

## О СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМАХ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

© 2004 Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко

*Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова*

Современные тенденции развития социально-трудовых отношений в России коренным образом отличаются от тех, которые отмечались на первых этапах рыночных реформ. Сегодня удалось преодолеть ряд серьезных негативных явлений в динамике российского рынка труда: стабилизировался и стал снижаться, в связи с ростом производства, уровень безработицы; уровень оплаты труда постепенно приближается к реальной цене рабочей силы; обозначились границы «среднего класса» и возросла его роль в экономической жизни общества; произошли и другие позитивные изменения. Вместе с тем, на фоне все более четко обозначающейся тенденции снижения доли экономически активного населения в его общей численности, в организациях и на предприятиях наглядно проявляются признаки острой нехватки высококвалифицированной рабочей силы среди всех категорий персонала — от менеджеров до рабочих.

Несоответствие между квалификационными оценками работ и работников отмечается на фоне роста интенсивности труда и повышения темпов внутрифирменного оборота рабочей силы: так, на протяжении всего переходного периода коэффициент валового ее оборота, определяемый как сумма коэффициентов найма и выбытия, достигал 43—55 % для российской экономики в целом и 45—60 % для промышленности (см. табл. 1).

Дефицит квалифицированных работников ставит под угрозу наращивание темпов экономического развития России. Новые тенденции складываются в межрегиональной мобильности работников, где России всегда была присуща специфика.

По данным Бюро переписи населения США, около 5 % американских семей хотя бы один раз в 5 лет переезжают с места на

место в связи со сменой работы (см. табл. 2). В России картина иная: охотно едут лишь из провинции в Москву и Санкт-Петербург, но мало кто из столичных жителей грезит работой за пределами Московской области, хотя другие регионы могут открыть для них новые возможности в развитии карьеры (для мотивации человека на переезд из Москвы компании обычно увеличивают прежний оклад кандидата минимум на 35—40 %).

Правда, после кризиса 1998 г. люди достаточно охотно соглашались на работу в другом городе. Это свидетельствует о том, что, во-первых, рынок труда — в том числе и топ-менеджеров — значительно сузился, а во-вторых, «лежавшие на боку» региональные организации и компании стали проявлять все возрастающую экономическую активность. Эти данные как прямо, так и косвенно подтверждают существование внутренних рынков труда организаций.

Внутренний рынок труда существовал и в плановой экономике, о чем свидетельствует такой показатель, как текучесть кадров, которая искусственно сдерживалась различными институтами государства, хотя и признавался минимально необходимым ее уровень ( $\approx 5\%$  общей численности работников). Перемена сферы приложения труда работниками сверх этого уровня объяснялась главным образом воздействием НТП. Если в 60—80-е гг. XX в. среднестатистический гражданин СССР менял место работы максимум 5—6 раз в течение всей трудовой жизни, то сегодня это происходит один раз в 2—2,5 года. Таким образом гибкость внутреннего рынка труда резко возросла: сейчас человек выбирает организацию, в которой он хотел бы работать, а не наоборот. Вместе с тем, достаточная стабильность тенденций в динамике мобильности работников не сложилось (см. табл. 3).

Годовой уровень приема и выбытия персонала на крупных и средних предприятиях Российской Федерации в 1993—2002 годах\*

Уровень приема, %										
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Всего	21,1	20,8	22,6	18,9	19,9	21,0	24,2	26,9	29,0	29,6
Промышленность	20,1	18,2	21,1	16,9	19,2	19,8	27,4	30,1	30,2	29,1
Сельское хозяйство	11,3	12,4	12,7	12,4	13,0	14,8	18,3	20,3	24,8	29,8
Лесное хозяйство	28,1	31,9	31,5	26,1	28,0	28,9	34,8	36,1	33,5	33,5
Строительство	38,7	34,9	39,4	29,0	31,3	32,8	40,3	47,7	49,8	46,2
Транспорт	26,5	23,0	24,7	19,5	8,3	18,9	21,3	24,2	25,1	27,0
Связь	32,1	27,5	29,0	27,3	28,1	26,1	27,0	31,0	34,8	34,8
Оптовая и розничная торговля	22,5	29,2	26,7	24,8	28,5	30,3	33,7	39,1	43,4	46,2
Жилищные услуги	36,2	39,4	39,7	35,6	35,2	37,1	37,2	41,7	46,1	49,5
Здравоохранение	18,0	20,9	22,1	18,9	19,7	21,1	19,5	20,8	23,4	23,7
Образование	15,2	17,0	17,1	15,4	15,1	16,6	16,0	16,6	18,5	19,5
Культура и искусство	-	16,9	19,7	17,7	19,1	22,4	25,2	24,5	27,7	28,0
Наука	12,1	11,4	12,8	11,1	11,0	12,3	14,2	17,0	18,3	18,0
Финансы и страхование	22,3	30,5	25,2	20,7	19,1	19,8	17,3	20,5	28,8	23,8
Управление	18,3	22,3	17,1	14,2	15,3	13,7	13,9	15,1	18,8	20,9
Уровень выбытия, %										
Всего	25,1	27,4	25,7	23,9	24,5	24,9	24,5	27,8	30,0	30,5
Промышленность	28,8	32,0	28,4	27,0	26,8	27,7	27,0	29,5	32,5	33,7
Сельское хозяйство	14,5	19,6	18,5	18,0	19,5	20,7	21,8	26,3	31,4	35,4
Лесное хозяйство	25,5	30,0	32,8	28,7	29,5	31,2	33,2	36,7	35,1	34,1
Строительство	44,1	45,9	45,1	42,5	41,3	40,8	42,8	48,8	50,4	50,4
Транспорт	29,6	29,6	25,9	24,7	26,6	24,0	22,5	26,0	28,2	27,8
Связь	33,2	28,6	28,9	27,9	28,6	28,7	28,6	31,3	33,8	34,8
Оптовая и розничная торговля	27,1	24,8	31,7	33,3	36,7	37,7	35,8	40,7	42,0	44,3
Жилищные услуги	30,5	30,8	30,2	29,5	31,3	33,0	36,4	42,5	45,4	46,8
Здравоохранение	17,2	18,8	20,4	17,7	19,6	20,0	19,1	22,0	23,0	21,1
Образование	12,6	14,1	15,3	13,0	15,0	15,8	15,4	17,9	18,1	17,0
Культура и искусство	-	16,0	17,9	16,7	18,0	20,7	20,3	22,8	23,7	23,8
Наука	25,1		22,4	17,9	18,5	18,1	15,6	17,2	18,3	17,9
Финансы и страхование	15,2	17,0	19,8	19,9	19,3	22,4	21,1	21,3	20,6	17,1
Управление	11,1	13,8	12,5	12,5	12,6	13,1	11,5	13,2	16,2	17,5

\*По данным Госкомстата РФ

Дискуссии о стабильности и мобильности рабочих кадров, имевшие место среди ученых в 80—90 гг. XX в., весьма актуальны и сегодня, так как позволили бы сформировать концепцию функционирования внутреннего рынка труда в современных условиях.

По данным Института Саратоги, находящегося в Калифорнии, за последние пять лет показатель текучести кадров в американских компаниях увеличился почти на 20 % и составил в среднем 16,5 % (а на предприятиях сферы услуг — даже 34 %). В Европе текучесть кадров возросла на 10 % и составила в среднем 14 %. Есть и еще более неутешительные данные: среди недавно на-

нятых работников уровень текучести в первый год работы достигает 30 %. Вопрос о том, как сохранить своих сотрудников, стал насущной проблемой для руководителей во многих странах и отраслях промышленности.

Бизнес, связанный с обеспечением компаний временными работниками, имеющими статус наемного персонала, только в США, по данным журнала Harvard Business Review (февраль 2002, № 1) охватывает порядка 2,5 млн человек, а всего в мире такие компании ежедневно устраивают на работу от 8,0 до 20,0 млн человек<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Справочник по управлению персоналом. 2004. № 6. С. 91.

Измерение трудовой мобильности в разных странах на основе продолжительности работы на одном месте

	Средняя продолжительность работы на одном месте (лет)			Доля работающих с трудовым стажем на одном рабочем месте						
				1 год и менее			10 лет и более		20 лет и более	
	≤25	26—45	46—60	≤25	26—45	46—60	26—45	46—60	26—45	46—60
<b>Женщины</b>										
Великобритания	2,39	5,89	10,27	40,80	20,14	9,90	21,40	44,32	3,26	15,93
Германия	2,38	7,04	11,60	35,98	15,23	7,54	23,64	45,23		
Испания	1,42	7,44	14,28	75,73	29,38	14,70	33,70	62,58	8,83	33,53
Италия	3,06	9,09	17,93	29,06	9,64	3,41	36,71	70,82	8,30	43,39
Нидерланды	2,29	6,21	10,55	42,97	20,69	11,32	22,15	46,28	3,77	15,79
Россия 1994 г.	2,52	7,87	14,82	30,93	14,40	11,15	34,24	60,35	5,66	36,81
1996 г.	2,11	7,17	13,51	43,58	19,14	13,12	30,69	51,09	5,86	35,39
1998 г.	1,86	7,26	13,49	41,59	15,32	9,76	29,16	50,60	6,18	33,47
2000 г.	1,62	6,85	12,33	52,39	19,74	14,03	26,21	45,68	6,39	28,60
США	1,97	5,77	10,54	51,62	23,81	11,82	19,47	43,95	2,47	16,01
Франция	1,67	8,39	17,92	48,89	15,42	4,54	38,81	71,57	10,02	47,18
Швеция	1,88	8,02	14,38	53,46	16,47	7,01	36,75	64,33	7,37	29,28
Япония	2,26	7,72	13,04	23,46	7,61	4,51	26,55	54,75	5,17	23,26
<b>Мужчины</b>										
Великобритания	2,56	8,25	14,48	39,65	14,83	9,77	36,29	58,11	8,97	34,76
Германия	2,37	7,42	17,31	36,49	16,34	6,85	29,29	59,54		
Испания	1,22	8,17	17,83	76,50	28,76	13,09	37,67	72,66	10,67	50,24
Италия	3,26	9,62	19,91	29,55	8,19	3,56	39,89	28,05	8,62	52,40
Нидерланды	2,18	7,59	16,37	47,16	20,44	8,64	30,68	66,85	7,41	39,67
Россия 1994 г.	1,63	6,83	13,73	48,13	20,74	15,21	28,64	53,16	5,34	34,02
1996 г.	1,55	6,05	12,16	47,84	23,19	16,23	23,87	44,08	5,48	29,82
1998 г.	1,95	5,83	11,57	36,93	21,61	12,72	20,92	39,96	4,91	26,79
2000 г.	1,52	5,27	11,49	49,44	24,95	16,81	16,24	40,55	3,30	25,21
США	2,02	5,27	11,49	49,44	24,95	16,81	16,24	40,55	3,30	25,21
Франция	1,84	9,00	19,64	44,87	11,39	4,68	42,85	76,77	9,68	56,29
Швеция	2,14	7,68	17,33	44,94	18,19	5,33	33,45	69,03	7,16	45,56
Япония	2,57	10,18	21,10	25,36	4,32	2,97	44,43	76,65	10,78	60,55

Таблица 3

Тенденции мобильности рабочей силы в России (1985—1998 гг.)\*

Годы	Отраслевая мобильность	Межотраслевая мобильность	Межфирменная мобильность	Межпрофессиональная мобильность	Комплексная мобильность	Доля комплексного перемещения рабочей силы, %
1985—1991	0,149	0,239	0,260	0,219	0,153	49,2
1991—1993	0,262	0,416	0,415	0,422	0,296	56,1
1994—1996	0,103	0,161	0,166	0,177	0,110	47,8
1996—1998	0,101	0,161	0,166	0,166	0,096	39,9

\*По данным Госкомстата РФ

Другой не менее важной проблемой является то, что для выполнения престижных работ работнику необходимо иметь постоянно расширяющийся объем профессиональных знаний, которые устаревают ускоряющимися темпами. Возникает потребность в непрерывном обновлении знаний, объем которых постоянно увеличивается. В этих условиях работник может быть уволен из-за несоответствия его знаний и компетенций потребностям производства. Их восполнение он может осуществить через систему подготовки и переподготовки кадров службы занятости, но эти учебные заведения сильно оторваны от конкретных потребностей производства. Выход — в развитии персонала путем корпоративного обучения. Как показали результаты международного исследовательского проекта Denki Rengo, в котором принимали участие 18 стран, в среднем число участвующих в обучении за счет работодателя за последние 5 лет составляет 51,0 % (в США — 78, Тайвань — 74, Польша — 70, Словения — 68, Корея — 62 %). В России этот показатель на порядок ниже.

Теория рынка труда, как и любая другая область наук о труде, развиваясь под влиянием названных тенденций, должна найти адекватный ответ на происходящие явления. По мере того, как изменяется окружающая действительность, положения любого экономического учения требуют переосмысления, корректировки, адаптации к новым реалиям. Без учета изменений положения теории труда в таком случае могут превратиться в догму, невозможен инновационный подход к управлению социально-экономическими системами.

Нельзя оставить без комментариев и вопрос о том, имеются ли внутри хозяйственных структур условия для возникновения в них рынков труда (по нашему мнению — внутренних)? Вопрос этот представляется в определенной степени риторическим, так как в рыночной экономике все хозяйствующие субъекты должны играть по законам рынка. Ни у кого не вызывает сомнения, например, возможность и целесообразность рыночных взаимоотношений между структурными подразделениями крупных компаний и корпораций. Даже в плановой эконо-

мике СССР осуществлялись довольно удачные проекты по внедрению внутрихозяйственного (внутризаводского) хозрасчета. Это свидетельствует, что рыночные отношения в сфере производства товаров и услуг *присутствуют* (выделено нами. — Ю.О., Г.Р.) в рамках отдельно взятой организации и естественным образом соседствуют с рыночными отношениями в сфере труда. Организационно-экономическими рамками рыночных отношений в сфере труда на уровне организации и становится ее (внутренний) рынок труда.

В качестве дополнительного аргумента приведем соображения по поводу проявлений гибкости в рамках внутреннего рынка труда организаций, что подтверждается широким распространением неправовых трудовых практик в России. Количественная гибкость внутрифирменного рынка труда может рассматриваться в контексте понижения для предпринимателей издержек увольнения работников, что ориентирует работодателя на реструктуризацию производства, возможность массовых увольнений, отказ от неформальной занятости. Главным признаком функциональной гибкости внутрифирменного рынка труда может служить расширение масштабов использования гибких форм занятости, что также способствует легализации трудовых отношений, повышению уровня доступности оплачиваемых рабочих мест, в том числе для наиболее уязвимых на рынке труда слоев населения — женщин и молодежи<sup>2</sup>.

С точки зрения управления трудом в масштабах общества практическое значение приобретает вопрос об отнесении к субъектам рынка труда не только безработных, но всех экономически активных граждан. Это представляется нам принципиально важным, поскольку расширительная трактовка позволяет создать организационно-экономический механизм взаимодействия внешнего и внутреннего рынков труда, важным элементом которого является установление взаимосвязей между государственной политикой занятости и кадровой политикой организа-

<sup>2</sup> Смирных, Л.И., Колосова, Р.П. Количественная или функциональная гибкость рынка труда? / Вестник Воронежского государственного университета. Серия Экономика и управление. 2003. № 1. С. 40.

ций, экономикой труда в целом и управлением персоналом в частности<sup>3</sup>.

Рынок труда консолидирует всех тех, кто покупает (работодатель) или продает (наемный работник) рабочую силу, то есть рынок труда — это система социально-экономических отношений по поводу купли-продажи рабочей силы<sup>4</sup>.

По мнению Р. Яковлева, в рыночной экономике есть два уровня взаимодействия работодателей и работников<sup>5</sup>. Первый (внешний) — на рынке труда, где формируется цена рабочей силы. Она определяется соотношением спроса и предложения, предельной производительностью, которые во многом предопределяются экономической активностью организации, стоимостью воспроизводства рабочей силы. Второй (внутрифирменный) — на самом предприятии (организации), использующем рабочую силу. Здесь на основе рыночной цены устанавливается заработная плата работника, но уже с учетом его качественных характеристик и результатов труда. Риск разрушения организационной культуры из-за ошибочного

принятия решений в части источников найма нового персонала является причиной поиска HR-менеджерами кадров на внутреннем рынке. При этом прослеживается тенденция использования возможностей внутреннего рынка в большей степени для рабочих и менеджеров среднего и нижнего звена и в меньшей — для топ-менеджеров. Межстрановые различия в подходах к данному вопросу наглядно иллюстрируют данные табл. 4.

Таким образом, рынок труда — явление многогранное, описать его всесторонне и комплексно можно только при объективном и непредвзятом анализе. Все положения, которые приемлемы для национального и региональных рынков труда, справедливы и для внутрифирменного (организационного) рынка труда. По своей сути рынок труда един, спор идет, главным образом, в части его структуризации применительно к различным уровням хозяйствования — именно на этом пути, по мнению авторов, возможен поиск правильной позиции.

Традиционно различают модели рынка труда по приоритетам кадровой политики организаций. При этом выделяются:

— европейская модель рынка труда, которой свойственны высокий уровень правовой защищенности работника, ориентированность трудового законодательства на сохранение рабочих мест, сильные профсо-

<sup>3</sup> Руденко, Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития / под ред. Ю. Г. Одегова. М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1999. С. 53—68, 101—114.

<sup>4</sup> Экономика труда. М.: ИД «Дашков и К», 2000. С. 34.

<sup>5</sup> Яковлев, Р. Концепция реформы заработной платы в России. М.: НИИ труда. 1998.

Таблица 4

Замещение менеджерских вакансий за счет внутренних источников на функционирующих европейских предприятиях\*

Страна	Уровни менеджмента			Количество предприятий-респондентов
	Высший	Средний	Низший	
Германия—Восток	49,2	82,5	64,2	240
Германия—Запад	48,1	70,4	50,6	81
Швейцария	64,3	79,4	82,5	126
Великобритания	68,6	84,6	88,5	539
Ирландия	59,1	73,2	75,6	164
Франция	54,9	68,1	24,7	235
Испания	43,7	83,2	37,0	119
Италия	43,5	47,8	50,0	46
Турция	85,2	100	92,6	54
Нидерланды	50,9	70,4	69,4	108
Дания	35,9	72,4	72,4	192
Швеция	62,3	88,9	93,8	162
Норвегия	47,0	68,0	74,0	100
Финляндия	65,7	80,6	84,3	108
Всего	57,0	78,3	70,6	2274

\* Дуракова, И.Б. Источники набора кандидатов в условиях интернационального рынка персонала. // Социально-психологические проблемы транзитивной экономики. Воронеж: ВГУ. 2004. С. 50.

юзы, наличие институтов рабочего представительства в механизмах корпоративного управления, регионально-отраслевое тарифное регулирование;

– американская модель рынка труда, которая ассоциируется с внешним рынком труда, ориентированным на территориальное движение рабочей силы, то есть на заполнение рабочих мест путем перемещения работников между предприятиями. Фирмы на таком рынке труда комплектуются персоналом со стороны, предпочитая уже подготовленных вне предприятия работников нужной профессии и квалификации;

– японская модель рынка труда, которая тесно связана с внутренним рынком труда, ориентированным на внутрифирменное движение работников. Подготовка кадров, перемещение сотрудников по горизонтали и по вертикали происходит внутри фирмы;

– шведская модель рынка труда с акцентом на активную политику занятости, проводимую государством\*.

Рассмотрим роль и значение для функционирования отдельных сегментов рынка труда его субъектов. Главной фигурой на рынке труда становится работодатель — владелец определенного бизнеса. Все большее число предпринимателей проникается идеей ценности человеческого капитала и вкладывает средства в его развитие. Новые хозяева, восстанавливая производство, ищут пути восполнения утраченных кадров. Повышается межрегиональная мобильность рабочей силы, растет число работодателей, для которых неважно, откуда именно при-

ехал работник. В то же время организации инфраструктуры рынка труда ориентированы на удовлетворение запросов организаций или, что-то же самое, на удовлетворение спроса на рабочую силу, сформировавшегося в ее рамках.

Расширительная трактовка рынка труда приобретает особое значение для понимания национальных особенностей российского рынка труда. Надо заметить, что в своей приверженности признанию права на существование внутреннего рынка труда авторы не одиноки. Еще в 2001 году по инициативе Омского государственного университета и Межрегиональной общественной организации — Академии труда и занятости состоялась всероссийская научно-практическая конференция «Внутрифирменный рынок труда», в работе которой приняли участие представители региональной ассоциации промышленников и предпринимателей, региональной федерации профсоюзов, российских вузов и научных организаций. Участники конференции говорили о проблемах функционирования внутренних рынков труда организаций, искали пути и методы решения этих проблем. В 2000—2004 гг. защищен ряд докторских диссертаций (последняя по времени — диссертация А. Л. Мазина «Экономические тенденции развития российского рынка труда в переходной экономике», октябрь 2004 года, Нижний Новгород), авторы которых творчески развивают концепцию внутреннего рынка труда организации, дополняя ее новыми положениями. Именно в этом направлении, учитывающем прогрессивные изменения в сфере труда и занятости, видится нам дальнейшее развитие проблематики рынка труда в России.

\* См.: Нильфорина, А. А. Рынок труда: занятость и безработица. — М.: Международные отношения, 1991, С. 10—23