производства оценивается как структурно диспропорциональная в соответствии с общим процессом воспроизводства трудовых ресурсов.

Проблемы труда и занятости рассматриваются как неразрывно связанные с проблемами демографической политики в части количественного увеличения численности населения, снижения уровня бедности, роста качества жизни (роста доходов, активизации включения трудовых ресурсов в процессы труда и занятости, создания условий для возможности труда и занятости), технологической реструктуризации общества и экономики.

Структурная инфляция как провал современного рынка труда

Территориальное экономическое развитие зачастую сталкивается с проблемой провалов рынка, вызванной различными экстерналиями, равно как и формирующимися как следствие развития одного из секторов тенденциями для другого.

В отношении изучения и оценки провалов рынка, важно отметить базовые экономические исследования, которые проводили: А. Маршалл, А. Пигу, К. Менгер, С. Кузнец, Дж. Хикс, Л. Клейн, Л. Вальрас, М. Фридман – вслед за А. Смитом рассматривают рынок как наиболее эффективный механизм обеспечения названных выше целей, ограничивая деятельность государства выполнением минимальных функций, необходимых для процветания рынка.

Определенное влияние на обоснование необходимости активного государственного воздействия на рыночный механизм оказали взгляды социалистов-утопистов (К. Сен-Симон, Р. Оуэн) и К. Маркса, представивших острую критику социальных противоречий капиталистического способа производства и таких его проблем, как цикличность развития, кризисы, безработица и т. д.

Проблемы несовершенства и неэффективности рыночного механизма в экономике переходного периода нашли отражение в трудах Р. Дорнбуша, Дж. Сакса, М. Олсона, Дж. Стиглица, С. Фишера, А. Ослунда, Я. Корнаи.

В России существенный вклад в изучении проблем экономической трансформации внесли А. Илларионов, В. Мау, Е. Гайдар, Е. Ясин и др.

Современные исследователи также обращаются к вопросам планирования в современных рыночных условиях (А.В. Базгулин, А.И. Колганов), к определению вероятности возникновения провалов рынка в условиях современного развития (И.А. Бондаренко, О.А. Осланова), определению специфических понятий в отношении современных социально-экономических условий, как например понятия «системного риска» (А.В. Алешина, А.Л. Булгаков).

Вместе с тем проблематика провалов рынка труда остается недостаточно изученной и, более того, намного чаще подверженной колебаниям в силу меняющихся внешних условий. Важно определять и

детерминирующие факторы, приводящие к возникновению определенных провалов рынка, как, например, структурная инфляция может послужить импульсом для формирования провала рынка труда.

В системе распределения рабочей силы в государстве немалую роль играют и государственные органы управления рынком труда, предоставляющие соответствующие услуги максимизации и оптимизации занятости населения.

О мерах государственного регулирования, о целеполагании государства в части оптимизации распределения рабочей силы, то есть на этапах использования рабочей силы в процессе воспроизводства трудовых ресурсов можно делать выводы также и по формирующимся тенденциям распределения видов государственных услуг в области содействия занятости, оказываемых органами службы занятости населения.

Что важно подчеркнуть в действующих программах содействия занятости и поддержки безработицы – это понижающий численный характер оказываемых услуг практически по всем направлениям. Если в 2010 г. было охвачено 6850,1 тыс. человек, то в 2018 г. только 4392,5 тыс. человек.

Наиболее многочисленные программы содействия занятости со стороны службы занятости выступала на протяжении периода 2010–2018 гг. программа «Профессиональная ориентация» (54,7% от общей численности, получивших данные услуги от службы занятости в 2010 г. и 63,4% – в 2018 г.).

Программы, направленные на содействие занятости молодежной группы являются крайне малочисленными и также имеют тенденция снижения численности, среди подобных программ можно отметить: «временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет» (14,1% от общей численности в 2010 г. и 13,1% – в 2018 г.), «временное трудоустройство выпускников организаций среднего профессионального образования» (0,4% от общей численности, получивших услуги службы занятости в 2010 г. и 0,075% – в 2018 г.).

Снижение активности службы занятости в вопросах содействия занятости может свидетельствовать о формировании более свободного механизма рынка труда, выполняющего в том числе и функцию саморегулирования в вопросах перераспределения трудовых ресурсов. В то же время данная ситуация также свидетельствует и

о росте свободы самой рабочей силы, нередко принимающей решение о выходе, по крайней мере формальном из состава экономически активного населения.

Обобщая показатели рынка труда за период 2010–2018 гг. оценим регрессионную функцию панельных данных.

Объясняемая (зависимая) переменная – численность населения в трудоспособном возрасте (тыс. чел.) (Y); объясняющие (независимые переменные): численность занятых (тыс. чел.) (X_1), среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (руб.) (X_2), выпуск квалифицированных рабочих, служащих (тыс. чел.) (X_3).

Основные гипотезы исследования следующие:

H_1 : доля занятых имеет тенденцию поступательного снижения в общей численности населения в трудоспособном возрасте.

H_2 : существует положительная корреляция показателей номинальной заработной платы и выпуска квалифицированных рабочих, служащих, отражающая эффект структурной инфляции.

Представленные параметры линейной множественной регрессии позволяют говорить о значимости функции, объясняемой на 98% включенными переменными. Важно отметить обратную зависимость первых двух факторов (независимых переменных: численность занятых (тыс. чел.) (X_1) и среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (руб.) (X_2)), а также положительную зависимость определяемой переменной с третьим фактором (выпуск квалифицированных рабочих, служащих (тыс. чел.) (X_3)) (табл. 1).

Таблица 1

**Регрессионные оценки основных показателей рынка труда
РФ (за период 2010–2018 гг.)**

	Y
X_1	-0,031 (0,341)
X_2	-0,199 (0,066)
X_3	4,246 (2,884)
R^2	0,98
R_{adj}	0,97
df	8
F знач	0,000

В таблице представлены X – коэффициенты и в скобках стандартные ошибки. Значимость коэффициентов X представлены по оценкам p – value, при p – value $< 0,05$ – **, при p – value $< 0,01$ – ***.

Источник эмпирических данных: официальные данные Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://gks.ru>

Выявленные характеры связи факторов могут свидетельствовать о недостаточных темпах роста заработной платы в соответствии с ожиданиями рабочей силы, о сокращении доли занятых в общей численности трудоспособного населения, об устойчивом спросе на профессиональное образование, по мере роста численности трудоспособного населения.

В соответствии с оценками регрессии значимым, определяемым в соответствии с критерием t – Стьюдента, является фактор среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (руб.) (X_2), на уровне значимости более или равном 5%, что еще раз подчеркивает затухающую тенденцию изменения уровня заработной платы в сопоставлении с ожиданиями рабочей силы и ее потребностями, в этой связи уместно вспомнить существующий термин, отражающий подобное явление – «работающие бедные».

Корреляционные оценки двух факторов: среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (руб.) (X_2), выпуск квалифицированных рабочих, служащих (тыс. чел.) (X_3), показывает существующую устойчивую зависимость между ними (табл. 2), что может быть обосновано неэкономическими факторами. Значимость наличия профессионального образования не сопряжена с экономическими ожиданиями, воспринимается как базовая социальная компонента развития общества и социализации, в том числе профессиональной, личности.

Таблица 2

**Корреляционные оценки показателей
среднемесячной номинальной начисленной заработной платы
работников организаций и численности выпуска
квалифицированных рабочих, служащих)**

	среднемесячная номинальная начисленная зарплата работников организаций (руб.)	выпуск квалифицированных рабочих, служащих (тыс. чел.)
среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (руб.)	1	
выпуск квалифицированных рабочих, служащих (тыс. чел.)	-0,95785	1

Таким образом, проведенный анализ позволил подтвердить первую гипотезу и опровергнуть вторую, уточнив, что в оценках рынка труда и распределяя рабочей силы в РФ значимыми являются не только и не столько экономические факторы, но и то, что социальные маркеры общества во многом формируют структуру распределения рабочей силы по факту ее формирования.

В этой связи важно обратиться к рассматриваемому как механизм оптимизации распределения рабочей силы государством социальному контракту, а также к технологическому законодательному пакету, направленному на рост производительности труда, улучшение качества труда и производства, информатизацию производства, а значит ускорения темпов его развития, увеличение качества и объемов товаров и услуг.

Оба механизма находятся на этапе внедрения в хозяйственную жизнедеятельность общества, направлены на таргетивное воздействие на отдельные сегменты рынка труда с целью роста качества рабочей силы и максимального вовлечения ее в процесс производства.

Дискуссионные вопросы исследования

Социальный контракт на данном этапе внедрения представляет соглашение между гражданами и органами социальной защиты населения по оказанию государственной социальной помощи при

соблюдении получателями помощи ряда обязательств в соответствии с программой социальной адаптации.

Основная цель социального контракта – обеспечение выхода малоимущих граждан на более высокий уровень жизни за счет постоянных самостоятельных источников дохода.

В отличие от действующих процедур поддержки малоимущих, социальный контракт предполагает активные действия со стороны граждан для преодоления трудных жизненных ситуаций.

Несмотря на актуальность данного механизма и его модернизацию с учетом проведенных региональных экспериментальных программ, уже получены некоторые результаты.

Так, по данным Министерства труда и социальной защиты на 2013 г. 36 регионов уже работали по системе социального контракта, в то время как в 2017 г. таких регионов стало 76.

Из-за экономических сложностей в ряде регионов программа социального контракта была временно приостановлена, как то: Астраханская область, Еврейский АО (2016 г.); Курская область (2017 г.); Камчатский край (2016 г.).

На момент 2017 г. 60% всех заключенных социальных контрактов приходилось на 6 регионов: Ямало-Ненецкий АО, Красноярский край, Ханты-Мансийский АО, Томская область, Белгородская область, Хабаровский край.

Чуть более половины получателей помощи по социальному контракту – это жители сельских территорий, как правило это семьи с детьми, четверть из них – это многодетные семьи.

На момент 2018 г. в РФ в целом было заключено 104590 социальных контрактов, преимущественно в следующих регионах: Ямало-Ненецкий АО (13764), Нижегородская область (7500), Томская область (5509), Белгородская область (4216) и др.

Период оказания государственной социальной помощи на основе социального контракта определяется от 3 месяцев до 1 года, исходя из намеченной программы социальной адаптации.

Виды государственной социальной помощи на основе социального контракта включают следующие: денежные выплаты, социальные услуги, предоставление жизненно необходимых товаров.

По востребованности инструментов данного механизма можно представить долевые оценки некоторых позиций: повышение профессионального статуса и более активный поиск работы (регистрация в службе занятости, прохождение подготовки/переподготовки)

(3,1%); расширение личного подсобного (крестьянского) хозяйства (33,5%), начало или развитие индивидуальной предпринимательской деятельности (0,9%), предоставление семьям социальных услуг в период действия социального контракта (15,4%), другие мероприятия, преимущественно адресного характера, по выходу из трудной жизненной ситуации (47,1%).

При этом частотность обращений за соответствующей помощью регионально варьируется: Забайкальский край, Краснодарский край, Нижегородская область, Ханты-Мансийский АО, Ямало-Ненецкий АО (один раз в год); Оренбургская область (один раз в 2 года); Кемеровская, Самарская, Саратовская, Смоленская области, Республики: Калмыкия, Коми, Мордовия, Хакасия (один раз в 3 года); Волгоградская, Свердловская, Калужская, Новгородская области, Ставропольский край (один раз в 5 лет), «единожды» – в Кировской, Липецкой, Мурманской областях, Камчатском крае, Чеченской и Удмуртской Республиках «не более 2-х раз» – в Республике Саха (Якутия) и Кабардино-Балкарской Республике.

В 2020 г. Правительство модернизирует механизм социального контракта, интегрировав помимо финансовой поддержки иные формы, в том числе, направленные на здоровье граждан, а также сроки пролонгации социальных контрактов с целью большей стабилизации ситуации в семьях.

Главной целью социального контракта определяется создание для нуждающихся семей и граждан условий по выходу из трудной жизненной ситуации.

При планировании изменений в механизмах управления бедностью трудоспособного населения, исходят из указа Президента о необходимости снижения уровня бедности в два раза к 2024 г., то есть до 6,6% от общей численности населения.

По данным Федеральной службы государственной статистики на 2018 г. уровень бедности в России составит 12,9%, доходы 18,9 млн человек оказались ниже прожиточного минимума (по сравнению с 2017 г. эти показатели несколько сократились, в 2017 г. уровень бедности составил 13,2%, доходы ниже прожиточного минимума были у 19,3 млн чел.).

Другой механизм также актуальный в плане модернизации условий труда и занятости – **технологический законодательный пакет.**

Президент в рамках своего послания Федеральному собранию поручил правительству и Госдуме ускорить принятие технологического законодательного пакета, организовать мероприятия по работе экспериментальных площадок.

Предпосылки проекта – высокая скорость технологических изменений в мире и в этой связи усиливающаяся необходимость формировать собственные технологии и стандарты по тем направлениям, которые определяют будущее, а именно: искусственный интеллект, генетика, новые материалы, источники энергии, цифровые технологии.

В этих условиях крайне важным является развитие исследовательской инфраструктуры, включая объекты класса мегасайенс. Все эти действия позволят сформировать технологические рабочие места, которые в свою очередь будут стимулировать к росту качества рабочей силы и к увеличению техноемкого производства.

В качестве мер государственной поддержки предлагаются механизмы государственной поддержки инструментов прямого и венчурного финансирования, механизмы поддержки высокотехнологичного экспорта, механизмы расширения спроса на инновации внутри самой страны. В этой связи важным направлением определяется необходимость ускорения цифровой трансформации реального сектора экономики.

На основании рассмотренных тенденций важно подчеркнуть следующие:

- снижение и общая малая доля занятых в возрастной группе 15–19 лет;
- разрастание сектора услуг и его доминантное положение по объему используемой рабочей силы, каждый пятый национальной рабочей силы занят в сфере услуг;
- необходимость дополнительной занятости в сфере услуг, с применением, преимущественно, низкоквалифицированного труда;
- развития сферы услуг ведет к усилению структурной зависимости от низкоквалифицированной трудовой иммиграции;
- общее снижение количества лиц в трудоспособном возрасте по демографическим причинам;
- рост занятости лиц старше трудоспособного возраста по экономическим причинам;

- среди основных секторов рынка труда следует отметить сектор услуг, сектор социальной сферы и сектор обрабатывающей промышленности;

- сектор социальной сферы испытывает определенную нехватку рабочей силы, что может быть вызвано структурной инфляцией в секторе услуг;

- среди потенциальной рабочей силы доминируют группы, имеющие среднее общее и среднее профессиональное образование – порядка 80% в распределении за период 2010–2017 гг. с прогнозным сценарием сохранения тенденции роста доли данной подгруппы при снижающемся общем количестве рабочей силы в возрасте 15–72 года в статусе «потенциальная рабочая сила».

Таким образом, можно заключить, что меры государственного регулирования рынка труда в части обеспечения российской экономики трудовыми ресурсами, преимущественно, направлены на формирование базовых условий для более свободного развития рыночного механизма.

Предлагаемые механизмы и инструменты регулирования находят свое воплощение в функционировании рынка труда, формируя более устойчивый базис процесса воспроизводства трудовых ресурсов, что позволяет сглаживать и определенные диспропорции на рынке труда.

Модели миграции

Общие аспекты современной теории вопросы

Современные исследования миграционных процессов и, в частности, внутренней миграции характеризуются некоторыми схожими направлениями.

Общие особенности современного состояния внутренней миграции рабочей силы в Российской Федерации рассматриваются в публикациях Т.Ф. Вышеславовой. Миграционные потоки определяются в соответствии с социально-экономическими закономерностями, а детерминанты внутренней миграции современной России выявляются как схожие с другими странами с рыночной экономикой.

Общие вопросы внутренней трудовой миграции, терминологические аспекты проблем внутренней миграции детерминированы в работах: С.М. Аллагулиевой, Е.А. Андриюшково, А.А. Андреевой.

Вопросы региональной специфики внутренней миграции регионов и государств рассматриваются в исследованиях: А.Г. Томаска, О.С. Гайфутдиновой, Г.Т. Маткеримовой, В.А. Казанцевой и др.

Внутренняя миграция также обосновывается и в контексте вопросов национальной безопасности в работах А.А. Моисеенкова, где в частности рассматриваются вопросы оценок объемов внутренней миграции с учетом изменений подходов оценки, что привело к существенным искажениям данных и к сложности их использования для межстранового сопоставления.

Экономический аспект миграции, а также социально-экономическое влияние внутренней миграции на развитие регионов освещается в работах А.А. Черных, Е.С. Вакуленко, Н.А. Эльдяевой и др.

Социальный аспект миграции, в том числе и вопросы национальной идентификации в контексте внутренних потоков миграции описываются А.А. Илюхиным, С.В. Мажинским.

Представленный перечень исследований позволяет говорить о много спектральности в рассмотрении проблем миграционных процессов, как с социально-экономической, так и демографической, политической и юридической сторон, что формирует предпосылки систематизации подходов оценки миграции в рамках отдельных модельных направлений с включением набора взаимозначимых факторов.

Статистические оценки современной миграции

Международная организация миграции (МОМ) определяет мигранта как любое лицо, которое осуществляет перемещение через международную границу или в пределах государства от его / ее обычного места жительства, независимо от следующих факторов: 1) правовой статус лица; 2) является ли движение добровольным или недобровольным; 3) причин перемещения; 4) продолжительности пребывания в месте перемещения.

Важно отметить ряд общих характеристик международной миграции на современном рынке труда:

На глобальном уровне количество международных мигрантов увеличилось, но их доля среди населения мира осталась сравнительно стабильной. По современным оценкам, в мире насчитывается 244 млн международных мигрантов (или 3,3% населения мира).

Хотя подавляющее большинство людей в мире продолжают жить в стране, в которой они родились, все больше людей мигрируют в другие страны, особенно в пределах своего региона.

Большинство мигрирует в страны с более высоким уровнем дохода, даже если они расположены территориально дальше.

Работа является основной причиной, по которой люди мигрируют на международном уровне, и трудящиеся-мигранты составляют подавляющее большинство международных мигрантов в мире, большинство из которых заняты в секторе услуг.

Глобальное перемещение населения находится на рекордно высоком уровне: численность внутренней миграции превышает 40 млн чел., а число беженцев превышает 22 млн чел.

Параллельно с процессом разрастания миграционных потоков начинает оформляться и теоретическое обоснование подобных явлений, образуя ряд модельных подходов с попыткой систематизации группы факторов в соответствии с целеполаганием глобальных перемещений.

Модельное обоснование миграции

Начиная с середины XX века ведутся особенно усиленные разработки методологических обоснований миграционных процессов.

Так, одной из так называемых классических моделей оценки миграционных процессов выступает *эконометрическая модель Э. Ли*, разработанная автором в 1960-х годах.

Согласно данной модели, на каждой территории действуют различные группы факторов миграции: удерживающие (или притяги-

вающие) и выталкивающие, которые и определяют степень склонности к прибытию и выбытию миграционных потоков. Важно учитывать, что степень воздействия данных факторов неодинакова, некоторые могут оказывать влияние на выбор большого количества участников миграции, другие – действуют индивидуально.

Также в модели Э. Ли отмечается и группа промежуточных факторов, которые имеют тенденцию возрастания в своем воздействии на выбор мигрантов при факторах увеличения расстояния между территориями перемещения, и в этой связи являются некоторыми ограничителями миграции; к таким фактором в модели относятся расходы, связанные с перемещением мигрантов, вероятность получения полной и достоверной информации о месте назначения и условиях труда в нем, особенности законодательного регулирования миграции на территории въезда.

Таким образом, сам мигрант, в соответствии с моделью Э. Ли, выступает активным субъектом миграционного процесса, индивидуально принимающий решение в соответствии с выбором рационального участника отношений.

Результат выбора обусловлен оценкой простого финансового потока ожидаемых выгод и издержек, сопряженных с миграционными ожиданиями индивида.

По сути, концентрируя внимание на экономических факторах миграции, модель Э. Ли упускает из виду неэкономические, а вместе с тем именно неэкономические причины подчас оказывают решающее влияние на результат выбора решения в отношении миграции включёнными субъектами отношений.

Другая модель – *неоклассическая теория миграции*, авторами которой выступает, по сути, группа известных экономистов в области макроэкономики: М. Фридман, П. Самуэльсон и др., разработанная в 1960–1970-е годы, исходит из определения в качестве доминантной переменной процесса миграции наличие свободной конкуренции, которая в свою очередь предполагает формирование механизма совершенного рынка факторов производства.

В этой связи, основные положения модели субъектно направлены на трудовую миграцию, обусловленную экономическим целеполаганием в процессе принятия решения о перемещении.

Экономически моделью предполагается описание поведения субъекта на микро- и макроуровне.

В теории миграция обуславливается географическими различиями в спросе и предложении труда, сигналом для перемещений выступает разность в ожидаемых доходах, при этом уровень ожидаемого дохода должен быть достаточными для покрытия издержек перемещения.

Таким образом с позиции государственного управления вопросы перемещения трудовой миграции сопряжены с вопросами эффективного размещения ресурсов. Данная идея была воспринята руководством отдельных стран, в частности: СССР, для усиления процесса выравнивания экономического развития территорий за счет перераспределения трудовых ресурсов.

Следующая модель – модель микроэкономическая – *модель индивидуального выбора М. Тодаро*, определяет индивида, как рационального субъекта, принимающего решение о миграции на основании оценки ожидаемых издержек, сопряженных с перемещением и ожидаемых выгод, преимущественно дохода.

В этой связи подход индивидуального выбора в отношении миграционных перемещений обусловлен, по сути, отдачей от некоторого инвестиционного потока, которая в модели определяется как форма инвестиций в человеческий капитал.

Уровень ожидаемых доходов субъектов – участников миграционного процесса коррелирует с уровнем их продуктивности, то есть учитывает и уровень их квалификации. Таким образом, перемещение на территории, позволяющие получить больший уровень дохода сопряжено с возможностью большей компенсации соответствующего уровня продуктивности работника.

В этой связи, можно предопределить направленность подобных миграционных потоков. Так, например, в странах с низким уровнем жизни, то есть с низкими трудовыми доходами разрыв в оплате труда между неквалифицированными и квалифицированными работниками может составлять порядка 20%, тогда как в странах с высокими доходами этот разрыв может быть в 10–30 раз.

Подобная рассогласованность в уровнях дохода в соответствии с уровнем продуктивности работников также обосновывается и в теории *дуальности рынка труда* М. Пиоре (1979 г.).

Согласно теории М. Пиоре, экономически развитые страны сталкиваются с возрастающим спросом на трудовую миграцию в соответствии с законами развития общества при смене формаций и переходе к постиндустриальному обществу с разрастанием сферы услуг.

Подобный процесс формирует предпосылки для развития дуальности рынка труда и связанного с этим явлением структурной инфляции.

В объяснении миграционных потоков М. Пиоре определяет два взаимообусловленных процесса: структурную инфляцию и дуальность рынка труда.

Структурная инфляция при дуальности рынка труда обусловлена социальными переменными, вносящими свой вклад в процесс формирования уровня заработной платы работников, включенных в разные по социальному статусу сегменты рынка труда⁵.

При недостатке национального предложения рабочей силы привлечение неквалифицированной внешней рабочей силы для работодателя путем увеличения заработной платы приводит к необходимости ее повышения по всей должностной иерархии. Это, в свою очередь, ведет к росту издержек, а следовательно, и цен. В связи с этим самым рациональным, в том числе и социально ориентированным решением будет привлечение к работе мигрантов, согласных работать за более низкую заработную плату.

Необычной является теория *мир-системной парадигмы*, представленной в работах И. Валлерстайна.

В соответствии с теорией И. Валлерстайна происходит разделение мира на центр и периферию. Процесс глобализации несомненно ведет к ускорению миграционных процессов, в этой связи динамично растающие города увеличивают спрос на труда, преимущественно, на труд мигрантов, а по мере формирования данного запроса, периферия – развивающиеся страны, отвечая на запрос мировой экономики, в частности центра, формируют предложение труда, тем самым обеспечивая мобильность трудовых ресурсов.

В своем труде «Существует ли в действительности Индия?» И. Валлерстайн пишет: «Давайте на секунду вообразим, что произошло, если бы в период 1750–1850 гг. англичане колонизировали преимущественно территорию старой Империи Великих Моголов, назвав ее Хиндустаном, а французы одновременно заняли бы южные (преимущественно населенные дравидами) регионы нынешней Республики Индия, дав им наименование Дравидия. Считали бы мы сегодня после этого, что Мадрас являлся исконной «истори-

⁵ The Dual Labor Market: Theory and Implications, in The State and the Poor, edited by Samuel H. Beer and Richard Barringer, Winthrop Publishers. P. 55–59.

ческой» частью Индии? Использовали бы мы вообще это слово Индия? Я думаю, что нет. Вместо этого ученые со всего мира, вероятно, строчили бы пухлые тома, доказывающие, что с незапамятных времен Хиндустан и Дравидия были двумя принципиально различными культурами, народами, цивилизациями, нациями или как-то иначе отличались каким-нибудь другим образом»⁶.

Современные неоколониальные правительства равно как и транснациональные корпорации усиливают идею власти национальных элит, которые непосредственно и включены в процесс перераспределения глобальных ресурсов, в том числе и трудовых.

Интересна и более современная теория – *теория возвратной миграции*. Это, по сути, новая экономическая теория миграции, формирующаяся в 1980–1990-х годах в контексте некоторого усовершенствования в том числе и теории рационального выбора.

О. Старк – основоположник данной теории предлагает разработанную на основе неоклассической традиции теорию с акцентом на роли домохозяйства, а не просто отдельного индивида, в процессе принятия решения о миграционной мобильности.

Основные положения теории О. Старка детерминируют особенности развития возвратной миграции, обуславливая их не столько различиями в трудовых доходах, сколько различиями в их использовании.

В этой связи, важным вводимым в теории понятием выступает понятие сбережений, как части трудового дохода мигрантов, рефинансируемого на территорию выезда, которая в свою очередь приводит к усилению покупательной способности населения страны-донора.

Подводя итог, можно отметить, что научные взгляды теоретиков в области миграции служат для понимания причин и факторов не только прошлых, но и современных процессов международной миграции.

Изучение теоретических подходов помогает понять закономерности и последствия миграционных процессов, строить прогнозы, проводить более взвешенную и рациональную миграционную политику.

Теории миграции были созданы для осмысления влияния миграционных процессов на население и рынки труда, на экономики и общества разных государств. При этом сам процесс теоретического переосмысления миграции как явления неразрывно связан с тенденциями развития и трансформации глобального общества.

⁶ Валлерстайн И. Существует ли в действительности Индия? / И. Валлерстайн. – URL: http://www.intelros.ru/pdf/logos_05_2006/valerstain_3-9_logos.pdf (дата обращения: 04.03.2020).

Современные особенности рынка труда: предпосылки государственного регулирования

Теоретические и нормативные предпосылки

Значимость рассмотрения вопросов регулирования занятости важно оценивать как на макро-, так и на микроуровне.

Особенности оценки занятости на макроуровне были определены в ряде исследований, в частности отмечаются значимыми вопросы структурных изменений в текущем спросе на рабочую силу и ее предложении в оценках основных макроэкономических факторов, сказывающихся во многих проявлениях на рынке труда и структуре занятости⁷.

С другой стороны, важно оценивать и непосредственно механизм развития самого рынка труда с теми тенденциями, которые порождаются его функционированием⁸.

В соответствии с распоряжением Правительства РФ №669-р от 14 апреля 2016 г. был утвержден план мероприятий по реализации в 2016–2020 гг. Концепции демографической политики РФ на период до 2025 г., утвержденной Указом Президента РФ от 9 октября 2007 г. №1351 «Об утверждении Концепции демографической политики РФ на период до 2025 г.». В соответствии с этим документом был утвержден ряд целевых индикаторов демографического развития РФ на 2020 г., а именно:

- увеличение численности населения до 147,5 млн человек;
- увеличение ожидаемой продолжительности жизни (в отношении обоих полов) до 74 лет;
- увеличение суммарного коэффициента рождаемости до уровня 1,87;
- обеспечение миграционного прироста на уровне не менее 200 тыс. человек ежегодно.

В рамках национального проекта «Демография», утвержденного 24 декабря 2018 г. в отношении процесса регулирования труда и занятости также был определен круг стратегических задач, в том числе:

⁷ Kollmann R., Vogel L. Discussion of «Market Reforms in the Time of Imbalance». URL: https://impra.ub.unimuenchen.de/70194/1/MPPA_paper_70194.pdf (дата обращения: 15.06.2020).

⁸ Коровкин, А. Региональная занятость на структурно несбалансированном рынке труда России / А. Коровкин, И. Долгова, И. Королев. – URL: <https://ecfor.ru/wp-content/uploads/pub/korov09.pdf> (дата обращения: 04.06.2020).

Создание условий для осуществления трудовой деятельности женщин, имеющих детей, включая достижение 100-процентной доступности (планово к 2021 г.) дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет.

Организация мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста.

В послании Президента Федеральному Собранию от 15 января 2020 г. было выделено ряд направлений в отношении регулирования рынка труда и занятости среди ключевых отмечаются: *численность трудовых ресурсов, участие женщин на рынке труда, проблема трудоустройства и переквалификации трудовых ресурсов предпенсионного возраста, проблема бедности трудоспособной части населения, обновление рабочих мест.*

Представленный набор направлений может быть детерминирован рыночным уровнем рассмотрения и применения, в частности:

На микроуровне:

Наличие необходимости количественного роста трудовых ресурсов, что может быть реализовано как через косвенные механизмы демографической политики, так и через миграционные инструменты.

Важность активизации включения женщин в трудовые отношения, что также представляет собой задачу, сопряженную с демографическими процессами, а также с процессами регулирования уровня благосостояния граждан, создания условий труда и занятости для женщин с детьми.

Управление процессом распределения трудовых ресурсов предпенсионного возраста путем вовлечения инструментов службы занятости по программам профессиональной переподготовки и перераспределению работников.

Решение проблем бедности, в особенности в отношении трудоспособных граждан, на основе в том числе применения мер адресной политики управления. В качестве одного из таких инструментов управления предлагается внедрение практики социального контракта, как механизм адресного участия государства и процессе создания для нуждающихся семей или граждан условий по выходу из трудной жизненной ситуации через предоставление финансовой поддержки, оказание помощи в трудоустройстве и повышении квалификации.

На макроуровне:

Проблема обновления рабочих мест путем разработки технологического законодательного пакета структуризации, через систему в том числе и венчурного со-финансирования.

Эмпирические аспекты исследования

Современные социально-экономические предпосылки рынка труда РФ характеризуются вместе с тем следующими ключевыми тенденциями.

По оценкам Федеральной службы государственной статистики РФ на основе обследования рабочей силы в марте 2020 г. были отмечены следующие тенденции на рынке труда.

Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше составила 74,9 млн человек, из них 71,4 млн человек – занятые и 3,5 млн человек – безработные, определяемые по методологии МОТ.

Уровень безработицы составил 4,7%. Среди безработных в возрасте 15 лет и старше в половом распределении: доля женщин составила 46,8%, в территориальном распределении: доля городских жителей – 68,2%, в возрастном распределении: численность молодежи до 25 лет – 16%, в распределении по уровню профессионального образования: лица, не имеющих опыта трудовой деятельности – 22,8%.

Средний возраст безработных в возрасте 15 лет и старше составил 37,1 год. Лица в возрасте 50 лет и старше составляют среди безработных 19,9%.

Средняя продолжительность поиска работы безработными в феврале 2020 г. у женщин составила 7,2 месяца, у мужчин – 7,1 месяц.

Безработица в значительной степени является застойной. Из 1,2 млн безработных сельских жителей 32,7% находились в ситуации застойной безработицы (искали безработицу 12 месяцев и более), из 2,2 млн безработных городских жителей – 23,1%.

Наибольший уровень безработицы в распределении по федеральным округам представлен в Северо-Кавказском федеральном округе (11,4%), меньший – в Центральном федеральном округе – 2,9%.

Уровень участия в рабочей силе определяется как 61,9%. В распределении по федеральным округам уровень участия в рабочей силе в большей степени выражен в Дальневосточном федеральном округе (64,2%), далее в Центральном федеральном округе (63,8%), Северо-Западном федеральном округе (63,4%) и т. д.

В распределении по субъектам РФ наибольший уровень участия в рабочей силе зафиксирован в Чукотском автономном округе (80,0%), Ямало-Ненецком автономном округе (74,9%), Ханты-Мансийском автономном округе – Югра (70,3%), Магаданской области (71,9%), Республике Ингушетия (71,8%), г. Москва (67,7%), г. Санкт-Петербург (67,6%), Московской области (66,9%).

В меньшей степени уровень участия в рабочей силе представлен в Республике Северная Осетия – Алания (46,2%).

Нагрузка на занятое трудовой деятельностью население, зарегистрированное в органах службы занятости, на 100 заявленных вакансий составила 58,1 человек.

В распределении среднегодовой численности занятых в РФ по видам экономической деятельности можно отметить следующую сложившуюся тенденцию за период 2017-2019 гг.

Пятая часть занятых работает в сфере «торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов» (19 и 19,1% в 2017 и 2018 гг. соответственно), чуть меньше – в сфере «обрабатывающие производства» (14,2 и 14,1% в 2017 и 2018 гг. соответственно). Распределение по остальным видам экономической деятельности составляет менее 10%.

Среди видов экономической деятельности с долей занятости более 5% также можно выделить: «строительство» (8,8 и 8,9% в 2017 и 2018 гг. соответственно), «образование» (7,7 и 7,6% в 2017 и 2018 гг. соответственно), «транспортировка и хранение» (7,3 и 7,5% в 2017 и 2018 гг. соответственно).

В отношении структуры занятых в возрасте 15-72 года по видам экономической деятельности в сопоставлении с численностью требуемых работников на вакантные рабочие места по видам экономической деятельности можно представить следующие значимые оценки (табл. 1).

В соответствии со структурой занятости в возрасте 15–72 года, распределенной по видам экономической деятельности (табл. 1), важно отметить, что больший сегмент рынка труда представлен коммерческим сектором сферы услуг с тенденцией роста, далее занятостью в социальной сфере, с сохранением устойчивой тенденции в рассматриваемый период и далее сектором обрабатывающей промышленности, также с устойчивой тенденцией с небольшим ростом.

Таблица 1

**Структура занятости и численность требуемых работников
по видам экономической деятельности (2016–2018 гг.)**

Структура занятости в возрасте 15–72 года по видам экономической деятельности (доминантные позиции, %)	год	%	Доля рынка	Численность требуемых работников на вакантные рабочие места по видам экономической деятельности (доминантные позиции, %)	год	%	чел.
Обрабатывающая промышленность*	2016	14,0	1/7	Обрабатывающая промышленность	2017	1,5	82421
	2017	14,2			2018	1,8	93668
Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	2016	15,7	1/3	Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	2017	1,9	48072
	2017	16,0			2018	2,1	55993
Транспортировка и хранение	2016	8,4	1/4	Транспортировка и хранение	2017	3,7	92791
	2017	8,6			2018	3,8	97108
Строительство	2016	7,2	1/4	Строительство	2017	1,5	13962
	2017	7,3			2018	2,0	19500
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	2016	7,4	1/4	Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	2017	5,8	187557
	2017	7,2			2018	6,1	199699
Образование	2016	9,4	1/4	Образование	2017	1,0	50414
	2017	9,5			2018	1,0	52743
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	2016	7,8	1/4	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	2017	3,8	153628
	2017	7,9			2018	3,7	152896

* представлены те группы занятости по видам экономической деятельности, которые составляют более 7% от общего распределения.

Источник: Труд и занятость в России. 2019. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b19_36/Main.htm (дата обращения: 28.04.2020).

При этом, в этих же структурных сегментах рынка труда подчеркивается и наличие вакансий и, сопоставляя значения по численности важно отметить, что численно востребованность рабочей силы отмечается именно в социальной сфере, в то время как наличие вакансий, например, в сфере услуг, также есть, но гораздо в меньших объемах.

Причиной подобной структурной диспропорции может быть как раз наличие структурной инфляции в сфере услуг, что обесценивает в сопоставлении труд более квалифицированный, как, например, в социальной сфере, по сравнению с менее квалифицированным, как, например, в сфере услуг, преимущественно восполняемый за счет миграционных потоков, то есть внешней рабочей силы.

Подобное распределение может привести к значимым негативным следствиям, а именно к снижению качества рабочей силы в социальной сфере с одновременным постепенным ростом заработной платы, что в целом будет означать снижение производительности труда, снижение качества предоставляемых услуг.

Среднегодовая численность и структура трудовых ресурсов за период 2010–2018 гг. отражают в целом тенденцию снижения общей численности за счет снижения численности непосредственно трудоспособного населения в трудоспособном возрасте с частичной компенсацией данного явления ростом численности иностранных трудовых мигрантов, а также долей лиц старше трудоспособного возраста, осуществляющих трудовую деятельность (табл. 2).

Таблица 2

Среднегодовая численность и структура трудовых ресурсов (2010–2018 гг.)

	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Всего, тыс. чел. в том числе:	93114,5	92338,6	92021,4	92706,1	91161,1	89967,5	89670,8
<i>трудоспособное население в трудоспособном возрасте</i>	85450,5	83135,7	82220,7	82461,3	81354,2	80186,1	79453,7
<i>иностранные трудовые мигранты</i>	1978,4	2978,1	3322,3	3387,5	2834,4	2598,6	2664,9
<i>лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике в том числе:</i>	5687,7	6274,8	6478,4	6857,3	6972,5	7182,8	7552,2
лица старше трудоспособного возраста	5610,8	6202,7	6408,2	6790,5	6972,5	7133,0	7506,0
подростки (в возрасте 14–15 лет)	76,9	72,1	70,2	66,9	66,6	49,8	46,2

Источник: Труд и занятость в России. 2019. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b19_36/Main.htm (дата обращения: 28.04.2020).

Подобные тенденции не могут не обращать внимание на общие перспективные снижения доли лиц трудоспособного возраста из-за демографических факторов, а также на низкий уровень дохода лиц пенсионного возраста, что побуждает их, наряду с социальными причинами, продолжать трудовую деятельность после выхода на пенсию.

Важно сопоставление двух параллельных тенденций: изменения численности занятых и изменения численности безработных, для понимания потенциала рынка труда и его возможностей для своевременного заполнения структурных провалов рынка (рис. 1).

В распределении по возрастным группам, включая женскую подгруппу, по численности безработных с построением логарифмического тренда, отражающего формирующуюся тенденцию за рассматриваемый период 2010–2019 гг., можно отметить высокую, но неоднозначно снижающуюся тенденцию численности безработных в возрастной группе 20–49 лет, включая женскую подгруппу, составляющую от общей численности в данной возрастной группе порядка 40%.

Период 2014–2018 гг. может быть описан как период устойчивой численности и пропорций в возрастном и гендерном распределении безработных.

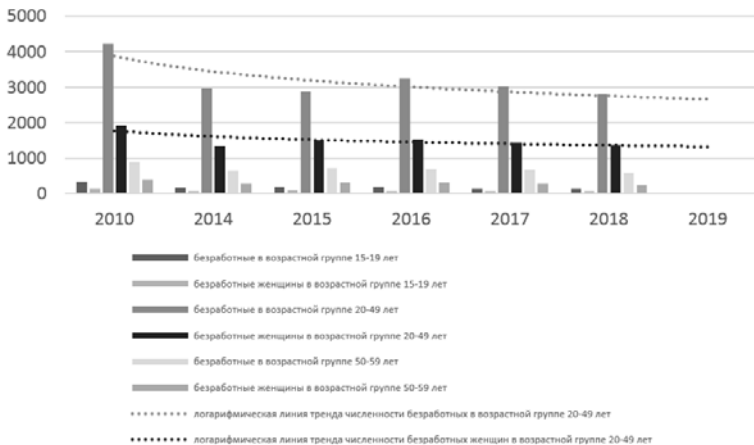


Рис. 1. Распределение численности безработных по возрастным группам, включая женскую подгруппу (2010–2018 гг. с логарифмической линией тренда до 2019 гг.)

Источник: официальные данные Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://gks.ru>.

Для оценки степени и структуры обеспеченности российской экономики трудовыми ресурсами дополнительно оценим динамику численности занятых по четырем критериальным группам: 15–19 лет, 20–49 лет, 50–59 лет и женщины в каждой возрастной группе (рис. 2–4).

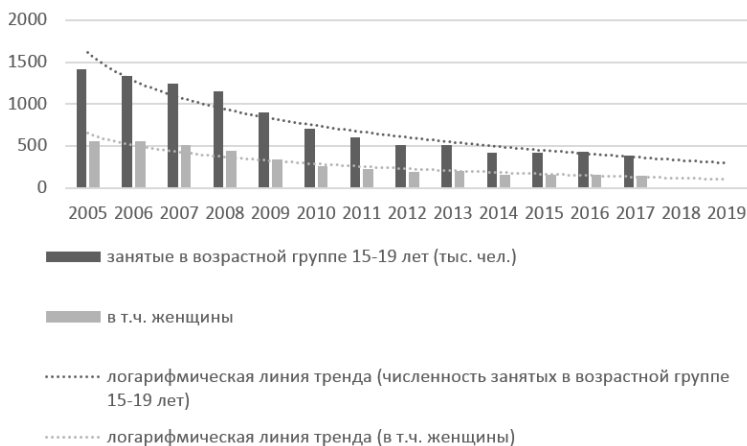


Рис. 2. Распределение численности занятых возрастной группы 15–19 лет, включая женскую подгруппу (2005–2017 гг. с логарифмической линией тренда до 2019 гг.)

Источник: официальные данные Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://gks.ru>.

Распределение численности занятых возрастной группы 15–19 лет, включая женскую подгруппу за рассматриваемый период 2005–2019 гг. имеет ярко выраженную тенденцию снижения, что может быть обусловлено увеличением продолжительности обучения молодежной группы, хотя только отчасти.

Возрастная группа 20–49 лет в рассматриваемом распределении представляет большую численную часть общего количества занятых (более 60%) и за рассматриваемый период имеет в целом устойчивую динамику сохранения доли занятых со схожей тенденцией среди женщин, которых примерно половина от общей численности занятости в рассматриваемой группе.



Рис. 3. Распределение численности занятых возрастной группы 20–49 лет, включая женскую подгруппу (2005–2017 гг. с логарифмической линией тренда до 2019 гг.)

Источник: официальные данные Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://gks.ru>.

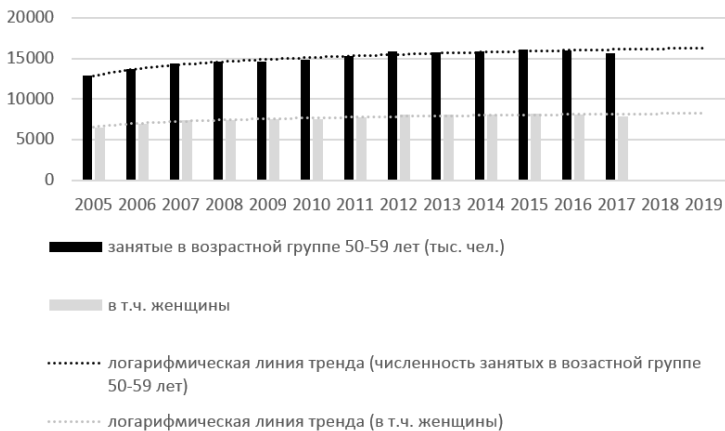


Рис. 4. Распределение численности занятых возрастной группы 50–59 лет, включая женскую подгруппу (2005–2017 гг. с логарифмической линией до 2019 гг.)

Источник: официальные данные Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://gks.ru>.

Распределение занятых в возрастной группе 50–59 лет за рассматриваемый период 2005–2019 гг. имеет устойчивую тенденцию слабой, но положительной динамики, составляя примерно четверть общего объема занятости. Занятость женщин в данной возрастной группе характеризуется схожей тенденцией.

В распределении по возрастным группам важно отметить концентрацию занятых именно в возрасте 20–49 лет, с численно значимой, сохраняющей устойчивую тенденцию занятости группой 50–59 лет и с крайне малой, имеющей тенденцию сокращения группой занятых 15–19 лет.

Определяя численность потенциальной рабочей силы в возрасте 15–72 года по критерию «образование» можно рассмотреть в сопоставлении группу «высшее» и «среднее профессиональное» образование, включая женскую подгруппу (рис. 5).

В соответствии с методологией оценки ФСГС потенциальной рабочей силы, важно отметить, что это часть населения, находящаяся в трудоспособном возрасте, способная работать, но по иным причинам не желающая работать, а потому не включенная в состав экономически активного населения, но пребывающая в статусе потенциальной рабочей силы.

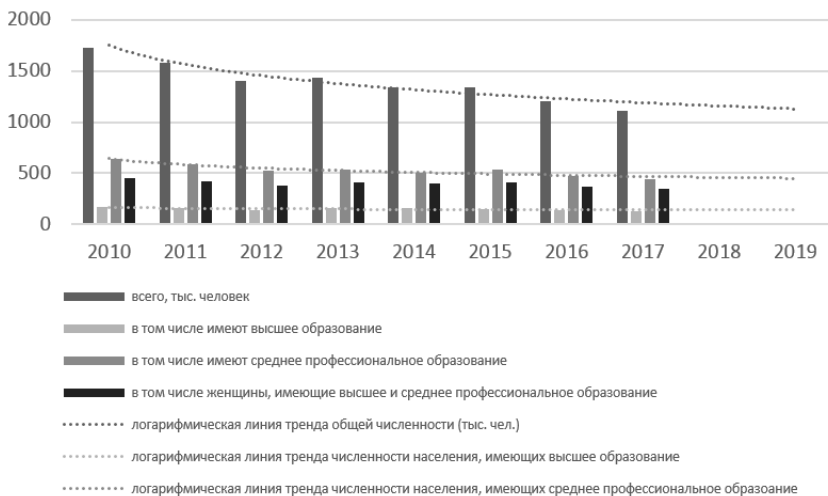


Рис. 5. Распределение численности потенциальной рабочей силы в возрасте 15–72 года по образованию (2005–2017 гг. с логарифмической линией до 2019 гг., тыс. чел.)

Источник: официальные данные Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://gks.ru>.

В отношении потенциальной рабочей силы доминанта по уровню образования – это среднее общее образования, что составляет примерно четверть от общей численности, далее среднее специальное, также представлено примерно четвертью от общей численности и порядка 10% – те, кто обладает высшим образованием.

В гендерном распределении потенциальная рабочая сила чуть в большей степени представлена женской подгруппой, что обусловлено социальными переменными.

На основе выявленных тенденций можно определить ряд плюсов и минусов сложившихся условий для национального рынка труда.

Плюсы сложившихся тенденций распределения труда и занятости для национального рынка труда:

- рост качества национальной рабочей силы;
- ресурсные возможности для технологизации производств и как следствие формирования условий устойчивого экономического развития.

Минусы сложившихся тенденций распределения труда и занятости для национального рынка труда:

- рост структурной инфляции в сфере услуг;
- рост структурной диспропорции в доходах между секторами экономики и как следствие важность планомерной политики государственного регулирования миграционных потоков в соответствии с потребностями рынка, применение социально-экономических инструментов защиты социальной сферы, стимулирующий маркетинг рабочей силы социальной сферы;

• при усилении тенденций нехватки рабочей силы в социальной сфере вероятно привлечение менее квалифицированной рабочей силы, с последующим разрастанием структурной инфляции по корреляционной спирали с сектором услуг, что в итоге приведет к снижению производительности труда и к оказанию услуг в социальной сфере более низкого качества.

Социальная гигиена труда

Гигиена труда представляет собой отрасль науки – гигиены, изучающей условия и характер труда, а также их влияние на трудоспособность работника и его здоровье.

В этой связи понятие рабочего места, эргономики рабочего места могут быть описаны как ключевые критерии гигиены труда. А сам термин эргономики рабочего места может быть определен тождественно понятию гигиена труда, включая вещественные, территориальные, функциональные признаки, как определяющие характеристики рабочего места.

Гигиена труда как научное направление предполагает также разработку подходов и методов, направленных на профилактику вредного и опасного воздействия производственных факторов на трудовую деятельность человека и на него как личность.

Современные условия труда, развитие производственных технологий во многом призваны увеличить уровень производства, механизировать труд, облегчить профессиональную деятельность рабочей силы, но вместе с тем, основные показатели травматизма на производстве, доли профессиональных заболеваний, ухудшения физического и психологического здоровья работников остаются достаточными для необходимости изучения данной проблемы и поиска решений оптимизации условий труда.

В последние годы ситуация с охраной труда, создание безопасных условий принимается как актуальная в отдельных отраслях экономики, в то время как условия и характер труда принципиально меняется во многих отраслях, приобретая черты таких, которые не явно, но определенно негативно влияют на здоровье занятых.

Особенную значимость в этой связи приобретают психофизиологические факторы, формируются нозологические формы профессиональных патологий, появляются новые профессиональные заболевания.

Социальный аспект гигиены труда сегодня рассматривается как отдельное направление оценки условий труда и отдыха работников.

История формирования понятия «социальная гигиена труда»

Само понятие социальной гигиены на государственном уровне с целью регулирования условий взаимодействия в обществе было определено как значимое во второй половине XX в. и детерминировалось как наука о закономерностях общественного здоровья.

В этой связи понятие *социальная гигиена труда* должно быть определено как научное направление о закономерностях формирования и

изменения здоровья в трудовых коллективах, определяемого как система взаимосвязанных аспектов индивидуального здоровья с учетом синергетического эффекта коллективных взаимодействий.

Сам термин «социальная гигиена» был введен в научный оборот в первой половине XIX века Ж.А. Рошу. В середине XIX века, определяя понятие хронических профессиональных заболеваний, термин «социальная гигиена» был использован в работе Э. Фурко.

Изучению влияния социальных факторов на здоровье человека и населения в целом были посвящены труды А. Гротьяна, А. Фишера, Н.А. Семашко, З.П. Соловьева.

В частности, Н.А. Семашко определял основной задачей социальной гигиены глубокое изучение влияния социальной среды на здоровье человека, аспектами его исследований было разработка мероприятий по устранению вредного воздействия социальной среды на здоровье и трудоспособность человека.

Еще одним определением понятия «социальная гигиена» выступает его понимание как науки об общественном здоровье, о социальных проблемах, оказывающих влияние на здоровье населения. Так определение здоровья в социальном контексте рассматривается в работе З.Г. Френкель, изучение влияния социально-экономических и общественных отношений на здоровье населения определяется в работе А.Ф. Серенко. Возможности укрепления здоровья в коллективах посредством социальных факторов рассматриваются в работах Е.Я. Белицкой. Особенно вопросы рассмотрения социального здоровья были актуальны для социалистических обществ, и рассматривались, в частности в трудах П.В. Коларова.

Научное направление «социальная гигиена» требует обоснования основных критериев его более детальной детерминации, как-то: критерии общественного здоровья, проблемы социальной гигиены общества и пути их решения, медицинская демография, научно-технический прогресс, урбанизация, экология, социальное обеспечение, социальное страхование.

Стремления выявить взаимосвязь между образом жизни человека и его здоровьем зародились еще в глубокой древности, и, в частности, отмечались в трудах Сушрута, Гиппократ, А. Цельса и др.

В начале XVIII в. итальянский врач Б. Рамацци рассмотрел характер взаимосвязи условий профессиональной деятельности и здоровья разных категорий работников, став тем самым основоположником научного направления гигиены труда.

Далее интерес к вопросам социальной гигиены, гигиены труда усиливается в период развития производства и расширения производственно-торговых взаимосвязей, однако долгое время данное направление изучения еще будет формироваться в научное.

Понятие социальной значимости здоровья определялось через понятие воспроизводства трудовых ресурсов, в этой связи труды, посвященные определению значимости здоровья и путей его сохранения раскрывались в исследованиях Ф. Фурье, С.Н. Сен-Симона и др.

Период английской промышленной революции определил значимость понятия общественного здоровья как социально важной проблемы, что способствовало формированию механизмов государственного вмешательства в вопросы санитарной ситуации на производствах, и в вопросы охраны труда.

В этой связи возникает несколько трудов, идейно направленных против развития капитализма под предлогом негативного влияния капиталистических производств и условий труда на них на здоровье работников, в частности исследования Дж. Саймона, Э. Гринхау. Основные положения этих работ были использованы впоследствии представителями марксизма как научное доказательство несостоятельности капиталистических форм производства обеспечить необходимые условия труда для сохранения здоровья работников.

Как отмечается первая кафедра социальной гигиены, позволившая начать целенаправленные исследования в области в том числе и социальной гигиены труда была открыта в начале XX века в Берлине.

Многие исследователи вопросов охраны и сохранения здоровья, несомненно, отмечали важность социальных факторов, их способность выступать как позитивным, мотивирующим в отношении здоровья сберегающих технологий фактором, так и патогенным, в случаях, формирующихся в том числе как следствия отрицательных экстерналий в развитии экономических отношений, провалов рынка, требующих государственного вмешательства для минимизации социальных последствий.

Стремление общественного и государственного сектора формировать инструменты превентивной политики социального контроля в отношении труда и занятости приводили к возникновению множества научных подходов оценки условий труда, так возникают такие исследовательские направления, как: социальная медицина, медицинская социология, администрация здоровья, социология медицины, превентивная медицина и т. д.

Международные организации о значимости «социальной гигиены труда»

Вопросы социальной защиты особенно остро формируются как актуальные во второй половине XX в. В провозглашении их значимости и усиления мер общественного и государственного регулирования активную позицию занимают международные организации, в частности Всемирная организация здравоохранения и Международная организация труда.

Гигиена труда определяется как одна из основных функций Всемирной организации здравоохранения, что нормативно закреплено в уставе организации, согласно которому усилия ВОЗ должны быть направлены в том числе и на улучшение условий труда и социальной гигиены.

В исследованиях отмечается связь между развитием общества и социальной гигиеной, в этой связи само явление социальной гигиены является важным для изучения в рамках ВОЗ, при этом определение социальной гигиены осуществляется многокритериально, как риски профессиональных заболеваний, травмы на производстве, влияние индустриальных и социальных факторов, доступность услуг здравоохранения.

Все подходы необходимости контроля здоровья работников определяются в рамках глобального плана действий по охране здоровья работающих и находят свое практическое применение с 2008 по 2017 гг.

С 2007 г. ВОЗ инициировала необходимость проведения следующих здоровье поддерживающих и сохраняющих мер: политика охраны здоровья работников; повышение эффективности и доступа к службам гигиены труда, включение вопросов здоровья работников в другие общественные стратегии и концепции.

Международная организация труда (МОТ) со своей стороны также рассматривает вопросы сохранности и укрепления здоровья трудовых ресурсов. В этой связи МОТ определяет понятие «профессиональное заболевание», как развивающееся в результате воздействия факторов риска в рамках трудовой деятельности.

Сопряженным понятием с понятием профессионального заболевания является понятие профессионального риска, как вероятность нарушения здоровья, при этом степень риска определяется посредством тяжести нарушения здоровья.

Профессиональный риск представляет собой комплексное понятие, некоторую систему взаимообусловленных и дополняющих факторов, напрямую или косвенно воздействующих на состояние здоровья работников.

Комплексность воздействия профессионального риска, дополнение этого понятия прочими переменными в силу изменения внешней среды, усиление влияния социально-экономических факторов, вызванных все чаще возникающими провалами рынка, все это позволило ВОЗ выступить с призывом к мировому сообществу о принятии мер по укреплению потенциала стран в области защиты здоровья и безопасности работников.

В уставе Международной организации труда прописан принцип, согласно которому работники должны быть защищены от болезней и травм, связанных с работой. Однако на данный момент это далеко не так.

Согласно последним глобальным оценкам, МОТ, ежегодно регистрируется 2,78 миллиона смертей на производстве, из которых 2,4 миллиона связаны с профессиональными заболеваниями. Помимо психологических и физических издержек для работников и их семей, колоссальны и связаны с этим экономические издержки для организаций, стран и всего мира. Социальные издержки в виде необходимой компенсации, потерянных рабочих дней, перебоев в производстве, обучение и переоборудование, а также расходы на здравоохранение составляют около 3,94% мирового годового ВВП⁹.

Работодатели сталкиваются с дорогостоящим досрочным выходом на пенсию, потерей квалифицированного персонала, прогулами и высокими страховыми взносами. Тем не менее, многие из этих трагедий можно предотвратить с помощью разумных методов контроля, управления и оценки. Стандарты МОТ по безопасности и гигиене труда предоставляют правительствам, работодателям и работникам необходимые инструменты для установления такой практики и обеспечения максимальной безопасности на работе.

В свою очередь Международная организация труда приняла более 40 стандартов в отношении безопасности и гигиены труда. Среди основные нормативных документов МОТ, регламентирую-

⁹ Всемирная организация здравоохранения. – URL: <https://www.euro.who.int/ru/media-centre/events/events/2018/04/world-health-day-2018-health-for-all>

щих безопасность и гигиену труда важно отметить, такие как: Конвенция 2006 года об основах безопасности и гигиены труда; Конвенция 1981 года (ратификация в 2002 г.) о безопасности и гигиене труда; Конвенция 1985 г. о службах гигиены труда; Конвенция 1964 г. о гигиене в торговле и учреждениях; Конвенция 1988 г. о безопасности и гигиене труда в строительстве; Конвенция 1995 г. о безопасности и гигиене труда на шахтах; Конвенция 2001 г. о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве.

Covid–19 как патогенный фактор социальной гигиены труда

Наличие подобной отрицательной экстерналии в отношении трудовых отношений приводит к усилению провалов национального рынка, ухудшению условий труда и снижению благоприятности ситуации занятости для человека, а значит влияет на психоэмоциональное его состояние и приводит к ухудшению его здоровья.

Провал рынка в отношении рынка труда детерминирован как неустойчивое состояние взаимодействия спроса и предложения на рынке труда, приводящее к изменению условий труда и занятости, усилению структурных диспропорций в отношении компенсации за труд, распределения трудовых ресурсов по секторам экономики, а также снижению значимости профессиональных форм формирования рабочей силы, а значит снижению тенденций развития рабочей силы и повышению ее качества, что в долгосрочном периоде приведет к снижению показателей человеческого капитала в социальном контексте оценки функционирования государства, стоимости оказываемых услуг и производимых товаров и показателей объема экономики в экономических оценках успешности функционирования и развития государства.

Первое полугодие 2020 года, по официальным данным Федеральной службы государственной статистики, в отношении складывающихся тенденций на рынке труда характеризуется следующими оценками.

Численность рабочей силы на момент сентября 2020 г. составила 75,3 млн человек, или 51% от общей численности населения страны, преимущественно занятость сосредоточена в части штатных работников организаций (45,3%), то есть не относящихся к субъектам малого предпринимательства.

Характер замещения рабочих мест в организациях свидетельствует о снижении доли работников списочного состава (без внешних совместителей) – на момент августа 2020 г. показатель составил 99,7% от аналогичного в августе 2019 года; и увеличение численности внешних совместителей – 102,3% в августе 2020 года по сравнению с августом 2019 года.

Так, исследование АССА отражает существенное влияние пандемии COVID которая может быть определена как социально-экономический фактор профессионального риска, а также как провал рынка, на производительность труда. По оценкам ассоциации производительность труда в России снизилась на 54%, а в целом в мире на 59%¹⁰.

Согласно модели краткосрочного прогнозирования МОТ, общемировой объем рабочего времени сократился в первом квартале 2020 г. примерно на 4,5% (что эквивалентно полному рабочему времени примерно 130 миллионов работников при условии 48-часовой рабочей недели) по сравнению с докризисной ситуацией (четвертый квартал 2019 г.)¹¹.

Кроме того, уровень относительной бедности, который определяется как доля работников, чей ежемесячный заработок ниже 50% национального медианного дохода, увеличился почти на 34 процентных пункта среди неформальных работников во всем мире в диапазоне от 21 процентного пункта в странах с уровнем дохода выше среднего до 56 процентных пунктов в странах с уровнем дохода ниже среднего.

Таким образом данный вид провала рынка стал катализатором снижения уровня и качества жизни работников.

По оценкам российской статистики за первый квартал 2020 г. численно смертность трудоспособного населения увеличилась на тысячу по сравнению с показателем аналогичного периода предыдущего года. В то же время уровень жизни трудоспособного населения России в результате пандемии сократился. По оценкам Росстата реальные располагаемые доходы россиян в третьем квартале

¹⁰ Coronavirus. – URL: <https://www.accaglobal.com/gb/en/cam/coronavirus.html> (дата обращения: 26.12.2020).

¹¹ Вестник МОТ: Covid – 19 и сфера труда. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_743625.pdf (дата обращения: 26.12.2020).

2020 г. сократились почти на 5% после рекордного падения на 8,4% во втором квартале 2020 г.¹².

При этом ВОЗ оценивает значимость воздействия на снижение здоровье сберегающих технологий патогенных факторов пандемии, изменение продолжительности рабочего дня, усиление психологического стресса, усталости, профессионального выгорания.

В условиях пандемии COVID-19 МОТ посвятила Всемирный день безопасности и гигиены труда 2020 г. борьбе со вспышкой инфекционных заболеваний на рабочем месте, в частности, с пандемией COVID-19.

В качестве мер усиления средств защиты здоровья трудовых ресурсов в современных сложных социально-экономических условиях, международными организациями предлагаются следующие:

- создание совместных комитетов по охране труда и технике безопасности среди работников и руководства с соответствующими представителями работников и руководства;

- обеспечение периодического обучения, необходимого в этой связи для всех включенных субъектов, включая практикующих специалистов по гигиене труда, руководителей высшего звена, непосредственных менеджеров, членов комитетов по охране труда и технике безопасности, непосредственных работников и их представителей, а также специальное информирование широкой общественности;

- превентивные оценки опасных условий труда с целью их предотвращения и последующего контроля, а также управление рисками путем применения необходимых средств контроля здоровья работников, причем в рамках данных мер приоритет – устранение основной угрозы здоровья работников, нежели ее последствий для рабочей силы;

- организацию своевременной иммунизации;

- содействие распространению информации о распространении патогенных факторов и устранение препятствий своевременной и полной информации;

- использование соответствующих информационных систем для оказания помощи в сборе, отслеживании, анализе, отчетности и применении данных в целях укрепления здоровья и безопасности на рабочем месте;

¹² Реальные доходы не выбрались с карантина. – URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2020/10/21/5f8ef8669a79473d7d2044b5>

- обеспечение механизма предоставления работникам прав на компенсации по инвалидности, полученной в результате профессиональной деятельности, в соответствии с национальным законодательством.
- содействие исследованиям по вопросам охраны труда и производственной безопасности, и претворение исследований в жизнь, особенно в отношении комбинированного воздействия и исследования эффективности применяемых вмешательств.
- обеспечение безопасной питьевой водой; пропаганда гигиены рук; распространение экологического транспорта.

Аспекты социальной гигиены труда молодежной страты

Особенную страту трудовых ресурсов, требующую более пристального внимания с точки зрения защиты и охраны здоровья, представляет молодежная группа.

Во всем мире насчитывается 541 миллион молодых рабочих (от 15 до 24 лет). На их долю приходится более 15 процентов мировой рабочей силы, а уровень производственных травм на рабочем месте в этой группе на 40% выше, чем у прочих возрастных групп, старше 25 лет. Особенно важно подчеркнуть, что среди молодежной страты 37 миллионов это работники в возрасте 15–17 лет, занятые опасным трудом.

Многие социально-экономические факторы могут повысить уязвимость молодежи к рискам, связанным с охраной труда, например, их физическая и психологическая стадия развития, отсутствие опыта работы и недостаточная подготовка, ограниченная осведомленность об опасностях, связанных с работой, и отсутствие переговорных позиций, которые могут побудить молодых работников к более опасным и плохим условиям труда.

В рамках конференции Всемирного дня охраны труда¹³ в 2018 г. подчеркивается особая важность решения проблем уровня безопасности и здоровья молодых работников не только для содействия достойной занятости молодежи, но и для объединения этих усилий с целью борьбы с опасными – и всеми другими формами труда молодежной группы.

Рассмотренные в авторском мониторинге критерии самоидентификации молодых людей и определения ими хорошей жизни предопределяют возможность корреляции полученных результатов с факторами лучшей жизни в одноименном индексе ОЭСР.

¹³ Безопасность и здоровье нового поколения. MOT. 2018. – URL: <https://arm-esogroup.ru/upload/iblock/390/390cf6719d062053f4d04f9273da3764.pdf> (дата обращения: 20.12.2020).

В период с 2001–2019 гг. был проведен мониторинг по оценке ценностных ориентаций студентов, их ожиданий от будущего, видение ими профессиональных перспектив, общего уровня удовлетворенности жизнью. Мониторинг носил общероссийский характер. В мониторинге в качестве объекта исследования выступала студенческая молодежь системы государственного и негосударственного образования Москвы и регионов. География исследования представлена всеми федеральными округами России. Выборка мониторинга многоступенчатая, на последнем уровне – гнездовая (студенческая группа), репрезентативная, выборочная совокупность составляла 2200–2500 чел. ежегодно.)

Сопоставляя параметры индекса лучшей жизни Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и выбранные приоритетные критерии хорошей жизни, отмеченные студентами, можно резюмировать схожесть общей тенденции в оценки значимых позиций, формирующих в конечном итоге мировоззрение общества в современных социально-экономических условиях. На фоне общего роста позитивного отношения к жизни, во многом связанном с ростом уровня благосостояния населения за последние 10 лет, формируются и достаточно оптимистические ожидания будущего. В то же время есть ряд моментов, связанных с неустойчивостью выстраиваемых тенденций, требующих более детального рассмотрения и выяснения факторов, препятствующих «счастью» общества.

Результаты расчетов индекса лучшей жизни ОЭСР по 11 факторам, включенным в расчеты, графически иллюстрируются в виде ромашки, где каждый лепесток отражает уровень соответствующего фактора в оценках наблюдаемых. В частности, подобное распределение для России, согласно оценкам ОЭСР, представлено на рисунке 1 (слева). Россияне, по оценкам ОЭСР, в большей степени удовлетворены соотношением (балансом) работы и отдыха, уровнем безопасности, уровнем образования в России, работой, обществом, экологией. В то же время есть факторы, вызывающие у граждан России высокую степень неудовлетворенности и озабоченности, а именно: уровень дохода и состояние здоровья. В этой связи показательной будет подобная диаграмма, описывающая ожидания молодежи России в отношении факторов «хорошей жизни» по данным авторского мониторинга (рисунок 1 (справа)), восполняющая как раз проблемные зоны существующего распределения факторов лучшей жизни в оценках россиян ожиданиями современной молодежи в их реализации. Среди таких факторов в устойчивой сложившейся тенденции выделяются среди приоритетных: «доход», «здоровье». Представленные социальные маркеры

выступают индикаторами необходимого государственного и гражданского внимания в рамках комплексных и целевых социально-экономических программ повышения удовлетворенности граждан социально-экономическим положением и улучшения общественного самочувствия жителей страны.

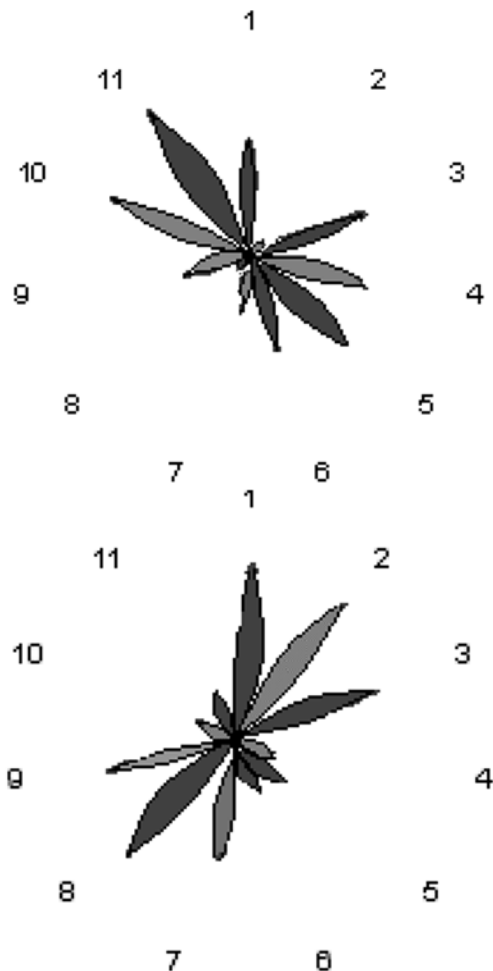


Рис. 1. Диаграмма распределения аспектов индекса лучшей жизни по данным ОЭСР по России (слева) и по материалам авторского мониторинга по российским студентам (справа)

Таблица 1

Данные для построения диаграмм индексов лучшей жизни по данным ОЭСР по России и по материалам авторского мониторинга по российским студентам

	Аспекты Индекса лучшей жизни ОЭСР	Данные ОЭСР по России (в индексах)	Данные авторского мониторинга по самоидентификации студентов России (в %)
1	жилищные условия	5,9	82,1
2	Доход	1,3	80,2
3	Работа	5,8	63,1
4	Общество	5,6	11,6
5	Образование	6,0	21,2
6	Экология	4,2	18,5
7	гражданские права	2,2	53,7
8	Здоровье	0,5	75,7
9	Удовлетворенность	3,0	65,4
10	Безопасность	7,2	25,9
11	работа / отдых	8,5	31,5

В этой связи важно еще раз подчеркнуть значимость понятия достойного труда, определяемого Международной организацией труда в системе ценностных ожиданий студентов в отношении своей профессиональной деятельности.

«Достойный труд» как возможность оценки социальной гигиены труда

«Согласно данным ВОЗ, изучившей факторы, определяющие здоровье населения любой страны мира (было исследовано 114 различных стран мира), оказалось, что состояние здоровья населения зависит от следующих причин:

- на 48–53% – от социально-экономических условий и образа жизни;
- на 18–20% – от генетических факторов (распространенности наследственных заболеваний);
- на 17–20% – от качества (степени загрязнения) окружающей среды;
- на 8–10% – от уровня развития и качества медицинской помощи».

В этой связи, определяя значимость социально-экономических условий и образа жизни в формировании общего показателя здоровья, определим еще один схожий показатель, показатель оценки достойного труда.

По оценкам МОТ достойный труд отражает чаяния людей об их трудовой жизни. Он включает в себя возможности для продуктивной работы, обеспечивающей справедливый доход, безопасность на рабочем месте и социальную защиту для семей, лучшие перспективы личного развития и социальной интеграции, свободу людей выражать свои опасения, организовывать и участвовать в принятии решений, которые влияют на их жизнь и равенство возможностей и обращения для всех женщин и мужчин¹⁴.

Во время Генеральной Ассамблеи ООН в сентябре 2015 года было уточнено понятие достойного труда и определены четыре ключевые приоритета: создание рабочих мест, социальная защита, права в сфере труда и социальный диалог. В этой связи МОТ призывает общественность к содействию поступательному, инклюзивному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойному труду как основных аспектов трехстороннего взаимодействия. Кроме того, ключевые аспекты достойного труда широко включены в задачи многих из 16 других целей нового видения ООН в области развития.

Можно отметить особенности реализации основных направлений достойного труда в РФ за последние годы посредством оценки основных индикаторов, обозначенных МОТ (см. табл. 2).

¹⁴ Decent work. ILO. – URL: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

Таблица 2

Отдельные индикаторы достойного труда¹⁵, РФ (в %)

индикатор	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов), %	4,7	4,4	4,3	4,4	4,7	4,5	4,5	3,7	3,3	3,5
Молодежь, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы, %	13,8	12,7	12,0	11,8	12,1	12,0	12,4	10,5	10,2	10,6
Доля неформального сектора в общей занятости), %	16,4	18,2	19,0	9,71	20,21	20,5	21,2	19,8	20,1	20,6
Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов), %	4,7	4,4	4,3	4,4	4,8	4,5	4,5	3,7	3,3	3,5
Доля детей, занятых в опасных условиях, среди лиц в возрасте 5–17 лет, %	0,2	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5	1,2	0,4	0,2	0,2
Уровень производственного травматизма со смертельным исходом (на 100 000 работающих), человек	9,4	8,6	8,4	8,0	6,7	6,2	6,2	5,6	5,4	5,3
Количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одного пострадавшего	46,8	48,4	45,6	47,4	48,7	48,6	49,0	48,7	49,3	50,6

¹⁵ Индикаторы достойного труда <https://docviewer.yandex.ru/view/344182056/>

Несмотря на одновременное снижение доли занятых в общей численности населения и снижение уровня безработицы, значимым тревожным показателем является показатель усиления доли молодежи, которая нигде не учится и не работает – это каждый десятый молодой человек в возрасте и 15–24 лет.

Важно подчеркнуть и долю неформального сектора в общем объеме занятости – это практически пятая часть рынка.

С 2014 г. наметилось усиление тенденции роста категории «работающие бедные». При этом нет никаких качественных приращений в рабочей силы, производительность труда за рассматриваемый период практически не изменялась.

Подводя итог, отметим ряд выявленных проблемных ситуаций, причин и путей по их стабилизации.

Основные проблемные ситуации, определяемые на основе исследования:

- существуют процессы недостаточной эффективности распределения трудовых ресурсов, предопределяющие проблемы формирования рабочей силы;
- существует множественный характер занятости как специфическая форма занятости в России;
- отмечается наличие скрытых форм безработицы, включая скрытую структурную безработицу;
- выявлена низкая корреляция внедрения технологий и изменений качества рабочей силы.

Причины подобных трансформаций:

- малая эффективность менеджмента;
- размывание границ рабочего времени путем формирования возможностей множественной занятости, что приводит к искажению оценок;
- несоответствие темпов изменения и внедрения НТП и изменений уровня квалификации работников;
- низкие темпы переоснащения производств;
- рост темпов старения технологий;
- социальные факторы демотивации роста квалификации и значимости профессии в силу превалирования материальных факторов как критерия спроса на рабочее место.

Предлагаемые меры для решения возникших тенденций на рынке труда:

- целевые мероприятия оценки и прогнозирования процессов формирования молодежного сегмента рынка труда;
- целевые мероприятия оценки и прогнозирования профессионального формирования рабочей силы;

- снижение барьеров межсекторального взаимодействия рынка труда – рынка капитала – рынка образовательных услуг;
- проведение аттестации рабочих мест с учетом методологических изменений оценки рабочего места;
- мероприятия по оптимизации включения труда как фактора производства в процесс производства;
- технологическая реструктуризация производства.

Современные условия социально-экономического развития требуют частичной трансформации процессов профессионального формирования рабочей силы с точки зрения социальной гигиены труда с целью максимально эффективного ее использования на рынке труда.

При этом сам комплекс факторов социальной гигиены труда может быть определен на основе показателя экономики счастья ОЭСР, а также на основе индикаторов «достойного труда», разработанных МОТ. Совместная интеграция группы факторов разных агрегированных показателей, призванных оценить максимальную комфортность трудовой ситуации для человека позволит максимально полно оценить ориентации и условия формирования социально-трудового пространства индивида для выявления социальной гигиены труда как системы элементов, которые позволят рассматривать инструменты управленческого воздействия с целью повышения эффективности процессов формирования, распределения и использования трудовых ресурсов.

Понятие социальной гигиены труда является исторически сформированным, определены значимость данного понятия, выявлены основные критерии. Современное развитие трудовых отношений сопряжено с влиянием многих патогенных факторов, как правило внешнего характера, являющихся результатом функционирования общества. Вместе с тем имевшиеся ранее сформированные негативные тенденции развития процесса воспроизводства трудовых ресурсов усиливаются в силу наращивания негативных экстерналий в последние годы. В этой связи важным остается необходимость государственного вмешательства в урегулирование проблем труда и занятости и, в частности, вопросов социальной гигиены труда, решение которых будет способствовать росту качества рабочей силы, повышению производительности труда, эффективному использованию человеческого капитала.

Рынок труда: постковидный синдром – вызовы и возможности управления

Вопросы трансформации рынка труда в изменившихся социально-экономических условиях в период распространения новой коронавирусной инфекции рассматриваются в работах А.Г. Аганбегяна, Б.Н. Порфирьева, Н.Е. Бондаренко, А.В. Бузгалина, А.И. Колганова, Н.Т. Вишневской, А.А. Зудиной, Л.Л. Китрар, Т.М. Липкинд, С.В. Рязанцева, В.М. Четверикова.

В указанных и других исследованиях обосновываются следующие тенденции, риски и ожидания, связанные с пандемией COVID-19:

- ухудшение показателей воспроизводства населения;
- сокращение трудовой деятельности;
- ограничение международных и межрегиональных связей и перемещений товаров и рабочей силы, что подрывает сложившуюся систему общественного разделения труда и кооперации не только мировой экономики, но и национальных экономик и регионов;
- рост потребности в государственной поддержке экономики и общества. Затраты стран мира на реализацию антикризисных программ в 2020 году в % к ВВП составили: в Германии – 33,0%, Японии – 21%, Франции – 14,6%, Великобритании – 14,5%, США – 12,1%, тогда как в России всего 2,4%;
- изменение качества жизни людей и др.

Все это свидетельства диспропорций на экономических рынках, усиления провалов рынка.

Проблемы несовершенства и неэффективности рыночного механизма в экономике переходного периода нашли отражение в трудах Р. Дорнбуша, Дж. Сакса, М. Олсона, Дж. Стиглица, С. Фишера, А. Аслунда, Я. Корнаи.

Современные исследователи также обращаются к вопросам планирования в современных рыночных условиях (А.В. Базгулин, А.И. Колганов), к определению вероятности возникновения провалов рынка в условиях современного развития (К. Басу, Ф.М. Батор, И.А. Бондаренко), определению специфических понятий в отношении современных социально-экономических условий, как например понятия «системного риска» (А.В. Алешина, А.Л. Булгаков).

Кризис COVID-19 серьезно повлиял на рабочую силу, на рынок труда всех стран мира, усилив в том числе те негативные тенденции, которые сформировались до времени пандемии.

Среди них – особенности занятости молодежи, в частности рост безработицы среди молодежи, увеличение группы тех молодых людей, которые не работают и не учатся (NEET), снижение в целом доли экономически активного населения среди молодежной группы, все это, несомненно, усугубляет возможность развития человеческого капитала рынков труда стран, что в стратегическом развитии приводит к снижению качества рабочей силы национальных рынков.

Методологические основы исследования

Методологической основой исследования является метод сравнительного сопоставления, метод главных компонент, метод экспертного анализа, метод сопоставлений.

По оценкам Международной организации труда в мире снизилась занятость молодежи на 8,7% в 2020 году по сравнению с 3,7% для более старших возрастных групп. В отношении национальных рынков падение занятости гораздо более выражено в странах со средним уровнем дохода.

Доля молодежи не занятой и не обучающейся (группа NEET) увеличилась за время пандемии во многих странах на уровень выше «докризисного», частично численный прирост данной группы был компенсирован теми, кто воспользовался временем пандемии и вернулся к получению профессионального образования, вместе с тем подобная тенденция также может настораживать в плане существующей вероятности, что краткосрочный выход с рынка труда на время изоляционных ограничений может принять затяжной, длительный характер для молодого поколения рабочей силы.

Во всяком случае стратегические планы снижения группы NEET для мирового рынка труда и отдельных стран, которые были ранее определены периодом 2020 года теперь переориентированы на период 2030 года.

Наметившееся восстановление показателей занятости молодежи в ряде стран в третьем квартале 2020 года в связи с ослаблением мер изоляции в последнем квартале 2020 года потеряли свои позиции.

Последние оценки Международного валютного фонда в информационно-аналитическом отчете «Перспективы развития мировой экономики», изданного в апреле 2021 г., подтверждают резкое сокращение мирового ВВП в 2020 году, в оценках на 3,3%, что представляет собой более оптимистический сценарий, ранее

оценки сокращения ВВП за 2020 года определялись на уровне 4,4%, а на период января 2021 г. оценивались в объеме 3,5%.

Несмотря на позитивные корректирующие поправки, экономический кризис как следствие пандемии COVID-19 остается гораздо более глубоким и глобальным в сравнении с последним мировым кризисом 2009 года.

Мировой финансовый и экономический кризис 2009 г. привел к сокращению объема мировой экономики на 0,1% и преимущественно выразился в резком падении производства в странах с высоким уровнем дохода¹⁶, где отмечалось снижение экономического развития на 3,3%, в то время как экономика со средним и низким доходом в этот период удалось вырасти на 2,8%.

В 2020 году пандемия оказала разрушительное воздействие на все экономики без исключения. Экономики стран с высоким уровнем дохода сократились на 2,2%, экономики со средним и низким уровнем дохода – на 4,7%. В этой связи разность снижения объемов экономик между разными странами значительно меньше, нежели в период кризиса 2009 г.¹⁷.

Экспертно предполагается, что восстановление экономик со средним и низким уровнем дохода во много раз менее определено и будет осложнено при условии возобновления мер изоляции и усиления темпов вакцинации слабой финансовой поддержкой политических структур этих стран.

Экономические шоки как следствие пандемии не могли не повлиять на развитие рынка труда и процесс формирования рабочей силы, особенно это отразилось на экономиках со средним и низким доходом несмотря на то, что падение объемов экономики (объемов ВВП) в большей степени зафиксировано для экономик с высоким уровнем дохода.

¹⁶ Страны с высоким уровнем дохода (high-income economy) – по классификации Всемирного банка – это страны, в которых номинальный ВВП на душу населения превосходит 12536 \$ (по критерию 2019 г.). Валовый доход рассчитывается по методу «Атлас». Страны с высоким уровнем дохода следует отличать от развитых стран, так как эти классы не совпадают. Термин «развитые страны» применяется в классификации, к примеру: МВФ, и в ней доход на душу населения не является определяющим критерием. Так, в соответствии с классификацией ООН, некоторые страны, как-то страны ССАГПЗ, являются странами с высоким уровнем дохода, но при этом определяются как развивающиеся.

¹⁷ МОТ. 2021. Мировая занятость и социальные перспективы – тенденции до 2021 года; МОТ. 2020. Монитор МОТ: COVID-19 и сфера труда. Издание седьмое.

Рынки стран со средним и низким уровнем дохода в период экономических и финансовых шоков, несомненно, обладают меньшим арсеналом фискальных стимулов и другими мерами политики регулирования рынка, включая субсидии занятости и субсидии найма как средства для сохранения рабочих мест, что приводит к большему снижению занятости в этих странах.

В целом объем рабочего времени сократился на мировом рынке труда на 8,8% в 2020 г., и это эквивалентно 255 миллионам рабочих мест с полной занятостью (при условии 48 – часовой рабочей недели).

Дестабилизация рынка труда, определяемая в объеме потерь рабочего времени, фиксируется на уровне в четыре раза выше в 2020 году, чем в 2009 г., что особенно характерно для стран с малым и средним объемом экономики, в этих странах снижение объема рабочего времени доходило до 29%.

Потери рабочего времени обусловлены с одной стороны потерей рабочих мест частью трудовых ресурсов, то есть ростом безработицы, с другой – сокращением рабочего времени для тех, кто остался на работе, то есть ростом скрытой безработицы.

Последние оценки МОТ подтверждают, что молодежных сегмент рынка труда особенно сильно пострадал в период кризиса 2020 года. Глобальные потери занятости в период с 2019 по 2020 гг. оцениваются в 8,7% среди молодежи и 3,7% – среди взрослого населения¹⁸.

Сохраняющиеся периодические волны усиления пандемии во всем мире приводят к росту потерь рабочего времени. Страны Америки и Карибского бассейна, Европы и Центральной Азии – наиболее пострадавшие регионы, где потери рабочего времени превышают 8% в первом квартале и 6% во втором квартале 2021 года.

Показатель потерь рабочего времени в свою очередь провоцирует снижение трудовых доходов и рост бедности. За первые два квартала 2021 года потери рабочего времени привели к сокращению трудового дохода на 5,3% или 1,3 трлн долл. В сравнении с 2019 г. 108 млн работников и члены их семей вынуждены жить менее чем на 3,20\$ в день.

Показатели предыдущих пяти лет усиленного снижения бедности по всему миру по сути дела вернулись на уровень 2015 г. В этой связи прогнозируемые улучшения занятости вряд ли смогут

¹⁸ МОТ. 2021. Мировая занятость и социальные перспективы – тенденции до 2021 года; МОТ. 2020. Монитор МОТ: COVID-19 и сфера труда. – 7-е изд.

реанимировать рынок труда, а мировая экономика столкнётся с проблемой усиления структурных диспропорций.

Даже при условии создания прогнозируемых 100 млн рабочих мест в 2021 году и еще 80 млн рабочих мест в 2022 году данная мера не позволит вернуть уровень занятости к докризисным показателям.

Во многом темпы восстановления рынка труда будут определяться проводимыми государственными кампаниями по вакцинации населения и снижению масштабов распространения коронавирусной инфекции. Так, снижение темпов вакцинации в начале 2021 года и возобновление волны распространения COVID-19, привели к пересмотру МОТ показателей в сторону понижения покрытия потерь рабочего времени на 0,5% по сравнению с январем 2021 г.

Новый прогноз предполагает, что дополнительные 10 млн рабочих мест с полной занятостью будут потеряны для рынка труда. Прогнозируется, что рост занятости будет недостаточным для обеспечения возможностей трудоустройства всех тех, кто на период пандемии вышел из состава экономически активного населения либо стал безработным. Особенную угрозу сложившиеся тенденции на рынке труда представляют для молодежного сегмента, для восстановления которого потребуется гораздо больше времени, а зародившиеся в нем процессы повлияют на изменение общей структуры этого сегмента.

По отдельным оценкам текущая ситуация развития процессов распределения на рынке труда приведет к устойчивому росту безработицы от 187 млн человек в 2019 г., 220 млн человек в 2020 г., 220 млн человек в 2021 г. и до 205 млн человек в 2022 г.

Результаты исследования

Таким образом уровень прогнозируемой безработицы по оценкам МОТ на период 2022 г. составит 5,7%, что повторяет показатели 2013 года и является сопоставимым с показателями посткризисных процессов.

Восстановление экономики, равно как и восстановление рынка труда как части экономических процессов ожидается более быстрыми темпами в странах с высоким уровнем дохода, странах с большим объемом экономических ресурсов именно в силу возможностей проведения кампаний по нейтрализации коронавирусной инфекции на своих территориях, массовости вакцинации. В странах со средним и тем более с низким уровнем дохода подобные процессы экономического восстановления займут гораздо более длительный период времени.

Еще одним негативным ожидаемым трендом на рынке труда периода восстановления является снижение уровня производительности труда и качества рабочей силы.

Так, по оценкам МОТ, предполагается, что в период 2019–2022 гг. средние темпы роста производительности труда снизятся до докризисного уровня для всех стран, кроме тех, которые относятся к группе с высоким уровнем дохода.

В результате низкие темпы роста валового внутреннего продукта и значительное увеличение численности населения трудоспособного возраста приведет к ситуации отсутствия возможностей для продуктивной занятости, что еще в большей степени будет выражено в странах со средним и низким уровнем дохода. В этих странах прогнозируется снижение среднегодового роста производительности труда с 0,9% в период 2016–2019 гг. до отрицательных значений – «-1,1%» в 2019–2022 гг.

Подобная ситуация делает задачу искоренения бедности к 2030 г. практически невыполнимой. Увеличение сектора неформальной занятости еще более усугубляет ситуацию с качеством рабочей силы.

В 14 странах со средним уровнем дохода, по которым имеются статистические данные, уровень самозанятость во втором квартале 2020 года сократился меньше, чем уровень заработных плат. А процентное увеличение занятости в третьем квартале 2020 года обусловлено ни чем иным как ростом самозанятости.

В глобальном масштабе в 2020 году потери рабочих мест среди наемных работников, по оценкам, были вдвое больше, чем потери среди самозанятых, что привело к сдвигу в структуре занятости.

Многие организации, преимущественно малого и среднего бизнеса, в результате изменений рыночной конъюнктуры, столкнулись с весьма неблагоприятными условиями дальнейшего функционирования, что в том числе изменило и структуру занятости данного хозяйственного сектора, повлияло на производительность труда работников, занятых на этих предприятиях.

Определены сферы хозяйственной жизнедеятельности общества, которые в большей степени экономически пострадали в период пандемии – это сфера услуг туристического бизнеса, общественного питания, розничной и оптовой торговли, строительства, то есть те, где преимущественно заняты организации малого и среднего бизнеса. Именно подобные организации в меньшей степени обладают финансовой возможностью для быстрого экономического восстановления и экономической адаптации к меняющимся внешним условиям под влиянием возникшего экономического шока.

В соответствии с опросом, проведенным МОТ во втором квартале 2020 г., в котором приняли участие 4520 организаций из 45 стран мира, 80% малых и 70% средних предприятий столкнулись с проблемой значительных финансовых трудностей.

Неформальный сектор в этой связи оказывается еще в более сложном положении из-за невозможности получения поддержки, предполагаемой для реального сектора экономики с целью частичной компенсации негативных последствий влияния COVID-19, со стороны правительств соответствующих стран.

Пандемия COVID-19 еще больше выявила проблемы трудовых мигрантов, которые в этот период претерпели массовые увольнения, нередко сопровождаемые невыплатой заработной платы, отсутствием социальной защиты и социально-экономических мер помощи и поддержки в сложившихся условиях.

Подобная ситуация, несомненно, негативно сказалась как на странах – донорах рабочей силы, так и на странах – реципиентах.

Так в странах – реципиентах, сектора экономики, зависимые от сезонной трудовой миграции, пытаются сохранить рабочую силу из-за вводимых ограничений на перемещение, сталкивались с большими финансовыми издержками.

В свою очередь снижение денежных отчислений трудовых мигрантов существенно сказалось на экономиках стран – доноров трудовой миграции, а для многих из таких стран подобные доходы являются наиболее важными источниками, что в свою очередь привело к снижению уровня благосостояния жителей данных стран, увеличило бедность в этих странах, сократило возможности потребления домохозяйств, привело к торможению экономического развития.

Международными организациями, правительствами стран предпринимается комплекс мероприятий по выходу из сложившейся кризисной ситуации. Конечно, предпринимаемые меры должны носить комплексный, системный характер, охватывать макрорегионы, максимально включать структуры управления и максимально все экономические субъекты стран.

Необходимо содействие всестороннему экономическому росту и созданию производительной занятости за счет инвестиций в экономику, в частности в наиболее пострадавшие отрасли, которые смогут компенсировать снижение качества и количества труда, станут источником восстановления процессов обеспечения работников достойными рабочими местами, поддержат формирование справедливой заработной платы, в том числе в части профессиональной и гендерной сегрегации, зададут импульс динамичного восстановления рынка труда.

Для обеспечения подобных процессов крайне важно, чтобы страны имели соответствующие финансовые возможности для устранения существующих провалов рынка как в ресурсном, так и в качественном обеспечении развития рынка труда, в части социальной инфраструктуры, формирования кредитного потенциала экономики, необходимого для частных организаций малого и среднего бизнеса, который, по сути, и является ключевым сектором к восстановлению экономики в целом.

Важным в части регулирования рынка труда остается проведение активной политики поддержки процесса воспроизводства трудовых ресурсов, что важно как для этапа формирования рабочей силы, так и для распределения и использования трудовых ресурсов, на каждом этапе необходимы таргетивные меры поддержки наиболее уязвимых хозяйствующих субъектов и их групп, регионов, сфер хозяйственной жизнедеятельности.

Дополнительные инвестиции в подобном направлении будут способствовать мотивации участия работников на рынке труда, позволят улучшить свои перспективы на рынке труда за счет в том числе повышения качественных характеристик рабочей силы посредством дополнительных программ профессионального развития, переквалификации и повышения квалификации.

Необходимо стимулировать процессы формирования институциональных основ инклюзивного, поступательного и устойчивого экономического роста за счет в том числе усиления мер социальной защиты, то есть системы инструментов и методов, способствующих обеспечению работников, независимо от их договорных отношений, правами на безопасные условия труда, на защиту здоровья, на получение минимальных финансовых гарантий поддержания достойного уровня жизни, на гарантированный минимальный уровень дохода вне зависимости от кризисных перспектив.

Крайне важно поддерживать инициативы социального диалога для развития и обеспечения мероприятий восстановления человека в системе трудовых отношений, его возвращения в сферу труда, его обеспечение квалифицированным, безопасным и достойным трудом. Подобные стратегии являются наиболее эффективными, если представляют собой результат переговоров правительств, работодателей и самих работников. Трёхсторонние обязательства для решения вопросов восстановления рынка труда являются наиболее действенными как для отдельных сторон данного переговорного процесса, так и для всей системы рынка труда в целом.

Женский сегмент рынка труда

Современные условия развития рынка труда, изменения процессов воспроизводства трудовых ресурсов, сегрегации рынка представляются все более динамично меняющимися.

Вопросы трансформации рынка труда в изменившихся социально-экономических условиях в период распространения новых социально-экономических вызовов, возрастающего действия отрицательных экстерналий последних лет рассматриваются в работах А.Г. Аганбегяна, Б.Н. Порфирьева, Н.А. Бондаренко, А.В. Бузгалина, А.И. Колганова, Н.Т. Вишневской, А.А. Зудиной, Л.Л. Китрар, Т.М. Липкинд, С.В. Рязанцева, В.М. Четверикова.

Мировой рынок труда сегодня все больше представлен трудовой и профессиональной активностью женщин, однако женский сегмент рынка труда по-прежнему не доопределён, мало терминологически и концептуально обоснован в контексте общемирового или общенационального рынка труда.

По данным Международной организации труда (МОТ) в 2021 году 67,7% женщин были заняты, в то время как занятость мужчин составляла 78,5%. Другими словами, по-прежнему существует гендерный разрыв в занятости в размере 10,8 п. п., который лишь незначительно сократился за последние 10 лет (-1,9 п.п.)¹⁹.

Даже если на рынке труда работает больше женщин, бремя личных обязанностей и обязанностей по уходу, неоплачиваемой работы, по-прежнему в значительной степени ложится на их плечи. Увеличение рабочего времени женщин обычно не приводит к более сбалансированному распределению обязанностей по дому и уходу за детьми между женщинами и мужчинами. В результате, при объединении количества времени, посвященного неоплачиваемому труду (повседневные домашние обязанности, включая уход), в целом женщины работают больше.

На современном рынке труда женщины становятся все более квалифицированными: больше женщин, чем мужчин, заканчивают высшие учебные заведения, что равно отмечается как для общемирового, так и общенационального рынка труда. Однако из-за спе-

¹⁹ Официальные данные Международной организации труда (МОТ). – URL: https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_123835/lang--en/index.htm (дата обращения: 19.10.2022).

цифической роли женщин в рамках семейных обязанностей, обязанностей по уходу за детьми многие женщины не чувствуют себя столь свободными в выборе работы или не получают тех же возможностей трудоустройства, что и мужчины, по-прежнему отмечая профессиональную сегрегацию, и недостаточность гибкости условий труда и занятости. По тем же причинам женщины чаще, чем мужчины, работают неполный рабочий день.

Вместе с тем трудовая занятость есть лучший способ расширить экономические возможности женщин. В этой связи необходимо расширить участие женщин на рынке труда.

С 2021 года начался процесс восстановления рынка труда РФ – постепенное снижение уровня безработицы, расширение занятости. Возросла деловая активность, увеличилась потребность экономики в дополнительной рабочей силе. Индекс промышленного производства в марте 2021 года составил по сравнению с мартом предыдущего года 101,1%. По данным государственной службы занятости дополнительная потребность в рабочей силе, заявленная работодателями, увеличилась в июне 2021 г. до 2190 тыс. человек против 1700–1800 тыс. в ноябре – феврале 2021 г., или на 21,7–28,8% больше.

Таблица 1

Отдельные индикаторы достойного труда

	доля занятости, % (Y)	молодежь, которая не работает и не учится 15–24 года, % (X1)	доля неформального сектора в общей занятости, % (X2)	производительность труда (темпы роста), (X3)	доля з/п в ВВП, % (X4)
2011	63,9	12,7	18,2	103,2	49,7
2012	64,9	12,0	19,0	103,8	43,9
2013	64,8	11,8	19,7	103,8	44,3
2014	65,4	12,1	20,2	102,8	46,3
2015	65,3	12,0	20,5	102,8	47,4
2016	65,7	12,4	21,2	98,7	47,8
2017	59,5	10,5	19,8	100,1	48,2
2018	59,8	10,2	20,1	102,1	47,8
2019	59,4	10,6	20,6	103,1	45,3
2020	58,4	10,9	20,0	102,6	46,3

Источник: составлено автором по материалам официальной статистики ФСГС

Отдельные индикаторы достойного труда, принятые для определения базовых характеристик развития сферы труда в разных странах, представленные для РФ за период 2011–2020 гг. (табл. 1), позволяют говорить о наметившихся тенденциях снижения трудовой волатильности, о стабилизации трендов, о сопряженности ситуации российского рынка труда мировым тенденциям.

Определяя линейные взаимосвязи панельных данных возможно уточнить наличие и значимых взаимовлияющих отдельных переменных (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительная статистика оценок множественной регрессии

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	R ²	Radj	Fзнач	df
Y ₁	3,23*** (0,622)	0,64 (0,875)	0,001 (0,505)	-0,269 (0,386)	0,84	0,72	0,029	9

В таблице представлены X – коэффициенты и в скобках стандартные ошибки. Значимость коэффициентов представлены по оценкам p – value, при p – value < 0,001 – ***, p – value < 0,05 – **, p – value < 0,1 – *.

Оценки множественной регрессии свидетельствуют о существенной значимости влияния изменения численности молодежи, которая не работает и не учится на долю занятости в целом, причем в положительной корреляции, что подчеркивает факт замещения между категориями работников в возрасте до 25 лет и более старшей по возрасту рабочей силы.

С одной стороны подобная ситуация приводит к снижению социально-экономической нагрузки на рынке труда и росту занятости среди более старших возрастов, свидетельствует о высокой степени экономической активности работников старше 25 лет, с другой стороны наличие данной категории рабочей силы в возрасте 15–25 лет, которая не работает и не учится является фактором риска изменения качества рабочей силы в будущем.

В этой связи важно также обратиться к вопросам подготовки рабочей силы и тенденциям изменения спроса на профессиональное образование в рассматриваемый период (табл. 3).

Отмеченные тенденции позволяют говорить о наметившемся снижении количества тех, кто поступает на программы среднего профессионального образования и программы высшего образования. Велика также количественная вилка между поступившими на программы профессионального образования и выпустившимися из соответствующих образовательных учреждений, что особенно заметно для программ среднего профессионального образования.

Таблица 3

Отдельные индикаторы формирования рабочей силы

	Число студентов программ СПО (тыс. чел.)	Выпуск студентов программ СПО (тыс. чел.)	Число студентов по программам бакалавриата, магистратуры и специалитета (тыс. чел.)	Выпуск студентов по программам бакалавриата, магистратуры и специалитета (тыс. чел.)	Валовый коэффициент охвата образовательными программами СПО и ВО (к численности населения 15–34 года)
2000	4040	1342	4741	635	20,5
2010	3133	1153	7050	1468	23,8
2018	3006	700	4162	933	19,6
2019	3119	705	4068	909	19,9
2020	3336	695	4049	849	21,3

Источник: составлено автором по материалам официальной статистики ФСГС

Таблица 4

Корреляционные оценки основных индикаторов достойного труда

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
<i>l</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>
X ₁	1											
X ₂	0,99	1										
X ₃	0,38	0,44	1									
X ₄	0,23	0,29	0,97	1								
X ₅	0,88	0,91	0,70	0,57	1							
X ₆	0,94	-0,96	0,63	0,48	0,98	1						

Окончание таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
X ₇	-0,05	-0,12	-0,59	-0,49	-0,27	-0,25	1					
X ₈	0,01	-0,06	-0,60	-0,51	-0,21	-0,19	0,99	1				
X ₉	0,06	0,12	0,12	0,02	0,08	0,16	-0,53	-0,47	1			
X ₁₀	0,77	0,75	0,43	0,37	0,78	0,75	0,19	0,20	-0,36	1		
X ₁₁	-0,81	-0,85	-0,59	-0,40	-0,82	-0,88	0,57	0,52	-0,28	-0,50	1	
X ₁₂	-0,10	-0,11	0,35	0,40	0,08	-0,01	-0,09	-0,17	-0,50	0,29	0,03	1

X ₁	доля занятости, %
X ₂	доля занятых женщин, %
X ₃	уровень безработицы, %
X ₄	уровень безработицы (женщины), %
X ₅	молодежь, которая не работает и не учится 15–24 года, %
X ₆	молодежь, которая не работает и не учится 15–24 года (женщины), %
X ₇	доля неформального сектора в общей занятости, %
X ₈	доля неформального сектора в общей занятости (женщины), %
X ₉	производительность труда (темпы роста)
X ₁₀	темпы инфляции ИПЦ
X ₁₁	доля занятости в секторе услуг, %
X ₁₂	доля з/п в ВВП, %

В соответствии с представленными корреляционными оценками (табл. 4), отмечается высокая положительная корреляция между переменными «доля занятости» и «доля занятых женщин», а также «доля занятости» и «молодежь, которая не работает и не учится». В этой связи важно подчеркнуть высокую степень экономической активности среди трудовых ресурсов старше 25 лет, а также среди женщин и отметить тенденцию ее роста за последние 10 лет.

Практически отсутствие корреляционных связей отражает группа показателей «доля занятости» и «доля неформального сектора в общей занятости (женщины)», что подчеркивает тенденцию роста экономической активности женщин, стремящихся быть занятыми в формальном секторе экономики. Подобные социально-экономические настроения подтверждают стабилизацию рынка труда, усовершенствование механизма его функционирования, формирование устойчивых трудовых гарантий работникам, обеспечение гарантий труда, занятости и социальных условий, а также в целом рост качества жизни трудовых ресурсов и в этой связи выбор рабочего места не по исключительно экономическим соображениям, а в соответствии с социально-экономической идентификацией себя в системе трудовых отношений.

По данным исследования подчеркивается высокая степень обратной корреляции между долей занятости женщин и молодежью (в гендерном распределении – женщин) которая не работает и не учится, что подтверждает социально-экономическую активность женщин всех возрастных групп и усиление их включенности в трудовые отношения.

Таблица 5

Отдельные индикаторы женского сегмента рынка труда

	доля занятых женщин, %(Y)	уровень безработицы (женщины), %(X ₁)	молодежь, которая не работает и не учится 15–24 года (женщины), %(X ₂)	доля неформального сектора в общей занятости (женщины), %(X ₃)
1	2	3	4	5
2011	59,2	6,0	15,1	16,8
2012	60,1	5,1	14,4	17,6
2013	59,8	5,2	14,4	18,2
2014	60,4	4,9	14,8	18,6
2015	60,1	5,3	14,5	18,7
2016	60,4	5,3	14,6	19,4

Окончание таблицы 5

1	2	3	4	5
2017	52,8	5,0	12,0	18,0
2018	53,2	4,7	11,5	18,4
2019	52,9	4,4	12,0	18,9
2020	52,1	5,7	12,2	18,3

Источник: составлено автором по материалам официальной статистики ФСГС

Таблица 6

Сравнительная статистика оценок множественной регрессии
(отдельные показатели женского сегмента рынка труда)

	X ₁	X ₂	X ₃	R ²	Radj	F _{знач}	df
Y ₁	-0,268 (0,169)	-0,862 (0,515)	-0,286 (0,272)	0,53	0,29	0,185	9

В таблице представлены X – коэффициенты и в скобках стандартные ошибки. Значимость коэффициентов представлены по оценкам p – value, при p – value < 0,001 – ***, p – value < 0,05 – **, p – value < 0,1 – *.

Дополнительные корреляционные оценки женского сегмента рынка труда (табл. 5–6) позволяют ставить вопросы необходимости детерминации данного явления как социально-экономически обособленного, требующего дополнительного изучения, особенно в контексте общей социально-экономической стратегии развития современного российского общества, действующих национальных проектов в том числе и национального проекта «Демография», в соответствии с которым предполагается реализация шагов по укреплению здорового образа жизни и стимулированию рождаемости: формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, создание условий для занятий физической культурой и спортом, системную поддержку и повышение качества жизни граждан старшего поколения, финансовую поддержку семей при рождении детей, а также содействие занятости женщин.

На современном этапе социально-экономического развития рынка труда России важно подчеркнуть ряд сформировавшихся новых тенденций воспроизводства трудовых ресурсов.

Ромашки счастья

Об экономике счастья впервые заговорили в XVIII в. с появлением труда основоположника классической экономической теории Адама Смита «Исследования о природе и причинах богатства народов».

Адам Смит в теории благосостояния сделал акцент на производстве, рассматривая благосостояние как синоним богатства, где под богатством понимались продукты материального производства. В рамках данных представлений основа и источник благосостояния – это накопление национального капитала, а показатель уровня благосостояния – рост количества благ на душу населения или чистый доход нации, который функционально зависит от факторов производства: труда, капитала, земли. Следовательно, факторы экономического роста, важнейшими из которых являлись накопление капитала и разделение труда, автоматически становились факторами роста благосостояния.

В отличие от А. Смита основатель утилитаризма философ Иеремия Бентам, богатство рассматривает как частный случай удовольствия, а сведение всех мотивов человеческого поведения приравнивает к достижению удовольствия. Благосостояние он предлагал измерять вычитанием суммы страданий из суммы удовольствия за данный период времени. В своей теории он исходит из того, что каждый человек может осуществлять те арифметические действия, которые нужны для получения максимума счастья. И. Бентам не доверял согласованию индивидуальных стремлений к благосостоянию рынку и конкуренции, считая это прерогативой законодательства, где идеальный свод законов должен быть построен по принципу «максимальное счастье для всех».

В 1930-е годы вышла работа Пола Самуэльсона, который выразил благосостояние народа математической формулой, «перевел» экономическую теорию на язык математики. Примерно в то же время другие ученые Саймон Кузнец и Ричард Стоун разрабатывали национальные системы учета, послужившие основой для оценки валового национального и внутреннего продукта, правда основной целью их изысканий была необходимость поиска государственного механизма регулирования процесса товарного производства в периоды экономических кризисов.

В 1940-е годы показатель валового национального продукта (ВНП) определен Международным валютным фондом и Всемирным банком как индекс межстранового сравнения. С годами этот

индекс все больше стал пониматься как мера благосостояния и процветания разных стран.

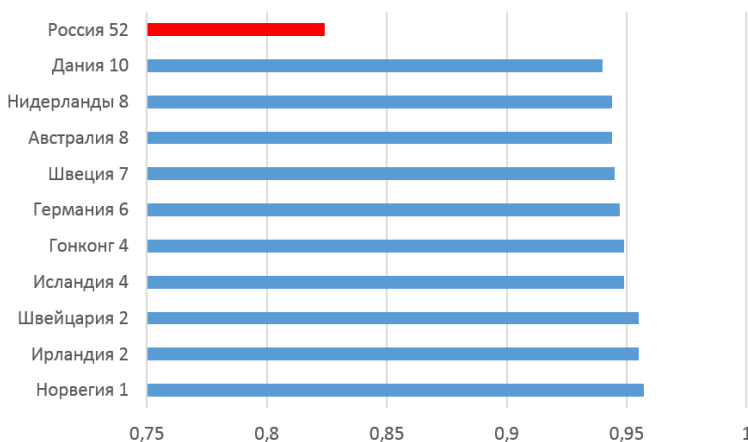
В Китае «Индекс счастья» рассчитывается на основе 16 индикаторов, среди которых присутствуют как традиционные экономические показатели, так и специфические, определенные особенностями страны. «Индекс счастья» включает в себя располагаемый доход, государственные расходы на научные исследования, образование, культуру и спорт. Также при вычислении индекса учитываются метраж жилой площади на человека, число врачей на тысячу жителей, площади лесных насаждений и даже отношение объема эмиссии углекислого газа к размеру ВВП. С помощью этого индекса китайские власти намерены определять качество работы чиновников, выявляя зависимость счастья жителей страны от эффективности деятельности чиновников.

Во Франции в 2008 г. президент страны Николя Саркози также попытался найти альтернативу ВВП. Для этого он создал специальную комиссию по измерению экономических достижений и социального прогресса, состоящую из группы экспертов, возглавляемую нобелевскими лауреатами Амартии Сеном и Джозефом Стиглицем. Комиссия занималась разработкой нового метода оценки состояния экономики, включающей в себя замеры качества жизни, исчисляемые с помощью таких индикаторов как: устойчивость развития, безопасность, политические права людей, состояние экологии и т. д. По итогам работы экспертов, Президент Франции ввел новые параметры оценки экономического роста своей страны, такие как счастье и доступность услуг здравоохранения.

В Великобритании в конце 2010 г. правительство выделило два миллиона фунтов стерлингов на измерение индекса счастья, который определялся с помощью метода социологического опроса. Для достижения цели исследования, респондентам предлагалось ответить на несколько вопросов – в частности, «в какой степени вы довольны своей жизнью», «насколько счастливы вы были вчера», «насколько сильно у вас ощущение, что ваша жизнь не лишена смысла», и т. д. По результатам первичных опросов в газете "The Independent" были опубликованы выводы, состоящие в том, что в основе позитивного самощущения, с точки зрения британцев, независимо от возраста, лежат такие критерии как: крепкое здоровье, гармоничные отношения и работа, приносящая удовлетворение.

Самой известной и наиболее широко признанной альтернативой показателю валового внутреннего продукта стал индекс человеческого развития (ИЧР). Индекс был разработан Организацией объединенных наций и включает в качестве составной части все тот же, что и показатель валового внутреннего продукта на душу населения. Этот показатель дополнен такими индикаторами, как доступ к образованию, средняя продолжительность жизни и рядом других факторов.

Рейтинг стран мира по индексу человеческого развития



Источник: построено по данным United Nations Development Program: Human Development Index, 2020.

Оценки индекса человеческого развития (ИЧР) по странам показывают, что Норвегия как правило занимает первое место, России отводится место в районе 50-х позиций. Общее распределение показателей первых мест и России представлено на рисунке, а также приведено сравнение основных показателей индекса России с лидером рейтинга – Норвегией.

**Сравнение отдельных показателей индекса
ИЧР России и Норвегии (лидера рейтинга),
по данным ООН на момент 2020 г.**

параметр сравнения	Россия	Норвегия
место в рейтинге	52	1
индекс человеческого развития	0,824	0,957
ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	72,6	82,4
Ожидаемые годы обучения, лет	15,0	18,1
совокупный доход на душу населения, по паритету покупательной способности, долл	26157	66494

Другой показатель, международный индекс счастья (*Happy Planet Index*, предложенный New Economics Foundation [NEF] в 2006 г.) – представляет собой индекс, отражающий благосостояние людей и состояние окружающей среды в разных странах мира.

Главная задача индекса – отразить «реальное» благосостояние наций.

Аналитики пришли к выводу, что уровень материального благосостояния является существенным, но не решающим фактором, влияющим на счастье жителей России.

Не менее важным критерием в таких показателях выступают: экология, уровень безопасности и ощущение перемен к лучшему.

Обобщая полученные результаты, можно сделать вывод, что преимущественно теории определения счастья сводятся к социальной его оценке, к ценностно-ориентированной субъектной идентификации индивида в обществе.

В этой связи методологический инструментарий изучения категории счастья, «экономики счастья», определяется лишь психолого-социологическими шкалами его оценки.

Анализируя результаты многих исследований, специалисты делают вывод, что мир сегодня движется к признанию приоритета социально-экономических ценностей более важных, чем ценности исключительно материального благополучия, а именно: устойчивое развитие, здоровый образ жизни, сохранение окружающей

среды, развитие личности, духовное совершенствование, то есть критериев счастья с позиции ценностной и социальной самоидентификации.

Так, в период с 2001–2021 гг. ценностные ориентации студенческой молодежи активно изучаются в авторских исследованиях в режиме мониторинга.

Мониторинг носит общероссийский характер.

В мониторинге в качестве объекта исследования выступает студенческая молодежь.

География исследования представлена всеми федеральными округами России.

Выборка мониторинга многоступенчатая, на последнем уровне – гнездовая (студенческая группа), репрезентативная ($N = 2500$, ежегодно).

Ценностные установки студентов в проводимом исследовании определены, прежде всего, через ответы на вопрос, что для вас означает «хорошо жить».

Такой подход основывается на придании значимости субъективным конструкциям своего современного положения на фоне ожиданий относительно жизненной траектории в обозримом будущем.

Возможность выбрать до пяти вариантов ответа, а также сформировать мнение за пределами формализованной части шкалы (вопрос полуоткрытый) дает довольно ясное представление об общей направленности ценностного выбора.

За весь период проведения исследования четыре ключевые позиции сохраняют устойчивый приоритет в оценках студентами критериев «хорошей жизни», а именно: «быть материально обеспеченным»; «иметь хорошую семью»; «быть здоровым»; «иметь хорошую работу».

Динамика изменений оценок студентами критериев «хорошей жизни» за период 2001–2021 гг. характеризуется как устойчивая с ростом значений по доминантным позициям, среди которых постоянной включенностью в изучение и востребованностью респондентами отмечаются представленные 10 позиций.

Можно сказать, что данные 10 индикаторов являются маркерами счастья для молодежи, но с разной степенью значимости, при этом они не являются взаимозаменяемыми, а выступают как части общей ценностной системы самоидентификации молодого человека в современном обществе, как части ожидаемой модели успешной жизни молодого человека в современном российском обществе.

Рассмотренные в мониторинге критерии самоидентификации молодым человеком хорошей жизни предопределяют возможность корреляции полученных результатов с факторами лучшей жизни в одноименном индексе Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Сопоставляя параметры индекса лучшей жизни Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и выбранные приоритетные критерии хорошей жизни, отмеченные студентами, можно резюмировать схожесть общей тенденции в оценки значимых позиций, формирующих в конечном итоге мировоззрение общества в современных социально-экономических условиях.

На фоне общего роста позитивного отношения к жизни, во многом связанном с ростом уровня благосостояния населения за последние 10 лет, формируются и достаточно оптимистические ожидания будущего.

В то же время есть ряд моментов, связанных с неустойчивостью выстраиваемых тенденций, требующих более детального рассмотрения и выяснения факторов, препятствующих «счастью» общества.

Результаты расчетов индекса лучшей жизни ОЭСР по 11 факторам, включенным в расчеты, графически иллюстрируются в виде ромашки, где каждый лепесток отражает уровень достигнутой (реализованности) соответствующего фактора в оценках наблюдаемых.

В частности, подобное распределение для России, согласно оценкам ОЭСР, представлено на рисунке (слева).

Россияне, по оценкам ОЭСР, в большей степени удовлетворены соотношением (балансом) работы и отдыха, уровнем безопасности, уровнем образования в России, работой, обществом, экологией.

В то же время есть факторы, вызывающие у граждан России высокую степень неудовлетворенности и озабоченности, а именно: уровень дохода и состояние здоровья.

В этой связи показательной будет подобная диаграмма, описывающая ожидания молодежи России в отношении факторов «хорошей жизни» по данным авторского мониторинга (рисунок (справа)), восполняющая как раз проблемные зоны существующего распределения факторов лучшей жизни в оценках россиян ожиданиями современной молодежи в их реализации.

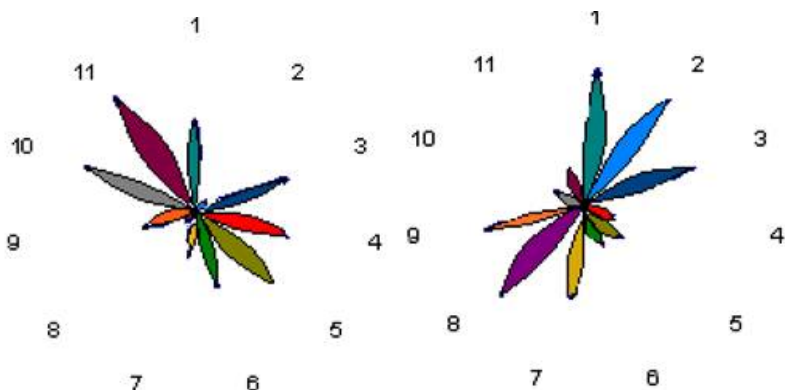


Рис. 1. Диаграмма распределения аспектов индекса лучшей жизни по данным ОЭСР по России (слева) и по материалам авторского мониторинга по российским студентам (справа)

Среди таких факторов в устойчивой сложившейся тенденции выделяются среди приоритетных: «доход», «здоровье». Представленные социальные маркеры выступают индикаторами необходимого государственного и гражданского внимания в рамках комплексных и целевых социально-экономических программ повышения удовлетворенности граждан социально-экономическим положением и улучшения общественного самочувствия жителей страны.

Таблица 1

Данные для построения диаграмм индексов лучшей жизни по данным Организации экономического сотрудничества и развития по России и по материалам авторского мониторинга по российским студентам

	Аспекты Индекса лучшей жизни ОЭСР	Данные ОЭСР по России (в индексах)	Данные авторского мониторинга по самоидентификации студентов России (в %)
1	2	3	4
1	жилищные условия	5,9	82,1
2	Доход	1,3	80,2
3	Работа	5,8	63,1
4	Общество	5,6	11,6
5	Образование	6,0	21,2

Окончание таблицы 1

1	2	3	4
6	Экология	4,2	18,5
7	гражданские права	2,2	53,7
8	Здоровье	0,5	75,7
9	Удовлетворенность	3,0	65,4
10	Безопасность	7,2	25,9
11	работа / отдых	8,5	31,5

Обобщая приведенные выше исследования и расчеты критериев хорошей жизни, определения значимых для ее оценки показателей, выявления определения «экономики счастья» и особенностей его интерпретации, полагаем возможным трактовать термин «экономика счастья» для разных рынков, сообществ хозяйствующих субъектов.

В этой связи, возможно определить «экономику счастья» как степень максимизации функции полезности рационального потребителя в рассматриваемых условиях. То есть, степень удовлетворенности индивида возможностями обеспечить необходимый и достаточный уровень потребления согласно собственным потребительским ожиданиям и экономическим условиям товарного рынка, а также приемлемость и комфортность внешней социально-экономической среды.

Цифровые платформы занятости

Современные социально-экономические тенденции развития мирового рынка труда отличаются существенной волатильностью, что, несомненно, оказывает производный характер на трансформацию региональных и национальных рынков труда, формируя в том числе и новые тенденции в части процесса воспроизводства трудовых ресурсов.

Вопросы трансформации рынка труда в изменившихся социально-экономических условиях в период распространения новых социально-экономических вызовов, возрастающего действия отрицательных экстерналий последних лет рассматриваются в работах А.Г. Аганбегяна, Б.Н. Порфирьева, Н.А. Бондаренко, А.В. Бузгалина, А.И. Колганова, Н.Т. Вишневской, А.А. Зудиной, Л.Л. Китрар, Т.М. Липкинд, С.В. Рязанцева, В.М. Четверикова.

До начала пандемии временная занятость как доля от общей занятости увеличивалась, хотя и неравномерно по секторам и странам. Временная занятость в значительной степени носила структурный характер и определялась отраслевой структурой и профессиональным составом рынка труда; однако во время кризисов и как их следствие она склонна служить катализатором негативных социально-экономических тенденций, работодатели сокращают расходы и прекращают найм временных работников.

В долгосрочной перспективе временная занятость может негативно сказаться на производственной цепочке организаций. Вместе с тем в краткосрочном периоде временная занятость позволяет сохранять рабочие места и не прерывать цепочки профессиональной подготовки рабочей силы, хотя условия временной занятости как правило хуже, зачастую характеризуются трудовой незащищенностью, нестабильностью дохода, ограниченным доступом к инструментам социальной защиты.

Показатели временной занятости выше в странах с низким и средним уровнем дохода (чуть более одной трети от общей занятости), чем в странах с высоким уровнем дохода (15%). Однако экономическая составляющая временной занятости варьируется между развитыми и развивающимися странами.

Несмотря на то, что временная занятость как правило популярна на этапе начала трудовой деятельности, так как позволяет выбрать сферу занятости, поучаствовать в занятости на разных рабочих местах, она представляет собой гибкую форму трудоустройства и мотивирует к выбору постоянного места занятости более осознанно, все же временная занятость не предлагает для работника соответ-

ствующих гарантий занятости, регулярного дохода, не всегда соответствует квалификационным требованиям, зачастую ограничена в отношении доступа к мерам социальной защиты.

Для рабочих в развивающихся странах, напротив, временная занятость зачастую представлена как раз формами неформальной занятости и характеризуется максимальной удаленностью от норм системы социальной защиты и трудовых гарантий работников.

Несмотря на то, что именно временные работники как правило потеряли работу в начале пандемии, все же отмечается существенный прирост именно рабочих мест временной занятости как краткосрочное направление выхода из кризиса на современном этапе развития рынка труда.

Чистый экономический эффект подобных тенденций обусловлен относительным сохранением занятости именно на временных рабочих местах в сравнении с прочими формами занятости и как следствие частичной стабилизацией рынка труда в целом: сохранение занятости и снижение безработицы, сглаживание структурных диспропорций между формальным и неформальным секторами.

Начало пандемии как правило характеризовалось формированием дуальности рынка труда, а неформальная занятость перестала играть свою традиционную контрциклическую роль, поглощая исключительно уволенных работников из формального сектора.

Технологические инновации постепенно трансформируют все сферы жизнедеятельности. Способность к быстрому обмену большими объемами данных и информации заложила основы для роста цифровой экономики и цифровых платформ занятости.

Организации как развитых, так и развивающихся стран включились в подобные преобразования, поскольку данная тенденция ведет к существенному удешевлению товаров и услуг, к упрощению логистики. Цифровые трудовые платформы теперь являются частью нашей повседневной жизни. Данная технологическая трансформация все активнее распространяется на сферу труда. Платформы цифровой занятости труда предлагают и новые рынки, и больше возможностей для получения дохода для работников, и привлечение все большего количества людей в состав экономической активных, включая тех, кто ранее находился вне рынка труда.

Широко распространено мнение, что именно пандемия COVID-19 ускорила подобные цифровые инновации, которые до этого уже развивались и в обществе, и в сфере занятости, к ним относятся и облачные вычисления и использование больших данных и алгоритмов.

Результатом стали инновационные методы работы и гибкость как для работников, так и для предприятий.

Условия удаленной работы, принятые многими компаниями за последний год, привели к стремительному росту электронной коммерции, электронных услуг и удаленным формам занятости в сети Интернет.

Для многих, кто потерял работу, как в развивающихся, так и в развитых странах, цифровые платформы занятости стали возможностью продолжить работу, получать трудовой доход.

Многие предприятия и вовсе перешли на цифровые платформы занятости, чтобы иметь возможность продолжать свою деятельность. Для многих это было возможностью выхода на новые рынки, возможностью существенного сокращения затрат.

Однако подобное технологическое развитие как сферы занятости, так и хозяйственной деятельности приводит к возможности производственной организации без необходимости инвестировать в основные средства производства или физический найм сотрудников.

Работники цифровых платформ занятости столкнулись с проблемой найти хорошо оплачиваемую работу, получить достойный уровень трудового дохода, что усилило угрозы бедности и особенно проблему работающих бедных. Занятые в рамках цифровых платформ занятости как правило не имеют доступа к системе социальной защиты, они не участвуют в общественных процессах трудового коллектива, не ощущают социальной включенности в трудовое сообщество, что не позволяет им решать проблемы в коллективе, действовать командно, во многом обедняя результаты их труда.

Цифровая экономика приводит к изменению мира сферы занятости, трудовых сообществ, результатов труда.

Цифровые платформы занятости являются отличительной и неотъемлемой частью цифровой экономики.

Цифровые платформы занятости можно классифицировать по двум категориям: мобильные и со стационарным рабочим местом.

На *мобильных цифровых платформах занятости* рабочие задания выполняются онлайн и/или удаленно работниками.

Эти задачи могут включать выполнение переводческих, юридических, финансовых и регистрационных услуг, услуг дизайнера и программного обеспечения, фрилансера, решение сложного программирования или проблем с анализом данных, а также выполнение краткосрочных задач, таких как аннотирование изображения, модерация контента или расшифровка видео на микрозадачных платформах.

На *стационарных цифровых рабочих местах* задачи выполняются лично в определенных физических местах присутствия работников, и включают такие сферы занятости, как: такси, доставку и

услуги на дому (в том числе ремонт и коммунальное обслуживание), работа по дому и обеспечение ухода.

Развитие цифровых платформ занятости – это дополнительные возможности обеспечения работников, в том числе женщин, людей с ограниченными возможностями, молодежи, определенных квалификационных категорий мигрантов.

Возможности, предоставляемые цифровыми платформами занятости сопряжены и с рядом трудностей регулирования и контроля, но вместе с тем позволяют ориентироваться и на новые направления развития занятости.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.05.2022 г. №867 о единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», а также в соответствии с пунктом 3 статьи 162 закона РФ «О занятости населения в РФ», Правительством РФ была определена необходимость формирования и ведения единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений. При этом единая цифровая платформа является федеральной государственной информационной системой, а ее ведение и модернизация осуществляются Федеральной службой по труду и занятости.

Эмпирические исследования данной проблематики пока представлено очень ограничено и как правило базируются на выборочных обследованиях населения, либо на вторичном анализе статистических данных. Однако данные официальной статистики далеко не всегда фиксируют неформальную занятость, что существенно искажает финальные оценки рынка труда и условий его функционирования особенно в контексте социально-экономической нестабильности и усиления процессов провалов рынка труда.

По оценкам Института социальной политики на момент апреля 2022 года 14,7% россиян в возрасте 18-72 года имели опыт платформенной занятости, из них практически каждый десятый пользовался платформой для поиска временной работы и около двух процентов (1,6%) имели опыт платформенной занятости как основной. Обобщение выборочных данных в сопоставлении с общей численностью занятых в российской платформенной экономике составляет 15,5 млн человек, а тех, кто был трудоустроен в рамках платформы на основное место работы – 1,7 млн человек (рис. 1).

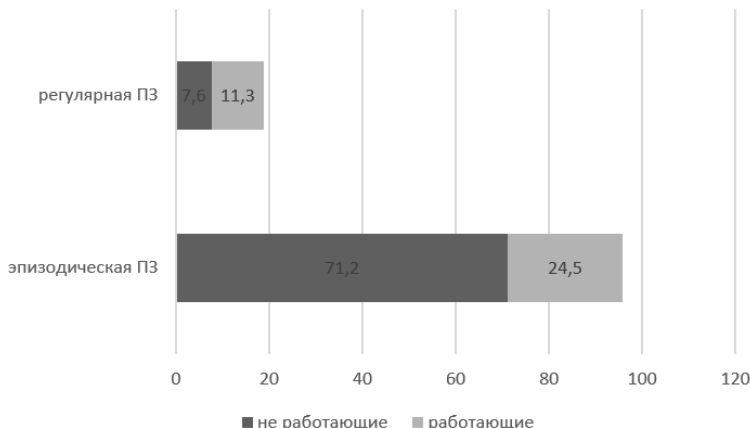


Рис. 1. Доля лиц, включенных в платформенную занятость (ПЗ) в разном формате в разрезе статуса занятости, %

Источник: по данным онлайн-опроса городского населения, ИСП НИУ ВШЭ, 2021 г.

Из тех, кто активно пользуется новой возможностью трудоустройства, большая часть – студенты и те, кто временно оказался без работы в связи с социально-экономической нестабильностью рынка последних лет.

Платформенная занятость, по оценкам участников платформы, способствует расширению возможностей населения для самозанятости, для многих – это возможность поиска нового или дополнительного источника своего дохода.

Несомненно, платформенная занятость играет важную роль в части расширения опыта населения, предоставляет новые возможности занятости, расширяет сферу деятельности граждан и в то же время позволяет сменить род деятельности, получить дополнительный доход.

Ценностная мотивация участников платформы – свобода поиска своей профессиональной сферы и собственной реализации.

При этом легкость взаимодействия с платформой и ее доступность существенно облегчает соискателю вход на рынок труда и расширяет возможности поиска работы.

Важным является возможность насыщения дистантными формами занятости региональные рынки, что существенно снижает

транзакционные издержки как самих соискателей, так и работодателей, обеспечивает максимальное взаимодействие спроса и предложения на рынке труда, минимизирует проблемы структурной безработицы, структурной инфляции, связанной с рассогласованностью заработной платы и возможностями занятости, дуальности рынка и роста неформального сектора.

Цифровые платформы занятости обеспечивают легкий доступ на рынок труда большего количества желающих быть занятыми, а также привлекают широкий круг работодателей. При этом гибкая занятость и возможности самостоятельно определять уровень своей занятости, а также возможность временных работ с быстрым заработком будут способствовать расширению желающих стать участниками цифровых платформ занятости.

Формируемые платформы занятости будут способствовать стабилизации региональных рынков труда, большей сбалансированности спроса и предложения, снижению транзакционных издержек занятости, в том числе и связанных с необходимостью переезда при очных формах занятости, позволят привлечь большее количество желающих трудиться, но занятых семьей, детьми иной общественной деятельностью.

В периоды экономических шоков платформенная экономика может выполнять демпфирующую роль: в случае временной потери работы, вынужденных отпусков или простоев работники могут выходить на платформы в поисках подработок и дополнительной занятости – по своему профилю или за его рамками.

Платформы становятся простым инструментом реализации частной предпринимательской инициативы. Это может сглаживать колебания в доходах и частично предотвращать рост зарегистрированной безработицы, оказывать стабилизирующее влияние на экономику и в долгосрочной перспективе – способствовать более устойчивому ее росту.

Современные условия развития отношений на рынке труда направлены на разработку программ сохранения и создания новых рабочих мест на перспективу, с учетом демографических особенностей рабочей силы на предстоящий период, а также на развитие и активное внедрение цифровых трудовых платформ, что будет способствовать развитию региональных рынков труда в части корректировки программ миграционной политики и мер по обеспечению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

На современном этапе трансформации рыночных отношений, в том числе в рамках трудовых отношений необходимы таргетивные механизмы воздействия на отдельные сегменты рынка труда с целью усиления сбалансированности рабочей силы, в том числе минимизации форм дестабилизации, вызванные структурной инфляцией;

применение превентивной политики выявления степени замещения труда национальных работников внешней иммиграцией с дополнительным определением качества рабочей силы, посредством инструментов оценки уровня квалификации работников, разработки критериев соответствия рабочему месту, формирования программ мотивации внутренних трудовых ресурсов к росту качества рабочей силы, повышения уровня профессиональной подготовки, эффективности перераспределения рабочей силы на внутреннем рынке труда России;

особенный акцент необходимо сделать на трудовых ресурсах в возрастной группе 15–25 лет с целью их как профессиональной ориентации, так и образовательной мотивации;

крайне важно поддерживать инициативы социального диалога для развития и обеспечения мероприятий восстановления человека в системе трудовых отношений, его возвращения в сферу труда, его обеспечение квалифицированным, безопасным и достойным трудом;

формирование программ целевого регулирования и поддержки отдельных отраслей экономики, так как в силу снижения экономической активности и как следствие оптимизации затрат организаций фиксируется сокращение занятости, преимущественно в отраслях, производящих товары и услуги с высокоэластичным потребительским спросом, а также в отраслях международного присутствия иностранных партнеров, где наметились процессы оттока трудовой миграции, увеличения скрытой безработицы (отпуска по инициативе администрации, временное сохранение занятости без осуществления производственной деятельности), снижение уровня трудового дохода.

Все представленные меры в комплексе со стандартными инструментами регулирования трудовых отношений как правило применимы в процессе социально-экономических колебаний, угроз системных и долговременных внешних шоков, и будут способствовать максимальной сбалансированности рынка труда при последовательной планомерной политике и при согласованности всех хозяйствующих субъектов.

Гендерная сегрегация рынка труда: современные тренды

Оценки изменений и трансформаций на рынке труда предопределяются рядом базовых показателей. Такие показатели, как уровень занятости или уровень участия рабочей силы на рынке труда, предоставляют информацию о возможности индивида найти работу, но в то же время отражают лишь количественную сторону рынка труда и не формируют представлений о качестве распределения и использования рабочей силы.

Критериальные оценки структуры использования отдельных категорий рабочей силы (как например труд мужчин и женщин) представлены соответствующими дополнительными показателями, как, например: уровень гендерной сегрегации на рынке труда.

Понимание того, имеет ли место проблема гендерной сегрегации на рынке труда, и каким образом этот процесс связан с сегрегацией в сфере образования, уровнем профессиональной подготовки, уровнем профессионального опыта, личностными качествами сотрудника, важно, чтобы свести к минимуму возможные нежелательные последствия гендерного неравенства в сфере распределения рабочей силы, минимизировать данную проблему, предоставив возможность рынку труда максимально эффективно распределять и использовать рабочую силу, или выявить предпосылки объяснения наличия гендерной сегрегации на рынке труда в силу экономических, региональных, политических, социальных, национальных и иных причин, а следовательно нарочитое вмешательство в условное решение данной проблемы и попытки уравновесить доли присутствия и мужчин, и женщин во всех сферах экономической деятельности могут наоборот привести к разрастанию социальной конфликтности, снижению трудовой и профессиональной мотивации работников, снижению уровня их самореализации, а следовательно и снижению производительности рабочей силы и деятельности экономики в целом.

Теоретические аспекты изучения проблемы гендерного неравенства на рынке труда, преимущественно, сводятся к желанию формирования максимально комфортных условий для участия рабочей силы, для ее самореализации и получения равного при содержательно равной экономической деятельности дохода. Вместе с тем участие общества в хозяйственной деятельности в гендерном

распределении исторически формировалось различно, в силу социальной структуры и социальных ролей ее членов.

Основные проблемы гендерной трудовой сегрегации были определены в исследовании Б. Рескин (Reskin, 1993). Автор утверждает, что чем более типично женскую профессию занимают женщины, тем более низкий доход они имеют по сравнению с мужчинами, имея одновременно меньшие возможности карьерного роста, более низкий социальный статус и меньше возможностей получить руководящие должности или принимать значимые управленческие или профессиональные решения и т. д.

В исследованиях определяется как правило два вида гендерной сегрегации на рынке труда: горизонтальная и вертикальная.

Горизонтальная сегрегация характеризуется превалированием участия мужчин по сравнению с женщинами в определенном секторе на рынке труда или в рамках определенной профессии. В этой связи, согласно Б. Рескин, рынок труда характеризуется достаточно значимой горизонтальной сегрегацией, представленной рядом типично мужских или типично женских профессий или сфер хозяйственной жизнедеятельности.

Вертикальная сегрегация может характеризоваться непропорциональным участием женщин или мужчин на разных уровнях профессиональной иерархии, например, на руководящих должностях, в управлении среднего звена, на должностях, требующих определенной степени ответственности и т. д. Так в соответствии с исследованием Ф. Коре (Core, 1999), в большинстве европейских стран женщины находятся на более низких ступенях служебной лестницы, занимая руководящие должности реже, чем мужчины.

В гендерном распределении занятости в XX веке произошло существенное увеличение женской рабочей силы, что особенно было характерно для стран с так называемой ранней индустриализацией, наметились устойчивые положительные тренды занятости среди женщин в основных развитых и активно развивающихся макрорегионах и странах.

Примечательно, что рост участия женщин в общем распределении трудовых ресурсов начался в разные моменты времени и происходил разными темпами; тем не менее, существенное и устойчивое увеличение участия женщин в рабочей силе в развитых странах остается значимой чертой экономических и социальных изменений в XX веке.

Сопоставимые исторические оценки, показывающие разбивку показателей участия по возрастным группам, отражают тот факт,

что это увеличение имело место почти во всех отдельных возрастных группах (так отмечается в исследовании Дж. Хекмана и М. Киллингсворта (1986)).

Большая часть долгосрочного положительно тренда приращения участия женщин на рынке труда на протяжении последнего столетия обусловлена увеличением участия именно женщин, состоящих в браке. В распределении участия женщина на рынке труда по критерию «семейное положение» наблюдаемый рост среди женского населения в целом, обусловлен главным образом тенденцией приращения среди женщин в браке. Дж. Хекман и М. Киллингсворт (1986) приводят схожие доказательные аналогии исторических тенденций трансформации рынка труда в части женского сегмента для Великобритании, Германии, Канады и других стран.

Рассматривая почасовую занятость, по общему объему часов труда, важно отметить, что в целом происходит снижение количества часов труда, и такая тенденция характерна для всех региональных рынков, но это также фиксируется и для женского сегмента.

Данная выявленная закономерность важна еще и с той точки зрения, что несмотря на то, что все больше женщин в развитых странах вышли на рынки труда (рисунок 1), одновременно с этим процессом увеличения предложения труда происходит сокращение среднего количества часов занятости, которое в том числе и представители женского сегмента рынка труда проводят на рабочем месте. Вместе с тем оценки показывают, что практически во всех случаях эффект прироста занятости в целом существеннее и общее количество дополнительного труда женщин компенсирует тот факт, что многие из них работают по сокращенным трудовым дням.

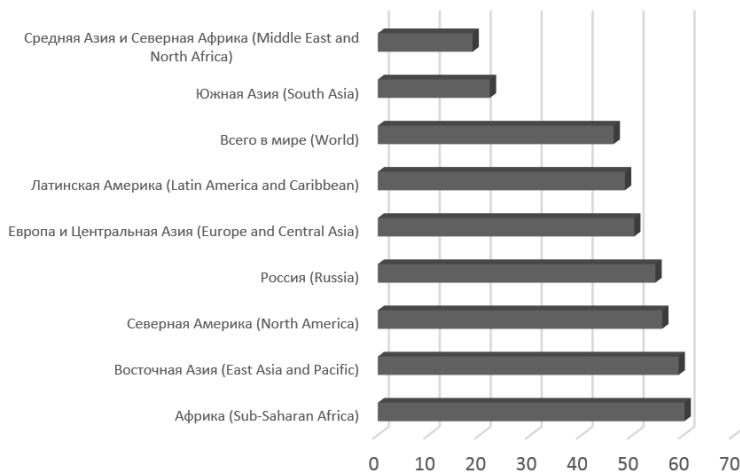


Рис. 1. Доля женского труда в общем объеме занятости по макрорегионам (2021 г., в %)

Источник: Данные Всемирного банка. URL: <https://our-worldindata.org/female-labor-supply>

Согласно официальной статистики (рисунок 2) сегодня женщин на мировом рынке труда моложе 25 лет немного меньше, чем было пятнадцать лет назад. Однако за тот же период общий объем женской занятости в мире вырос почти на 50%.

Это подчеркивает, что увеличение предложения женской рабочей силы в мире сопровождалось и увеличением среднего возраста занятых женщин.

При этом в развитых странах произошло более резкое увеличение возраста женщин в составе рабочей силы, отчасти потому, а участие молодых женщин наоборот снизилось.

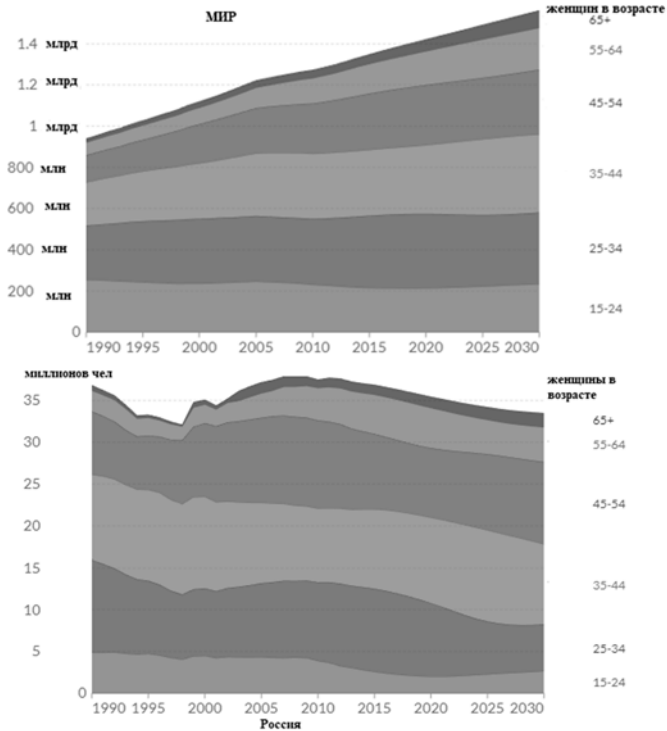


Рис. 2. Распределение женской рабочей силы по возрасту в сравнении мир и Россия

Источник: по данным Международной организации труда. URL: <https://ourworldindata.org/female-labor-supply>

В соответствии с официальной статистикой значительная часть женской занятости во всем мире приходится на неформальную экономику. Особенно в странах с низким и средним уровнем дохода. Так, по данным Всемирного банка для женщин в Уганде почти 95% работ, не связанных с сельским хозяйством, представлены в неформальном секторе. В Греции соответствующий показатель близок к 4%.

В гендерном сопоставлении женщины, как правило, чаще работают в неформальной экономике, чем мужчины. И вполне вероятно, что подобная гендерная разни́ца была бы больше, если бы статистически учитывалась неформальная занятость в сельском хо-

зяйстве, как правило эти данные отсутствуют, так же как не учитывается занятость женщин в домашнем хозяйстве и их деятельность по уходу за детьми и другими членами семьи.

Во многих странах формируются программы дополнительной поддержки женщин в период их деятельности по уходу за детьми, и во многом подобная политика оправдана и приносит значимый социально-экономический эффект. Так, проведенный в Канаде эксперимент (1997 г., провинция Квебек) показал, что введенная субсидия матерям по уходу за детьми существенно повлияла на увеличение предложения труда со стороны матерей вне зависимости от уровня их образования. Рассматривая сопоставление занятости женщин и занятости населения в целом, выявляется устойчивая тенденция превалирования данного показателя для стран с более высоким уровнем государственных расходов на семейную политику (пособия по уходу за детьми, налоговые льготы семьям с детьми, финансовая поддержка семей с детьми и т. д.).

Механизация домашнего хозяйства также существенно активизирует женщин к трудовой деятельности. Дж. Гринвуд приводит оценки подобной зависимости, утверждая, что такие инновации во многом объясняют рост участия замужних женщин в рабочей силе в США в период с 1900 по 1980 год.

Социальные нормы и культура в том или ином обществе, несомненно, вносят свои коррективы в формирование мотивации в отношении участия женщин на рынке труда. Распределение гендерных ролей в определенной степени имеет заданную социальную структуру и тем самым предопределяет структуру распределения рабочей силы на рынке труда. Причем условная «заданность» подобной структуры распределения рабочей силы различна в зависимости от типа общества, его территориальных, культурных, исторических, национальных и иных особенностей формирования.

Дж. Стоб (Stobbe J.) в рамках своего исследования показывает взаимовлияние гендерных ролей, определяя понятие имплицитной власти как само собой разумеющегося способа, с помощью которого члены общества воспроизводят разделение по признаку пола в своих организациях.

Ученых также стал интересовать вопрос о первичном определении гендерных ролей. Во многом гендерное распределение ролей сохраняется с помощью институционального принуждения. К. Голдин, например, показывает, что «брачные барьеры»

("marriage bars") в 1800-х и 1900-х годах запрещали женщинам в браке работать на преподавательской и административной работе - профессиях, которые стали наиболее распространенными среди женщин после 1950 года.

Кадровая практика организаций, как отмечается в исследовании К. Голдин, формировалась под влиянием особого социального механизма – «брачного барьера». «Брачные бары» были политикой, принятой организациями и многими трудовыми общественными объединениями с начала 1900-х по 1950-е годы, в соответствии с которыми одинокие женщины после вступления в брак подвергались увольнению с невозможностью дальнейшего трудоустройства.

Подобный социальный запрет был фактически отменен в 1950-х годах, когда стоимость ограничения предложения рабочей силы значительно возросла и стала экономически невыгодной.

Однако, барьеры для выхода женщин на рынок труда продолжают существовать во многих странах и сегодня (рисунок 3). Показатели мирового развития Всемирного банка позволяют определить, существуют ли какие-либо виды работ, которые не разрешается выполнять небеременным и не кормящим женщинам. Данная карта, по сути, определяет степень гендерной сегрегации на мировом рынке труда, фиксируя, сохранения тех или иных ограничений в странах Северной Америки, Европе, Австралии, ЮАР и ряда других.

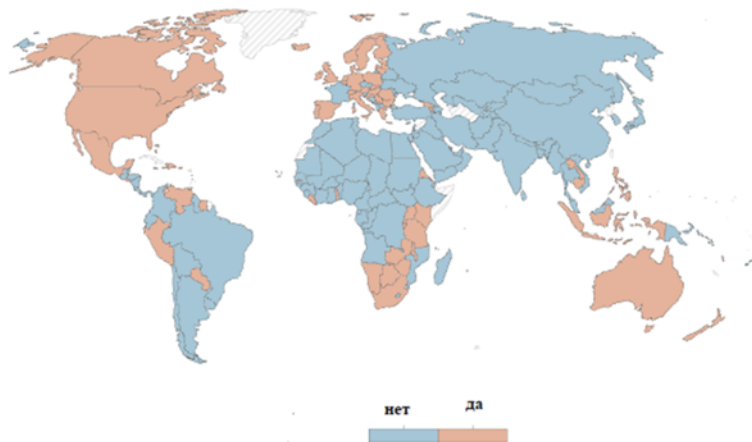


Рис. 3. Возможность трудоустройства женщин на те же работы, что и мужчины (в мире, по данным 2017 г.)

Источник: по данным Всемирного банка. URL: <https://our-worldindata.org/female-labor-supply>

Вместе с тем статистические показатели свидетельствуют, что после второй мировой войны, по мере изменения социальных норм, предложение женской рабочей силы начало увеличиваться.

Российские исследования последних лет также обращаются к вопросам гендерной сегрегации, изучаются вопросы трансформации данного явления в истории рыночных преобразований, в связи со сменой рыночной формации в 1990-х.

Вопросы горизонтальной и вертикальной гендерной сегрегации при выходе на рынок труда рассматривались в работе Ю. Косяковой и Д. Куракина в исторической ретроспективе с учетом факта смены экономической формации государства. По оценкам исследователей происходит рост горизонтальной гендерной сегрегации среди участников рынка труда России с 1991 года. Гендерная дифференциация также отражается и на вертикальном должностном распределении сотрудников, в частности в сегменте управляющих. Подобные явления не стали новыми для российской действительности, они отчасти существовали и в период советской власти, однако, по мнению исследователей, в период рыночной реструктуризации экономики данные проблемы лишь усилились. В качестве дополнительного акцента авторы фиксируют усиление гендерного неравенства на рынке труда для высококвалифицированной рабочей силы.

Е.Б. Мезенцева определяет взаимосвязь экономического роста и гендерного неравенства на примере российских регионов. Автор рассматривает вопросы масштабов гендерного неравенства и возможности их оценки, в целом определяя наличие данной проблемы и неравномерность ее формирования в региональном распределении.

А.М. Веркеев отмечая позицию «бумажного» равноправия, то есть наличия законодательных решений вопросов гендерной сегрегации на рынке труда, акцентирует внимание на нормативном расхождении организаций и основного закона.

Гендерные различия в процессе подготовки рабочей силы в вузе анализируются Горбуновой Е.В. и Кондратьевой О.С., при этом исследователи сравнивают российских и американских студентов и приходят к выводу о существующих гендерных разностях в профессиональной мотивации, авторы пишут, что более низкий уровень отчислений фиксируется среди девушек.

Исследователи М. Джексон, Т.Е. Хавенсон и Т.А. Чиркина также рассматривают вопросы первичного образовательного неравенства в процессе формирования рабочей силы. Ссылаясь на работы С. Алон (Alon), М. Тиенда (Tienda), Дж. Хойберте (Heubert), К. Бухманн (Buchmann) отмечают высокую степень значимости результатов обучения для последующего карьерного роста. В этой

связи процесс получения высшего профессионального образования определяется с позиции выгод инвестирования в образования и ожиданий приращения дохода. Как следствие неравенство доступа к процессу образования приводит, по мнению авторов, к последующему неравенству и в профессиональном становлении. Авторы отмечают, что в отношении России проблема успеваемости существует, но, однако большей проблемой, как было выяснено, выступает проблема изменения сферы профессиональной подготовки по мере получения высшего образования.

Определенная разность в профессиональных предпочтениях, что во многом может и предопределять формально отмечаемую гендерную профессиональную сегрегацию, рассматривается в исследовании Н.Г. Малошонок, И.А. Щегловой, К.А. Вилковой. Авторы фиксируют, что в России наблюдается гендерная диспропорция студенческого контингента в зависимости от профиля подготовки, что складывается преимущественно в силу стереотипов, укоренившихся в общественном сознании представлений о роли женщин и мужчин в обществе и профессии, что подтверждается эмпирически.

Преимущественно, ориентируясь на западный опыт оценок гендерного неравенства, зачастую априори предполагая подобную разность, обуславливая различия в том числе и предварительными этапами подготовки рабочей силы, исследователи зачастую фиксируют гендерную сегрегацию на рынке труда.

Рассмотрим данные официальной статистики в отношении оценки существующих современных тенденций на рынке труда в части гендерных распределений и особенностей участия мужчин и женщин.

Таблица 1

Гендерные соотношения отдельных показателей участия на рынке труда с корреляционными оценками (%)

	женщины, в общей численности населения в возрасте 15– 72 года, % (столбец 1)	численность женщин в трудоспособном возрасте, % (столбец 2)	численность мужчин в трудоспособном возрасте, % (столбец 3)	уровень занятости женщин в возрасте 20–49 лет, имеющие детей до 18 лет (столбец 4)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
2010	53,1	55,5	68,4	63,3
2015	52,9	51,3	64,6	64

Окончание таблицы 1

1	2	3	4	5
2016	53	50,5	63,9	64,9
2017	53	49,8	63,2	65,8
2018	53	49,3	62,5	67,1
2019	53	50,2	63,3	67,4
2020	53	50	63	65,9

Источник: Труд и занятость в России / статистическое издание, 2021. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210>

	столбец 1	столбец 2	столбец 3	столбец 4
столбец 1	1			
столбец 2	0,58	1		
столбец 3	0,55	0,99	1	
столбец 4	-0,13	-0,78	-0,81	1

Оценки гендерных соотношений отдельных показателей участия на рынке труда позволяют сделать ряд выводов (таблица 1):

- чем меньше женщин в трудоспособном возрасте, тем больше уровень занятости женщин в возрасте 20–49 лет, имеющих детей до 18 лет;

- чем меньше мужчин в трудоспособном возрасте, тем больше уровень занятости женщин в возрасте 20–49 лет, имеющих детей до 18 лет.

В распределении базовых показателей участия на рынке труда в период 2010–2020 гг. отмечается снижение численности как женщин, так и мужчин в трудоспособном возрасте. Вместе с тем особенной экономической активностью на рынке труда характеризуются женщины в возрасте 20–49 лет и в частности те, кто имеет детей до 18 лет.

За рассмотренный период отмечается рост уровня занятости женщин в возрасте 20–49 лет с детьми до 18 лет.

Таблица 2

**Гендерные соотношения отдельных качественных
характеристик рабочей силы с корреляционными оценками (%)**

	женщины в составе рабочей силы с высшим образованием, % (1)	мужчины в составе рабочей силы с высшим образованием, % (2)	женщины, не входящие в состав рабочей силы, с высшим образованием, % (3)	мужчины, не входящие в состав рабочей силы, с высшим образованием, % (4)	женщины, не входящие в состав рабочей силы, в возрастной группе 20-24 года, % (5)
2017	38,1	29,2	15,2	12,4	6,9
2018	38,1	29,3	15	12,3	6,5
2019	38,4	29,2	15,5	12,4	5,9
2020	39,8	30	16,1	12,6	5,7

	мужчины, не входящие в состав рабочей силы, в возрастной группе 20–24 года, % (6)	женщины, не входящие в состав рабочей силы, в возрастной группе 25–29 лет, % (7)	женщины, не входящие в состав рабочей силы, в возрастной группе 25–29 лет, % (8)	женщины, не входящие в состав рабочей силы, в возрастной группе 30–34 года, % (9)	мужчины, не входящие в состав рабочей силы, в возрастной группе 30–34 года, % (10)	уровень занятости, женщины, % (11)	уровень занятости, мужчины, % (12)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
2017	10,1	3,7	1,6	3,3	1,4	52,8	67,5
2018	9,6	3,5	1,6	3,2	1,4	53,2	67,8

Окончание таблицы

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
2019	8,5	3,4	1,6	3,4	1,7	52,9	67,3
2020	8,3	3,2	1,7	3,5	1,9	52,1	66,1

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>
1	1											
2	0,97	1										
3	0,96	0,85	1									
4	0,94	0,87	0,97	1								
5	-0,77	-0,65	-0,82	-0,65	1							
6	-0,75	-0,61	-0,82	-0,65	0,99	1						
7	-0,87	-0,81	-0,83	-0,69	0,95	0,93	1					
8	0,98	0,99	0,90	0,93	-0,66	-0,63	-0,80	1				
9	0,86	0,70	0,96	0,92	-0,79	-0,82	-0,74	0,77	1			
10	0,90	0,78	0,96	0,86	-0,93	-0,94	-0,91	0,82	0,94	1		
11	-0,93	-0,88	-0,94	-0,99	0,58	0,58	0,65	-0,93	-0,88	-0,81	1	
12	-0,98	-0,92	-0,98	-0,98	0,74	0,73	0,80	-0,96	-0,92	-0,91	0,97	1

Источник: рассчитано автором по данным официального статистического источника Труд и занятость в России / статистическое издание, 2021. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210>

Отдельные оценки гендерных соотношений качественных характеристик рабочей силы показывают (таблица 2):

- одновременные тенденции роста количества женщин с высшим образованием как включенных в состав рабочей силы, так и нет. В целом отмечается рост спроса на высшее образование среди женщин;

- чем выше уровень образования женщин, тем менее они активны на рынке труда;

- отмечается обратная зависимость количества женщин с высшим образованием в составе рабочей силы и занятости мужчин. Растет количество женщин с высшим образованием на рынке труда с одновременным снижением занятости мужчин;

- существует однонаправленная устойчивая зависимость невключения в состав рабочей силы как мужчин, так и женщин с высшим образованием (фактор образования не является дискриминирующим);

- очевидно снижение численности женщин, не включенных в состав рабочей силы в возрасте 20–24 года с одновременным ростом мужчин, не включенных в состав рабочей силы в возрасте 30–34 года.

Таблица 3

**Распределение занятых мужчин и женщин по видам экономической деятельности
на основной работе (%) с расчетом индекса диссимилиации**

	2019		ИД	2020		ИД	ИС
	доля мужчин, %	доля женщин, %		доля мужчин, %	доля женщин, %		
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Занятые – всего, тыс. чел.	36912	35021		36208	34393		
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	7,57	4,01	3,56	7,75	4,16	3,59	0,02
Добыча полезных ископаемых	3,69	0,83	2,86	3,78	0,76	3,01	0,02
Обрабатывающие производства	17,34	11,02	6,32	17,34	10,87	6,48	0,03
Обеспечение электрической энергией, газом, и паром	3,80	1,36	2,44	3,94	1,31	2,62	0,01
Водоснабжение	0,98	0,45	0,53	1,01	0,48	0,53	0,00
Строительство	11,74	1,81	9,93	11,18	1,75	9,44	0,05
Торговля оптовая и розничная	11,67	19,67	-8,00	11,64	19,46	-7,83	0,04
Транспортировка и хранение	13,29	4,02	9,28	13,25	4,07	9,17	0,05
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1,35	3,99	-2,63	1,30	3,61	-2,32	0,01
Деятельность в области информации и связи	2,29	1,28	1,02	2,43	1,42	1,01	0,01

Окончание таблицы 3

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Деятельность финансовая и страховая	1,38	3,20	-1,82	1,36	3,18	-1,82	0,01
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1,87	1,54	0,33	1,95	1,63	0,32	0,00
Деятельность профессиональная, научная и техническая, деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	6,17	5,31	0,86	6,32	5,71	0,61	0,00
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	7,88	6,03	1,86	7,88	6,29	1,59	0,01
Образование	3,32	16,03	-12,71	3,29	15,94	-12,65	0,06
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	3,12	12,97	-9,85	3,12	12,70	-9,58	0,05
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1,32	2,73	-1,40	1,26	2,77	-1,50	0,01
Предоставление прочих видов услуг	1,19	3,75	-2,56	1,19	3,86	-2,67	0,01
			38,98			38,37	0,38

Источник: рассчитано автором по данным издания: Труд и занятость в России / статистическое издание, 2021. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210>

Структура занятости мужчин и женщин по видам экономической деятельности показывает неравномерность распределения рабочей силы в гендерном распределении (таблица 3). Требования самого рынка труда, а также профессиональная и трудовая мотивация самих сотрудников обуславливает подобное распределение. Вместе с тем по данным 2019 и 2020 годов можно сделать вывод о существенной диспропорции в гендерном распределении рабочей силы по видам экономической деятельности, а также о незначительном, но снижении диспропорции за рассматриваемый период.

В приведенной таблице представлен расчет индекса диссимилиации, который отражает насколько необходимо изменить структуру занятости условно дискриминируемой группы, чтобы она стала такой же, как и у не дискриминируемой группы. В представленных расчетах индекс диссимилиации (ИД) в 2019 году составил 38,39%, в 2020 г. – 38,37%.

Особенная разность в занятости отмечается в таких видах экономической деятельности, как: обрабатывающие производства, строительство, транспортировка и хранение – где представлено доминирование мужской части рабочей силы; и образование, торговля оптовая и розничная и деятельность в области здравоохранения – где представлено доминирование женской части рабочей силы.

Подобное распределение скорее обусловлено необходимостью наличия специфических качеств рабочей силы, которые как раз распределяются в гендерном отношении и во многом являются частью врожденных способностей человеческого капитала.

Индекс сегрегации рассчитан по данным 2020 года методом Дункана (индекс несходства), в соответствии с которым находится полу сумма разностей долей участия мужчин и женщин в занятости по той, или иной профессии. При этом значение индекса варьируются от 0 – полное равенство до 1 – полное неравенство. Получившееся общее значение по всем видам экономической деятельности составило 0,38, что говорит о низкой степени профессиональной сегрегации.

В соответствии с полученными оценками теоретических предпосылок изучения проблематики, а также статистическими расчетами отдельных экономических показателей распределения рабочей силы

по гендерному критерию в рамках российского рынка труда, возможно дополнительное обоснование ряда теоретических понятий, в частности: мотивационные профессиональные предпочтения и пороговый уровень гендерных профессиональных предпочтений.

Мотивационные профессиональные предпочтения во многом предопределяются не только ожиданиями от профессии и трудовой самореализации, но социальным полем, а также врожденными способностями, как физического, так и метального характера, психологическими особенностями личностного становления, что в итоге предполагает распределение профессиональных ориентаций в соответствии с мотивационными предпочтениями индивида.

На современном рынке труда формируются специфические тенденции гендерного распределения, которые важно оценивать не просто по количественным показателям включенности в экономическую деятельность, но и по качественным характеристикам формирования рабочей силы, а также включенности женщин в репродуктивные и брачные отношения. Формируется общая тенденция избирательного роста экономической активности женщин на рынке труда вне контекста репродуктивных и брачных отношений. Также формируется тенденция частичного выхода из состава рабочей силы качественной женской рабочей силы.

Исследования в области гендерной профессиональной сегрегации преимущественно исходят из необходимости минимизации разности в распределении рабочей силы, однако во многом подобные различия объяснимы иными мотивационными факторами, особенностями гендерных врожденных способностей, которые не являются нарушением доступа на рынок труда, но являются выражением социального восприятия рабочей силы, себя в пространстве рынка и мотивационными ожиданиями собственной самореализации в условиях рынка.

Женская позиция на рынке труда становится все более активной. При этом женщины стремятся максимально рано начинать свою карьеру и как правило предварительно получив образование. Увеличивается доля тех женщин, которые получают высшее образование. Вместе с тем есть и доля тех женщин, которые также формируют свои профессиональные компетенции, но на рынок труда не выходят. Ограничения выхода на рынок труда формируется лишь в силу собственных предпочтений выбора трудовой активности вообще и ее степени, в частности.

Современные аспекты целевой подготовки кадров

Современные предпосылки профессионального обучения предполагают развитие навыков и обучение на протяжении всей жизни, что в свою очередь определяется как инвестиции в профессиональный и человеческий капитал. Глобальные факторы, влияющие на успешность и эффективность инвестиций, включают технологические изменения, изменение окружающей среды и климата, изменения в моделях глобализации и демографические сдвиги, а также внешние шоки, такие как, к примеру, пандемия COVID-19, что приводит к трансформации общества, экономики и сферы труда. Подобные преобразования могут способствовать развитию трудовых ресурсов и предприятий, но также могут иметь крайне негативные последствия, преимущественно в краткосрочном периоде, приводя к росту безработицы, изменению структуры занятости, социально-экономическим вызовам в отношении отдельных групп трудовых ресурсов, например: молодежи, что приводя к структурным диспропорциям взаимодействия рынка труда и прочих рынков приводит к диспропорциям как на самом рынке, так и как следствие к снижению эффективности функционирования прочих рынков.

Международные тренды развития трудовых ресурсов

Эффективные и инклюзивные системы повышения квалификации и обучения на протяжении всей жизни способствуют лучшему реагированию предложения навыков на текущие и будущие потребности рынка труда и, таким образом, служат ключевыми факторами развития человеческого потенциала, полному, продуктивному и свободному выбору сферы занятости и достойной работы для всех, что отражено в Целях устойчивого развития, в частности в ЦУР 4, 5 и 8. В соответствии со II Международной конференцией труда Международной организации труда (МОТ) на 109-й сессии (2021 г.) была принята резолюцию касающаяся профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни (Lifelong Learning (LLL)). В ней отражены основные принципы МОТ и подчеркивается ожидаемая результативность декларации для будущих сфер занятости. Подобные решения есть следствие глобального призыва МОТ к действиям по всеохватывающему, устойчивому и жизнестойкому восстановлению после кризиса COVID-19, ориентированным на человека.

Резолюция следующей Международной конференции труда в рамках 110-й сессии (2022 год) подчеркнула важность качественного обучения. В резолюции отмечается, что на момент 2021 года изложены направления действий, которыми организации и органы управления должны руководствоваться в области повышения квалификации и обучения на протяжении всей жизни, а также предложена стратегия и план действий в области навыков и обучения на протяжении всей жизни. В период с 2021 года МОТ активно занимается внедрением рекомендаций по долгосрочному планированию в отношении развития трудовых ресурсов.

Представленная МОТ действующая стратегия развития трудовых ресурсов охватывает период 2022–2030 гг., в то время как непосредственный план мероприятий предполагается к реализации в период 2022–2025 гг.

Эффективное вовлечение всех заинтересованных сторон, включая организации работодателей, трудящихся и правительства, необходимо для разработки согласованной политики, в соответствии с которой образование, профессиональная подготовка и обучение на протяжении всей жизни являются неотъемлемой частью всеобъемлющей экономической, фискальной, социальной политики и программ на рынке труда.

Усовершенствованное управление, основанное на социальном диалоге, с четкими ролями и обязанностями, а также инновационные, прозрачные, справедливые и устойчивые механизмы финансирования играют центральную роль в практическом развитии навыков и обучении на протяжении всей жизни, чтобы не только отвечать интересам и ожиданиям людей в отношении предпочтений занятости, а также текущим и будущим потребностям рынка труда.

Цели устойчивого развития подчеркивают важность разработки, поддержки и оценки действующей политики, образовательной стратегии и системы обучения на протяжении всей жизни, основанную на общегосударственном подходе, посредством социального диалога, опирающегося на сильные, автономные и подотчетные институты и координацию между всеми заинтересованными сторонами. Важно усиление согласованности политики в области профессиональной подготовки на протяжении всей жизни с другими государственными структурами и в соответствии с внешними вызовами, в частности с последствиями COVID-19, других кризисов, направленное на содействие полной, продуктивной и

свободной занятости и достойному труду для всех путем обеспечения всеобщего доступа к программам повышения квалификации и профессионального обучения на протяжении всей жизни, а также созданию справедливого и инклюзивного рынка труда с поощрением связей между образованием, занятостью и производительностью. В этой связи одним из ключевых вопросов выступает вопрос мониторинга и оценки политики, стратегий и программ в области развития профессиональных навыков и программ обучения на протяжении всей жизни и координации со всеми заинтересованными сторонами, что сопряжено с необходимостью разработки инновационных, прозрачных, справедливых и устойчивых механизмов финансирования, включая схемы стимулирования учащихся и предприятий, с эффективным распределением средств и управлением ими в сотрудничестве с социальными партнерами; создания надежных систем обеспечения качества, динамической оценки и сертификации навыков и компетенций, непрерывности образования и развития карьеры на протяжении всей жизни для расширения возможностей молодежи и старшего поколения при участии социальных партнеров.

Теоретические предпосылки

Среди отечественных исследований в области целевой подготовки кадров последний лет можно отметить следующие. Изучение целевой подготовки педагогических кадров как основного механизма подготовки и привлечения учителей в образовательные организации, представленное О.Н. Бутенко. В статье рассматриваются организационные и содержательные аспекты целевой подготовки педагогических работников на примере вуза с постановкой стратегических задач развития механизма целевой подготовки с учетом требований и потребностей времени. Исследование носит практически ориентированный характер.

Диссертационное исследование А.А. Володина раскрывает особенности процессно-целевого управления качеством подготовки студентов в вузе.

В диссертационном исследовании Т.В. Поздняковой представлена концепция формирования конкурентоспособности выпускников вузов на целевом рынке труда (на примере выпускников экономического профиля подготовки).

В статье И.Р. Кузнецова (в соавторстве) рассматривается целевая подготовка кадров для организаций ОПК, в частности акцент

сделан на изучении подготовки магистров для оборонной промышленности, с целью определения перспектив трудоустройства и взаимодействия с работодателем.

В статье «Формирование государственного заказа на целевую подготовку кадров в высокодотационных регионах РФ» Н.А. Волошиновой (в соавторстве) изучаются вопросы, связанные с проблемами высшего образования в высокодотационных регионах РФ, а также представлена модель формирования государственного заказа на целевую подготовку кадров, с целью возможностей последующей регуляции процесса подготовки кадров и трудоустройства.

В своем исследовании Е.С. Патутина изучает особенности использования целевой подготовки квалифицированных специалистов на региональном уровне. В статье, в частности, представлены особенности обучения студентов очной формы вуза на региональном уровне. Автор изучает изменения в сфере образования в период с 1930 г., благодаря проведенному ретроспективному анализу, автором определяются возможности и недостатки действующей системы подготовки кадров.

В статье В.В. Березового «Практика и результат адресной целевой подготовки» представлен анализ системы целевой подготовки кадров в Республике Саха (Якутия) по заказам предприятий, анализируется накопленный опыт взаимодействия вузов и работодателей.

Целевая модель университетов, обеспечивающая подготовку кадров для базовых отраслей экономики представлена в исследовании Э.А. Шарыкиной (в соавторстве). Авторы оценивают роль вузов в системе регионального развития в соответствии с меняющимися внешними социально-экономическими условиями. Методологической основой исследования служат теоретические подходы к осмыслению «третьей миссии» университетов и их феномена для регионального развития и развития цифровой экономики. Авторами обосновывается критериальная система оценки эффективности реализации программ развития региональных университетов базовых отраслей и базовых отраслевых университетов, приводится критериальный подход соответствующей оценки.

А.А. Раилаф в своем исследовании определяет систему целевой подготовки как условие функционирования монополии на рынке труда.

О целевой подготовке медицинских кадров в РФ пишет А.А. Мохов.

Идеи целевой профессиональной подготовки студентов по виду инженерной деятельности оцениваются Л.П. Овчинниковой (в соавторстве). Авторы описывают традиционную систему инженерного образования и предлагают ее трансформировать в сторону дифференцированного формирования у студентов транспортного вуза, лично ориентированных по видам инженерной деятельности профессиональных компетенций.

Представленные исследования не столь популярны в исследовательском поле и носят как правило фрагментарный, регионально или вуз ориентированный подход. Вместе с тем проблемы подготовки кадров являются системными как для системы профессиональной подготовки, так и для рынка труда.

Аспекты целевой подготовки кадров в РФ

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2020 г. №1681 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» было утверждено положение о целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, правила установления квот приема и целевого обучения по образовательным программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета; определение типовой формы договора о целевом обучении по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования.

Государственные органы, органы власти субъекта РФ, органы местного самоуправления или юридическое лицо должны обеспечивать поддержку обучаемого во время обучения. Это может включать материальное поощрение, оплату дополнительных платных образовательных услуг, предоставление жилого помещения и других мер. С другой стороны, обучаемый должен выполнять обязательства по осуществлению трудовой деятельности в течение не менее 3 лет в соответствии с полученной квалификацией. Договор о целевом обучении заключается в письменной форме. В нем указываются характеристики образовательной программы, такие как уровень образования, профессия, специальность, форма обучения и т. д. Требования к успеваемости и последствия их неисполнения также могут быть установлены в договоре. Если гражданин не вы-

полняет требования к успеваемости, договор может быть расторгнут или меры поддержки могут быть сокращены. Договор о целевом обучении также определяет срок поступления на обучение.

Договор о целевом обучении определяет, что заказчик будет трудоустроен гражданина путем заключения трудового договора на неопределенный срок или на срок не менее 3 лет, либо между гражданином и организацией-работодателем. В договоре также указывается место осуществления трудовой деятельности, либо гражданин будет трудоустроен в организацию-заказчика, либо в организацию-работодателя, включенную в договор о целевом обучении, а также указывается характер деятельности и функция, которую будет выполнять гражданин. Договор также может содержать условия оплаты труда гражданина в период его трудовой деятельности. В случае неисполнения обязательств по обучению и/или трудоустройству гражданин обязан возместить заказчику все расходы, связанные с предоставлением мер поддержки. Внесение изменений в договор о целевом обучении, включая место осуществления трудовой деятельности, осуществляется по соглашению сторон. Во время прохождения военной службы по призыву выполнение обязательств по трудовой деятельности приостанавливается. Прием на целевое обучение происходит в пределах установленной квоты для федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации или местных бюджетов, в соответствии с договором о целевом обучении между гражданином и заказчиком.

На сегодняшний день ряд отраслей экономики РФ перешли на активное использование целевой подготовки специалистов.

Так целевая подготовка специалистов для организаций атомной отрасли осуществляется за счет средств федерального бюджета в рамках реализации государственного плана подготовки кадров со средним профессиональным и высшим образованием для организаций оборонно-промышленного комплекса (далее – ОПК). Порядок реализации государственного плана утверждён совместным приказом Минобрнауки России, Минпромторга России, Госкорпорации «Росатом» и Госкорпорации «Роскосмос».

Перечень образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров для организаций ОПК, утверждён приказом Минобрнауки России от 06.07.2015 №669. Перечни специальностей и направлений подготовки, по которым осуществляется подготовка кадров со средним профессиональным и высшим образованием для

организаций ОПК, утверждён приказом Минобрнауки России от 24.06.2015 №619.

Среди очевидных преимуществ целевой подготовки следует отметить:

- обучение на бюджетной основе;
- отдельный конкурс в вузе;
- зачисление на целевые места граждан, успешно прошедших вступительные испытания, происходит до зачисления абитуриентов «первой волны»;
- возможность получения повышенной стипендии в период обучения;
- гарантированное место прохождения производственной и преддипломной практики в период обучения;
- гарантированное трудоустройство после завершения обучения в вузе на ведущие предприятия атомной отрасли.

Целевое обучение представляет собой получение гражданином профессионального образования в соответствии с договором, предусматривающим трудоустройство гражданина по завершению обучения и осуществление им трудовой деятельности в соответствии с полученной квалификацией.

Общий порядок целевого обучения, предусмотренный Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», предусматривает подготовку кадров с любого курса обучения в соответствии с потребностью работодателя. По завершении обучения выпускник обязан трудоустроиться согласно условиям договора на целевое обучение.

В соответствии с Мониторингом качества подготовки кадров по данным сети образовательных организаций, реализующих программы СПО отмечается, что реализация программ среднего профессионального образования на момент 2022 г. осуществляется в 4 572 образовательных организациях и филиалах, в том числе: в 3 217 профессиональных образовательных организациях и 592 их филиалах; в 340 образовательных организациях высшего образования и 423 филиалах образовательных организаций высшего образования. Число образовательных организаций и филиалов, реализующих программы среднего профессионального образования, расположенных на территории Российской Федерации, в расчете на 100 тысяч населения в возрасте 15–19 лет составляет 61,5, в том

числе профессиональных образовательных организаций и их филиалов – 51,2. В сельской местности расположены 484 профессиональные образовательные организации (12,7% от общего числа).

Контингент обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования составляет 3 424 996 человек (увеличение относительно предыдущего отчетного периода на 2,8%). Основная часть контингента – 81,3% – обучается в профессиональных образовательных организациях. 3 089,8 тыс. человек (90,2% от общей численности студентов программ среднего профессионального образования) обучаются в государственных и муниципальных образовательных организациях, 335,2 тыс. человек – в частных образовательных организациях. В сравнении с предшествующим отчетным периодом доля численности обучающихся в частных образовательных организациях возросла с 8,8% до 9,8% от общей численности студентов. 87,0% обучающихся получают образование по очной форме обучения. Тенденция роста контингента студентов образовательных программ среднего профессионального образования наблюдается во всех федеральных округах Российской Федерации, кроме Северо-Кавказского (см. рис. 1).

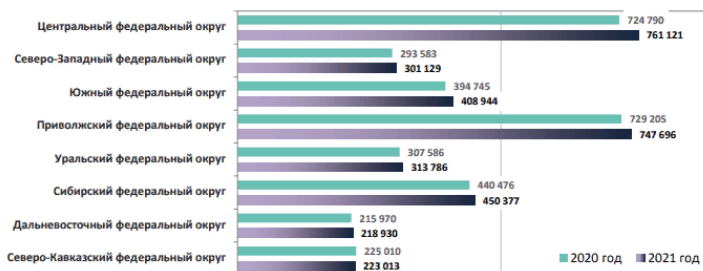


Рис. 1. Динамика контингента обучающихся по программам СПО в разрезе федеральных округов (чел.)

Источник: Информационный бюллетень. М.: ФГАНУ «Федеральный институт цифровой трансформации в сфере образования», 2022. С. 6.

Доля студентов, которые получают образование за счет государственных средств, сократилась и составляет 66,2% от общего числа студентов. В профессиональных учебных заведениях этот показатель немного выше и составляет 71,8%. Основная нагрузка лежит на бюджетах региональных властей, за счет которых обучается

58,8% студентов от общего числа. Мы готовим специалистов по 215 профессиям и 263 специальностям среднего профессионального образования. Наименьший выбор профессий и специальностей предлагают образовательные организации в Чукотском автономном округе (25 профессий и специальностей), Ненецком автономном округе (37), Еврейском автономном округе (50), Карачаево-Черкесской Республике (56), Республике Ингушетия (27). В Москве, Санкт-Петербурге, Свердловской области, Республике Башкортостан и Пермском крае доступно более 225 различных профессий и специальностей. Из общего числа доступных профессий и специальностей есть 38 профессий и 3 специальности, которые могут быть получены только в одном из регионов Российской Федерации.

В Москве, Новосибирске, Ростов-на-Дону, Перми, Иркутске, Владивостоке и Томске реализуются разнообразные образовательные программы среднего профессионального образования по разным областям наук. Однако в 47 городах и поселках городского типа с населением более 10 тыс. человек представлена только одна отрасль наук. В более чем 200 городах и поселках с населением более 10 тыс. человек в 58 субъектах России отсутствуют образовательные организации или филиалы, которые реализуют программы среднего профессионального образования.

Обучающиеся, которые проходят программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, составляют 16,8% от общего числа обучающихся. А 83,2% составляют учащиеся по программам подготовки специалистов среднего звена. В профессиональных образовательных организациях соотношение числа обучающихся по уровням образовательных программ составляет 20,4% для программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих, и 79,6% для программ подготовки специалистов среднего звена.

Менее 50% студентов программ среднего профессионального образования занимаются в области знаний «Инженерное дело, технологии и технические науки», в то время как группа «Науки об обществе» имеет второе по численности количество студентов (23,9%). Наименее многочисленная группа студентов – это «Математические и естественные науки».

Согласно группировке образовательных учреждений, предлагающих программы среднего профессионального образования по преследуемым целям работодателей, 42,3% студентов получают образование на программе, предназначенной для малых бизнесов и

сферы услуг. 23% студентов обучаются в учебных заведениях, специализирующихся на подготовке кадров для крупного производства, а также в организациях, ориентированных на подготовку кадров для социально значимых служб (здравоохранение, образование, обеспечение безопасности и правопорядка).

Из 1355 организаций с отраслевой спецификой 1054 (77,8%) находятся под контролем местных властей и субъектов Российской Федерации, 59 (4,4%) являются частными, а остальные организации подчинены федеральным органам исполнительной власти и другим государственным агентствам. 39,0% образовательных учреждений имеют многопрофильный характер, то есть не имеют явного преобладания программ в определенной отрасли.

За отчетный период количество студентов, поступивших на программы среднего профессионального образования, составило 1 074,4 тыс. человек, что на 3,4% меньше, чем в предыдущем периоде. Средний балл аттестата абитуриентов, зачисленных на очную форму обучения, составляет 3,94. Этот показатель различается в зависимости от уровня образовательных программ: 4,03 для программ подготовки специалистов среднего звена и 3,65 для программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих. Среди принятых студентов 46,1% имеют средний балл аттестата не ниже 4. Конкурс между заявлениями на обучение на очной форме по всем профессиям и специальностям среднего профессионального образования составил 2,8 заявления на одно место, финансируемое из бюджета.

Наиболее важными показателями эффективности управления в сфере образования является доступность бесплатного качественного среднего профессионального образования. Для достижения этой доступности необходимо увеличение количества бюджетных мест в образовательных организациях среднего профессионального образования, чтобы больше студентов имели возможность получить образование в этих учреждениях. Также важным фактором является наличие широкой сети образовательных организаций и их филиалов, чтобы учебные заведения были доступны для студентов в разных регионах. Увеличение количества мест в общежитиях также способствует повышению доступности образования. Также необходимо установить стоимость обучения, которая будет соответствовать платежеспособному спросу населения. Другой важный фактор - поддержка государства для обучающихся. В общем, 46,1%

молодежи в возрасте 15–19 лет получает образование в образовательных организациях среднего профессионального образования, а 37,5% – в профессиональных образовательных учреждениях. На тысячу человек приходится 305,1 бюджетных мест в учреждениях среднего профессионального образования, включая 269,1 мест в профессиональных образовательных учреждениях. Более 178,3 тыс. студентов (5,2% от общего числа) обучаются в учреждениях, расположенных в сельской местности, из которых 155,5 тыс. – на очной форме обучения. Средняя государственная академическая стипендия составляет 877,5 рублей, а в профессиональных образовательных учреждениях – 840,8 рублей. Доля студентов, которые проживают в общежитиях в профессиональных образовательных учреждениях Российской Федерации, составляет 91,3%.

В 2020 году был утвержден список ТОП-50 новых и перспективных профессий, которые являются наиболее востребованными на рынке труда. Для подготовки кадров по программам из этого списка в настоящее время существует 3532 образовательных организации, предлагающих образовательные программы среднего профессионального образования. Это составляет 77,3% от общего количества таких организаций. Из них 3 107 являются профессиональными образовательными организациями (81,6%), а 425 – образовательными организациями высшего образования (55,7%).

Самое большое количество профессиональных образовательных организаций, занимающихся подготовкой кадров по востребованным профессиям и специальностям в современной экономике, находится в Республике Башкортостан (116), Свердловской (108), Ростовской (102) областях, Краснодарском крае (101) и Республике Татарстан (85).

В образовательных организациях, которые не связаны с конкретными отраслями, доля студентов, обучающихся по профессиям и специальностям из списка ТОП-50, составляет 32,5% от общего числа студентов.

Для достижения соответствия квалификации выпускников программ СПО потребностям национальной и региональной экономики применяются практикоориентированные методы обучения, которые позволяют развивать умения, востребованные в различных сферах социальной и профессиональной практики. Для этого используются различные механизмы, такие как дуальная модель

обучения, проведение занятий на предприятиях и организациях, наставничество и целевое обучение.

Всего 1,79% студентов обучаются на основе договоров о целевом обучении, что немного ниже, чем в предыдущем отчетном периоде (1,9%). Однако в профессиональных образовательных организациях этот показатель составляет 1,82%, что выше среднероссийского уровня. Договоры о целевом обучении заключены в 859 профессиональных образовательных организациях, что составляет 22,6% от общего числа.

Дуальная модель обучения использовалась в 424 профессиональных образовательных организациях, что составляет 11,1% от их общего числа. А доля студентов, обучающихся по этой модели, составляет 4,6% от всех образовательных организаций, предлагающих программы среднего профессионального образования, и 4,2% от всей совокупности образовательных организаций (см. табл. 1).

Таблица 1

Показатели реализации практико-ориентированного обучения в разрезе целевой направленности образовательных организаций

Целевая направленность образовательной деятельности организаций по типу потенциального работодателя на рынке труда	Удельный вес численности студентов, обучающихся по образовательным программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов (%)	Удельный вес численности студентов, обучающихся по образовательным программам СПО с применением практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, в общей численности студентов (%)	Удельный вес численности студентов, обучающихся по образовательным программам СПО, реализуемым с использованием сетевой формы, в общей численности студентов, (%)
Малый бизнес и сфера услуг	1,4	3,8	10,4
Организации, оказывающие социально значимые услуги	2,1	2,9	9,2
Крупное производство	2,5	6,2	13,4
Градообразующие предприятия	1,1	5,0	11,3
Спорт высоких достижений	0,3	2,9	16,1
Учреждения культуры	0,7	0,4	5,3

В 1875 профессиональных образовательных организациях (что составляет 49,2% от общего числа) реализуется модель наставничества, где более опытные и компетентные участники (наставники) помогают и направляют менее опытных участников в решении конкретных практических задач. Из этих организаций, в 1307 из них такие функции выполняют работники организаций и предприятий реального сектора экономики и социальной сферы, которые занимаются деятельностью, связанной с профилем реализуемых образовательных программ.

Выбор места обучения абитуриентами обусловлен доступностью определенного направления обучения, соответствующего их интересам и способностям. Этот выбор также учитывает перспективы будущего трудоустройства, уровень подготовки кадров и индивидуальные возможности. Доля студентов, которые получили свое предыдущее образование в другом регионе и поступили на эти программы среднего профессионального образования, составляет 10,6% от общего числа студентов, поступивших на эти программы обучения. В организациях высшего образования, которые также реализуют программы среднего профессионального образования, эта цифра значительно выше и составляет 17,0%. При рассмотрении отдельных секторов образования наибольшая миграционная активность наблюдается в организациях, специализирующихся на спорте высоких достижений (более 21,4%), тогда как в организациях, подготавливающих кадры для крупных производственных предприятий и градообразующих предприятий, эта активность наименьшая (менее 10%) (см. рис. 2).



Рис. 2. Характеристики системы высшего образования РФ, 2023 г.

Источник: URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo> (дата обращения: 04.01.2024).

Оценивая официальные данные Федеральной службы государственной статистики по взаимодействию рынка труда и сектора профессионального образования (см. табл. 2) важно отметить ряд сложившихся тенденций.

Таблица 2

Распределение выпускников, окончивших образовательные организации (тыс. чел. / %), 2019–2021 гг.

	Численность рабочей силы – всего (тыс. чел. / %)	в том числе		Числен. лиц, не входящих в состав рабочей силы (%)
		занятые (%)	безработные (%)	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Всего</i>	3017,3	92,08	7,92	14,39
в т.ч. по уровню образования:				
высшее	1615,5 / 53,54	92,74	7,25	13,2
среднее профессиональное:				
по программе подготовки специалистов среднего звена	964,9 / 31,97	91,26	8,72	15,86
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	437,0 / 14,48	91,44	8,53	15,51
<i>Мужчины</i>	1537,7 / 50,96	92,25	7,74	10,01
в том числе по уровню образования:				
высшее	741,1 / 48,19	93,19	6,8	8,97
среднее профессиональное	796,5 / 51,79	91,38	8,62	10,97
<i>Женщины</i>	1479,6 / 49,03	91,92	8,09	18,95
в том числе по уровню образования:				
высшее	874,4 / 59,09	92,34	7,63	16,81
среднее профессиональное:	605,2 / 40,9	91,29	8,74	22,04
<i>Город</i>	2253,3 / 74,68	92,73	7,26	12,99
в том числе по уровню образования:				
высшее	1299,1 / 57,65	93,2	6,79	12,32
среднее профессиональное:	954,1 / 42,34	92,12	7,89	13,92

Окончание таблицы 2

1	2	3	4	5
<i>Село</i>	764,0 / 25,32	90,16	9,84	18,51
в том числе по уровню образования:				
высшее	316,3 / 41,4	90,86	9,14	16,85
среднее профессиональное:	447,6 / 58,59	89,67	10,37	19,66

Источник: рассчитано по данным Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force

При общем уровне участия в рабочей силе в 87,4% уровень занятости составляет 92,08%, при этом те, кто имеет высшее образование из числа рабочей силы это примерно половина от всей численности рабочей силы (53,54%), а трудовые ресурсы со средним профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих – менее четверти (14,48%).

В гендерном распределении рабочая сила представлена чуть большим количеством мужской части населения (50,96%), среди которых чуть больше тех, кто имеет среднее профессиональное образование (51,79%). Среди женщин в большей степени распространено получение высшего профессионального образования (59,09%).

Рабочая сила, преимущественно, формируется из городского населения (74,68%), среди которых больше тех, кто имеет высшее профессиональное образование (57,65%). Жители сельской местности в большей степени склонны получать среднее профессиональное образование, поэтому доля тех, кто обладает высшим образованием 41,4%.

При общем уровне безработицы 7,92%, безработица среди мужского населения сравнительно ниже – 7,74%, в сопоставлении с женской безработицей в 8,09%. В территориальном распределении большая доля безработных представлена в сельской местности – 9,84%, по сравнению с городом, где данный показатель составляет 7,26%.

Оценивая уровень соответствия работы трудоустроенных выпускников, по данным Федеральной службы государственной статистики, специальности, полученной в образовательной организации высшего образования, в целом стоит отметить, что только в 72% случаях специальность подготовки совпадает с той, по кото-

рой трудоустроен выпускник. Среди специальностей, которые максимально связаны с местом трудоустройства выпускников стоит отметить следующие: клиническая медицина (97%), сестринское дело (93%), ветеринария (92%), фармация (91%), физическая культура и спорт (89%) и информационная безопасность (88%). Среди тех специальностей, получение которых в меньшей степени сопровождается трудоустройством в данной сфере отметим следующие: сельское, лесное и рыбное хозяйство (53%); сервис и туризм (57%); архитектура (60%); машиностроение (61%); науки о Земле (62%); экономика и управление (64%) (см. табл. 4).

Таблица 3

Соответствие работы трудоустроенных выпускников
2019–2021 гг. выпуска специальности, полученной
в образовательной организации высшего образования (тыс. чел.)
(популярные позиции)

1	Всего 2	В процентах	
		связана 3	не связана 4
Высшее	1498,3	72	28
Математика и механика	17,4	69	31
Науки о Земле	21,0	62	38
Архитектура	24,7	60	40
Техника и технологии строительства	34,3	70	30
Информатика и вычислительная техника	93,3	78	22
Информационная безопасность	14,5	88	12
Электроника, радиотехника и системы связи	15,9	71	29
Электро- и теплоэнергетика	40,4	79	21
Машиностроение	43,4	61	39
Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	34,3	75	25
Техника и технологии наземного транспорта	26,2	67	33
Клиническая медицина	65,7	97	3
Фармация	9,4	91	9
Сестринское дело	7,5	93	7
Ветеринария	6,4	92	8
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	22,7	53	47
Психологические науки	27,4	71	29
Экономика и управление	387,1	64	36
Социология и социальная работа	12,8	44	56

Окончание таблицы 3

Юриспруденция	179,6	72	28
Средства массовой информации и информационно-библиотечное дело	21,1	64	36
Сервис и туризм	26,5	57	43
Образование и педагогические науки	148,5	83	17
Языкознание и литературоведение	25,4	70	30
Физическая культура и спорт	23,2	89	11
Изобразительное и прикладные виды искусств	19,1	71	29

Источник: официальные данные Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force

Среди выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования за период 2019–2021 гг. 11,2% на момент 2021 г. по отношению к выпуску являются безработными, причем данный показатель определяется стремительным ростом за последние три года: с 5,8% в 2019 году до 11,2% в 2021, что несомненно является поводом для изучения и принятия управленческих мер (см. табл. 4). Данная тенденция не зависит от уровня профессионального образования, примерно схожие тенденции представлены как для выпускников высших учебных заведений (5,2 – 6,1 – 10,9% в 2019 – 2020 – 2021 г. соответственно), так для выпускников программ подготовки специалистов среднего звена (6,5 – 8,3 – 11,4% по годам соответственно).

Таблица 4

Уровень безработицы выпускников
образовательных организаций высшего и среднего
профессионального образования 2019–2021 гг. выпуска (в %)

	<i>Выпускники 2019 г.</i>	<i>Выпускники 2020 г.</i>	<i>Выпускники 2021 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Всего	5,8	7,1	11,2
имеют уровень образования:			
высшее	5,2	6,1	10,9
среднее профессиональное:			
по программе подготовки специалистов среднего звена	6,5	8,3	11,4
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	6,5	8,2	11,9
Мужчины	5,3	7,2	11,0
имеют уровень образования:			
высшее	4,5	5,8	10,3
среднее профессиональное:			
по программе подготовки специалистов среднего звена	6,0	8,8	12,1
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	6,4	7,8	11,0
Женщины	6,2	7,1	11,3
имеют уровень образования:			
высшее	5,8	6,3	11,3
среднее профессиональное:			
по программе подготовки специалистов среднего звена	7,0	7,9	10,6
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	6,9	9,2	14,4
Город	5,4	6,5	10,2
имеют уровень образования:			
высшее	4,7	6,1	10,0
среднее профессиональное:			
по программе подготовки специалистов среднего звена	6,2	7,6	10,2
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	6,5	6,0	11,6

Окончание таблицы 4

1	2	3	4
Село	7,0	8,9	13,7
имеют уровень образования:			
высшее	7,2	6,1	13,9
среднее профессиональное:			
по программе подготовки специалистов среднего звена	7,2	9,9	14,1
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	6,4	12,0	12,4

Источник: официальные данные Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force

Отличительные особенности по категориям безработных выпускников отмечаются для женщин с образованием по программам подготовки специалистов среднего звена – 14,4%, а также для выпускников из сельской местности с высшим (13,9%) и средним специальным образованием (14,1). Но в целом по всем категориям прослеживается существенный рост безработных среди выпускников, что подтверждает необходимость применения программ целевой подготовки кадров.

Для достижения адресной подготовки кадров вузы планируют расширять использование механизма целевого обучения, особенно в области инженерных специальностей.

Минобрнауки России считает целесообразным заключать целевые договоры с поступающими и уже обучающимися вузов на инженерных специальностях, чтобы обеспечить адресную подготовку кадров. Ведомство также отмечает, что выбор специальности зависит не только от доступности высшего образования и возможности целевого обучения, но и от трудоустройства, конкурентоспособной заработной платы и благоприятной социальной среды.

В министерстве сообщают, что численность студентов на разных курсах инженерных специальностей по программам бакалавриата, магистратуры и специалитета на целевом обучении составляет 67385 человек. Основным инструментом целевого обучения является прием на бюджетные места в рамках квоты для целевого обучения.

Однако низкий проходной балл для таких студентов может привести к недостаточному уровню подготовки, что вызывает определенные опасения в долгосрочной перспективе. В настоящее время заказчики целевого обучения не имеют возможности контролировать и влиять на процесс обучения целевиков.

Список литературы

1. Alon, S. (2009). The evolution of class inequality in higher education: Competition, exclusion, and adaptation. *American Sociological Review*, 74, 731–755. DOI: 10.1177/000312240907400503
2. Alon, S. and Tienda, M. (2007). Diversity, opportunity, and the shifting meritocracy in higher education. *American Sociological Review*, 72, 487–511. DOI: 10.1177/000312240707200401
3. Aslund, A. (1995). *How Russia Became a Market Economy*. Washington: Brookings. 404 p.
4. Buchmann, C., Condron, D. J. and Roscigno, V. J. (2010). Shadow education, American style: Test preparation, the SAT and college enrollment. *Social Forces*, 89, 435–461. DOI: 10.1353/sof.2010.0105
5. Dornbusch, R. (1993). *Stabilization, Debt, and Reform: Policy Analysis for Developing Countries*. Prentice Hall: London. 407 p.
6. Fischer, S., Sahay, R., Vegh, C. A. (2002). Modern Hyper- and High Inflation. *Journal of Economic Literature*, 40(3), 837–880.
7. Giuliano, P. (2017). *Gender: An Historical Perspective*. NBER. DOI: 10.3386/w23635
8. Goldin, C. (1988). Marriage bars: Discrimination against married women workers, 1920's to 1950's. NBER. DOI: 10.3386/w2747
9. Greenwood, J., Seshadri, A., & Yorukoglu, M. (2005). Engines of liberation. *The Review of Economic Studies*, 72(1), 109–133. – URL: <https://research.sabanciuniv.edu/id/eprint/277/1/3011800000841.pdf>
10. Heckman J. and Killingsworth M. (1986). Female Labor Supply: A Survey. in *Handbook of Labor Economics*. Vol. I. Edited by O. Ashenfelter and R. Layard. – URL: https://eml.berkeley.edu/~saez/course/Heckman%20and%20Killingsworth_Handbook.pdf
11. Heubert, J. P. and Hauser, R. M. (1999). *High Stakes: Testing for Tracking, Promotion, and Graduation*. Washington, DC: National Academies Press. – URL: <https://doi.org/10.17226/6336>
12. Jackson, M., Хавенсон, Т. Е., Чиркина, Т. А. (2020). Raising the Stakes: Inequality and Testing in the Russian Education System. *Social Forces*, 98(4), 1613–1635. – URL: <http://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/310908561.pdf>

13. Joseph, E. Stiglitz (2019). *People, Power, and Profits: Progressive Capitalism for an Age of Discontent Hardcover*. USA: W.W. Norton&Compony. 366 p.
14. Kollmann, R., Vogel, L. Discussion of «Market Reforms in the Time of Imbalance». – URL: https://mpira.ub.unimuenchen.de/70194/1/MPRA_paper_70194.pdf (дата обращения: 15.06.2020).
15. Kornai, J. (2014). The soft budget constraint: An introductory study to Volume IV of the life's work series. *Acta Oeconomica*, 64, 25–79.
16. Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
17. Lefebvre, P., & Merrigan, P. (2008). Child-care policy and the labor supply of mothers with young children: A natural experiment from Canada. *Journal of Labor Economics*, 26(3), 519-548. DOI: 10.1086/587760
18. *Lessons of Economic Stabilization and its Aftermath*, edited by Michael Bruno, Stanley Fischer, Elhanah Helpman and Nissan Liviatan; The MIT Press, 1992. 436 p.
19. OECD (1999). *OECD Observer*, 2. Paris: OECD Publishing. – URL: <https://doi.org/10.1787/observer-v1999-2-en>
20. Olson, M. (1996). The Economics of Autocracy and Majority Rule: The Invisible Hand and the Use of Force. *Journal of Economic Literature*, 34(1), 72–96.
21. Piore, M. (1979). *Unemployment and Inflation: Institutional and Structuralist Views*. Sharpe Press. 256 p.
22. Reskin, B. (1993). Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241–270. DOI: 10.1146/annurev.so.19.080193.001325
23. Rochoux, J. A. (2018). *Recherches sur l'Apoplexie*. 268 p.
24. Sachs, J. *The Price of Civilization: Reawakening American Virtue and Prosperity Hardcover*. Random House. 2011. 324 p.
25. Stark, O. (2003). *Tales of Migration without Wage Differentials: Individual, Family and Community Contexts: ZEF Discussion Paper on Development Policy*. No. 73. University of Bonn: Center for Development research. 15 p.
26. Stark, O. (1991). *The migration of Labour*. Oxford: Blackwell. 406 p.

27. Stobbe, J. M. (2005). Doing Machismo: Legitimizing speech acts as a selection discourse. *Gender, Work and Organization*, 12(2), 105–123. – URL: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00265.x>

28. The Dual Labor Market: Theory and Implications, in *The State and the Poor*, edited by Samuel H. Beer and Richard Barringer, Winthrop Publishers, 55–59.

29. Todaro M. *Economics for a developing world: an introduction to principles, problems*. Longman, 1983. 517 p.

30. Wallerstein I. Does India Exist? Q Wallerstein I. *Unthinking Social Science*. Cambridge: Polity Press, 1991. P. 130–134.

31. World Employment and Social Outlook: Trends 2020. – URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--en/index.htm. (дата обращения: 10.04.2020).

32. Yuliya Kosyakova, Dmitry Kurakin, Hans-Peter Blossfeld, Horizontal and Vertical Gender Segregation in Russia—Changes upon Labour Market Entry before and after the Collapse of the Soviet Regime, *European Sociological Review*, Vol. 31, Iss. 5, October 2015, Pages 573–590, <https://doi.org/10.1093/esr/jcv060>

33. Абдрашитова, А. И., Жилина, Ж. А., Илларионов, А. Е., Кабанов, В. А., Карцев, Б. В., Кретинин, В. А., Кузнецов, В. В., Лапыгин, Д. Ю., Макаров, П. Ю., Новиков, А. И., Сергеева, К. В., Тогун, И. А., Фраймович, Д. Ю. Комплексный анализ в разработке стратегии региона. Владимир, 2020. 254 с.

34. Аганбегян, А. Г., Клепач, А. Н., Порфирьев, Б. Н., Узяков, М. Н., Широ, А. А. Постпандемическое восстановление российской экономики и переход к устойчивому социально-экономическому развитию // Проблемы прогнозирования. 2020. №6. С. 18–26. DOI 10.47711/0868-6351-183-18-26

35. Алешина, А. В., Булгаков, А. Л. Системный риск // Экономика устойчивого развития. 2017. №1 (29). С. 20–27.

36. Аллагулиева, С. М. К вопросу о внутренней трудовой миграции в Российской Федерации // Высшая школа. 2016. №9-1. С. 68–70.

37. Андреева, А. А. Определение понятий «внешняя трудовая миграция» и «внутренняя трудовая миграция» в рамках социологического исследования // Теория и практика общественного развития. 2015. №8. С. 18–20.

38. Андрюшкова, Е. А. К вопросу о понятийном аппарате в рамках исследования проблем внутренней миграции // Юридический мир. 2015. №15. С. 60–64.

39. Басу, К. По ту сторону невидимой руки: основания новой экономической науки. МОСКВА: Издательство Института Гайдара, 2014. С. 303.

40. Батор, Ф. М. Анатомия провала рынка // Вехи экономической мысли. Экономика благосостояния и общественный выбор. Санкт-Петербург: Экономическая школа. 2004. Том 4. С. 251–292.

41. Белицкая, Е. Я. Проблемы социальной гигиены. Санкт-Петербург: Медицина. 1970. 399 с.

42. Березовой, В. В. Практика и результат адресной целевой подготовки // Аккредитация в образовании. 2013. №3 (63). С. 61.

43. Бондаренко, И. А., Асланова, О. А. Экономическое развитие и «провалы» государства // Вестник Академии знаний. 2020. №1 (36). С. 30–35.

44. Бондаренко, Н. Е. Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование // Инновации и инвестиции. 2020. №7. С. 63–70. ISSN: 2307-180X.

45. Бузгалин, А. В., Колганов, А. И. Теория социально-экономических трансформаций. Прошлое, настоящее и будущее экономик «реального социализма» в глобальном постиндустриальном мире. Москва: ТЕИС, 2003. С. 656.

46. Бузгалин, А. В., Колганов, А. И. Глобальный капитал. В 2-х томах. Том 1. Методология: по ту сторону позитивизма, постмодернизма и экономического империализма. Москва: Ленанд, 2015. 640 с.

47. Бузгалин, А. В., Колганов, А. И. Планирование в экономике XXI века: какое и для чего? // Terra Economicus. 2017. Том. 15. №1. С. 29–43.

48. Бузгалин, А. В., Колганов, А. И. Рынок и собственность: социально-экономические уроки пандемии // Социологические исследования. 2020. №8. С. 145–157. DOI10.31857/S013216250009711-5.

49. Бутенко, О. Н. Целевая подготовка педагогических кадров – основной механизм подготовки и привлечения учителей в образовательные организации // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. 2018. №3 (36). С. 41–43.

50. Вакуленко, Е. С. Эконометрический анализ факторов внутренней миграции в России // Региональные исследования. 2015. №4 (50). С. 83–95.

51. Валлерстайн, И. Существует ли в действительности Индия? – URL: http://www.intelros.ru/pdf/logos_05_2006/valerstain_3-9_logos.pdf (дата обращения: 04.03.2020).

52. Веркеев, А. М. «Бумажное» равноправие // Журнал исследований социальной политики. 2019. Том 17. №3 С. 478–483. DOI 10.17323/727-0634-2019-17-3-478-483.

53. Вишневская, Н. Т., Зудина, А. А. Массовое высвобождение работников: политика стран ОЭСР // МЭМО. 2020. №7. С. 17–25. DOI 10.20542/0131-2227-2020-64-7-17-25.

54. Вознесенская, В. А. Экономические воззрения великих социалистов-утопистов запада. Москва: Издательство социально-экономической литературы, 1958. 40 с.

55. Володин, А. А. Процессно-целевое управление качеством подготовки студентов в вузе: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Федеральный институт развития образования. Москва, 2013.

56. Волошина, Н. А., Базилевич, Д. В. Формирование государственного заказа на целевую подготовку кадров в высокودотационных регионах РФ // Вестник Луганского государственного университета им. Вл. Даля. 2021. №7 (49). С. 48–51.

57. Вышеславова, Т. Ф. Современное состояние внутренней миграции рабочей силы в РФ // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2015. №6-2 (56). С. 50–53.

58. Гайфутдинова, О. С. Внутренняя миграция как фактор инновационного развития территории (на примере Пермского края) // Экономика предпринимательство. 2015. №10-1 (63). С. 398–401.

59. Голикова заявила о модернизации социального контракта для бедных. // РБК. 2019. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/20/05/2019/5ce26dab9a79470c9e401a38> (дата обращения: 28.04.2020).

60. Горбунова, Е. В., Кондратьева, О. С. Анализ гендерных различий в выбытии из вуза российских и американских студентов программ бакалавриата // Universitas. 2013. Том 1. № 3 С. 48–69. – URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/6kp25490wb/110858687.pdf>

61. Женщины в сфере труда: тенденции в 2016 году / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2018.

62. Илюхин, А. А., Илюхина С.В. Социальная инфраструктуры и внутренняя трудовая миграция // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2015. №3 (93). С. 20–24.

63. Информационный бюллетень. Москва: ФГАНУ «Федеральный институт цифровой трансформации в сфере образования», 2022. 39 с. URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2022/_spo/бюллетень_РФ_2022.pdf

64. Казанцева, В. А., Ли, А. М. Внутренняя трудовая миграция на Дальний Восток России // Студенческая наука XXI века. 2015. №2 (5). С. 318–320.

65. Китрар, Л. Л., Липкинд, Т. М., Остапкович, Г. В. Коронакризисные тенденции в европейской экономике: новые вызовы, риски, ожидания // Вопросы статистики. 2020. №5. С. 95-113. DOI 10.34023/2313-6383-2020-27-5-95-113.

66. Коларов, П. В. Основы социальной гигиены / перевод с болгарского С. Б. Стефанова. Москва: Медицина, 1969. 456 с.

67. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. URL: <https://base.garant.ru/191961/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 10.05.2020).

68. Корнаи, Я. Инновации и динамизм: взаимосвязь систем и технического прогресса // Вопросы экономики. 2012. №4. С. 4–31.

69. Коровкин, А., Долгова, И., Королев, И. Региональная занятость на структурно несбалансированном рынке труда России. – URL: <https://ecfor.ru/wp-content/uploads/pub/korov09.pdf> (дата обращения: 04.06.2020).

70. Мажинский, С. В. Влияние ханьской миграции на национальную идентичность монголов автономного района внутренняя Монголия в середине XX в. // Человек в меняющемся мире. Проблемы идентичности и социальной адаптации в истории и современности: методология, методика и практика исследования: сборник статей по итогам Международной научной конференции. 2015. С. 240–242.

71. Малошонок, Н. Г., Щеглова, И. А., Вилкова, К. А. Гендерные стереотипы и выбор инженерно-технического направления подготовки // Вопросы образования. 2022. №3. С. 149–186. DOI 10.17323/1814-9545-2022-3-149-186

72. Маткеримова, Г. Т. К вопросу о внутренней миграции на рынке труда Кыргызской Республики // Известия ВУЗов (Кыргызстан). 2014. №11. С. 86–88.

73. Международная конференция труда 109-я сессия. – URL: https://www2019.ilo.org/moscow/news/WCMS_800341/lang--ru/index.htm

74. Международная конференция труда 110-я сессия. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_847676.pdf

75. Мезенцева, Е. Б. Взаимосвязь экономического роста и гендерного неравенства (на примере российских регионов) / XIII Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. В 4 книгах. Книга 2. Москва: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2012. С. 353–365. – URL: <http://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/ao717sbkyf/direct/67407878>

76. Мировая занятость и социальные перспективы – тенденции до 2021 года // МОТ. 2020. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf (дата обращения: 13.08.2021).

77. Мирский, М. Б. Очерки медицины в России. Владикавказ: Госкомиздат РСД-А, 1995. 172 с.

78. Моисеенков, А. А. Миграция и внутренняя безопасность страны // Современная наука: теоретический и практический взгляд сборник статей Международной научно-практической конференции. отв. редактор А. А. Сукиасян. 2014. С. 204–205.

79. Мохов, А. А. О целевой подготовке медицинских кадров в РФ // Медицинское право. 2007. №3. С. 51–55.

80. Национальный проект «Демография». – URL: <http://government.ru/rugovclassifier/839/events/> (дата обращения: 10.05.2020).

81. Овчинникова, Л. П., Михелькевич, В. Н. Целевая профессиональная подготовка студентов по виду инженерной деятельности // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2023. №1 (49). С. 162–168.

82. Олсон, М. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп. Москва: Фонд экономических инициатив, 1995. 165 с.

83. Основы социальной гигиены / А. Фишер; под ред. П. И. Куркина и З. П. Соловьева; пер. с нем. Н. А. Зимиловой. Москва: Гос. мед. изд-во, 1929. 568 с.

84. Официальные данные Международной организации труда (МОТ). – URL: https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_123835/lang-en/index.htm (дата обращения: 19.10.2022).

85. Официальные данные Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://gks.ru>

86. Официальный документ Национальный проект «Демография». – URL: https://edu.gov.ru/project_activity/4/demography/ (дата обращения: 10.09.2022).

87. Патутина, Е. С. Особенности использования целевой подготовки квалифицированных специалистов на региональном уровне // Вестник СамГУПС. 2018. №2 (40). С. 60–66.

88. Синявская, О. В., Бирюкова, С. С., Горват, Е. С., Карева, Д. Е., Стужук, Д. А., Чертенков К. О. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Москва: НИУ ВШЭ, 2022.

89. Повестка дня в области стратегического развития. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/> (дата обращения: 15.04.2020).

90. Позднякова, Т. В. Концепция формирования конкурентоспособности выпускников вузов на целевом рынке труда (на примере выпускников экономического профиля подготовки): автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского. Омск, 2012.

91. Послание Президента Федеральному Собранию от 15 января 2020 г. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342959/ (дата обращения: 20.04.2020).

92. Раилаф, А. А. Система целевой подготовки как условие функционирования монополии на рынке труда / Теоретические и прикладные вопросы образования и науки: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. 2014. С. 124–126.

93. Рамаццини, Б. О болезнях ремесленников. Москва: Медгиз, 1961. 256 с.

94. Распоряжение Правительства РФ №669-р от 14 апреля 2016 г. – URL: <https://rosmintrud.ru/docs/government/176> (дата обращения: 10.05.2020).

95. Рязанцев, С. В., Брагин, А. Д., Рязанцев, Н. С. Положения трудовых мигрантов в регионах мира: вызовы пандемии Covid-19 и реакция правительств // Научное обозрение. 2020. №3. С.7–21. DOI 10.26653/2076-4650-2020-3-01

96. Семашко, Н. А. Введение в социальную гигиену. Москва: Изд-во Работник просвещения, 1927.

97. Соловьев, З. П. Вопросы социальной гигиены и здравоохранения: Избр. произведения. Москва: Медицина, 1970. 528 с.

98. Серенко, А. Ф., Ермаков, В. В., Лаврова И. Г. [и др.]. Социальная гигиена и организация здравоохранения. Москва: Медицина, 1977. 672 с.

99. Социальная гигиена и организация здравоохранения: учебник для учащихся мед. училищ по спец. «Гигиена, санитария, эпидемиология» / под ред. И. Б. Зеленкевича, Н. Н. Пилипцевича. Минск: Выш. шк., 2000. 286 с.

100. Гротьян, А. Социальная патология / пер. с нем. Л. А. Сыркина, М. Я. Мирского и А. Л. Россельса; под ред. и с предисл. С. И. Каплуна. Москва: Мосздравотдел, 1925–1926.

101. Стиглиц, Дж. Информация и изменение парадигмы экономической теории // Эковест. 2003. №3. С. 366–421.

102. Томаска, А. Г. Внутренняя миграция Республики Саха (Якутия) и социальный портрет сельского мигранта в городских поселениях // Этносоциологические исследования в Республике Саха (Якутия): сборник научных статей. Институт гуманитарных исследований и проблем малочисленных народов Севера СО РАН. Якутск, 2015. С. 23–43.

103. Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 (ред. от 01.07.2014) «Об утверждении Концепции демографической политики РФ на период до 2025 г.». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71673/ (дата обращения: 10.05.2020).

104. Френкель, З. Г. Общественная медицина и социальная гигиена. Санкт-Петербург, 1926. 168 с.

105. Цели устойчивого развития ООН. – URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>

106. Черных, А. А. Влияние внутренней и внешней миграции на региональную экономику // Регулирование инновационных и интеграционных процессов в российской экономике: проблемы, механизмы, перспективы III Всероссийская научно-практическая конференция: сборник статей. ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет». 2015. С. 78–82.

107. Четвериков, В. М. Особенности и интенсивность распространения COVID-19 в Странах большой экономики // Вопросы статистики. 2020. №6. С. 86–104. DOI: 10.34023/2313-6383-2020-27-6-86-104.

108. Чикин, С. Я. Врачи-философы. Москва: Медицина, 1990. 384 с.

109. Шарыкина Э. А., Вашурина, Е. В., Барышникова, М. Ю. Целевая модель университетов, обеспечивающих подготовку кадров для базовых отраслей экономики // Экономика и предпринимательство. 2021. №9 (134). С. 1153–1162.

110. Шибанов, С. Э. Общая гигиена и медицинская экология. Симферополь: КФУ, 2018. 378 с.

111. Эльдяева, Н. А., Кованова, Е. С. Оценка влияния внутренней трудовой миграции населения на социально-экономическое развитие региона // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2015. №6. С. 106–111.

112. Ясин, Е. Государство и экономика на этапе модернизации // Вопросы экономики. 2006. №4. С. 19–24.

Для заметок

Научное издание

Гневашева Вера Анатольевна

РЫНОК ТРУДА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография

Чебоксары, 2025 г.

Компьютерная верстка *А. Д. Федоськина*

Дизайн обложки *М. С. Фёдорова*

Подписано в печать 17.06.2025 г.

Дата выхода издания в свет 23.06.2025 г.

Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.

Гарнитура Times. Усл. печ. л. 7,905. Заказ К-1337. Тираж 500 экз.

Издательский дом «Среда»

428005, Чебоксары, Гражданская, 75, офис 12

+7 (8352) 655-731

info@phsreda.com

<https://phsreda.com>

Отпечатано в Студии печати «Максимум»

428005, Чебоксары, Гражданская, 75

+7 (8352) 655-047

info@maksimum21.ru

www.maksimum21.ru