Экономико-правовое регулирование российского рынка труда

АБУЗЯРОВА Найра Абдулкадыровна, ведущий научный сотрудник отдела экономико-правовых проблем Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, профессор кафедры юриспруденции Казахско-Русского Международного университета, профессор кафедры государственно-правовых дисциплин Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова, доктор юридических наук

117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: abuzyar2013@yandex.ru

В работе исследованы теоретические основы рынка труда. Российский рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, он избыточен по объему, с другой — является трудодефицитным по своей структуре. На предприятиях наблюдаются процессы перенакопления рабочей силы, аккумуляции избыточной численности, но одновременно с этим явлением повышение спроса на рабочую силу вне предприятия приводит к трудодефициту. Другая особенность рынка труда России — слабая связь с рынком капитала. Эти причины вызывают необходимость вырабатывать соответствующую российскую политику занятости, а также стратегию и тактику механизма регулирования российского рынка труда.

Оптимальное социально-экономическое состояние рынка труда, его стабильность должны характеризоваться сочетанием таких факторов, как эффективная занятость населения, достойная заработная плата, реализация мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников, разработка и проведение мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и другие вопросы, входящие в программы реализации политики социальной стабильности в обществе.

По мнению автора, необходима кардинальная перестройка институциональных механизмов рынка труда, от которых зависит развитие экономики. Это повлечет необходимость разработки и реализации промышленной политики с учетом ее воздействия на занятость, с переориентацией от решения текущих задач на выработку и реализацию стратегии развития и ускорит формирование цивилизованной конкурентной среды на внутреннем рынке во всех российских регионах.

Ключевые слова: рынок труда, организация занятости, трудовые отношения, управление трудом.

Economic-Legal Regulation of the Russian Labor Market

N. A. ABUZYAROVA, leading research fellow of the Department of economic-legal problems of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, professor at the Kazakh-Russian International University, professor at the Department of state-legal disciplines of the Plekhanov Russian University of Economics, doctor of legal sciences

34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218

E-mail: abuzyar2013@yandex.ru

The paper examines the theoretical foundations of the labour market. The Russian labor market is not balanced: on the one hand, there is an excess volume of labour, while on the other hand, there is a structural deficit. There is a process of over accumulation and surplus of labor force, and this phenomenon increases demand for a labor outside of entities leading to a labor shortage. Another feature of the labor market in Russia is a weak connection to capital market. These reasons cause the need to formulate the Russian employment policy, and the strategy and tactics of the regulatory mechanism of the Russian labor market.

Optimal socio-economic condition of the labor market and its stability must be characterized by a combination of factors such as effective employment, decent wages and the implementation of measures envisaged by the labour legislation, collective treaties and agreements on the protection of workers in case of layoffs or termination of employees, development and implementation of measures that provide the conservation and rational use of the professional capacity of workers, their social protection, improvement of working conditions and other benefits, as well as other issues including those in the policy implementation program of social stability in the society.

According to the author, a radical restructuring of the institutional arrangements of the labor market depends on the development of the economy. This will require the development and implementation of industrial policy taking into consideration its impact on employment. It should promote reorientation from the ongoing tasks to the development and implementation of the development strategy and accelerate the development of a civilized competitive environment in the domestic market in all regions of the Russian Federation.

Keywords: labour market, employment, labor relations, management of labor.

DOI: 10.12737/art_2018_1_11

Среди рынков ресурсов особое место занимает рынок труда. Объектом взаимоотношений на этом рынке выступает труд, от его динамики и состояния зависит функционирование национальной экономики, т. е. рынок труда является основополагающим элементом национальной экономики. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, гарантии занятости, уровень безработицы, возможности получения образования и профессионального роста, отслеживаются миграционные потоки.

Рынок труда является комплексным явлением. Понятие, сущность, содержание, регуляция рынка труда относятся к базовым теоретическим и практическим вопросам экономики, социологии, права, в частности трудового права.

По мнению А. И. Рофе, рынок труда выражает социально-трудовые отношения, связанные с передачей права использования рабочей силы. Рынок труда является составной частью структуры рыночной экономики, которая функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления, услуг, жилья, ценных бумаг и др.¹

Рынок труда — совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы². Основной целью рынка труда должно быть развитие экономики посредством оптимального согласования сторонами партнерства социально-трудовых отношений на рынке рабочей силы и рынке рабочих мест путем развития стимулов высокопроизводительного труда.

Рынок труда включает такие факторы, как занятость, трудоустройство, безработица, миграция, которые теснейшим образом связаны с заработной платой.

Решающее значение имеет сложившаяся модель рынка труда определенного государства. В настоящее время модель российского рынка труда представляет собой устойчивое институциональное образование, обладающее гибкостью, способствующая выживанию в трансформационный период и в период посттрансформационного спада.

Гибкость рынка труда — своеобразный механизм его функционирования, способствующий эффективной перестройке рабочей силы на региональном, отраслевом и профессиональном уровнях. Гибкость рынка труда включает несколько основ-

¹ См.: Рофе А. И. Экономика и социология труда: учеб. пособие. М., 1996.

² См.: Рынок труда: учебник / под ред. В. С. Була, Н. А. Волгина. М., 2000.

ных аспектов: территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы; гибкость издержек на рабочую силу (в том числе гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы); гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (наем, ротация, редукция, увольнение); гибкость регулирования рабочего времени.

С одной стороны, гибкость рынка труда можно рассматривать как такой механизм его функционирования, который способствует эффективному отраслевому, профессиональному и региональному переливу рабочей силы и позволяет в короткие сроки производить подстройку рынка труда к меняющимся условиям воспроизводства. С другой стороны, гибкость рынка, как правило, приводит к снижению заработной платы и ослаблению реальной стоимости минимальной оплаты труда, поэтому при развитии гибкости рынка труда необходима высокая степень защиты рынка рабочих мест и рынка рабочей силы.

В целом в условиях глобализации экономики должна быть стройная система социальной защиты работников. Глобализация экономики не означает благополучия всего населения даже при увеличении общего объема ВВП, она может привести к отклонению размера заработной платы от стоимости рабочей силы, увеличению числа безработных, резкому расслоению населения, поскольку в условиях глобализации работники могут лишиться всякой власти на рынке труда, что в нашей стране и происходит.

Регламентация отношений, относимых сегодня к «гибким» и «нетипичным», может явиться важной вехой на пути модернизации трудового законодательства, отвечающего вызовам и потребностям XXI в. Однако законодатель, устанавливая такие формы, должен быть крайне осторожен, поскольку «установление нетрадиционных для трудового права

юридических конструкций должно сопровождаться тщательной проработкой вопросов о необходимости такого отступления от правового стандарта и обоснованности устанавливаемых отличий»³.

В любом государстве при отсутствии системной организации рынка труда поступательное социально-экономическое развитие страны и стратегическое планирование ее экономики невозможны. Рыночные силы в стране, механизм рынка труда формируются политикой правительства, как и социальные нормы и институты. Государство должно играть большую роль на рынке труда. Правительство регулирует и усиливает рынок труда, за рынком труда осуществляется постоянный государственный контроль, как и за уровнем безработицы в стране. Нужны большие инвестиции в технологии, образование для обеспечения того, чтобы новые рабочие места были также хороши, что и потерянные. Стратегии активного рынка труда могут работать, но только если существуют новые рабочие места, государство может взять на себя активную роль в финансировании новых предприятий. Инвестиции надо вкладывать в создание новых рабочих мест для сохранения рабочей силы и ресурсов.

В рыночный механизм рынка труда включаются спрос и предложение, цена рабочей силы.

По мнению ученых-экономистов, рынок труда представляет совокупность двух рынков: рынка рабочих мест и рынка рабочей силы.

Состояние рынка труда определяется соотношением между спросом и предложением рабочей силы. При рыночной экономике рабо-

³ Лушников А. М. Усиление гибкости трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века: причины введения и пределы осуществления // Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты: матер. междунар. науч. конф. 12—14 мая 2011 г. Вильнюс, 2011. С. 120.

чая сила имеет рыночную ориентацию, поскольку может заявить о себе и предложить себя только на рынке труда. Поэтому для рабочей силы необходимо адаптироваться к рынку, его законам и сохранить себя. Рабочая сила должна реализовываться через закон равновесия спроса и предложения. Спрос на рабочую силу — важнейшая составляющая экономических и правовых отношений, основанных на рыночных принципах. Спрос на рабочую силу характеризует объем и структуру общественной потребности в рабочей силе, которая должна быть обеспечена реальными рабочими местами, фондом оплаты труда и жизненными средствами.

В результате действия механизма спроса и предложения можно выделить следующие основные функции рынка труда:

- социальное партнерство работодателей, наемных работников и государства;

- обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и между наемными работниками;

- установление равновесных ставок заработной платы;

- содействие решению вопросов занятости населения;

- осуществление социальной поддержки безработных.

Состояние рынка труда в России. Правовое регулирование российского рынка труда осуществляется Конституцией РФ, международными правовыми актами, кодифицированными источниками российского права (ТК РФ, КоАП РФ, УК РФ), федеральными и отраслевыми законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, актами Министерства труда и социальной защиты РФ, законами и иными правовыми актами субъектов РФ, локальными актами организаций. Особое место среди них занимают соглашения по социально-трудовым вопросам, коллективные договоры (гл. 7 ТК РФ).

Показателями рынка труда являются занятость и безработица. Основные принципы политики РФ в сфере содействия занятости и трудоустройства, пути к ее реализации с учетом международной практики законодательно закреплены в ст. 7, 37 Конституции РФ. Основным национальным правовым актом в области содействия занятости и трудоустройства является Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости), определяющий экономические и организационные основы государственной политики в области занятости населения. Закон о занятости позволяет установить экономические и правовые формы и методы регулирования отношений занятости (статус безработного, фонд занятости), разработать систему социальной поддержки: выплаты пособий по временной безработице и материальной помощи нетрудоспособным членам семьи.

Основные направления государственной политики в области занятости, активная государственная политика в области занятости с регулирующей ролью государства закреплены в ст. 5 Закона о занятости. Все направления государственной политики в области занятости могут быть разделены на меры общего характера, направленные на нормальное функционирование рынка труда в целом, и меры специального характера, направленные на предотвращение негативных последствий безработицы.

Формы обеспечения занятости в России раскрывает система трудоустройства; организационно-правовые формы трудоустройства делятся на общие и специальные, поскольку в некоторых случаях отношения по трудоустройству могут включать не только процессы поиска работы и устройства на нее, но и процесс профессиональной подготовки для будущей работы.

В России большое значение имеют службы занятости. Основные на-

правления их деятельности изложены в п. 2 ст. 15 Закона о занятости.

Специфика службы занятости связана не только с тем, что она призвана играть гуманную роль в жестком процессе функционирования рынка труда. Она перестала быть пассивным инструментом, лишь связывающим работодателей с временно занятыми работниками, и постепенно превратилась в важный инструмент претворения в жизнь социальной и экономической политики Правительства РФ. Этому способствуют техническая оснащенность служб занятости, единая компьютерная система учета и информация о конъюнктуре на рынке труда⁴.

Однако, наиболее широкие возможности в решении проблем занятости населения в стране появляются только после формирования рынка труда и его инфраструктуры, когда одновременно существенно преодолевается сырьевая направленность в экономике в результате проведения эффективной структурной и инвестиционной политики и появляются дополнительные рабочие места в обрабатывающих отраслях.

В России субъектами рынка труда являются наемные работники, работодатели, государство.

Работники являются владельцами рабочей силы на рынке труда, их социальное самочувствие зависит от успешности найденной работы. Нельзя забывать, что спрос на рабочую силу формируют предприниматели, исходя из предельной производительности труда и сложившейся на рынке цены труда. Работодатели, составляющие в России 10% работающего населения, являются покупателями рабочей силы, ими решаются многие социальные вопросы, например обеспечение занятости и трудоустройства, выплата заработной платы.

⁴ Федеральная служба по труду и занятости в России была введена в 2009 г., в том же году она ввела в действие единый банк данных по вакансиям в масштабах всей страны.

Рынок труда в России характеризуется тем, что крупные предприятия аккумулируют 60% работников, тогда как в развитых странах — только 30%. В Российской Федерации на средних и малых предприятиях накоплено всего 25% работников, поэтому в нашей стране малый и средний бизнес занимает весьма слабые позиции на рынке труда и недостаточно сильно влияет на соотношение спроса и предложения рабочей силы, тогда как крупному бизнесу предоставлен карт-бланш на рынке труда.

Российский рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, он избыточен по объему, с другой стороны, является трудодефицитным по структуре. На предприятиях происходит перенакопление рабочей силы, аккумуляция избыточной численности, одновременно с этим повышение спроса на рабочую силу вне предприятия приводит к трудодефициту. Другая характеристика рынка труда в России — слабая связь с рынком капитала. Эти причины вызывают необходимость вырабатывать соответствующую российскую политику занятости, а также стратегии и тактики механизма регулирования российского рынка труда.

Инфраструктура рынка труда определяется достижениями в реформировании экономики. Однако этот процесс в России идет медленными темпами и сопровождается глубокими кризисными явлениями. На российском рынке преобладают замедленные реформы, направленные на сбалансирование численности занятых с целью избежать массовых увольнений, в результате остается большой массив малопродуктивных рабочих мест, которые законсервированы⁵.

Российская Федерация проводит целенаправленную политику регулирования рынка труда. Главными

⁵ См.: Ермолаева С. Г. Рынок труда: учеб. пособие. Екатеринбург, 2015.

целями государственного регулирования рынка труда являются:

сохранение естественного уровня безработицы, определяемого размерами ее фрикционной и структурной форм;

создание гибкого рынка труда, способного быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, сохранять управляемость и стабильность.

Благодаря сложившейся модели рынка труда в России поддерживается довольно стабильное состояние занятости с гибкими размерами оплаты труда за счет:

жесткого трудового законодательства;

крайне низкого минимального размера оплаты труда (МРОТ);

отсутствия разработанного механизма индексации заработной платы, высокой доли стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) при низкой основной части заработной платы;

тесной привязанности оплаты труда к результатам финансово-экономической деятельности предприятий;

довольно широкого распространения невыплат заработной платы;

активного использования недобросовестными работодателями теневых «зарплатных» схем;

отсутствия институциональных ограничений, которые сдерживали бы инфляцию трудовых издержек.

Регулирование безработицы в России. В Законе о занятости указаны положения о мерах по социальной защите безработных.

В системе государственных гарантий права на защиту от безработицы особое место занимает законодательное закрепление статуса безработного. В России процедура регистрации граждан в качестве безработных определяется постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О поряд-

ке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

Министерством труда и социальной защиты РФ утверждено Положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения⁶ в Перечень профессий и специальностей для обучения безработных⁷.

На особенности функционирования рынка труда оказывают влияние динамика оплаты труда и состояние национальной экономики. Формирование рынка труда во многом зависит от темпов развития форм собственности и возникновения на их базе новых организационных структур производства и управления. Инфраструктура рынка труда определяется достижениями в реформировании экономики. Однако этот процесс в России идет медленными темпами и сопровождается глубокими кризисными явлениями, дестабилизацией экономики, разбалансированностью и резким спадом производства, нарастающей инфляцией.

На российском рынке преобладают замедленные реформы, направленные на сбалансирование численности занятых с целью избежать массовых увольнений, в результате чего остается большой массив малопродуктивных рабочих мест, которые законсервированы.

В современных экономических условиях на рынке труда наблюдаются значительные трудности, обусловленные недостатком рабочих мест, отсутствием работы, обеспечи-

⁶ В ред. постановления Минтруда РФ № 17, Минобразования РФ № 1 от 8 февраля 2001 г.

⁷ Утв. распоряжением Министерства социального развития Московской области от 19 января 2016 г. № 19РВ-1; распоряжением Мособлтруда от 12 ноября 2014 г. № РВ-47.

вающей прожиточный минимум, а также затруднениями с персоналом⁸.

В отличие от большинства стран в России кризис существенно не влияет на уровень безработицы, о чем говорится в исследовании Центра стратегических разработок Высшей школы экономики: «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 уволнять».

В России при угрозе безработицы фискальная политика заменяется денежной, поскольку в нашей стране безработица носит скрытый характер. На практике апокалипсиса с безработицей не бывает, ибо работодатели пытаются сохранить рабочие места за счет уменьшения заработной платы работников. Сокращение заработной платы работников стало популярной мерой, также используется неполная занятость, гибкие формы труда. Еще в декабре 2014 г. Роструд сообщил о росте безработицы на 7,8%. Премьер-министр призвал удерживать ее на низком уровне⁹. При высокой безработице кроме политических рисков налицо низкие налоговые сборы и более высокие расходы, оказывается давление на заработную плату работников.

Однако безработица опасна для страны не масштабом, а продолжительностью. Постоянная повышенная безработица ведет не только к большому неравенству населения, но и к ослаблению экономики.

При угрозе безработицы экономике поддерживает высокая про-

изводительность труда. Рост производительности труда надо заранее готовить, однако, как отмечает Т. М. Малева¹⁰, в свое время это не было сделано.

В соответствии с Конвенцией МОТ «О политике в области занятости» 1964 г. указывается, что в целях стимулирования экономического роста и повышения уровня жизни, удовлетворения потребности в рабочей силе, ликвидации безработицы и неполной занятости каждое государство, ратифицировавшее Конвенцию, провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

В связи с этим представляется весьма интересной мысль английского экономиста Дж. М. Кейнса, высказанная им в работе «Общая теория занятости, процента и денег», что современный капитализм подвержен бедствию безработицы, которая вызвана дефицитом «эффективного спроса». Этот спрос автор определил как сумму расходов потребителей и инвесторов. По его мнению, если все сбережения через рынок капитала превращаются в инвестиции, т. е. идут на оплату производства, то проблем не возникает. Но если инвестиционные расходы не обеспечивают поглощения объема сбережений, то безработица неизбежна. Дж. М. Кейнс считал, что с помощью инвестиционных расходов возможно «подтянуть» экономику до уровня производства, соответствующего полной занятости¹¹.

Можно без преувеличения сказать, что если доходы предприятия через рынок капитала превращаются в инвестиции, то, соответственно, уменьшается безработица, увеличивается производительность

⁸ См.: Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. М., 2009.

⁹ См.: Мордачев В. Д. Проблемы наемного труда (рынок рабочей силы в России). Екатеринбург, 2015. С. 10.

¹⁰ См.: Малева Т. М. Обзор занятости в России (исследовательские пункты). М., 2000.

¹¹ См.: Keynes J. M. The General Theory of Employment. Interest and Money. L., 1936.

труда за счет введения новых технологий, повышается оплата труда, включая минимальный размер заработной платы.

В силу несовершенства системы информации о наличии рабочих рук и вакансий наличествует фрикционная безработица, а при несовпадении структуры спроса и предложения рабочей силы — структурная безработица. Во избежание этого необходимо допустимое соотношение между регулирующей ролью государства и рыночным механизмом в России. На такой концептуальной основе и с учетом практических рекомендаций науки осуществляется экономическая политика почти всех стран романо-германской и англосаксонской систем права. Концептуальные положения о полной занятости, продуктивной занятости при нормальном, естественном уровне безработицы в условиях рыночных отношений вполне применимы к российским условиям труда.

В целях создания благоприятной среды для предпринимательской деятельности как в крупном, так и в малом бизнесе в России необходимо преодолеть противоречие между необходимостью гибкого регулирования трудовых отношений и стремлением государства максимально сохранить посредством положений ст. 74 ТК РФ имеющиеся рабочие места, включая малоэффективные. Между тем отдельные положения этой правовой нормы следует рассматривать как сдерживающий фактор для благоприятной предпринимательской деятельности, поскольку они мешают дальнейшему развитию рынка труда, созданию эффективной занятости и появлению новых рабочих мест. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя чрезвычайно сложно, оно требует значительного времени и обоснований, поскольку изменение условий труда и режима труда по инициативе работодателя согласно ст. 74 ТК РФ строго ограни-

чено случаями изменений организационных и технологических условий труда.

В настоящее время политика рынка труда становится не только экономическим, но и фискальным инструментом, поскольку происходит повышение экономической конкурентоспособности местных работодателей посредством уменьшения издержек рабочей силы, особенно тех, которые связаны с требованиями, установленными нормами трудового права. Поэтому возникает необходимость реформирования трудового права и развития гибких трудовых отношений посредством введения подрядных форм труда, где обязательно присутствует гражданско-правовой договор, работ по вызову и др.

Рост занятости обеспечивается подъемом экономики. В России негативные явления в сфере экономики осложнили ситуацию с занятостью населения, они породили такое явление, как скрытая безработица. Значительное увеличение скрытой безработицы в условиях спада производства свидетельствует о стихийных процессах на рынке труда. Скрытая безработица создает условия для возникновения теневых трудовых отношений, расширения теневой оплаты труда. В России она достигает 30–40%, в ее основе лежит беспредельная хозяйская власть, поиск максимальных возможностей для увеличения прибыли посредством ухода части доходов в «тень», которая не облагается никакими налогами.

В теневой экономике имеет место взаимная выгода как работодателя, так и работника, тем более, что потери последнего в отдаленной перспективе полностью компенсируются сиюминутными выгодами. Инициатором и организатором «серых» и «черных» зарплат, двойной бухгалтерии всегда выступает работодатель, но работнику это зачастую выгодно, поскольку работодатель делится с ним.

В России теневые схемы найма работников, прежде всего иностранных (они в меньшей степени склонны отстаивать свои права и меньше защищены), используются российскими работодателями в стремлении сохранить конкурентоспособность в условиях сокращающегося спроса, несмотря на существующие внушительные суммы штрафов¹².

Помимо реструктуризации экономики в России, создания эффективной занятости, устранения малоэффективных рабочих мест, условий для гибкой занятости, новых форм привлечения к труду, необходимо обеспечить эффективными трудовыми ресурсами регионы с трудопровальной ситуацией.

Угроза нехватки кадров на локальных рынках трудовых ресурсов также вполне реальна. Именно она стала поводом для создания программы поддержки переездов: один из критериев отбора регионов для включения в перечень ее участников — реализация на соответствующих территориях инвестиционных проектов, обеспечить которые трудовыми ресурсами за счет граждан, проживающих там, оказалось невозможно¹³.

Миграционная политика на рынке труда. Большое значение для российского рынка труда имеет формирование трудовой миграции в России. Создана правовая и организационная база миграционных трудовых ресурсов, разработана миграционная программа, заключены двусторонние соглашения с рядом стран по трудовым ресурсам и миграции.

Миграционная попытка влияет на социальное экономическое положение

и на социальную инфраструктуру. С одной стороны, трудовая миграция осуществляет роль довольно эффективного интегратора на рынке труда, с другой — низкая квалификация мигрантов ограничивает вход на цивилизованный рынок, влечет заниженную цену труда.

В результате возникает поляризация на рынке труда, когда работа, требующая квалифицированных умений, которую выполнял работник на рынке труда, исчезает, а остается работа, не требующая особых навыков, с заниженной ценой рабочей силы, которой способствует низкий квалификационный уровень работающих в России мигрантов.

Заслуживают внимания предложения высказанные на Гайдаровском экономическом форуме 12 января 2017 г. О. Ю. Голодец. Она признала, что низкоквалифицированный труд работающих в России мигрантов снижает темпы развития страны. По ее словам, на территории России в настоящее время трудятся около 7 млн мигрантов, большинство из которых имеют низкую квалификацию, что создает для государства «очень серьезные социальные издержки». При этом их заработанные деньги выводятся за рубеж и не участвуют в российском экономическом обороте.

О. Ю. Голодец справедливо подчеркнула, что политика содействия миграции «дестимулирует работодателей по отношению к техническому перевооружению, это снижает наши темпы перехода к так называемым высокопроизводительным местам». Она показала необходимость «взять четкий и внятный курс на отказ от низкопроизводительного и низкооплачиваемого труда».

Следует отметить, что в России практически не используются внутренние трудовые резервы (внутрироссийская трудовая миграция, переобучение и трудоустройство безработного населения, привлечение на рынок пенсионеров и молодежи и проч.).

¹² См.: Рязанцев С. В., Красинец Е. С. Влияние экономического кризиса на миграционные тенденции и миграционную политику в Российской Федерации и регионе Восточной Европы и Центральной Азии // Миграционное право. 2015. № 4.

¹³ См.: Горелова Е. Грядет ли «великое переселение»? // БДМ. Банки и деловой мир. 2016. № 3. С. 54.

Очевидно, что более эффективное использование национальных трудовых ресурсов могло бы существенно снизить потребности и зависимость российской экономики от иностранной рабочей силы¹⁴. В этих целях требуется сохранение и эффективное развитие республиканского рынка труда, что позволит лишний раз не вмешиваться в действие рыночного механизма, на федеральном уровне при трудоустройстве на рынке труда расширит возможность отработать организационные и финансовые вопросы гражданам.

Из изложенного следует, что на федеральном и региональном уровнях необходима кардинальная пере-

стройка институциональных механизмов рынка труда, от которых зависит развитие экономики.

В современных условиях в России следует обеспечить эффективный мониторинг рынка труда в целом и сосредоточить усилия на контроле фиксированного рынка труда, который может интенсифицировать перераспределение рабочей силы и ускорить процесс ее реструктуризации: установить высокую планку заработной платы и социальных выплат, произвести информмент трудового законодательства. Это повлечет необходимость разработки реализации промышленной политики с учетом ее воздействия на занятость, с переориентацией от решения текущих задач на выработку и реализацию стратегии развития и ускорит формирование цивилизованной конкурентной среды на внутреннем рынке во всех российских регионах.

¹⁴ См.: Рязанцев С. В., Красинец Е. С. Трудовые мигранты и национальные работники на российском рынке труда: конкуренция или взаимодополнение? // Миграционное право. 2015. № 4.

Библиографический список

- Keynes J. M. The General Theory of Employment. Interest and Money. L., 1936.
- Горелова Е. Грядет ли «великое переселение»? // БДМ. Банки и деловой мир. 2016. № 3.
- Ермолаева С. Г. Рынок труда: учеб. пособие. Екатеринбург, 2015.
- Лушников А. М. Усиление гибкости трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века: причины введения и пределы осуществления // Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты: матер. междунар. науч. конф. 12—14 мая 2011 г. Вильнюс, 2011.
- Малева Т. М. Обзор занятости в России (исследовательские пункты). М., 2000.
- Мордачев В. Д. Проблемы наемного труда (рынок рабочей силы в России). Екатеринбург, 2015.
- Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. М., 2009.
- Рофе А. И. Экономика и социология труда: учеб. пособие. М., 1996.
- Рынок труда: учебник / под ред. В. С. Була, Н. А. Волгина. М., 2000.
- Рязанцев С. В., Красинец Е. С. Влияние экономического кризиса на миграционные тенденции и миграционную политику в Российской Федерации и регионе Восточной Европы и Центральной Азии // Миграционное право. 2015. № 4.
- Рязанцев С. В., Красинец Е. С. Трудовые мигранты и национальные работники на российском рынке труда: конкуренция или взаимодополнение? // Миграционное право. 2015. № 4.