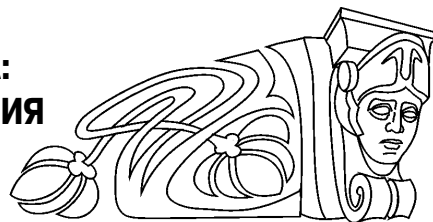




УДК 316.334.22 (470.44)

СОВРЕМЕННЫЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА: СОСТОЯНИЕ И СПЕЦИФИКА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ (на примере Саратовской области)



Е. Е. Немерюк

Немерюк Евгения Евгеньевна, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии коммуникаций и управления, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, evgeniya_nemeryuk@mail.ru

В статье рассматриваются состояние и специфика функционирования современного регионального рынка труда на примере Саратовской области. Обращается внимание на то, что региональный рынок труда, аналогично российскому, находится на стадии своего становления и в полной мере еще не сформировался. Состояние и общее положение занятости на российском рынке труда в целом напрямую зависит от состояния и функционирования региональных рынков труда, поскольку его становление осуществляется преимущественно на региональном уровне.

Ключевые слова: регион, рынок труда, безработица, занятость, образование, работодатель, персонал.

The Modern Regional Labor Market: Current Status and Specifics of Functioning (On the Example of Saratov Region)

Е. Е. Nemeryuk

Evgeniya E. Nemeryuk, ORCID 0000-0002-0866-2661, Saratov State University, 83, Astrakhanskaya Str., Saratov, 410012, Russia, evgeniya_nemeryuk@mail.ru

The article discusses the condition and the specificity of the functioning of a modern regional labour market on the example of Saratov region. Draws attention to the fact that regional labor market similar to the Russian labor market is at the stage of its formation and fully formed. The condition and General situation of employment in the Russian labor market in General depends on the condition and functioning of regional labour markets, since its formation occurs mainly at the regional level.

Key words: region, labor market, unemployment, employment, education, employer, employees.

DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-4-400-404

В российской действительности значимой составляющей рынка труда является его региональная доминанта, поскольку формирование и развитие рыночных отношений в нашей стране осуществляется в условиях значительного перепада региональных уровней хозяйственного развития и производительности труда, различий в национально-культурных традициях, природно-климатических условиях, технико-экономическом потенциале и, самое главное, в трудовом потенциале регионов.

Высокую занятость в России обеспечивает «ценовая подстройка», однако она влечет и не-

стабильные зарплаты, и значительное неравенство. По мнению директора Центра трудовых исследований ВШЭ Владимира Гимпельсона, в России за 25 лет сложилась, укрепилась специфическая модель рынка труда, в рамках которой адаптация происходит преимущественно за счет ценовой подстройки. Это происходит и в кризис, и на этапе роста. В основе специфической модели лежит определенная конфигурация институтов: МРОТ, пособие по безработице, трудовое законодательство, «двухъярусная зарплата», и эта система институтов обеспечивает высокую занятость и низкую безработицу почти автоматически, но ценой нестабильных зарплат и значительного неравенства, она не стимулирует создания новых рабочих мест¹.

Таким образом, ключевая особенность российской системы состоит в том, что приспособление рынка труда к колебаниям экономической конъюнктуры происходит, главным образом, за счет изменений стоимости труда, а не за счет изменений в занятости и безработице. Такая модель рынка сильно отличается от того, что считается нормой в ряде других стран.

Иными словами, когда в других странах случается экономический кризис, политики и экономисты с ужасом смотрят, как падает занятость и вследствие этого растут показатели безработицы. В России ничего подобного не случается – здесь режут, задерживают и даже не выплачивают зарплаты, но не пытаются увольнять.

По мнению экспертов, у формулы «стабильно высокая занятость – низкая безработица» есть своя цена, это сильные колебания в заработной плате. Однако это не означает гибкости формулы. По динамике заработной платы можно проследить все шоки, с которыми сталкивалась российская экономика, ведь именно заработная плата брала на себя все «удары судьбы» – практически мгновенно реагировала на любые, даже незначительные изменения в рыночных условиях.

По мнению В. Гимпельсона, вызовами для российского рынка труда являются сокращение числа молодежи, консервация низкой производительности труда и доли малооплачиваемых рабочих мест. Он полагает, что если говорить о вызовах, то прежде всего это демография, не просто сокращение численности занятых, но значительное сокращение численности молодежных групп, медленные темпы создания рабочих мест,



что ведет, соответственно, к замедлению модернизации и консервации низкой производительности труда, а также значительной доли «плохих» рабочих мест, отсутствию профессионального переобучения, что особенно заметно, когда мы смотрим на работников в старших возрастах².

Треть всех безработных на российском рынке труда ищут работу год и более – и шансы остаться безработным на такой срок, по мнению экспертов Высшей школы экономики, растут с возрастом и уровнем образования. Незначительное влияние на время поиска работы может оказывать и семейное положение, но сам по себе пол на показатели застойной безработицы не влияет.

Шансы искать работу более года на российском рынке труда увеличивают возраст и наличие высшего образования. Сейчас, по оценке Росстата, из 4,2 млн безработных россиян 31% ищут работу более года. Среди безработных на селе таковых было 37,5%, среди безработных городских жителей – 26,9%. Менее месяца работу искали 9,1%, от одного до трех месяцев – 19,9%. При этом средняя продолжительность поиска работы безработными у женщин составила 7,8 месяца, у мужчин – 7,6 месяца. Пол практически не влияет на вероятность оказаться в числе безработных на длительное время. При этом значимым становится фактор возраста – чем человек старше, тем больше он не может найти вакансию и тем выше опасность попасть в число длительно безработных. Для женщин вероятность долгой незанятости растет с возрастом до 42–45 лет, а затем несколько снижается, для мужчин, наоборот, снижается до 39–44 лет и повышается после.

Начиная с 2010 г. на поиск работы начинает негативно влиять фактор образования – безработные с высшим образованием не могут найти работу дольше, чем безработные со средним и средним специальным образованием. Эта тенденция характерна для регионов – в крупных городах больше рабочих мест для лиц с высшим образованием³.

Согласно результатам исследования Kelly Global Workforce Index (KGWI), проведенного международным рекрутинговым агентством Kelly Services, российские кандидаты, родившиеся до 1964 г., так называемые бэби-бумеры, чувствуют себя востребованными на рынке труда и готовы продолжить работу в режиме гибкого рабочего графика или частичной занятости.

Согласно результатам исследования, в котором приняли участие 164 000 респондентов из 28 стран, включая 12 760 человек из России, бэби-бумеры в России и странах Европы считают себя достаточно востребованными на рынке труда (63% респондентов в России и 60% в Европе подтвердили это). Что же касается молодого поколения Y (родились с 1980 по 1999 г.), то, по сравнению с Европой, наши молодые специалисты гораздо более уверены в своей востребованности на рынке труда – 82% против 67%⁴.

Несмотря на чувство собственной востребованности, многие представители старшего поколения испытывают неуверенность в будущем трудоустройстве. Только 40% бэби-бумеров в России считают, что при необходимости смогут найти аналогичную или лучше предыдущей работу, в странах Европы доля таких сотрудников составляет 49%.

Работники этой возрастной категории считают возраст одной из главных причин, по которым им будет тяжело вновь найти новую работу в случае потери текущей. Эксперты Kelly Services полагают, что у российских бэби-бумеров есть веские причины для беспокойства о перспективах своего будущего трудоустройства: помимо проявлений дискриминации по возрастному принципу, привлечение и удержание представителей старшего поколения не вписывается в HR-стратегию большинства компаний, в отличие от представителей поколения Y, над привлечением которых в компаниях иногда работают целые отделы.

Именно поэтому российские представители поколения Y чувствуют себя более уверенно в перспективах будущего трудоустройства (57%) не только по сравнению с представителями старшего поколения, но и с представителями поколения Y в странах Европы (53%).

Между тем поиск работы для бэби-бумеров может быть осложнен не только вследствие существования возрастной дискриминации. Низкие шансы на трудоустройство работников старшего поколения зачастую связаны с их отношением к более молодым коллегам. Особый интерес здесь представляет поколение Y, представители которого все чаще оказываются в роли руководителей бэби-бумеров или занимаются их приемом на работу.

Согласно результатам исследования, 67% бэби-бумеров в России и 54% в Европе считают, что люди поколения Y стремятся исключительно к получению немедленного результата. Больше половины российских бэби-бумеров (55%) обвиняют поколение Y в нежелании тратить дополнительное время и усилия на выполнение задачи. Это мнение разделяют и представители старшего поколения из стран Европы (46%). Лишь 25% бэби-бумеров в России и 21% в странах Европы считают своих более молодых коллег ориентированными на результат, при этом среди работников всех возрастных групп в совокупности такого мнения придерживаются 34% респондентов. 21% бэби-бумеров в России и 22% в странах Европы признаются, что поколение Y ценит командную работу, в то время как 40% представителей поколения Y приписывают себе способность работать в команде. Интересно, что европейские бэби-бумеры (25%) гораздо выше, чем коллеги из России (14%), оценили способность поколения Y работать в режиме многозадачности. Кроме того, европейские представители



старшего поколения приписывают Y-поколению желание хорошо проводить время и развлекаться гораздо чаще (30%) российских бэби-бумеров (14%)⁵.

По мере роста влияния представителей поколения Y на процесс принятия решений о приеме на работу такое отношение бэби-бумеров может оказать негативное воздействие на их карьерные перспективы.

Существующее между поколениями напряжение также усугубляет отношение представителей поколения Y к старшему поколению: большинство Y в России (76%) и в Европе (60%) считают, что бэби-бумеры отстают от других поколений с точки зрения использования технологий. Также, по мнению более половины (65%) респондентов поколения Y, бэби-бумеры зачастую оторваны от действительности и не стремятся узнавать что-то новое.

Между тем сотрудники этих двух возрастных категорий разделяют общие взгляды на некоторые вопросы, например в отношении к гибкому рабочему графику и частичной занятости. Многие бэби-бумеры (36%), как и представители поколения Y (30%), нуждаются в гибком графике и большем количестве выходных дней. 38% российских бэби-бумеров признались, что при принятии решения в пользу того или иного предложения работодателя они будут учитывать возможность дистанционной работы, как и 30% представителей поколения Y. Другими привлекательными факторами выбора работодателя для представителей обоих поколений являются возможность сокращения ответственности и руководящих функций (по 22%), а также дополнительный оплачиваемый отпуск⁶.

По словам генерального директора «Kelly Services Россия и Польша» Е. Гороховой, «с выходом на пенсию первой волны высокопрофессиональных бэби-бумеров в 2010–2014 годах работодатели обнаружили, что найти замену среди работников в возрасте от 25 до 45 лет не так-то просто. В Германии, например, передовые компании продумывают стратегии по подбору и удержанию персонала с учетом потребностей и адаптации бэби-бумеров. Взрослые и опытные специалисты способны помочь сохранить экспертизу компании и решить проблему нехватки персонала для многих работодателей. Важной проблемой привлечения взрослого поколения на работу сегодня является тот факт, что часто их руководителями становятся люди значительно более молодого возраста, которые относятся с недоверием к подчиненным, госящимся им в мамы или бабушки. Однако взрослые кандидаты могут принести много пользы и поддержки молодым специалистам, поделиться не только профессиональным, но и жизненным опытом. Научить работать вместе людей из разных поколений – это серьезный вызов для современных и будущих работодателей»⁷.

Всероссийский опрос, проведенный Аналитическим центром НАФИ, свидетельствует о том, что большинство работающих граждан не удовлетворены местом своей работы, однако искать новую готов только каждый пятый. Больше всего недовольных своей работой, по данным исследования, среди сотрудников небольших компаний и пенсионеров.

Сегодня 62% респондентов не удовлетворены своим работодателем и, возможно, подыскивают ему альтернативу. А рекомендовать его друзьям и знакомым, как выяснили эксперты НАФИ, готовы лишь 15% опрошенных.

По мнению Л. Храпылиной, профессора кафедры труда и социальной политики Института государственной службы и управления РАНХиГС, существуют три основные причины неудовлетворенности сотрудников своей работой: во-первых, как показывают социологические исследования, большинство полагает, что их потенциал на работе раскрыт всего на треть; второй фактор, порождающий негатив, – удаленность офиса от дома; третий – многих, особенно в последний год, беспокоят сокращения и не устраивает увеличение нагрузки⁸.

Однако, несмотря на неудовлетворенность своей работой, расстаться с ней готова только пятая часть респондентов. По словам Л. Спиридоновой, руководителя направления HR-исследований Аналитического центра НАФИ, поведение работающих россиян изменилось из-за экономической ситуации. Те, кто недоволен работодателем, не уходят из организации, а продолжают работать. Зачастую это обусловлено страхом не найти новую работу и остаться без заработка. Руководителям следует принимать во внимание, что лояльность сотрудников может быть неисчерпаемой⁹.

В ближайшие два года рынок труда будет развиваться разнонаправленно, и улучшения ситуации для большинства отраслей на рынке труда ожидать не стоит, так как при стагнирующей экономике рост числа вакансий и увеличение заработной плат невозможно. Наиболее стабильная ситуация будет в секторе государственного управления и госкомпаниях, где заработные платы индексируются на уровень инфляции, а массовых сокращений не проводится. При этом точками роста на рынке труда остаются ИТ-специальности, спрос на которые вызван конкуренцией за российских специалистов со стороны зарубежных компаний, что позволяет российским соискателям не только быстро находить работу, но и надеяться на повышение дохода при смене компании.

Сложившаяся ситуация меняет парадигму на рынке труда. Работающие сотрудники держатся за свои рабочие места, стараются повышать свою ценность в глазах работодателей, меньше брать больничных и уходить в отпуска. Работодатели, в свою очередь, оптимизируют рабочие



процессы, пока не рискуют выходить на новые рынки и двигаются проверенными путями, в этой связи не открывают набор кадров¹⁰.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что состояние и общее положение занятости на российском рынке труда в целом напрямую зависит от состояния и функционирования региональных рынков труда, поскольку его становление осуществляется преимущественно на региональном уровне. Вместе с тем регион не может полностью заботиться обо всех направлениях его развития. Основная нагрузка работы с населением по поводу его занятости выполняется региональными службами занятости. Идет интенсивный процесс территориальной сегментации рынка труда со специфическими характеристиками, присущими каждому региону особенностями.

Проанализируем ситуацию, складывающуюся на региональном рынке труда Саратовской области.

Следует отметить, что ситуация на региональном рынке труда Саратовской области, по сравнению с началом 2016 г. имеет тенденцию к улучшению. Уровень общей безработицы, рассчитанный в соответствии с методологией Международной организации труда, снизился с 5,5 до 4,4%. По уровню общей безработицы область занимает 6-е место в Приволжском федеральном округе и 20-е место в Российской Федерации. Уровень регистрируемой безработицы, по сравнению с началом 2016 г., снизился с 1,1 до 1,0%. По уровню регистрируемой безработицы Саратовский регион на 9-й позиции в ПФО и 32-м месте в РФ¹¹.

Численность безработных снизилась на 1,6 тыс. чел., или 11,4%, и составила 12,4 тыс. человек (в аналогичном периоде 2015 г. – 12,8 тыс. чел.). Напряженность на рынке труда снизилась с 0,7 до 0,5 незанятых на вакансию. По напряженности на рынке труда область занимает 4-е место в ПФО (0,7) и 18-ю позицию в РФ (0,7). Здесь Саратовская область также входит в первую двадцатку с наилучшими показателями по России¹².

С начала 2016 г. с предприятий области было высвобождено 6,5 тыс. чел., что в 1,3 раза меньше, чем за аналогичный период предыдущего года. Большая часть высвобождений прошла на промышленных предприятиях – 20%, в организациях государственного управления и обеспечения военной безопасности – 19%, на предприятиях по производству и распределению электроэнергии, газа и воды – 11%, предприятиях транспорта и связи – 10%, образовательных организациях – 9% и др.¹³

Следует обратить внимание на тот факт, что на региональном рынке труда существует проблема трудоустройства граждан, которые в силу различных социальных, физических и иных причин являются наименее конкурентоспособными.

К такой категории граждан относятся женщины, имеющие малолетних детей, многодетные родители, родители детей-инвалидов, граждане, имеющие ограничения трудоспособности по состоянию здоровья, граждане предпенсионного и пенсионного возрастов, отдельные категории молодежи, не имеющие профессионального образования, или выпускники профессиональных образовательных учреждений без опыта работы, а также другие категории граждан, такие как лица, уволенные с военной службы, освобожденные из мест лишения свободы.

Необходимо отметить, что районные рынки труда, несмотря на относительно благополучное положение с ситуацией на региональном рынке труда в целом по области, характеризуются значительной дифференциацией по показателям уровня безработицы и ее продолжительности, территориальной диспропорцией спроса и предложения рабочей силы и наличием населенных пунктов, относящихся к «критическим» зонам рынка труда.

Для составления интегрированной ситуации на рынке труда конкретного муниципального района и Саратовской области в целом с целью оказания адресных услуг безработным и незанятому населению Министерством занятости, труда и миграции Саратовской области ежегодно проводится социальное картографирование районов области.

В 2015 г., по результатам социального картографирования, в 27 муниципальных районах области выявлено 63 «критических» зоны рынка труда, из них в 31 населенном пункте с численностью населения в трудоспособном возрасте свыше 100 чел., практически отсутствуют работодатели (2014 г. – 67 и 25 соответственно)¹⁴.

В «критических» зонах проживают 59,6 тыс. чел. или 2,4% от общей численности населения области, из них 58,7%, или 35 тыс. чел. трудоспособного возраста. Уровень регистрируемой безработицы в «критических» зонах на 1 апреля 2015 г. составил 1,9% от численности трудоспособного населения, или 654 чел. Наиболее высокий уровень регистрируемой безработицы отмечен в селах Покровка (Вольский МР) – 13,2% от численности населения в трудоспособном возрасте, Семеновка (Аркадакский МР) – 10,5%, Львовка (Балашовский МР) – 8,9% и др.

В 2016 г., по результатам социального картографирования, в 28 муниципальных районах выявлена 61 «критическая зона» рынка труда, из них в 26 населенных пунктах с численностью населения в трудоспособном возрасте свыше 100 чел. практически отсутствуют работодатели. В «критических зонах» проживают около 52 тыс. чел., из них 58,8%, или 30,8 тыс. чел., трудоспособного возраста. Уровень регистрируемой безработицы в «критических зонах» на 1 апреля 2016 г. составил 2,0% от численности трудоспособного населения, или 602 чел. Наиболее высо-



кий уровень регистрируемой безработицы отмечен в селах Львовка (Балашовский МР) – 12,4% от численности населения в трудоспособном возрасте, Асметовка (Петровский МР) – 8,5%, Покровка (Вольский МР) – 8,2% и др.¹⁵

На регистрируемом рынке труда г. Саратова сохраняется профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, хотя в целом спрос превышает предложение в 2,1 раза. По-прежнему ощущается нехватка специалистов в сфере здравоохранения, преподавателей и воспитателей, техников и инженеров различной специализации, менеджеров, страховых и рекламных агентов, милиционеров и следователей; по рабочим профессиям – строителей, станочников, механиков, электриков, водителей, монтажников, электрогазосварщиков, слесарей различной специализации, продавцов, парикмахеров, швей и поваров. Наибольшую потребность в рабочих кадрах испытывают обрабатывающие производства, торговля и строительство.

Ситуация с дефицитом квалифицированных рабочих и технических специалистов носит в России хронический характер. Не секрет, имидж рабочего, инженера был подорван в 1990-е гг., что стало одной из причин сегодняшнего дисбаланса на рынке труда. В условиях современного кризиса увольнение работников стало явлением не редким. И это не значит, что уволенный работник имеет низкую квалификацию или не справляется со своей работой. Как правило, на данный момент предприятие может находиться в тяжелом финансовом положении.

Таким образом, резюмируя вышеизложенное, можно сделать следующее заключение. Региональный рынок труда, аналогично российскому, находится на стадии своего становления и в полной мере еще не сформировался. Для рынка труда Саратовской области характерны: относительная стабильность кадрового состава организаций; привлечение новых специалистов по рекомендациям знакомых и работников предприятия; популярность государственных служб занятости; интерес работодателей к учебным организациям, в том числе и вузам, осуществляю-

щим подготовку и переподготовку специалистов и часто оказывающим услуги по трудоустройству и подбору персонала для организаций; сравнительно небольшая загруженность кадровых агентств.

Примечания

- ¹ См.: Низкая безработица в РФ сопровождается нестабильными зарплатами. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=15945> (дата обращения: 03.09.2017).
- ² Там же
- ³ См.: Застойной безработице помогают уровень образования и возраст. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=16000> (дата обращения: 03.09.2017).
- ⁴ См.: Российский рынок труда «повзрослеет», и востребованность молодых специалистов возрастет. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=15949> (дата обращения: 02.09.2017).
- ⁵ Там же
- ⁶ Там же
- ⁷ Там же
- ⁸ См.: Больше 60% россиян не любят свою работу, но менять ее не собираются. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=15962> (дата обращения: 04.09.2017).
- ⁹ Там же
- ¹⁰ См.: Вакансии не успевают за спросом. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=15931> (дата обращения: 04.09.2017).
- ¹¹ См.: *Кривицкая Н.* Рынок труда Саратовской области демонстрирует относительное благополучие. URL: <http://glasnarod.ru/saratov/59616-nataliya-kriviczskaya-lrynok-truda-saratovskoj-oblasti-demonstriruet-otnositelnoe-blagopoluchie> (дата обращения: 02.09.2017).
- ¹² Там же.
- ¹³ Там же
- ¹⁴ Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области : [сайт]. URL: http://www.mintrud.saratov.gov.ru/disclaimer/legal_acts/index.php?SECTION_ID=260 (дата обращения: 03.09.2017).
- ¹⁵ Там же.

Образец для цитирования:

Немерюк Е. Е. Современный региональный рынок труда: состояние и специфика функционирования (на примере Саратовской области) // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2017. Т. 17, вып. 4. С. 400–404. DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-4-400-404.

Cite this article as:

Nemeryuk E. E. The Modern Regional Labor Market: Current Status and Specifics of Functioning (On the Example of Saratov Region). *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2017, vol. 17, iss. 4, pp. 400–404 (in Russian). DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-4-400-404.