

Макроэкономическая оценка состояния и перспектив развития сферы занятости и рынка труда в России^{2, 3}

Аннотация

Обсуждаются проблемы качественного и количественного рассогласования спроса на рабочую силу и ее предложения как ключевых детерминант современного состояния сферы занятости и рынка труда. Выявляются факторы, усугубляющие проблему дефицита кадров в отечественной экономике, приводятся количественные оценки силы их влияния и делаются качественные выводы о перспективах развития сферы занятости и рынка труда при различных социально-экономических предпосылках. Анализируются причины недостаточно высокой эффективности использования трудового потенциала и возможности ее перспективного повышения в целях активизации экономического роста. Рассматриваются предложения в области социально-экономической политики, политики занятости, их статистического обеспечения.

Ключевые слова: рынок труда, рабочее место, занятость, безработица, структурная безработица, дефицит рабочей силы, производительность труда, высокопроизводительное рабочее место

1. Вступительные замечания.

Принципиальным моментом дискуссий о перспективах развития экономики России является вопрос о резервах экономического роста. Если исходить из концепции того, что существующая модель экономического развития исчерпала себя, во главу угла необходимо ставить вопрос о выборе новой и такой, которая при существующих и перспективных ресурсных ограничениях будет способна обеспечить на долгосрочной основе экономический рост и увеличение благосостояния населения страны. При такой постановке вопроса в контексте проблематики рынка труда речь фактически должна идти о полноценной ревизии существующего трудового потенциала и его качественных характеристик для определения возможностей реализации той или иной, как правило, уже апробированной в другой стране, модели экономической развития.

Альтернативный подход состоит в такой корректировке и совершенствовании реализуемой модели экономического развития, которая бы позволила максимально полно использовать имеющийся, но, по ряду субъективных и объективных причин, не в полной мере реализуемый потенциал экономического роста. Существует, конечно, такая

¹ Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, г. Москва, akor@ecfor.ru, Москва, Нахимовский проспект, 47

² Сокращенная версия статьи опубликована в Журнале Новой экономической ассоциации № 1 (37), 2018.

³ Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках проекта №16-02-00542 «Взаимосвязь сфер занятости и профессионального образования в прогнозном-аналитическом исследовании динамики национального и региональных рынков труда в России».

возможность, что множество корректировок могут фактически привести к полной смене реализуемой экономической модели, но в данном случае мы ее не рассматриваем⁴. При таком подходе необходим критический анализ современного состояния и сложившихся в сфере занятости и на рынке труда тенденций. В какой мере они ограничивают возможности экономического развития, препятствуют ускорению экономического роста, снижают эффективность реализации соответствующей государственной социально-экономической политики. Один из ожидаемых результатов такого анализа – перечень задач, которые должны быть решены для снятия или смягчения соответствующих ограничений, определение их оптимальной с точки зрения эффективности результатов последовательности. Перечень соответствующих дисбалансов и ограничений в значительной степени пересекается со списком макроэкономических проблем в сфере занятости и рынка труда, которые на протяжении длительного времени определяют состояние этой сферы, динамику его основных параметров и структуру.

Значимость макроэкономических, и в частности, макроструктурных проблем рынка труда с точки зрения макроэкономического контекста различна и в большинстве случаев достаточно высока. Например, проблема качественного и количественного дефицита квалифицированной рабочей силы имеет определяющий характер, тесно связана с другими проблемами и ограничениями на рынке труда (Восстановление экономического роста, (2016); структурно-инвестиционная политика, (2017)). Фактически, основная часть других макроэкономических проблем, таких как, например, недостаточно высокие темпы роста производительности труда могут рассматриваться по отношению к ним как производные. На экспертном уровне нехватка квалифицированной рабочей силы открыто признается важнейшим ограничителем экономического роста (Ивантер и др., (2017)). Об актуальности этой проблемы свидетельствуют и данные некоторых конъюнктурных обследований (см., например, Кувалин, Лавриненко, Моисеев (2017)), согласно которым оптимально обеспечены трудовыми ресурсами меньше 50% предприятий реального сектора.

Состояние занятости и рынка труда РФ определяется сегодня сокращением численности населения в трудоспособном возрасте, несоответствием спроса на рабочую силу и ее предложения, прежде всего по целому ряду качественных характеристик, низкой безработицей и заметной неформальной занятостью, дефицитом квалифицированной рабочей силы, гипертрофированной сферой услуг, инерцией в изменении структуры занятости, низкими темпами создания современных рабочих мест и роста производительности труда, недостаточно высоким уровнем и дифференциацией оплаты труда. Набор соответствующих вопросов и

⁴ Подробное рассмотрение такой возможности оставляем за скобками, поскольку это выходит за рамки представленной работы, и, в более широком контексте, за рамки дискуссии о перспективах развития сферы

фокус исследовательского внимания, естественно, может быть и несколько другим (Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Рощин С.Ю. (2017); Е. Т. Гурвич и Е. С. Вакуленко (2016)).

2. Основные детерминанты нехватки рабочей силы

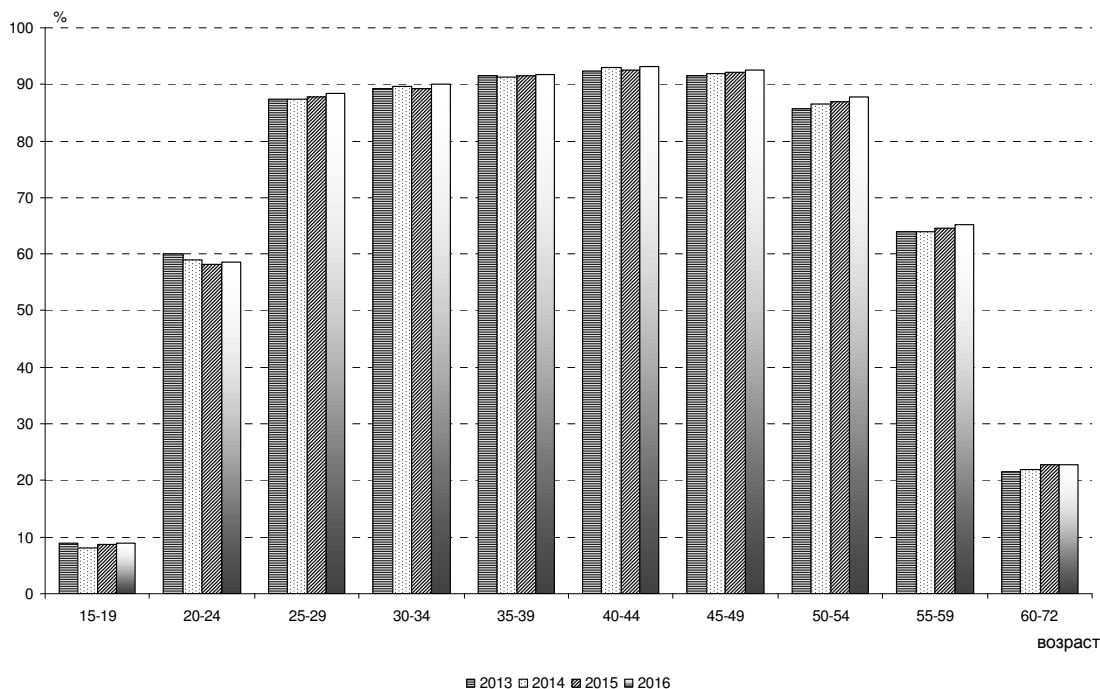
Демографический фактор продолжает оказывать сильное негативное влияние на развитие сферы занятости и рынка труда. Экономика России по-прежнему находится в фазе наиболее интенсивного сокращения численности населения трудоспособного возраста. По среднему варианту демографического прогноза Росстата, в 2019-2020 гг. численность населения трудоспособного возраста сократится на 1,3 млн. человек. (Росстат, Демографический прогноз). Только к 2025 г. (по низкому варианту – к 2028 г.) численность населения в трудоспособном возрасте стабилизируется, затем ожидается небольшое увеличение этого показателя. В любом случае, очевидно, что РФ переходит на другой абсолютный уровень численности трудоспособного населения, что потребует, в том числе, и адаптации отечественной сферы занятости и рынка труда. При этом по общей численности населения по среднему варианту прогноза Росстата ожидается небольшой прирост (300 тыс. чел.). По высокому варианту увеличение численности может составить 5,3 млн. чел.

Влияние демографического фактора проявляется через такие качественные характеристики, как изменение территориальной и возрастной структур населения. Сложилась устойчивая тенденция увеличения среднего возраста населения, занятого и безработного населения, как у мужчин, так и у женщин. На этом фоне также наблюдается изменение других социально-демографических характеристик населения и рабочей силы, прежде всего ухудшение здоровья населения (особенно детей и молодежи), сокращение способности к длительному и интенсивному труду.

Вопросы смягчения существующих в сфере занятости и на рынке труда дисбалансов и ограничений особенно актуальны с учетом того, что возможности экстенсивного развития сферы занятости и рынка труда практически исчерпаны, о чем свидетельствует, в частности, сложившийся уровень участия в рабочей силе (рис. 1).

Для населения в возрасте 35-50 лет уровень участия в рабочей силе превышает 90%, достаточно близок к этому уровню он и у людей в возрасте 25-34 года, а также 50-54 лет. Существенно более низкий уровень участия в рабочей силе наблюдается только для лиц предпенсионного и пенсионного возраста, а также молодежи, что объясняется целым рядом причин (специфичных для своей возрастной группы).

Рис. 1. Уровень участия в рабочей силе по возрастам, в %



При этом для людей старших возрастных групп уровень участия в рабочей силе растет: только за 2013-2016 гг. в возрасте 50-54 года он изменился на 2,1 проц. п., в возрастах 55-59 и старше 60 лет на 1,2 и 1,1 проц. п. соответственно. За этот период уровень участия в рабочей силе снизился (и довольно существенно) только у молодежи в возрасте 20-24 года (на 1,5 проц. п). Невысокий рост уровень участия (0,3-0,8 проц. п.) отмечается для населения в возрасте 30-45 лет, что подтверждает приближение к пиковым значениям. МОТ прогнозирует как весьма вероятное событие снижение уровня экономической активности в РФ на несколько процентных пунктов (МОТ 2017). Привлечение в сферу занятости и на рынок труда лиц, не входящих в состав рабочей силы является достаточно сложной задачей и на практике связано с реализацией целой серии специальных мер политики занятости (Табл. 1). Реализация такого направления политики занятости, безусловно, необходима однако значительного эффекта с точки зрения роста численности рабочей силы (по крайней мере, в масштабе национального рынка труда), очевидно, не принесет. Так, по данным Росстата, потенциальная рабочая сила составляет только около 6% от численности лиц в трудоспособном возрасте, не входящих в рабочую силу (данные обследований рабочей силы за 1- 3 кварталы 2017 г.). Если дополнительно исключить тех, кто отчаялся найти работу, и, следовательно, к потенциальной рабочей силе относится скорее по формальным основаниям условной готовности приступить к

работе, то получится, что ее объем составил немногим более полумиллиона человек. При этом, безусловно, требуются дополнительные финансовые, временные и организационные затраты, окупаемость которых с экономической точки зрения не очевидна (если оставить за скобками вопросы гуманитарного и социального характера)⁵.

Табл. 1. Структура и численность лиц в трудоспособном возрасте, не входящих в состав рабочей силы, по категориям*

подкатегория	тыс. чел.	%	Степень сложности привлечения на рынок труда,
Всего	15275	100	
Не выразили желание работать	12268	80	высокая
Студенты, учащиеся дневной формы	5943	39	умеренная
Пенсионеры	2345	15	умеренная
Лица, ведущие домашнее хозяйство	2234	15	очень высокая
Другие	1745	11	высокая
Потенциальная рабочая сила	868	6	умеренная
Ищут работу, но не готовы приступить	66	0,4	низкая
Не ищут работу	801	5	умеренная
в том числе отчаялись ее найти	325	2	очень высокая
Лица, желающие работать, но не ищущие работу и не готовые приступить к ней	2140	14	высокая
* Росстат, обследование рабочей силы в среднем за I-III кварталы 2017 г.; оценки авторов			

В целом, дефицит рабочей силы является значимым ограничением экономического роста. Основанные на существующих среднесрочных сценариях социально-экономического развития России оценки показывают, что не только структурный (по отдельным регионам, видам экономической деятельности, видам занятий) но и абсолютный дефицит рабочей силы в экономике России может проявиться даже при невысоких темпах роста ВВП.

Даже если совокупный спрос на рабочую силу стагнирует, что, по нашим предположениям, весьма вероятно при невысоких темпах экономического роста, в условиях сокращения предложения рабочей силы, особенно интенсивного в среднесрочном периоде, этого недостаточно. Совокупное предложение рабочей силы превышает совокупный спрос на нее. Однако это превышение можно только формально трактовать как отсутствие дефицита рабочей силы.

⁵ Это ни в коем случае не означает полную бесперспективность соответствующих действий. Напротив, необходимо по возможности ориентироваться на комплексное решение проблемы, о чем в дальнейшем будет сказано несколько подробнее.

Если скорректировать величину этого превышения, например, на численность иностранных работников (около 3 млн. чел), то имеет место нехватка отечественной рабочей силы. Одновременно не все резервы рабочей силы могут быть оперативно задействованы в случае увеличения спроса на нее. По нашему мнению, существующая в настоящее время на российском рынке труда безработица в значительной степени объясняется структурными и фрикционными причинами, следовательно, уровень безработицы близок к естественному. По нашим оценкам, в 2015-2016 гг. уровень естественной безработицы составлял порядка 5,5% ЭАН, или около 4 млн. человек. В дальнейшем, судя по тенденциям изменения общего уровня безработицы, он еще больше снизился, что, вероятно, говорит как об определенных успехах в реализации политики занятости, так и о возможном позитивном влиянии на изменение уровня естественной безработицы сдвигов в структуре рабочей силы⁶. Перспективы изменения естественного уровня безработицы не ясны. С одной стороны, можно ожидать некоторого сокращения уровня естественной безработицы, особенно если позитивная в этом смысле инерция ретроспективного периода будет подкреплена активной и успешной политикой по смягчению существующих структурных дисбалансов. Однако, с другой стороны, контингент структурных безработных может вырасти как результат изменений в структуре занятости, например, вследствие реализации политики по созданию 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест, изменения существующей в экономике структуры рабочих мест, возможной ликвидации устаревших морально и физически рабочих мест. Это тем более вероятно, что сложившийся невысокий уровень безработицы дает с точки зрения возможных социальных рисков больше пространства (прежде всего в смысле общественного консенсуса) для перспективного структурного маневра. Поэтому в равной степени может быть рассмотрена гипотеза о сохранении или даже росте структурной безработицы в перспективе. Таким образом, если совокупное предложение рабочей силы скорректировать на величину структурной безработицы, то получится, что в перспективе совокупный спрос на рабочую силу превышает ее предложение, и возникает ситуация дефицита.

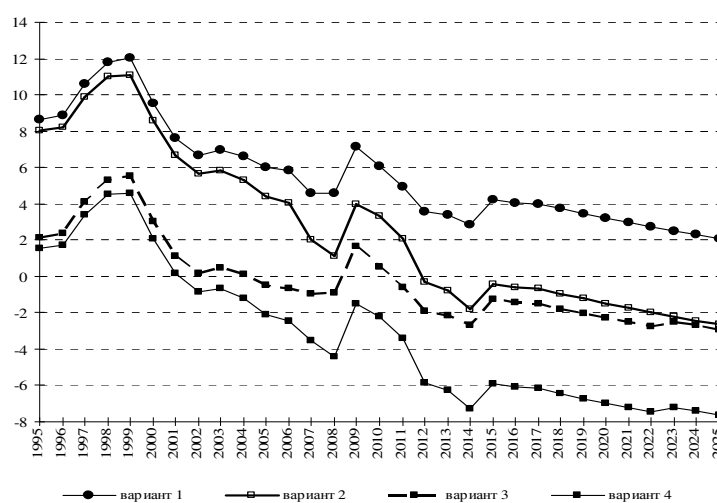
Соотношение совокупного спроса на рабочую силу и ее предложения при принятых предположениях для различных вариантов (без иностранных трудовых мигрантов, с корректировкой на величину естественной безработицы), то есть своеобразная оценка вероятного «уровня дефицита» рабочей силы, представлена на рис. 2, положительные значения означают безработицу, отрицательные – дефицит рабочей силы. Проблемы

⁶Если искать содержательные объяснения и исходить из справедливости исходной оценки, точность которой в любом случае принципиально не меняет выводов о сложившихся соотношениях между спросом на

нехватки качественной рабочей силы усугубляет несогласованное подчас развитие сферы занятости и рынка труда и системы образования.

Рис. 2. Соотношение между совокупным спросом и совокупным предложением рабочей силы в экономике России при различных гипотезах, в % к совокупному предложению, на период с 2017 г. оценка с учетом принятых гипотез и ограничений.

Вариант 1 – разница между совокупным предложением рабочей силы и спросом на нее, всего; вариант 2 - разница между совокупным предложением рабочей силы без иностранных трудовых мигрантов и спросом на нее; вариант 3 - разница между совокупным предложением рабочей силы без структурно-фрикционных безработных и спросом на нее; вариант 4 - разница между совокупным предложением рабочей силы без иностранных трудовых мигрантов без структурно-фрикционных безработных и спросом на рабочую силу.



Очевидной иллюстрацией такой несогласованности являются проблемы трудоустройства выпускников: треть которых даже по официальным данным Росстата устраивается не по специальности (работа не связана с основной профессией), этот показатель значительно варьируется от специальности к специальности и нередко значительно выше даже 50%, в связи с чем на отдельных сегментах рынка труда проблема становится еще более острой⁷. Очевидно, что процент более полного совпадения характеристик спроса и предложения на молодежном рынке труда еще более низок. В целом, студенты и выпускники учреждений профессионального образования достаточно активны на рынке труда (Ростат, Выборочное обследование, 2016). Каждый пятый выпускник постоянно работал во время обучения, еще 15% выпускников – время от времени. В последнем случае связь работы с получаемой специальностью выражена

рабочую силу и ее предложением.

⁷ Это один из индикаторов, но полностью полагаться на него, вероятно, не стоит. Во-первых, имеет значение, насколько велика по численности соответствующая группа выпускников. Во-вторых, некоторые

гораздо слабее, чем у тех, кто работал постоянно (40% против 60%). Наличие или отсутствие связи работы с получаемой специальностью принципиальным образом влияет на поведение выпускников после окончания обучения. Если работа во время учебы связана с получаемой во время обучения, то большинство выпускников после окончания обучения ее не меняют. В противном случае наблюдается обратная ситуация (Ростат, Выборочное обследование, 2016). Стремление продолжить карьеру на том же месте является и доминирующей причиной отказа от поиска работы. Можно сделать вывод о том, что работа во время учебы повышает шансы выпускников закрепиться на рынке труда, снижает риски неустойчивой занятости, которая также позиционируется как актуальная макроэкономическая проблема (Бобков и др., 2017). В тоже время, совмещение работы и учебы негативно сказывается на качестве обучения, и, как ни странно, работа по специальности в виду потенциально более серьезных требований и потенциально более существенных временных затрат способна нанести в этом смысле даже более существенный «вред». Представленная ситуация – типичный пример возникающих в современной российской экономике структурных развилков, где тесно сталкиваются личные и общественные интересы.

В дополнение к вышесказанному стоит также сказать, что при повышении уровня образования снижаются мотивационные стимулы к определенным видам деятельности и заинтересованность в занятии определенных должностей. Численность работников низшего звена по отношению к остальным группам в России сокращается, что в перспективе усилит нехватку рабочих кадров, провоцируя заполнение соответствующих ниш на рынке труда иностранными трудовыми мигрантами. Реализация отдельными российскими предприятиями программ по привлечению квалифицированных рабочих из республик бывшего СССР одно из свидетельств этому.

В дальнейшем все это лишь усугубит структурное несоответствие спроса и предложения рабочей силы, особенно в профессионально-квалификационном разрезе. Если учесть повышенные запросы молодых специалистов, можно не сомневаться, что мы сейчас создаем потенциал внешней миграции и в перспективе обрекаем себя на отсутствие квалифицированных рабочих кадров, поскольку люди, получившие высшее образование, едва ли захотят стать рабочими. В этих условиях наша система профессиональной подготовки кадров по существу переориентируется на внешний рынок труда. Может быть, это и неплохо с точки зрения развития отдельной личности, но, безусловно, наносит ущерб качеству наших трудовых ресурсов.

слишком оптимистичные данные, очевидно, могут вводить в заблуждение. Как, например, информация о почти полном соответствии работы и профессии в здравоохранении.

Необходима реализация мер по повышению качества подготовки специалистов, в том числе за счет деформализации процесса обучения и организации обучения, через фиксацию определенных результатов реформы образования и введение определенного моратория на новые изменения, совершенствование технологий обучения и т.д.

Недостаточно высокое качество подготовки специалистов, в частности, вынуждает предприятия нести большие расходы на поиск персонала, на реализацию программ переподготовки или повышения квалификации. Есть проблемы в процессе реформирования системы образования (да и не только последней): преобладание формальных над содержательными моментами, устаревание технологий обучения и оборудования, постарение и отток преподавательских кадров.

Для улучшения качества высшего образования идет реструктуризация сети вузов. Реально происходит, прежде всего, их объединение в соответствии с не всегда ясными критериями. Однако сокращение числа институциональных единиц с неудовлетворительным уровнем обучения, не означает, что качество образования автоматически возрастает (образно выражаясь, мы отсекаем двоечников, а средняя удовлетворительная оценка остается при этом неизменной). Создаются только необходимые, вероятно, предпосылки для этого в перспективе, но в результате только одного такого шага проблема возможной нехватки квалифицированных специалистов не решается.

3. Возможности адаптации и существующие резервы

Перечень возможных действий по смягчению проблемы качественного и количественного рассогласования спроса на рабочую силу и ее предложения достаточно традиционен (Коровкин и др., 2006, Коровкин и др., 2011) и с течением времени не подвергался глобальным корректировкам. В тоже время принципиальная дискуссия имеет место относительно приоритетов, последовательности и соотношения усилий при реализации комплекса взаимосвязанных мер, направленных на повышение уровня участия в рабочей силе, рост производительности труда, смягчение структурных проблем рынка труда, упорядочение и активизацию внутренней и замещающей миграции (Ивантер, Ксенофонтов и др. 2013; Стратегия 2020).

С нашей точки зрения, ключевой и первый в системе приоритетов фактор повышения эффективности использования трудового потенциала в современных условиях – рост производительности труда. Для ее повышения в ближайшей перспективе необходимы комплексные усилия по повышению качества рабочей силы и рабочих мест; смягчению структурных проблем занятости и национального рынка труда в контексте

социально-экономического и демографического развития страны в целом, ее регионов и отраслей.

Повышение производительности труда в значительной степени связано с увеличением его капиталовооруженности, что требует интенсивных инвестиционных вложений, прежде всего в реальном секторе производства. Их недостаток, особенно в отдельных секторах, будет усиливать отраслевую неоднородность эффективности использования рабочей силы, и, следовательно, усугублять проблему ее дефицита. В настоящее время отечественная экономика испытывает недостаток в новых, современных технологиях, которым присущ трудосберегающий характер, обеспечивающий рост производительности труда. Важной характеристикой рабочего места является показатель фондовооруженности. Динамика этого показателя должна учитываться при оценке стоимости создания и функционирования рабочего места. По нашим оценкам, на 1 рабочее место работника приходится примерно 2,6 млн. рублей основных фондов (расчет сделан в ценах 2015 г.). Учет коэффициента сменности, безусловно, снизит эту оценку. Для показателя численности занятого населения соответствующая оценка будет, естественно, практически в два раза ниже.

Требуется решения и проблема дифференциации в уровне производительности труда по секторам экономики, поскольку это ведет к диспропорциям в структуре занятости. В то же время низкие темпы роста производительности труда будут означать консервацию структуры занятости и осложнят переход на инновационный путь развития.

Принципиальным вопросом является распределение создаваемых высокопроизводительных рабочих мест по структуре видов экономической деятельности. Практически очевидно, что задача создания значительного числа высокопроизводительных рабочих мест не может быть решена в рамках сложившейся структуры занятости. Целевое определение приоритетных направлений создания высокопроизводительных рабочих мест фактически будет означать нормативный прогноз, движение к определенному ориентиру. Задача осложняется тем, что на сегодняшний день не разработано единого критерия к определению «высокопроизводительного» рабочего места. Требуется корректировки и принятый в методике критерий отнесения рабочих мест к категории «высокопроизводительных» (Приказ Росстата). Использование действующего критерия приводит к искажению в динамике и структуре показателя прирост числа высокопроизводительных рабочих мест, который в этом случае становится трудно использовать даже в качестве условного целевого ориентира. Вместе с тем само его наличие не должно рассматриваться как лишний атрибут государственного

регулирования, скорее, это один из возможных полезных индикаторов в системе индикативного планирования.

Более подробно соответствующие вопросы, в том числе по корректировке определения рабочего места, по виду и особенностям применения критерия отнесения рабочих мест, к высокопроизводительным рассматриваются в работах (Коровкин и др. (2017), Коровкин и др. (2018)). Математически критерий отнесения рабочих мест к числу высокопроизводительных для случая, когда требуется обеспечить заданный рост производительности труда к определенному году, может быть сформулирован следующим образом: если темп роста производительности на рабочем месте или их группе в текущем году выше, чем величина $f(t, a) = \sqrt[t]{a}$, где $a = \frac{Y_t}{L_t} : \frac{Y_0}{L_0}$ – соотношение целевого и базового уровней производительности труда; $\frac{Y_t}{L_t}$ – целевая производительность труда (в целевом году), $\frac{Y_0}{L_0}$ – базовая производительность труда (в базовом году), t – период времени (число лет), который разделяет целевой и базовый годы или период, за который надо достичь заданного изменения уровня производительности труда, то эти рабочие места высокопроизводительные; если – нет, то – нет. (Коровкин А.Г. и др. 2018)

Переходя к рассмотрению вопроса о существующих резервах, связанных со сложившейся структурой занятости и распределения трудовых ресурсов, необходимо отметить, что вопросы повышения уровня производительности труда и структурные проблемы рынка труда тесно взаимосвязаны. Под структурными проблемами рынка труда следует понимать, во-первых, несовпадение качественных характеристик спроса на рабочую силу и ее предложения и существование структурной безработицы, что препятствует их согласованию. Во-вторых, требует корректировки существующая структура занятого в экономике населения с точки зрения согласования численности занятого в сфере услуг и производственной сфере населения. Значительная часть занятого населения трудится на рабочих местах, не соответствующих современным требованиям по оснащенности необходимым оборудованием и инструментом, по эргономике, безопасности, санитарным нормам. Инерционные оценки перспективной структуры занятости, демонстрирующие вероятное расширение занятости в секторе услуг, с нашей точки зрения, позволяют предположить обострение проблемы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения. Ведь ретроспективный анализ показывает, что значительный рост численности занятого населения в отдельных подотраслях сектора услуг не подкреплён адекватным ростом производительности труда в экономике и ее реальном секторе. Сложившуюся занятость, прежде всего с точки зрения ее структурных

характеристик, нельзя признать эффективной, особенно на фоне деградации отдельных отраслей промышленности. Резервы недоиспользования рабочей силы в отдельных секторах экономики по оценкам ИНП РАН достигают 3,5 млн. чел. (Структурно-инвестиционная политика, 2017). Это и определяет потери в уровне производительности труда, что в терминах рабочих мест соответствует нерациональности их использования и, в целом, позволяет говорить о неэффективности сложившейся в экономике системы рабочих мест, прежде всего их структуры (отраслевой, территориальной и т.д.).

В экономике РФ сохраняется высокий уровень структурно-фрикционной безработицы, по нашим оценкам, не менее 30-40% в зависимости от рассматриваемой структуры (регион, вид деятельности, группа занятий). Образовательные несоответствия также вносят свой вклад в общий уровень структурных дисбалансов и увеличивают структурную безработицу. Вклад конкретного дисбаланса в общий уровень структурной безработицы оценить количественно достаточно трудно, поскольку здесь может быть много структурных пересечений. Однако, например, декомпозиция соответствующих индексов структурной безработицы позволяет оценить вклад конкретного элемента структуры, и определить, где дисбалансы в большей степени локализованы (какие регионы, виды экономической деятельности, группы занятий вносят наибольший вклад в структурную безработицу). Например, по нашим оценкам, при проведении такой декомпозиции по уровням образования, по величине вклада их можно ранжировать (от большего к меньшему) следующим образом: общее образование (без профессионального образования), высшее профессиональное образование, среднее профессиональное образование по программам подготовки рабочих и служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена.

Накопленные со временем дисбалансы сохраняются – оценка значений индекса структурных сдвигов Лильена показывает, что интенсивность структурных сдвигов невысока, а, следовательно, произошла консервация накопленных ранее дисбалансов. В связи с этим возникает риск, что дальнейшая реализация, например, государственной структурно-инвестиционной политики даст импульс роста структурной безработицы, прежде всего ее технологической составляющей, а не обеспечит расшивку существующих дисбалансов. Для подтверждения тезиса об устойчивости сложившихся структурных дисбалансов приведем еще один аргумент. Одним из важнейших элементов (рычагов) структурных изменений в сфере занятости и на рынке труда является изменение относительных пропорций в уровне оплаты труда, которое будет способствовать изменению сложившихся в экономике и обществе приоритетов относительно наиболее предпочтительных сфер приложения труда. Потенциал необходимых структурных

сдвигов может быть определен на основе оценки ретроспективных тенденций в межотраслевых пропорциях в уровне оплаты труда, изменения которых соответствующим образом отразилось и на перетоках рабочей силы по отраслям. Так, например, в 1992 г. в газовой отрасли уровень оплаты труда был в три раза больше среднероссийского, а в 2001 г. – почти в пять раз больше. В финансах и кредите уровень оплаты труда вырос с 1992 г. по 2001 г. с 2 до 2,7 раз от среднероссийского. А, например, в машиностроении, уровень оплаты труда хоть и имел тенденцию к росту, но оставался ниже среднего по стране. Относительное положение сельского хозяйства постоянно ухудшалось, в 2001 г. зарплата в этой отрасли составляла только 40% средней по стране. С точки зрения применимости этого опыта 1990-х гг. следует иметь в виду, что зеркальное повторение ситуации сегодня (то есть, прежде всего, переток рабочей силы из сектора услуг в сферу материального производства), даже при эквивалентных по величине изменениях в уровне оплаты труда нельзя осуществить (по крайней мере, в сопоставимых объемах). Это проблема может быть рассмотрена и в региональном разрезе, применительно к проблемам удержания населения в стратегически важных регионах (Дальний Восток, Арктика), привлечения населения и рабочей силы в эти регионы. Так, с 1992 г. по 2001 г. относительный уровень оплаты труда в г. Москве вырос со 100% до 150% от среднероссийского, в Московской области – с 80% до 106% от среднего по стране. Напротив, в регионах Дальнего Востока относительная заработная плата в основном сократилась. В частности, в Республике Саха (Якутия) она упала с 2,5 раз до 1,9 раза, в Амурской области с 1,25 раза до 0,97 раза.

Проблемы повышения уровня участия в рабочей силе рассмотрены в первом разделе, что вроде бы избавляет от необходимости останавливаться на этом вопросе более подробно. Однако дискуссия о возможностях и целесообразности повышения пенсионного возраста погружает этот вопрос совершенно в другой⁸ контекст, где потребности и перспективы рынка труда – важная, но далеко не единственная, а, при определенной точке зрения, и не главная тема (Кудрин, Гурвич; Иванова, Балаев, Гурвич, и т.д.). Главным макроэкономическим аргументом для повышения пенсионного возраста выступает, вообще говоря, необходимость сокращения дефицита и расходов Пенсионного фонда РФ, а не собственно ситуация на рынке труда.

В простейшем случае количественная оценка увеличения предложения рабочей силы может быть осуществлена в предположении, что повышение пенсионного возраста стимулирует рост уровня участия рабочей силы до значений этого показателя у лиц предпенсионного возраста (о наличие таких различий мы говорили выше). Пусть пенсионный возраст повышается для лиц

обоих полов по полгода в год до 65 лет у мужчин и 60 лет у женщин. Тогда к 2028-2030 гг., когда переход к новым границам пенсионного возраста при такой схеме будет завершен, численность населения в трудоспособном возрасте увеличивается при таком сценарии на 8-10%. В среднесрочном периоде увеличение трудоспособных контингентов будет минимальным в долгосрочной перспективе эффект будет более значимым. Схожие выводы можно найти и в работе (Гимпельсон, Капелюшников и Роцин, 2017). Существуют дополнительные риски, в том числе структурного характера, риск увеличения безработицы. Однако даже с точки зрения финансовых аспектов ситуация не так однозначна. Например, отсутствие ресурсов и стимулов у предприятий для финансирования из собственных средств мероприятий по подготовке и переподготовке работников для лиц предпенсионного возраста переложит задачу финансового обеспечения на плечи государства, что увеличит расходы государственного и региональных бюджетов. Все это говорит о неоднозначности последствий возможного решения о повышении пенсионного возраста для российского рынка труда.

Трудовая и учебная миграция являются дополнительными источниками формирования трудовых ресурсов и являются, таким образом, еще одним важным направлением действий для снижения проблемы качественного и количественного рассогласования спроса на рабочую силу и ее предложения. Оно тем более важно, поскольку неудовлетворительное решение проблем внутренней (в том числе трудовой) миграции собственного населения России, в свою очередь, мешает полноценному согласованию спроса на рабочую силу и ее предложению и может усиливать структурные дисбалансы на российском и региональных рынках труда. Например, через усиление концентрации населения и рабочей силы на одних территориях (прежде всего, в крупных мегаполисах) в ущерб другим. По нашим оценкам, в отсутствие внутренней миграции уровень структурной безработицы был бы существенно выше, и потенциал этого источника снижения дисбалансов далеко не исчерпан. В этой связи ошибочным, если не сказать опасным и вредным, представляется мнение некоторых экспертов по поводу того, что «вопросы регулирования внутренней миграции не имеют отношения к миграционной политике» (Мкртчян Н.В., Деминцева Е.Б., Флоринская Ю.Ф., (2018)), и им, соответственно, не место в актуальной повестке дня. По нашему подкрепленному соответствующими оценками глубокому убеждению, ситуация выглядит прямо противоположным образом. Естественно, не имеется в виду отрицание важности роли внешней миграции, в том числе и трудовой. Однако в настоящее время значительное внимание уделяется таким аспектам, как вопросы стоимости патентов на иностранную рабочую силу, значимости величины дополнительных расходов (медицина, страховка, экзамены на знание языка и т.д.), целому ряду других второстепенных вопросов, которые возможно, именно из-за такого распыления внимания и решаются плохо. В то же время первопричина, источник проблемы остается в

⁸ С учетом популярности темы в последнее время он становится все более широким.

тени. С макроэкономической же точки следует констатировать, что значительный приток квалифицированной рабочей силы по существующим направлениям иммиграции маловероятен. Поток внешних трудовых мигрантов в значительной степени состоит и будет состоять из низкоквалифицированной рабочей силы, но и эти потоки не позволят продолжать реализовывать экстенсивный путь экономического развития. Кроме того, привлечение иностранных трудовых мигрантов может усугублять ситуацию на рынке труда, увеличить нагрузку на социальную инфраструктуру (и без того весьма изношенную), усиливать социальную напряженность в обществе в целом. Удельный вес высококвалифицированных специалистов в общей численности трудовых мигрантов невысок, их привлечение требует значительных материальных затрат и создания специальных условий. В этом смысле привлечение средств квалифицированную рабочую силу ничуть не менее рискованное и дорогостоящее мероприятие, чем инвестиции в создание современных рабочих мест. С нашей точки зрения, для решения связанных с внутренними и внешними миграционными потоками проблем необходима разработка и реализации Стратегии миграционной политики, которая позволит содержательно ответить на вопросы практической имплементации, и в частности, реализовать заложенные в будущую Концепцию миграционной политики идеи. Как уже было сказано выше, ситуация в сфере занятости и на рынке труда тесно связана и взаимообусловлена с другими макроэкономическим и социальными процессами. В этом плане интересен принципиальный ответ (в виде общественного консенсуса, возможно, оформленного в виде какой-то законодательной инициативы) на дискутируемый на общественном и экспертном уровне вопрос о реализуемости мягкого мобилизационного сценария развития экономики и общества, как необходимого условия обеспечения качественного сдвига в направлении выхода на траекторию устойчивого и сбалансированного развития. Именно в этом контексте следует рассматривать такие актуальные проблемы, как как повышение рождаемости и поддержка материнства, формирование контингента вооруженных сил и альтернативной гражданской службы, распределение по территории страны студентов после окончания ими учебных заведений, получение российского гражданства иностранцами и их размещение в регионах Российской Федерации, повышение минимального уровня оплаты труда, изменение границ пенсионного возраста реформирование системы пенсионного обеспечения, избирательное повышение налогового бремени, снижение неустойчивой занятости и целый ряд других.

4. Выводы и предложения для практической политики

Проведенный в настоящей работе анализ показывает сложность и взаимообусловленность существующих сегодня в сфере занятости и на рынке труда РФ макроэкономических проблем, что предопределяет актуальность реализации комплексного подхода к их выявлению, исследованию, теоретическому и практическому

решению. В части научного обеспечения это, в частности, означает совершенствование методов и подходов по анализу и прогнозированию динамики сферы занятости и рынка труда, развитие статистики труда и не только. В частности, целесообразно развитие балансового подхода и конкретно совершенствования методологии разработки прогноза баланса трудовых ресурсов, как одного из редких примеров пригодного для комплексных исследований и используемой в практической деятельности органов власти инструмента. Решение о разработке прогноза баланса трудовых ресурсов по Российской Федерации принято еще в 2011 г., на национальном и региональном уровнях уже накоплен определенный опыт его разработки. Однако не предпринимается достаточно усилий для повышения аналитического потенциала этот инструмента, устранения существующих при его разработки и дальнейшем использовании проблем и пробелов.

Например, решение о разработке прогноза баланса трудовых ресурсов на уровне субъектов РФ носило только рекомендательный характер. В результате на практике разные регионы в разное время начали проводить соответствующие региональные разработки. В некоторых регионах, кроме того, прогноз баланса трудовых ресурсов осуществляется по собственным, отличной от федеральной, методикам, есть отличия по глубине горизонта планирования. Опыт таких разработок, вероятно, необходимо изучать и обобщать на регулярной основе.

Существуют и другие направления совершенствования инструмента прогнозирования. Так, необходимо рассмотреть вопрос о разработке на федеральном уровне прогноза баланса трудовых ресурсов на долгосрочную перспективу и, возможно, более детализированного (численность занятого населения по подразделам видов экономической деятельности, численность учащихся – по видам профессионального образования). Необходимо определить, не осталось ли принципиальных разночтений в оценках численности отдельных категорий баланса трудовых ресурсов по данным различных министерств и ведомств, как это было, в частности, с оценками числа работающих пенсионеров. Требуется дополнительное обсуждение вопроса, в какой мере на качество прогноза баланса трудовых ресурсов отразятся и последние методологические изменения. С нашей точки зрения, следует говорить о необходимости выстраивания двухуровневой системы. Первый уровень – региональный, в рамках которого осуществляется разработка прогноза баланса трудовых ресурсов каждым субъектом РФ на обязательной, регулярной основе, вероятно, по единой утвержденной, но развивающейся методике. Это актуализирует вопрос о целесообразности создания альтернативных методик и возможности совмещения работы (т.е. параллельной разработки двух различных прогнозов). Второй уровень – федеральный, т.е. разработка

прогноза баланса трудовых ресурсов для экономики России, возможно, в детализированной структуре, согласование региональных прогнозных проектировок с прогнозом баланса трудовых ресурсов в целом по экономике.

Потенциал восстановления, поддержания и ускорения экономического роста в сфере занятости и рынка труда может быть существенно укреплен благодаря внедрению передовых социальных, управленческих и производственных технологий (Структурно-инвестиционная политика (2017)). Структурный рычаг запуска развития российской экономики и ее трудовых ресурсов – не в обесценении труда, а в повышении его эффективности и производительности, с приоритетной опорой на внутренние ресурсы.

Литература

Бобков В.Н. и др. (2017). Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография /Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Альхименко О.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б., Локтюхина Н.В., Мешков В.Р., Новикова И.В., Одегов Ю.Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В., Шичкин И.А. М.: Изд-во Реал Принт -560 с.

Восстановление экономического роста в России. Научный доклад ИНП РАН. Ивантер В.В., Белкина Т.Д., Белоусов Д.Р., Блохин А.А., Борисов В.Н., Буданов И.А., Говтвань О.Д., Гусев М.С., Зайончковская Ж.А., Комков Н.И., Коровкин А.Г., Ксенофонтов М.Ю., Кувалин Д.Б., Михеева Н.Н., Моисеев А.К., Панфилов В.С., Паппэ Я.Ш., Порфирьев Б.Н., Ползиков Д.А., Ревич Б.А. и др. // Проблемы прогнозирования. 2016. № 5 (158). с. 3-17.

Иванова М.А., Балаев А.И., Гурвич Е.Т. (2017) Повышение пенсионного возраста и рынка труда // Вопросы экономики. 2017. № 3. с. 22-37.

Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б. Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка // Проблемы прогнозирования. 2006. № 4. с. 34-52.

Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б., Андрюнин А.В., Единак Е.А. Макроэкономическая оценка состояния сферы занятости и рынка труда в России 2010-2025 годов. Препринт. М.: МАКС Пресс. 2011. 81 с.

Коровкин А.Г., Королев И.Б. (2017) К вопросу о повышении производительности труда и создании высокопроизводительных рабочих мест. Сборник докладов VII Форума «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития». – М.: РИТМ, 2017. -90 с.

Коровкин А.Г., Королев И.Б. Кузнецов С.Г. (2018) О создании высокопроизводительных рабочих мест и повышении производительности труда // Служба занятости. №1. (в печати)

Кудрин А.Л., Гурвич Е.Т. Старение населения и угроза бюджетного кризиса // Вопросы экономики, №3 2012 г. с. 1-28

Кувалин Д.Б., Лавриненко П.А. Моисеев А.К. Российские предприятия в конце 2017 г.: отсутствие значимых общеэкономических изменений и прогресс в машиностроении <https://ecfor.ru/publication/rossijskie-predpriyatiya-v-kontse-2017-g/>

Электронный ресурс. Режим доступа: свободный

Механизмы российского рынка труда (2016). М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС., — 560 с.

Мкртчян Н.В., Деминцева Е.Б., Флоринская Ю.Ф. Миграционная политика: диагностика, вызовы, предложения // Научный доклад Центра стратегических разработок.

Электронный ресурс. <https://www.csr.ru/news/2702/>. Режим доступа: свободный

Ляшок, В. Ю., Рощин, С.Ю. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: субституты или нет? [Электронный ресурс]: препринт WP15/2016/04 / В. Ю. Ляшок, С. Ю. Рощин ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (700 Кб). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. (Серия WP15 «Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»). – 29 с.

Перспективы развития экономики России: прогноз до 2030 года. Коллективная монография / Под ред. акад. В.В. Ивантера, д.э.н. М.Ю. Ксенофонтова. М.: Анкил, 2013.

Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. (2017) Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) / Под ред. Гимпельсона В.Е., Капелюшникова Р.И., Рощина С.Ю. М.: ЦСР. 145 с. Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad_trud.pdf

Приказ Росстата от 09.10.2017 г. №665 «Об утверждении методики расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году». Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.gks.ru/metod/pr-665.pdf>

Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ под редакцией В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова и С.Ю. Рощина. – Центр стратегических разработок. – Москва, 2017. – 148с.

Росстат. Демографический прогноз Росстата. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#. Доступ свободный. Дата обращения: 30.01.2018 г.

Росстат. Выборочное обследование трудоустройства выпускников. 2016. Электронный ресурс. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr/index.html. Дата обращения: 15.03.2017

Стратегия-2020: Новая модель роста — новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической

стратегии России на период до 2020 года. Книга 1; под научн. ред. В.А. Мау, Я.И. Кузьмина. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. — 430 с.

Структурно-инвестиционная политика в целях обеспечения экономического роста в России: монография / Под науч. ред. акад. В.В. Ивантера. М.: Научный консультант. 2017. 196 с.

International Labor Organization. (2017). Электронный ресурс. <http://www.ilo.org/ilostat/>. Доступ свободный. Дата обращения: 16.01.2017

Literatura

Bobkov V.N. i dr. (2017). Neustojchivost' zanyatosti: mezhdunarodnyj i rossijskij konteksty budushchego sfery truda: Monografiya /Glavnyj nauchnyj redaktor d.eh.n., prof. V.N. Bobkov. Redakcionnyj kollektiv: Al'himenko O.N., Kvachev V.G., Kolmakov I.B., Loktyuhina N.V., Meshkov V.R., Novikova I.V., Odegov YU.G., Odincova E.V., Pavlova V.V., SHichkin I.A. М.: Izd-vo Real Print -560 s.

Vosstanovlenie ehkonomicheskogo rosta v Rossii. Nauchnyj doklad INP RAN. Ivanter V.V., Belkina T.D., Belousov D.R., Blohin A.A., Borisov V.N., Budanov I.A., Govtvan' O.D., Gusev M.S., Zajonchkovskaya ZH.A., Komkov N.I., Korovkin A.G., Ksenofontov M.YU., Kuvalin D.B., Miheeva N.N., Moiseev A.K., Panfilov V.S., Pappesh YA.SH., Porfir'ev B.N., Polzikov D.A., Revich B.A. i dr. // Problemy prognozirovaniya. 2016. № 5 (158). s. 3-17.

Ivanova M.A., Balaev A.I., Gurvich E.T. (2017) Povyshenie pensionnogo vozrasta i rynka truda // Voprosy ehkonomiki. 2017. № 3. s. 22-37.

Korovkin A.G., Dolgova I.N., Korolev I.B. Deficit rabochej sily v ehnomike Rossii: makroehkonomicheskaya ocenka // Problemy prognozirovaniya. 2006. № 4. s. 34-52.

Korovkin A.G., Dolgova I.N., Korolev I.B., Andryunin A.V., Edinak E.A. Makroehkonomicheskaya ocenka sostoyaniya sfery zanyatosti i rynka truda v Rossii 2010-2025 godov. Preprint. М.: MAKS Press. 2011. 81 s.

Kudrin A.L., Gurvich E.T. Starenie naseleniya i ugroza byudzhetnogo krizisa // Voprosy ehkonomiki, №3 2012 g. s. 1-28

Kuvalin D.B., Lavrinenko P.A. Moiseev A.K. Rossijskie predpriyatiya v konce 2017 g.: otsutstvie znachimyh obshcheehkonomicheskikh izmenenij i progress v mashinostroenii <https://ecfor.ru/publication/rossijskie-predpriyatiya-v-kontse-2017-g/> Электронный ресурс. Rezhim dostupa: svobodnyj

Mekhanizmy rossijskogo rynka truda (2016). М. : Izdatel'skij dom «Дело» РАНХиГС,. — 560 s.

Mkrtchyan N.V., Deminceva E.B., Florinskaya YU.F. Migracionnaya politika: diagnostika, vyzovy, predlozheniya // Nauchnyj doklad Centra strategicheskikh razrabotok. EHlektronnyj resurs. <https://www.csr.ru/news/2702/>. Rezhim dostupa: svobodnyj

Lyashok, V. YU., Roshchin, S.YU. Molodye i pozhilye rabotniki na rossijskom rynke truda: substituty ili net? [EHlektronnyj resurs]: preprint WP15/2016/04 / V. YU. Lyashok, S. YU. Roshchin ; Nac. issled. un-t «Vysshaya shkola ehkonomiki». – EHlektron. tekst. dan. (700 Kb). – M. : Izd. dom Vysshej shkoly ehkonomiki, 2016. (Seriya WP15 «Nauchnye trudy Laboratorii issledovanij rynka truda»). – 29 s.

Perspektivy razvitiya ehkonomiki Rossii: prognoz do 2030 goda. Kollektivnaya monografiya / Pod red. akad. V.V. Ivantera, d.eh.n. M.YU. Ksenofontova. M.: Ankil, 2013.

Rossijskij rynek truda: tendencii, instituty, strukturnye izmeneniya. (2017) Doklad Centra trudovyh issledovanij (CeTI) i Laboratorii issledovanij rynka truda (LIRT) / Pod red. Gimpel'sona V.E., Kapelyushnikova R.I., Roshchina S.YU. M.: CSR. 145 s. Rezhim dostupa: https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad_trud.pdf

Rosstat. Demograficheskij prognoz Rosstata. EHlektronnyj resurs. Rezhim dostupa: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#. Dostup svobodnyj. Data obrashcheniya: 30.01.2018 g.

Prikaz Rosstata ot 09.10.2017 g. №665 «Ob utverzhdenii metodiki rascheta pokazatelya «Prirost vysokoproizvoditel'nyh rabochih mest, v procentah k predydushchemu godu». EHlektronnyj resurs. Rezhim dostupa: <http://www.gks.ru/metod/pr-665.pdf>

Rossijskij rynek truda: tendencii, instituty, strukturnye izmeneniya. Doklad Centra trudovyh issledovanij i Laboratorii issledovanij rynka truda NIU VSHEH pod redakciej V. Gimpel'sona, R. Kapelyushnikova i S. Roshchina. – Centr strategicheskikh razrabotok. – Moskva, 2017. – 148s. Rosstat. Vyborochnoe obsledovanie trudoustrojstva vypusnikov. 2016. EHlektronnyj resurs. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr/index.html. Data obrashcheniya: 15.03.2017

Strategiya-2020: Novaya model' rosta — novaya social'naya politika. Itogovyj doklad o rezul'tatah ehkspertnoj raboty po aktual'nyh problemam social'no-ehkonomicheskoy strategii Rossii na period do 2020 goda. Kniga 1; pod nauchn. red. V.A. Mau, YA.I. Kuz'minova. — M.: Izdatel'skij dom «Delo» RANHiGS, 2013. — 430 s.

Strukturno-investicionnaya politika v celyah obespecheniya ehkonomicheskogo rosta v Rossii: monografiya / Pod nauch. red. akad. V.V. Ivantera. M.: Nauchnyj konsul'tant. 2017. 196 s.

Korovkin A.G., Korolev I.B. (2017) K voprosu o povyshenii proizvoditel'nosti truda i sozdanii vysokoproizvoditel'nyh rabochih mest. Sbornik dokladov VII Forumy «Rynek truda i politika zanyatosti: sostoyanie i perspektivy razvitiya». – M.: RITM, 2017. -90 s.

Korovkin A.G., Korolev I.B. Kuznecov S.G. (2018) O sozdanii vysokoproizvoditel'nyh rabochih mest i povyshenii proizvoditel'nosti truda // Sluzhba zanyatosti. №1. (v pechati)

.
International Labor Organization. (2017). Elektronnyj resurs. <http://www.ilo.org/ilostat/>.
Dostup svobodnyj. Data obrashcheniya: 16.01.2017.

Current Status and Prospects of RF Employment Sphere and Labour Market Development: Macroeconomic Estimate

Abstract

The quantitative and qualitative mismatch of labour demand and supply as a key determinant of the current situation on the RF labour market is discussed. Revealing factors aggravating the problem of skills shortages in the domestic economy, provides a quantitative estimate of their impact are provided and qualitative conclusions about the prospects for the employment sphere and labour market development in different socio-economic backgrounds are made. The reasons why labor potential is underutilized and of labor potential and the possibilities of its prospective increase in order to boost economic growth. Proposals in the field of socio-economic policy, employment policy, its statistical support are discussed.

Keywords: *labour market, workplace, employment, unemployment, structural unemployment, labor shortages, productivity, highproductive workplace*

JEL Code: *J21, J38*