

Магакян В.Н.

ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

Магакян В.Н. – ведущий специалист-эксперт Федеральной службы государственной статистики, аспирант ИСПИ РАН

Аннотация: в статье рассматриваются такие особенности рынка труда в России, как возрастная структура занятых и проблемы трудовой миграции.

Annotation: the article analyses the labour market, with special attention paid to its peculiarities in today's Russia

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, рабочая сила, заработная плата, возрастная структура, трудовая миграция

Еще несколько десятилетий назад рабочая сила в нашей стране не рассматривалась в качестве товара. Несомненно, что в реальной жизни, не сопряженной с политэкономическими представлениями, миллионы людей вступали в отношения найма. Становление рыночных отношений всегда затрагивает одну из важнейших сфер экономики – занятость трудовых ресурсов. В дореформенный период обеспечение занятости населения основывалось на командно-административных методах: лица, достигшие шестнадцатилетнего возраста и не имеющие ограничений по здоровью, были обязаны либо учиться, либо работать.

Сегодня рынок труда в нашей стране отягощен многочисленными диспропорциями, придающими ему большое своеобразие. Прежде всего, это наличие административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для большинства работников. Это, например, отсутствие реального рынка доступного жилья, что также сдерживает территориальное перераспределение трудовых ресурсов, неразвитость механизмов государственного регулирования и социальной поддержки в сфере занятости, наличие административных и правовых ограничений на миграцию рабочей силы (регистрации по месту жительства).

Отдельную проблему представляет упорядочение миграционных взаимодействий со странами СНГ. В целом, за период с 2000 по 2010 гг.

численность иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в России, выросла в несколько раз (табл. 1).¹

Таблица 1

Численность иностранных граждан, осуществлявших трудовую деятельность в России в 2000–2010 гг.

	Тыс. человек						
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всего	213,3	702,5	1014,0	1717,1	2425,9	2223,6	1640,8
в том числе:							
из стран СНГ	106,4	343,7	537,7	1152,8	1780,0	1645,1	1246,9
Азербайджан	3,3	17,3	28,3	57,6	76,3	60,7	40,3
Армения	5,5	26,2	39,8	73,4	100,1	82,0	59,8
Грузия	5,2	4,3	4,9	4,8	4,2	–	–
Казахстан	2,9	4,1	5,0	7,6	10,4	11,2	8,3
Киргизия	0,9	16,2	33,0	109,6	184,6	156,1	117,7
Республика Молдова	11,9	30,6	51,0	93,7	122,0	101,9	72,2
Таджикистан	6,2	52,6	98,7	250,2	391,4	359,2	268,6
Туркмения	0,2	1,5	0,7	2,1	3,1	2,4	1,2
Узбекистан	6,1	49,0	105,1	344,6	642,7	666,3	511,5
Украина	64,1	141,8	171,3	209,3	245,3	205,3	167,3
из стран ЕС	22,5	20,4	24,6	31,4	35,9	35,3	30,0
из других стран	84,4	338,3	451,5	532,4	609,1	542,0	362,0
из них:							
Китай	26,2	160,6	210,8	228,8	281,7	269,9	186,5

Так, наибольшее количество трудовых мигрантов в 2010 г. представили, тыс. чел.: Узбекистан – 511,5; Таджикистан – 268,6; Украина – 167,3; Киргизия – 117,7; Китай – 186,5. Таким образом, Россия остается основной и, для ряда стран, наиболее привлекательной страной эмиграции в рамках СНГ.

В целом, удовлетворение потребности в рабочей силе за счет трудовых мигрантов имеет неблагоприятные последствия:

- основными районами миграции из стран ближнего зарубежья являются в силу экономической привлекательности и территориальной близости достаточно густонаселенные центральные и приграничные южные регионы России, что вызывает обострение в них проблем труда и жилья, обеспечения мигрантов необходимым набором социальных

¹www.gks.ru

благ, усиления конкуренции за вакантные рабочие места, повышения социальной напряженности в целом;

- приток низкоквалифицированной рабочей силы сильно ограничивает область ее использования, кроме того, многие мигранты вынуждены соглашаться на низкооплачиваемую и неквалифицированную работу, доходов от которой часто не хватает для нормального существования;

- происходит обострение проблем с социально-культурной адаптацией мигрантов.

Так же актуальны проблемы, связанные с предложением рабочей силы. Происходит, прежде всего, уменьшение численности населения в трудоспособном возрасте и изменение социально-демографических характеристик рабочей силы, подчас определяющее ее качество. Этот процесс детерминируется несколькими факторами.

Постарение населения в трудоспособном возрасте приводит к снижению кадрового потенциала отраслей экономики. Как следует из табл. 2², с 2000г., наблюдается рост численности занятых в наиболее старших возрастных группах 50–54 года (с 9,9 % в 2000 г. до 12,9 % в 2011 г); 55–59 лет (с 4,4 % в 2000 г. до 8,2 % в 2011 г.) и в самых младших группах. Средний возраст занятых в 2011 составил 40 лет. Таким образом, наблюдается снижение численности занятого населения наиболее активных возрастных групп, и увеличение численности занятого населения в наиболее старших возрастных группах.

Таблица 2

Распределение численности занятых в экономике по возрастным группам (в процентах к итогу)

	Занятые в экономике, всего	в том числе в возрасте, лет										Средний возраст занятых в экономике, лет
		до 20	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–72	
2000	100	2,4	9,6	12,1	11,7	15,1	15,9	14,2	9,9	4,4	4,7	39,1
2005	100	1,9	9,7	12,9	12,4	11,7	14,5	14,5	12,1	6,7	3,6	39,6
2006	100	1,8	9,4	12,9	12,8	11,7	13,7	14,7	12,4	7,3	3,3	39,7
2007	100	1,7	9,7	13,3	12,4	11,8	12,7	14,8	12,3	7,7	3,5	39,7
2008	100	1,5	10,2	13,1	12,5	11,9	12,1	14,6	12,5	7,8	3,7	39,7
2009	100	1,3	9,9	13,3	12,6	12,0	11,9	14,4	12,6	8,0	4,0	39,9
2010	100	1,1	9,6	13,6	12,7	12,2	11,7	14,3	12,8	8,1	3,8	39,9
2011	100	0,9	9,4	14,1	12,8	12,3	11,4	13,8	12,9	8,2	4,2	40,0

²www.gks.ru

Таким образом, проблемы связанные с миграцией и предложением рабочей силы являются одними из ключевых на рынке труда.

Необходимость регулирования рынка труда на современном этапе тесно связана с тенденциями занятости и безработицы. Особую роль играет составление региональных программ занятости, на основе которых возможно прогнозирование ситуации и выработка системы мероприятий, смягчающих негативные последствия ее неблагоприятного развития. Главный принцип и политики занятости и составляемых программ – соответствие предлагаемых мер стратегической цели: создание условий для полной, эффективной и свободно избираемой занятости.

Государство должно уделять особое внимание проблемам занятости и безработицы. Ориентация государственной политики в области регулирования рынка труда, отслеживание процессов в сфере труда, прогноз их развития должны быть направлены, прежде всего, на предупреждение возникновения кризисных ситуаций, смягчение напряженности на рынке труда.

Литература

1. *Васильев В.П.* Государственное регулирование экономики. Учебное пособие. – М.: Дело и Сервис, 2010. – С. 68.
2. *Новиков, М.В.* Государственное регулирование экономики. Конспект лекций. – Таганрог: ТРТУ, 2000. – С. 32–41.
3. *Юдина Т.Н.* Миграция: словарь основных терминов: Учебное пособие. – М.: Издательство РГСУ; Академический Проект, 2007. – С. 472.
4. Экономическая теория (политэкономика): Учебник / Под ред. проф. Г.П. Журавлевой. 5-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2011. – С. 485–505.
5. *Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б., Подорванова Ю.А., Полежаев А.В.* Занятость и рынок труда в России: проблемы и ограничения. Проблемы прогнозирования. – 2005. – № 5. – С. 119–142.