



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СОЦИАЛЬНАЯ
ПОЛИТИКА

НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ 15 / 8

Ю. Ф. Флоринская, Н. В. Мкртчян,
Т. М. Малева, М. К. Кириллова

МИГРАЦИЯ И РЫНОК ТРУДА

Т. М. Малева
Юлия Фридриховна Флоринская
Мария Кимовна Кириллова
Н. В. Мкртчян
Миграция и рынок труда
Серия «Научные доклады:
социальная политика»

Текст предоставлен правообладателем
http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=19431836
Миграция и рынок труда / Ю.Ф. Флоринская, Н.В. Мкртчян,
Т.М. Малева, М.К. Кириллова; Ин-т социального анализа и
прогнозирования.: Дело; Москва; 2015
ISBN 978-5-7749-1042-7

Аннотация

В докладе рассматриваются процессы трудовой миграции в России и их влияние на общероссийский и региональные рынки труда. Основное внимание уделено двум видам трудовой миграции – внутренней, представленной россиянами, осуществляющими свою трудовую деятельность в регионах, отличных от их постоянного места жительства, и внешней, представленной иностранцами, работающими в России. В основе анализа – данные ФМС России, Росстата, в том числе регулярно

проводимых обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ), экспертные оценки. Проведен краткий анализ политики в отношении трудовой миграции, осуществляемой в последние годы. Предложены меры в области содействия внутристрановой пространственной мобильности населения и в области внешней трудовой миграции.

Содержание

Введение	6
1. Старение и сокращение численности рабочей силы в России	8
2. Рынок труда России в 1990–2013 годы	12
2.1. Экономическая активность, безработица, заработная плата	12
2.2. Изменения отраслевой и профессионально-квалификационной структуры спроса и реакция предложения	18
2.3. Процессы в сфере труда в регионах РФ	23
Конец ознакомительного фрагмента.	24

**Юлия Фридриховна
Флоринская, Никита
Владимирович Мкртчян,
Татьяна Михайловна
Малева, Мария
Кимовна Кириллова**

Миграция и рынок труда

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации



Введение

В течение 1990-х и большей части 2000-х гг. вопросы рынка труда России рассматривались преимущественно в контексте безработицы, бедности, социальной защиты населения, отражая наиболее острые проблемы времени. В последние годы актуальная «повестка дня» в сфере труда и занятости смещается в сторону вопросов повышения экономической активности населения, эффективного использования трудовых ресурсов [Малева Т. М., 2011, Широков А. А. и др., 2012, Коровкин, А. Г. и др., 2011]. На повестку дня выносятся вопросы о необходимости существенных изменений государственной политики в сфере труда и связанных с ним областях, перехода «от политики низкой безработицы к политике эффективной занятости», «выхода на принципиально новый уровень производительности труда», компенсирующий снижение численности трудоспособного населения [Малева Т. М., 2011]. Отмечаются значительные риски для сохранения жизненных стандартов широких групп населения в случае недостижения целей роста производительности труда [World Bank, 2012].

При этом, как нам представляется, еще в должной мере не оценены риски, связанные с грядущим сокращением численности трудоспособного населения и отрицательным воздействием этого снижения на экономический рост. Ожидает-

мое сокращение предложения труда по глубине и продолжительности – событие уникальное, и России, Украине, Белоруссии и ряде других восточноевропейских стран предстоит практически первыми пройти по этому пути в новейшей истории. В этой связи оценка эффективности рынка труда, приоритетных направлений повышения эффективности, системы возможных мер не могут рассматриваться без учета быстро меняющейся ситуации с объемом и структурой предложения труда.

В данном докладе мы сосредоточимся на двух важнейших направлениях решения проблемы нехватки рабочей силы на национальном, региональных и локальных рынках труда – внутренней и внешней трудовой миграции, включая попытку количественно оценить миграционные потоки и присутствие мигрантов в различных отраслях экономики и различных регионах, описать их профессионально-квалификационные характеристики, а также возможности и целесообразность регулирования миграции в целях оптимизации функционирования российского рынка труда.

Авторы благодарят экспертов в области миграции – Зайончковскую Ж.А., Чудиновских О.С., Мукомеля В. И. – за помощь в сборе материала, а также сотрудников Академии – Синельникова-Мурылева С. Г., Рогова К.Ю., Малахова В. С. – за ценные замечания, высказанные в ходе обсуждения настоящего доклада.

1. Старение и сокращение численности рабочей силы в России

Применительно к России значительную часть «нового» времени причиной дисбалансов на рынке труда было изменение спроса. Предложение активно реагировало на сигналы, повышая конкурсы и увеличивая объемы обучения на ИТ-специальности, финансистов, юристов и пр. Низкие уровни безработицы и относительно небольшие доли длительно безработных применительно к большинству регионов РФ это подтверждают.

Снижение численности и старение трудоспособного населения, как представляется, ведет к другому типу дисбалансов, с которым иметь дело существенно сложнее.

1990-е и большую часть 2000-х гг. страна жила в условиях «демографического дивиденда» (Вишневский А.Г., 2003; Васин С. А., 2008 и др.). При сокращении численности всего населения РФ численность населения в трудоспособном возрасте¹ росла, увеличившись с 84 млн человек в 1990 г. до 90,2 млн в 2005 г. Сокращалась «нагрузка» детьми и пожи-

¹ Население в трудоспособном возрасте: мужчины в возрасте 16–59 лет, женщины в возрасте 16–54 года. Возраст экономической активности – от 15 до 72 лет.

лыми на работающих. Но во второй половине 2000-х благоприятный период закончился.

Численность населения РФ в возрасте экономической активности (15–72) начиная с 2009 г. уменьшается на 0,3 %-0,7 % в год. На начало 2013 г., в сравнении с 2009 г., число молодежи в возрасте 15–29 лет уменьшилось на 3,2 млн человек, численность возрастной группы 30–49 лет уменьшилась на 0,7 млн человек. Численность населения в возрасте 50–59 лет увеличилась на 0,8 млн человек, в возрасте 60–72 гадана 0,7 млн человек. Страна уже вошла в период воздействия «ямы» 1990-х гг., и, что не менее печально, рынок труда начало покидать многочисленное поколение 1950-х годов² (рис. 1).

² Численность молодежи 1990-х – 2000-х гг., которые в настоящее время и в период до 2030 г. являются главным источником пополнения трудовых ресурсов, на треть меньше численности когорт пенсионного и предпенсионного возраста, которые выходят из состава трудовых ресурсов, постепенно переставая работать в силу возраста и здоровья.

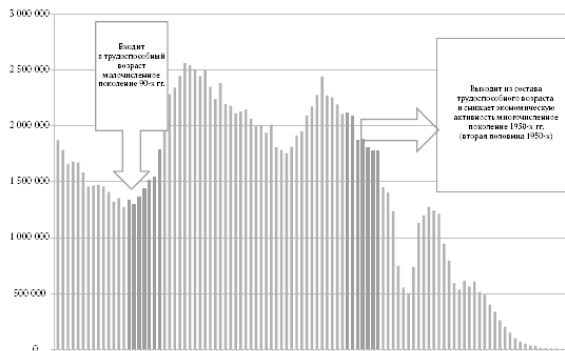


Рис. 1. Численность постоянного населения РФ на 1 января 2013 г. по однолетним возрастным группам, чел.

Согласно среднему варианту прогноза Росстата, численность населения РФ в трудоспособном возрасте в ближайшие 10 лет будет сокращаться в среднем на 196 в год, далее, в период 2024–2031 гг., численность этой группы населения стабилизируется. Применительно к возрастным группам со значимой экономической активностью (18–64), их численность продолжит уменьшаться в течение всего периода. Наиболее существенные изменения затрагивают численность молодежи (18–29 лет): в ближайшие 10 лет она сократится на треть (рис. 2).

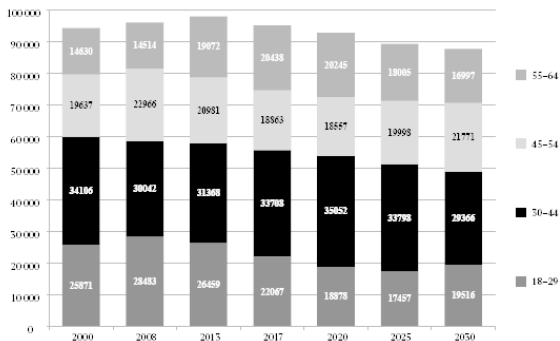


Рис. 2. Состав населения РФ по возрастным группам, 18 лет – 64 года, тыс. чел. (2000–2013 гг, – факт; 2017–2030 гг, – средний вариант прогноза Росстата)

Это новая и довольно сложная ситуация для страны – впервые экономика России начинает функционировать в условиях старения и сокращения численности трудовых ресурсов³.

³ «Старение» рабочей силы характерно для многих стран, тогда как снижение численности населения в рабочих возрастах в ближайшей перспективе затрагивает главным образом Россию, Украину, Молдову, ряд стран Восточной Европы.

2. Рынок труда России в 1990–2013 годы

2.1. Экономическая активность, безработица, заработная плата

В последние два десятилетия общество и экономика РФ прошли через периоды коренных изменений. В 1991–1998 гг. ВВП РФ сократился на 40 %, реальная зарплата – на 67 %⁴, число занятых – на 15 %, общая безработица выросла до 13 % (рис. 3).

Уровень экономической активности населения в возрасте 15–72 снизился с 70,7 % в 1992 г. до 61,1 % в 1998 г. Коэффициенты участия в рабочей силе снизились во всех демографических группах, наиболее сильно – среди молодежи в возрасте до 25 лет и населения в возрасте 55 лет и старше. В период последующего экономического роста одновременно со снижением безработицы и ростом занятости экономическая активность большинства возрастных групп, за исключением молодежи, практически восстановилась до уровня 1992 г. или превысила этот уровень (старшие возрастные

⁴ В 1999 г. к 1990 г. (1990 = 100 %).

группы).

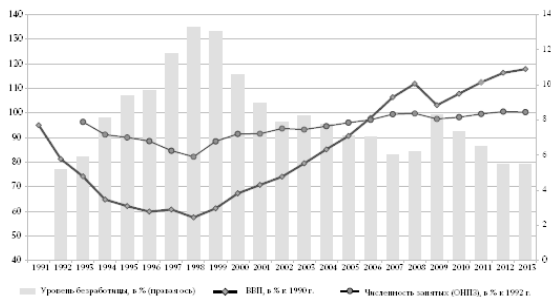


Рис. 3. Темпы роста ВВП, реальной заработной платы, в % к 1990 г., уровни занятости и безработицы, %

В 1990-е гг. реальная зарплата в корпоративном секторе⁵ снизилась на 67 %⁶, занятость – более чем на четверть (1998 г. к 1990 г.) (рис. 4). Появился «некорпоративный» сектор (самозанятость, занятость по найму у физических лиц). Качество занятости существенно снизилось: выросла распространенность крайне низких заработков на значительном числе рабочих мест, работа с нарушениями стандартов занятости и другие явления.

⁵ В организациях (юрлица).

⁶ В 1999 г. к 1990 г. (1990 = 100 %).

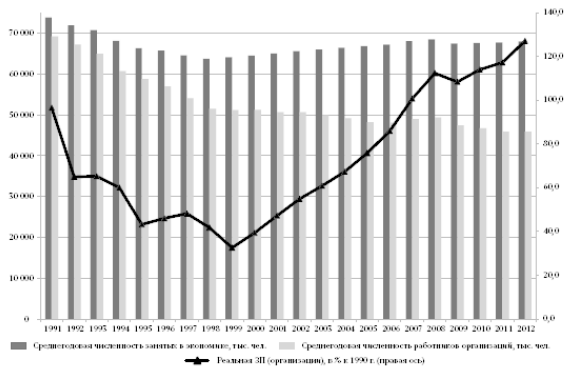


Рис. 4. Среднегодовая численность занятых в экономике, численность работников организаций, тыс. чел., реальная зарплата, в % к 1990 г.

В период последующего роста (с «заминкой» в 2009 г.) на фоне роста численности занятых в экономике численность корпоративного сектора (полный круг организаций) продолжает сокращаться. Необходимо отметить, что сведения о размере заработной плате в экономике и по отраслям экономики Росстат формирует по постоянно сужающемуся корпоративному сектору.

В числе рисков, связанных с неформальным сектором, исследователи указывают на низкую производительность труда, меньшую склонность и способность сектора к инвестициям, в том числе в основные фонды и человеческий капитал [Гимпельсон В. Е. и др., 2014]. Вопросы низкой произ-

водительности труда в секторе, низкой способности повысить производительность, возможного негативного влияния на «формальные» предприятия отрасли (случаи недобросовестной конкуренции и пр.) в настоящее время приобретают особую актуальность. Так, рассматривая вопросы послекризисного экономического роста стран Центральной и Восточной Европы, специалисты указывают на значительные резервы в виде роста производительности труда в ряде «отстающих» отраслей, прежде всего в строительстве. В числе основных факторов низкой производительности труда в этой отрасли выделяется высокий уровень неформальной занятости [McKinsey, 2013].

Несмотря на существенное снижение темпов экономического роста в 2013 г. и 1 пол. 2014 г., численность занятых остается на максимальных значениях, уровень безработицы – на минимальном уровне (5,5 %). В силу снижения численности населения в рабочих возрастах, уровень занятости в январе – августе 2014 г. достиг 65,2 %. Уровень безработицы за 8 мес. 2014 г. ниже в сравнении с аналогичным периодом 2013 г. – по-видимому, рынок труда начинает реагировать на снижение численности трудоспособного населения.

Процессы «старения» и уменьшения численности означают существенные изменения на рынке труда, многие из которых прогнозировались исследователями в 1990-х – начале 2000-х гг. Снижение численности молодежи означает уменьшение численности впервые вступающих на рынок труда,

существенное снижение потенциала трудовой мобильности (как территориальной, так и профессиональной), поскольку склонность к мобильности резко снижается с возрастом. Уменьшение численности возрастной группы с максимальной экономической активностью (30–49 лет) и увеличение численности старших возрастных групп означает ускорение темпов выбытия из состава занятых и экономически активных по причине старения.

В этих условиях увеличивается активность работодателей по привлечению и подбору работников. Наблюдаемое увеличение числа вакансий, заявленных работодателями в службы занятости населения (рис. 5), отражает главным образом проблемы с замещением существующих рабочих мест (взамен выбывающих работников).

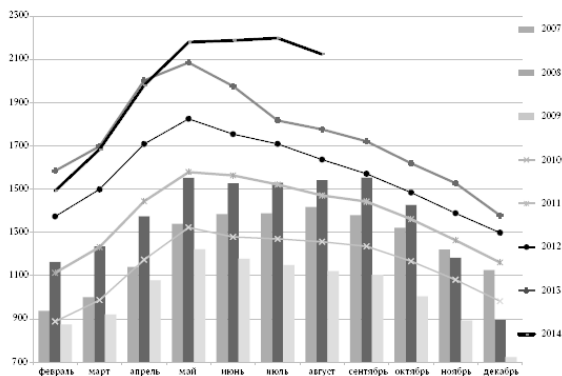


Рис. 5. Заявленная работодателями потребность в работ-

никах⁷, тыс. чел.

Надо учитывать, что в службах занятости, как правило, размещаются менее привлекательные вакансии (низкооплачиваемые рабочие места). Однако альтернативных показателей, характеризующих динамику спроса, практически нет.

В условиях замедления экономического роста число вакансий может снизиться, однако трудно ожидать радикального снижения. Спрос на труд будет сохраняться на высоком уровне, как следствие необходимости комплектовать имеющиеся рабочие места в условиях ускоренного старения и выбытия персонала.

⁷ Учитывая, что в 2009 г. значительно изменилось качество данной услуги (создание всероссийского банка вакансий, размещение в Интернет), сведения за 2007–2009 гг. не являются в полной мере сравнимыми с более поздними данными.

2.2. Изменения отраслевой и профессионально-квалификационной структуры спроса и реакция предложения

Исследование структуры предложения труда в последние два десятилетия показывает способность российского рынка труда гибко реагировать на структурные дисбалансы [Капелюшников, 2006]. Об этом свидетельствует и «великая реаллокация человеческого капитала»⁸.

В рассматриваемый период кардинальным образом изменилась отраслевая структура экономики. В 1990–1998 гг. при сокращении среднегодовой численности занятых в экономике на 15 %, число занятых в промышленности (ОКОНХ) сократилось на 38 %, в строительстве – на 44 %, в науке и научном обслуживании – на 54 %. Тогда как численность занятых в торговле выросла на 59 %, в финансах и страховании – на 83 %.

В 1998–2013 гг. при росте среднегодовой численности занятых на 7 %, продолжилось сокращение численности занятых в промышленности (добывающая, обрабатывающая, электроэнергетика, ОКВЭД) (на 12 %), в сельском хозяйстве

⁸ Термин К. Сабирияновой. По ее оценкам, в 1991–1998 гг. свыше 40 % работников сменили профессию.

(на 30 %). Продолжился рост числа занятых в торговле (на 47 %), финансовой деятельности (на 103 %), профуслугах (на 27 %), госуправлении (на 26 %). После значительного сокращения в 1990-е гг. численность занятых в строительстве выросла на 29 %. При этом в последние четыре года (2010–2013 гг.) при практически неизменном значении среднегодовой численности занятых векторы изменений в разрезе ВЭД практически не меняются (сокращение в промышленности, рост в торговле, профуслугах и пр.), за отдельными исключениями (небольшое снижение численности в госуправлении, здравоохранении при дальнейшем сокращении численности в образовании).

Согласно данным ОНПЗ, произошли существенные изменения в профессионально-квалификационной структуре занятых. За последние двенадцать лет удельный вес различного рода руководителей, включая руководителей малых предприятий, в структуре занятых увеличился с 4 % в 2001 г. до 9 % в 2013 г. Удельный вес работников высшей квалификации (работа требует высшего образования) увеличился с 16 % до 20 %. При этом доля квалифицированных рабочих, операторов, машинистов, уменьшилась с 32 % до 25 %, доля неквалифицированных рабочих в общем числе занятых уменьшилась с 13 % до 10 %.

Начиная со второй половины 2000-х гг. в прессе в заявлениях представителей работодателей и официальных органов власти стала активно присутствовать тема дефицита ква-

лифицированных рабочих и инженеров. Анализ данных выпуска учреждений начального профессионального образования в сравнении с долей молодежи, получающей высшее образование, наглядно демонстрировал складывающиеся дисбалансы.

Вместе с тем сам рынок труда, судя по уровням зарплат в обрабатывающей промышленности, не подавал сигналов о значительном дефиците и усилиях по его преодолению.

Исследования дефицита квалифицированных рабочих показали, что основные причины дефицита лежат на стороне спроса, а не предложения труда (Гимпельсон, 2010), и главные среди них – низкая конкурентоспособность большого числа предприятий, неспособность обеспечить рост производительности, конкурентный уровень заработка и др.⁹.

Анализ данных выборочных обследований о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам, проводимых Росстатом¹⁰, показывает, что официально заявленная потребность в квалифицированных рабочих промышленных предприятий, строительства,

⁹ Что, в свою очередь, определяется более широкими факторами.

¹⁰ Проводится Росстатом 1 раз в два года по состоянию на 31 октября. Обследованию подлежат организации (без субъектов малого предпринимательства), осуществляющие все виды экономической деятельности, кроме организаций, основным видом деятельности которых является финансовая деятельность; государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование; деятельность общественных объединений и экстерриториальных организаций.

транспорта, связи, геологии и разведки недр в 2008, 2010, 2012 г. была не столь велика. В 2012 г. потребность в соотношении с численностью этой категории работников составила 2,9 %. Аналогичный показатель по группе «операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин» составил 2,6 %.

Максимальный уровень дефицита в рассматриваемые годы зафиксирован по составной группе «специалисты в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения», которая состоит в основном из врачей (рис. 6). В 2012 г. дефицит по этой группе составил 11,5 %. Следующая по дефицитности группа – медсестры (5,6 %). По группе квалифицированных рабочих в строительстве (рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах) в 2012 г. показатель составил 2,9 %, по укрупненной группе «неквалифицированные рабочие» — 2,7 %.

Существенно, что в ходе обсуждения дефицита квалифицированных рабочих практически не поднимаются вопросы условий труда: за более чем 10 лет удельный вес рабочих мест во вредных, особо вредных условиях труда в промышленности практически не изменился. Возможно, недавно принятый Минпромторгом курс на учет наилучших доступных технологий в решении вопросов экологического и прочего регулирования сможет внести вклад в престиж рабочих профессий.

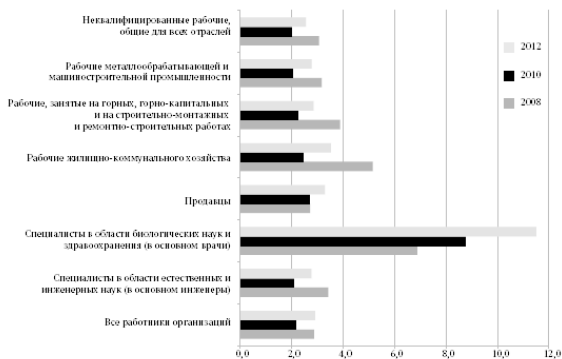


Рис. 6. Удельный вес потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест в численности работников, %

В настоящее время дискуссия о дисбалансах на рынке труда сконцентрирована на вопросах структуры профессионального образования в части уровней и направлений подготовки, соответствия объемов и структуры подготовки структуре спроса. Отмечая важность этой работы, следует заметить, что надежные прогнозы структуры спроса на труд в России отсутствуют. Имеющиеся разработки подтверждают, что эта работа далека от завершения, в том числе по причине слабости информационной базы.

2.3. Процессы в сфере труда в регионах РФ

В период восстановительного роста уровень занятости и уровень экономической активности заметно вырос практически во всех субъектах РФ. При этом уменьшился «разброс» в уровнях экономической активности по регионам. Учитывая значительные расхождения в возрастной структуре населения субъектов РФ, в том числе в возрасте экономической активности (15–72), а также разные уровни участия в рабочей силе по возрастным группам, мы рассмотрели уровень экономической активности в возрасте 20–49 лет (оба пола). При среднем показателе по РФ, равном 85 %, максимальные уровни зафиксированы в Чукотском автономном округе, Мурманской и Магаданской областях (93–90 %). Минимальные уровни—75–73 %—в Республике Дагестан и в Республике Тыва. При этом в абсолютном большинстве субъектов РФ этот показатель составляет 95–103 % от среднего по России. В молодых и более старших группах разброс в значениях уровней экономической активности выше.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.