

**Башта Ольга Калашаувовна**

студентка экономического факультета  
Кубанского государственного университета  
dom-hors@mail.ru

## **РЫНОК ТРУДА РОССИИ**

---

---

**Аннотация:**

*В статье дан анализ проблем развития российского рынка труда. Автор делает попытку осмыслить некоторые положения Социально-экономической стратегии России на период до 2020 г.*

**Ключевые слова:**

*рынок, формирование, конкурентоспособность, трудовые резервы, посткризисные условия, страховые взносы, пособие.*

---

---

**Bashta Olga Kalashauvovna**

Student of the Economics Department,  
Kuban State University  
dom-hors@mail.ru

## **LABOR MARKET IN RUSSIA**

---

---

**The summary:**

*The paper analyzes the problems of the Russian labour market. The author makes an attempt to interpret certain provisions of the Social and Economic Strategy of Russia till 2020.*

**Keywords:**

*market, development, competitiveness, human resources, post-crisis conditions, insurance payment, benefit.*

---

---

На данный момент в России при переходе к рыночной модели экономического развития одной из наиболее сложных проблем остается слаженное формирование рынка труда. К сожалению, у нашего населения прочно утвердилось представление о том, что рынок труда России – это в основном безработица, предложение труда связывается с незанятым населением. Да, конечно, отчасти эта точка зрения является правильной. Ведь известно, что политика нашей страны направлена на решение различных трудовых проблем, в том числе на защиту от безработицы, стимуляцию трудоустройства молодежи, – путем реформации и введения различных законов, норм и правил. С другой стороны, важным является то, как новое будет претворено в жизнь, кто и как будет следить за выполнением данных законов и норм.

В последние годы стало понятно, что, прежде чем создавать конкурентоспособную экономику, надо осуществить подготовку высококвалифицированной рабочей силы, а существующую на сегодняшний момент поддерживать в оптимальном состоянии. Необходимо все силы сфокусировать на механизме регулирования рыночной экономики, при этом не стоит забывать о самом главном: на какие трудовые резервы будет полагаться новая экономика.

Считаем необходимым в настоящем контексте упомянуть о развитии рынка в посткризисных условиях. Фактически российская экономика в 2009 г. находилась на стадии резких кризисных событий и явлений, вызвавших колоссальный спад производства. Этому есть объяснения. В России существует зависимость, а именно экспортная, в частности от сырьевых ресурсов, и – как следствие – неразвитость рыночных институтов.

Перспективные рынки труда связаны с использованием нанотехнологий, новым направлением науки и технологии, активно развивающимся в последние десятилетия. С нашей же точки зрения, государство напрасно выделяет беспрецедентный бюджет на усовершенствование этих технологий, так как, например, сами ученые почти не зарабатывают на так называемом «нанобуме».

По данным фактов, система образования ориентируется на потребности экономики в кадрах. При этом государство стало играть роль регулятора в выборе приоритетных направлений подготовки и переподготовки кадров, ориентированных на потребности экономического развития страны [1]. Но, с нашей точки зрения, существует ряд профессий с

избыточностью специалистов с высшим профессиональным образованием по таким группам специальностей, как «Гуманитарные науки», «Экономика и управление».

Согласно Социально-экономической стратегии России на период до 2020 г., произойдут следующие изменения, связанные с рынком труда:

1. Изменяются ставки страховых взносов.

Повышение ставки страховых взносов в 2011 г. до 34 % от фонда оплаты труда привело к снижению конкурентоспособности продукции и росту доли теневых зарплат на 34 %, поэтому в 2012 г. эта ставка понизится до 30 %, а после 2013 г. будет принято решение о будущем страховых взносов [2]. С нашей точки зрения, это понижение ставки является отчасти верным. Но те работодатели, которые предпочитают платить за работу «в конвертах», не захотят выйти из тени, и, во-первых, ставка снизится пока минимально, а во-вторых, и правительство может поменяться, и как следствие этого, и законы.

2. Увеличится пенсионный возраст.

«С учетом относительно низкой продолжительности жизни в России предлагается повышение пенсионного возраста до 63 лет, причем делать это нужно постепенно, по полгода в год для женщин, для мужчин – по три месяца в год, пока не выравняется возраст выхода на пенсию для мужчин и для женщин» [3]. Насколько мы можем судить, правительство прикрывается низкой продолжительностью жизни, чтобы увеличить пенсионный возраст и уменьшить выплату пенсий, вследствие этого государство покрывает часть расходов из бюджета, а люди будут вынуждены работать дольше.

3. Страхование безработицы.

На 2012 г. планируется провести масштабную аналитическую работу, чтобы выявить действительную необходимость перехода к страховым принципам выплаты пособий по безработице и разработать программу перехода к этой системе и уже в 2014 г. начать ее реализацию. Также специалисты предлагают создать концепцию непрерывного профессионального образования при помощи систем государственной службы занятости. В Стратегии-2020 говорится, что службы занятости должны заниматься опережающим консультированием, ведя базу данных не безработных, а работников. Вообще непонятно, почему на этом так акцентирует внимание данный подпункт программы, ведь главное, что нужно, – это увеличить размер пособия. Если правительство вводит налог на роскошь, то почему бы часть расходов на выплату пособий по безработице не покрыть за счет этих средств?

4. Электронный паспорт работника.

Пластиковая карта будет содержать идентификационные сведения о человеке, среди которых будут указаны данные об уровне образования, дополнительном профессиональном образовании, пройденных курсах, полученных сертификатах, лицензиях и т. д. Научные работники будут вводить информацию об участии в исследовательских проектах и грантах. Такую меру считаем правильной, так как это поможет повысить информационную самоочевидность на рынке труда, нормализовать работу в сфере страхования.

5. Повышение страхового тарифа для работников вредных профессий.

Аналитики считают, что следует провести мягкое реформирование системы пенсий для работников профессий, имеющих право на досрочную пенсию. Также, по их мнению, необходим новый более прозрачный механизм аттестации рабочих мест с вредными условиями труда. Министр здравоохранения и социального развития России Татьяна Голикова ранее заявляла, что финансирование «досрочников» обходится бюджету Пенсионного фонда в четверть всех материальных ресурсов. Совершенно верно продумана и аргументированно представлена эта точка зрения, потому что повышение названного страхового тарифа ведет к повышению заработка, следовательно, увеличивается на рын-

ке спрос на работы с вредными условиями труда, к тому же в России существует нехватка работников в таких отраслях.

6. Талоны на еду и пособия должны победить бедность.

Для сокращения социального неравенства и преодоления бедности эксперты Стратегии-2020 предлагают ввести талоны на еду малоимущим, увеличить пособия для детей из бедных семей, а также запустить программу минимального гарантированного дохода. По нашему мнению, талоны на еду только принижают достоинство малоимущих граждан, было бы лучше выдавать отдельно деньги на данный вид расходов. Что касается увеличения пособия для детей из бедных семей и повышение минимального дохода, то мы считаем эту меру правильной и в отношении самих малоимущих граждан, и в отношении государства, так как возможно повышение его авторитета среди населения.

Помимо всего прочего, хочется выделить отдельную и по своей сути масштабную проблему нехватки специалистов. Существуют огромные списки соискателей на бирже труда, но настоящих специалистов среди них мало. Мы это связываем прежде всего с отсутствием в образовательной системе возможности получения учащимися практического стажа до выпуска из вузов. Конечно, в вузах действует практическое обучение в различных организациях, выбираемых самостоятельно студентом, но, во-первых, срок практики составляет в среднем один месяц, что, по нашему мнению, недостаточно для получения в полной мере рабочих навыков, во-вторых, поскольку студент сам решает, в какую организацию ему пойти, то он скорее всего выберет предприятие, в котором работают его родственники или знакомые, в-третьих, вуз особо не контролирует, как проводится практика. Было бы неплохо, чтобы на добровольных началах учебное заведение в рамках периода обучения взяло на себя некое обязательство по регламентированию практики студента и чтобы период практики длился примерно 6 месяцев. Этим можно убить двух зайцев: решить проблему нехватки специалистов и дать выпускнику опыт, который в последние годы стал необходимым при трудоустройстве. Но при этом создается новая проблема – увеличивается время на получение образования, что при сложившейся ситуации в экономике не является рациональным.

Коснемся и дифференциации регионов по различным уровням показателей рынка труда, таких как уровень безработицы, спад спроса. Сложилась не лучшая ситуация, когда между различными регионами России существует огромный дифференциальный разрыв, но, как это ни парадоксально, в посткризисный период усугубилась ситуация именно в развитых регионах, так как спад произошел по таким отраслям, как финансы, торговля, строительство. Менее же развитые регионы практически не пострадали. Государство предпринимает попытки разрешения данной проблемы путем организации переезда работников, переобучения.

Итак, хочется отметить, что движение к формированию рынка труда происходит, но не в значительной мере. Создаются различные программы по преодолению сложившихся посткризисных проблем, таких как рост безработицы, нехватка специалистов, дифференциация регионов. Но опасения среди граждан нашей страны остаются устойчивыми, они не уверены в завтрашнем дне, не знают, будут ли их профессии востребованы, не поменяются ли законы, не произойдет ли очередной рост цен и инфляции.

#### **Ссылки:**

1. Вукович Г.Г. Качество рабочей силы: компетентностный подход // Экономика устойчивого развития. 2011. № 8. С. 32–37.
2. Вукович Г.Г. Диалектика закономерностей эволюции природной системы и экономической цикличности развития социума // Экономика устойчивого развития. 2011. № 7. С. 27–32.

3. Вукович Г.Г., Марусенко И.А. Совершенствование модели управления процессом экономической диагностики // Экономика устойчивого развития. 2012. № 9. С. 53–57.

**References (transliterated):**

1. Vukovich G.G. Kachestvo rabochey sily: kompetentnostniy podkhod // Ekonomika ustoychivogo razvitiya. 2011. № 8. P. 32–37.
2. Vukovich G.G. Dialektika zakonornostey evolyutsii prirodnoy sistemy i ekonomicheskoy tsiklichnosti razvitiya sotsiuma // Ekonomika ustoychivogo razvitiya. 2011. № 7. P. 27–32.
3. Vukovich G.G., Marusenko I.A. Sovershenstvovanie modeli upravleniya protsessom ekonomicheskoy diagnostiki // Ekonomika ustoychivogo razvitiya. 2012. № 9. P. 53–57.