УДК 331.5

JEL J21, J24, O15

DOI: 10.17213/2312-6469-2021-4-108-123

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА И ЕГО ОСОБЕННОСТИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

© М.Ю. Архипова*, В.Е. Афонина** 2021

**Национальный исследовательский университет «Высшая школа
экономики», г. Москва, Россия*

***МГИМО (МИД) России, Одинцовский филиал,
г. Одинцово, Россия*

Современный рынок труда и социально-экономическое положение в стране находятся в тесной взаимосвязи. Рынок труда постоянно развивается. На него оказывают влияние, с одной стороны, экономические, политические, социальные институты, с другой – различные факторы, среди которых кризисные явления, цифровизация экономики, диверсификация производств, а также пандемия COVID-19. В 2020 году происходило множество изменений в условиях труда, структуре спроса и предложения рабочей силы. В то время как попавшие в зону риска люди изменяют свои решения о предложении рабочей силы с целью минимизации риска заражения, фирмы одновременно корректируют свой спрос на рабочую силу, чтобы справиться с нарушениями в цепочке поставок и с сокращением продаж.

В статье рассматриваются основные характеристики современного российского рынка труда, исследуются присущие ему изменения, включая региональные аспекты. Для ответа на вопрос о влиянии пандемии коронавируса на российский рынок труда в статье сопоставляются два временных периода – доковидный (2018-2019 гг.) и ковидный (2020-2021 гг.). Исследуются такие макроэкономические показатели как уровень безработицы и реальная заработная плата, а также их изменение в весенний триместр 2020 года по сравнению с 2018-2019 годами. Также значительное внимание уделяется изучению спроса на работников сферы информационных технологий и медицины, который, по нашему предположению, должен был возрасти.

Полученные результаты могут представлять значительный интерес для разработки и корректировки социально-экономической политики, поэтапная реализация которой позволит сформировать на рынке труда условия, способствующие реализации возможностей всех граждан, независимо от возраста, сферы занятости.

Ключевые слова: рынок труда, реальная заработная плата, трансформация, безработица, спрос на трудовые ресурсы, тенденции.

THE RUSSIAN LABOR MARKET AND ITS FEATURES DURING A PANDEMIC

© M.Y. Arkhipova, V.E. Afonina 2021

**National Research University "Higher School of Economics",
Moscow, Russia*

***MGIMO (MFA) of Russia, Odintsovo Branch, Odintsovo, Russia*

The modern labor market and the socio-economic situation in the country are closely interrelated. The labor market is in constant development. It is influenced, on the one hand, by economic, political, and social institutions. On the other hand, there are various factors, including crisis phenomena, digitalization of the economy, diversification of production, as well as the COVID-19 pandemic. In 2020, there were many changes in working conditions, the structure of demand and supply of labor. While people at risk are changing their decisions about the supply of labor to minimize the risk of infection, firms are simultaneously adjusting their demand for labor to cope with disruptions in the supply chain and with reduced sales.

The article examines the main characteristics of the modern Russian labor market, examines its inherent changes, including regional aspects. To answer the question about the impact of the coronavirus pandemic on the Russian labor market, the article compares two time periods - the docoid (from 2018-2019) and the covid (from 2020-21). Such macroeconomic indicators as unemployment and real wages and their changes in the spring trimester of 2020 compared to 2018-2019 are studied. The article also pays considerable attention to the study of the demand for employees in the field of information technology and medicine, which, according to our assumption, should have increased.

The results obtained may be of considerable interest for the development and adjustment of socio-economic policy, the phased implementation of which will allow creating conditions in the labor market that promote the realization of all citizens of their opportunities, regardless of age, economic sphere and types of economic activity.

Keywords: labor market, real wages, transformation, unemployment, demand for labor resources, trends.

Введение

Рынок труда занимает важное место в системе экономических отношений, так как является основным местом взаимодействия работодателей (частных и государственных организаций) и трудоспособного населения. Отношения, которые формируются на данном рынке, носят как экономический (рациональное вовлечение кадров в сферы деятельности, распределение и использование трудового потенциала), так и социальный характер (воспроизводство рабочей силы), поскольку отражают потребности всех экономических субъектов. От тенденций на рынке труда зависит выбор профессии молодыми людьми, необходимость повышения квалификации или смены сферы деятельности, а иногда и места жительства трудоспособного населения. Мониторинг состояния рынка труда и своевременно разработанные меры и предложения по сдерживанию роста безработицы могут существенно повысить шансы на получение востребованной и высокооплачиваемой профессии.

Рынок труда как система формирования спроса и предложения на рабочую силу, рациональное ее использование привлекал и продолжает привлекать внимание. Так, исследователи макроэкономических проблем рыночной экономики обосновывают пути сближения спроса и предложения на рабочую силу как основу стабильного развития общества [1, 2]. На уровне национальной экономики современный рынок труда обеспечивает занятость экономически активного населения с помощью соединения ин-

тересов продавцов и покупателей трудовых ресурсов. На микроуровне исследователи обращают внимание на пополнение кадрового состава организаций работниками требуемой квалификации, численности, качества и компетенций [3].

Еще столетие назад Дж. Кейнс выделил пороки рыночной экономики – несправедливое распределение доходов и невозможность обеспечить полную занятость. Общество и экономика развиваются, но проблемы рынка труда, безработица, разделение общества по доходам актуальны до настоящего времени. Некоторым развитым странам удалось снизить напряженность в этих вопросах, но решить их полностью пока не удастся.

При исследовании рынка труда нас, прежде всего, интересовали следующие вопросы:

1. Произошли ли изменения на российском рынке труда в связи с пандемией коронавируса? Если да, то каковы причины этих изменений. С этой целью при проведении исследования нами были сопоставлены данные по временным периодам 2018-2019 гг. (доковидный период) и 2020-2021 гг.

2. Изменились ли показатели безработицы в весенний триместр 2020 года по сравнению с 2018-2019 годами по причине принятия в РФ мер по борьбе с распространением пандемии COVID-19?

3. Вырос ли спрос на работников сферы информационных технологий и медицины в 2020-2021 гг.?

4. Сократились ли реальные заработные платы в России в период COVID-19?

Состояние российского рынка труда

Для тестирования выдвинутых гипотез рассмотрим российский рынок труда за период с января 2018 года по март 2021 года (39 месяцев). Отметим, что значительных изменений в числе рабочей силы не наблюдалось: минимальное наблюдаемое значение – 74519 тыс. чел. в апреле 2020 г., максимальное – 76859 тыс. чел. в августе 2018 г. Наибольшее колебание произошло в 2019 г., тогда темп роста числа работников составлял всего около 0,84%. Среднее значение уровня занятости в указанный период находилось на уровне 94,9%, а при разделении периода на 2 части значение показателя в «доковидные» 2018-2019 гг. равнялось 95,3%, а в следующий период – 94,3%.

Хотя уровень занятости к концу 2020 г. и началу 2021 г. сохраняется ниже уровня, наблюдавшегося до пандемии, рынок труда начал демонстрировать некоторые признаки улучшения.

Уровень безработицы в 2020 г. составил 5,4%, что несколько выше показателей 2017-2019 гг., когда удалось уменьшить безработицу до 4,6% (рис. 1). Вместе с тем, уровень безработицы с учетом пандемии и экономического спада остается на невысоком уровне.

Количество зарегистрированных безработных в службе занятости на конец 2020 г. составило 700 000 человек, что в процентах по отношению к рабочей силе составляет около 1%. Анализ приведенных данных позволяет говорить о том, что снижение доходов граждан способствует появлению на рынке труда части неактивного населения, которое создает так называемый «эффект дополнительного работника» и приводит к достаточно высокому уровню занятости (эффект скандинавских стран).

Данные показатели позволяют сделать следующий вывод: занятость в России малочувствительна к темпам роста экономики и ее шокам. Так, во время кризисов 2008-2009 гг. и 2014-2015 гг., чрезвычайного роста числа безработных граждан не было. Это обусловлено особенностями отечественного рынка труда и характеристиками институциональной среды, за счет которых формируются основы моделей трудовых практик. На рынке труда России отсутствуют аспекты, характерные для большинства развитых стран: высокие и защищенные зарплаты; жесткие механизмы, уберегающие от увольнений; система, поддерживающая безработных, которая бы позволила сохранить достойный уровень дохода в период поиска работы; активное участие профсоюзов в отстаивании интересов наемных работников и пр.

Анализ безработицы, проведенный по месячным данным за период с апреля 2018 г. по март 2020 г., позволяет увидеть действие разнонаправленных тенденций. Уровень безработицы в стране после пика в августе 2020 г. в 6,4 процента несколько снизился – до 5,4 процента в марте 2021 г. При этом данный уровень оказался на 0,7 процентных пункта выше, чем в том же месяце предыдущего года.

Рис. 1. Динамика среднегодового уровня безработицы в России, 2000-2020 гг.

Источник: расчёты авторов по данным Росстата [4].

В связи с этим можно говорить, что, несмотря на улучшение эпидемиологической ситуации, рынок труда до сих пор не смог вернуться к прежним значениям по безработице.

Особенностью российской модели рынка труда является то, что регистрируемая безработица всегда остается низкой по сравнению с колебаниями, происходящими в других странах (например, в том же 2020 г. во время первой волны пандемии уровень безработицы в США достиг 13%). Этот факт заставляет задуматься о реальных процессах, характеризующих данный рынок, которые не всегда точно отражаются в официальных статистических данных.

Медленное снижение уровня безработицы в России после резкого роста в середине прошлого года можно объяснить, по крайней мере, несколькими структурными причинами на рынке труда со стороны работодателей:

- несоответствие квалификации: люди, потерявшие работу в одной отрасли, не имеют достаточной квалификации, чтобы пойти в другие отрасли с повышенным спросом на рабочую силу;
- отсутствие желания переобучаться/повышать квалификацию или искать работу в других отраслях в целом;
- ограничение мобильности рабочей силы из-за трудностей, связанных с переездом в другие регионы в поисках новой работы (включая снижение доходов, не покрывающих расходы на предполагаемый переезд).

Значительное влияние на рынок труда оказывают и другие негативные факторы. Например, в 2020 г. на отечественный рынок труда значительно повлияли меры карантина и падение цен на нефть совместно со снижением экспорта и, как следствие, снижение совокупного спроса.

Спрос на труд в ноябре 2020 г., измеряемый как прирост потребности в работниках в годовом исчислении, сохранялся на максимальном уровне с 2015 г. Безработица снизилась до 6,1% SA, что связано в основном с ростом спроса на персонал, который вовлечен в борьбу с COVID-19, а также нехваткой рабочих низкой квалификации, в частности, в строительстве [5].

Согласно исследованиям компании Бухсофт в начале осени количество увольнений на предприятиях малого и среднего бизнеса резко возросло. Исследование проводилось на основе данных более 4 тыс. компаний, в штате которых состоит более 305 тыс. человек. В сентябре работы лишились около 9,6% сотрудников компаний, участвовавших в исследовании, в октябре их было уже 16,2%. При этом во время первой волны коронавируса процент лишившихся работы в апреле и в мае составлял 4,7% и 4,2% соответственно. Высокий рост увольнений также был отмечен в июле – около 5,5% сотрудников и августе – 5,9% [6].

С учетом этих изменений появился ряд новых тенденций. Во-первых, это перевод сотрудников на сдельную оплату труда. Для того, чтобы сни-

зитель риски оплаты фиксированных окладов штатным сотрудникам, в то время, когда они не работают по причине самоизоляции, работодатели стали прибегать к такой практике. В целях экономии средств компании стали всё чаще прибегать к услугам самозанятых работников или предлагать зарегистрироваться уже действующим сотрудникам в качестве самозанятых.

В 2020 г. в стране появилась новая «ниша» на рынке труда – увеличилось число как фрилансеров, так и заказчиков фриланс-услуг. Быстрый рост числа желающих работать на фрилансе начался в апреле и продлился до августа прошлого года с пиковым показателем регистраций в июне (почти 183 тыс. регистраций). Всплеск регистраций заказчиков также пришелся на июнь и составил около 20 тыс. человек.

Также стала распространенной удалённая работа, которая превратилась в норму в условиях пандемии. Даже после снятия ограничительных мер некоторые компании позволили всем или большинству своих работников работать из дома. И, конечно, эти факторы способствовали оттоку трудовых кадров из Москвы в регионы. Отток начался в 2018 году, тогда Москву покинуло около 50-ти тысяч человек, а пандемия и карантин только усилили этот тренд. При условии, что работодатели всё чаще практикуют удаленную работу, у приезжих из регионов нет необходимости пребывать непосредственно в городе, где находится организация. Сотрудники получили возможность работать из дома в регионе, где затраты, в том числе на проживание, ниже.

Цифровая трансформация российского рынка труда

Цифровая трансформация рынка имеет свои особенности. Среди плюсов использования цифровых технологий можно отметить замену традиционных, зачастую устаревших процессов, новыми, цифровыми, что позволяет улучшить производительность труда и, как следствие, конкурентоспособность фирмы. Однако в связи с этим необходимо отметить важность человеческого фактора в развитии цифровой трансформации среди таких факторов можно выделить:

- недостаток знаний и осведомленности работников о преимуществах, возможностях, новых направлениях развития цифровых технологий;
- нежелание изменений и устоявшиеся привычки к традиционным (зачастую устаревшим) формам работы;
- недостаток навыков и компетенций для работы в новых условиях, базирующихся на использовании цифровых возможностей.

Таким образом, с одной стороны, с помощью технологических достижений – искусственного интеллекта, робототехники и автоматизации – создаются новые рабочие места, но, с другой стороны, от работников требуется владение новыми компетенциями, которые подразумевают постоянное повышение квалификации, обретение дополнительных знаний, навыков в работе с новыми программными продуктами, технологиями. Трансформации подобного характера требуют переобучения работников в

короткие сроки или их замену исполнителями, которые уже владеют соответствующими умениями и знаниями.

Опираясь на результаты [4] для 2019 г., выделим особенности цифровой трансформации в нескольких ключевых отраслях России, таких как промышленность, транспорт, ТЭК, сельское хозяйство. Согласно приведенным данным, перечисленные сферы деятельности существенно отличаются по уровню спроса на инновационные технологии (рис. 2).

Цифровые технологии наиболее глубоко проникли в промышленность, финансовый сектор, далее с некоторым отрывом следуют энергетика, здравоохранение и транспорт. Отметим, что некоторые сектора и сферы деятельности находятся на начальном этапе цифровой трансформации, что позволяет говорить о существующем в России цифровом разрыве (или цифровом неравенстве). Основными факторами, которые определяют темпы цифрового развития той или иной сферы деятельности, являются технологический уровень и цифровая зрелость; готовность организаций к изменениям; особенности формирования и использования данных; повестка развития; имеющиеся проблемы и задачи. Так, например, можно говорить о достаточно низком уровне цифровизации сельского хозяйства. В отрасли существует много проблем, среди которых значительное цифровое неравенство между городами и селами, а также дефицит высококвалифицированных кадров, имеющих навыки работы с цифровыми технологиями и новыми инновационными решениями.

С целью изучения спроса на рабочую силу на рынке труда в целом мы обратились к статистике вакансий и рассмотрели их структуру и динамику за анализируемый период.

Рис. 2. Индекс цифровизации и интенсивность использования цифровых технологий в 2019 г. (доля организаций, использующих цифровые технологии, %) [4]

Анализ спроса и предложения на российском рынке труда

На рис. 3 представлен график изменения количества вакансий относительно того же месяца предыдущего года (в процентах).

Проведенный графический анализ позволяет увидеть, что падение спроса, также как и рост безработицы, наблюдался с апреля 2020 г. Отрицательная динамика продолжалась в течение первой волны коронавируса в России, после чего произошло оживление в экономике и спрос на работников начал стремительно расти.

По России изменение количества вакансий год к году снижалось/росло неравномерно: заметна тенденция к росту спроса на западе и юго-западе страны с максимальным значением в 145% (Ленинградская, Псковская, Новгородская, Астраханская области, республики Карелия, Калмыкия и т.д.), а также на юге и юго-востоке с максимумом в 82% (Забайкальский край, Магаданская область). Среди регионов со сниженным спросом можно отметить Самарскую область и республику Татарстан с показателем в – 23%.

Что касается динамики активности соискателей, то с первой волной коронавируса предложение труда по стране тоже заметно снижалось и достигло минимума в 3% в мае 2020 г., после чего произошёл скачкообразный рост активности, постепенно снижающийся к осени (рис. 4).

Рис. 3. Динамика вакансий за период с января 2018 г. по март 2021 г., %

Источник: HeadHunter [7].

Рис. 4. Динамика активности соискателей в 2020-2021 гг.

Источник: HeadHunter [7]

Период начала первой волны эпидемии – период непредсказуемости и отсутствия стабильности для соискателей, которые в такое время предпочитают не менять работу, а думать о том, как сохранить уже имеющееся место работы. Таким образом, их поисковая активность снижается, а резюме обновляются реже.

Исследование структурных сдвигов на рынке труда на спрос рабочей силы

Для проверки гипотезы об увеличении спроса на работников сферы информационных технологий и медицины в период с 2020-2021 гг. нами были рассмотрены статистические данные о числе вакансий в данных сферах (рис. 5).

Медицина. Динамика вакансий в сфере медицины, представленная на рис. 6 свидетельствует о значительном повышении спроса на работников данной сферы. Так, количество вакансий в сфере медицины в 2020 г. было больше в среднем на 30%, чем в предыдущем периоде (прошлом году). В январе 2021 г. количество вакансий резко выросло, что, скорее всего, связано с началом кампании по массовой вакцинации и необходимостью увеличения медицинского персонала.

Информационные технологии (ИТ). Весной 2020 г. правительство РФ предприняло меры по массовой изоляции населения, что, казалось бы, должно было подстегнуть спрос на услуги работников сферы ИТ, интернета и телекоммуникаций, поскольку люди стали чаще пользоваться такого рода сервисами. Однако, судя по рис. 5, темп роста спроса в начале пандемии наоборот снизился. Мы можем предположить, что причина подобной ситуации заключается в разнородности направлений деятельности компаний, работающих в данной сфере.

Рис. 5. Динамики вакансий в сферах медицины и ИКТ

Источник: HeadHunter [7].

Спрос на работников со стороны представителей малого и среднего бизнеса был остановлен из-за того, что эти многочисленные фирмы столкнулись с новыми для них вызовами. Динамика вакансий дошла до положительных значений только к началу осени 2020 г., а в 2021 г. преодолела отметку в 100%.

Что касается остальных отраслей, количество вакансий в них уменьшалось с начала весны 2020 г., а самое заметное падение было свойственно для наиболее пострадавших отраслей, к которым можно отнести досуг, культуру, фитнес-клубы, туризм и гостиницы, рестораны и др.

Изменения в оплате труда работников

Цена труда является основным инструментом в адаптации к изменяющейся экономической ситуации в России. Именно поэтому на российском рынке труда даже во времена шоков сохраняется стабильно высокий уровень занятости и низкий уровень безработицы, но происходят ощутимые проциклические колебания в оценке стоимости труда [3].

С 1 января 2021 г. в России установлен минимальный уровень оплаты труда в размере 12 792 рубля в месяц, что значительно меньше, чем, например, уровень минимальной заработной платы, установленной Министерством труда США. В табл. 1 приведен рейтинг стран по минимальному размеру оплаты труда в долларах США на 2018 г. Согласно данному рейтингу, лидирующие позиции занимает Швейцария (4000 долларов США), США находится на 18 месте со значением минимального размера оплаты труда 1169 \$. Данный показатель в России в пересчете на доллары США составляет 170\$.

Таблица 1

Рейтинг стран по минимальному размеру оплаты труда в долларах США, 2018 г.

Место в рейтинге	Страна	МРОТ в месяц долларах США
1	Швейцария	4000
2	Люксембург	2396,9
3	Австралия	2389,9
4	Дания	2180,5
5	Монако	2066,4
6	Ирландия	1895,6
7	Бельгия	1874
8	Новая Зеландия	1868,3
9	Нидерланды	1865,1
10	Франция	1778,6
11	Германия	1723,6
12	Великобритания	1528,7
13	Израиль	1472,1
14	Южная Корея	1468,9
15	Канада	1467,9
16	Япония	1192,8
17	Андорра	1184,8
18	США	1160
19	Испания	1029,7
20	Словения	1010,8
21	Кипр	917,1
22	Мальта	896,5
23	Оман	845,3
24	Гонконг	821,9
25	Греция	820
26	Португалия	811,5
27	Саудовская Аравия	800
28	Бахрейн	797,9
29	Багамы	693
30	Тайвань	655,7

Проанализируем динамику изменений номинальной и реальной средней зарплаты в России в период с 2007 по 2020 гг. (рис. 6, 7).

Анализ рисунков показывает, что, несмотря на постоянный прирост заработной платы в номинальном выражении, динамика показателя реальной зарплаты не столь радужная, ее темпы роста значительно ниже номинальной, а зачастую имеют и отрицательный характер. Это относится к пе-

риоду с 2012 по 2015 гг, а также 2019 г. (последнему из доступных официальных данных).

Наиболее благоприятные тенденции в области оплаты труда работников наблюдаются в таких областях как медицина, здоровье, ИКТ и связь, в то время как других видов деятельности характеризуется серьезным уменьшением данного показателя (рис. 8).

Рис. 6. Номинальная средняя заработная плата в России

Источник: расчёты авторов по данным Росстата [4].

Рис. 7. Реальная средняя заработная плата в России, в % к предыдущему году

Источник: расчёты авторов по данным Росстата [4]

Рис. 8. Различия в динамике оплаты труда в 2018 г по сравнению с 2017 г. по отраслям экономики

Источник: расчёты авторов по данным Росстата [4]

Наиболее неблагоприятная ситуация сложилась в сфере гостиничных сервисов и туризма, здесь падение уровня оплаты труда составило 10,8%.

Отметим, что сектора, которые имели наибольшие снижение уровня реальной заработной платы, понесли наибольшие потери в занятости, что соответствует серьёзному сокращению спроса на рабочую силу в этих сферах. Общей характеристикой таких секторов является то, что они меньше всего склонны к осуществлению дистанционной работы во время локдауна.

Изучение данного показателя в разрезе федеральных округов позволяет также увидеть существенное снижение реальной среднемесячной начисленной заработной платы (з/п), которое происходило поэтапно с 2018 по 2020 гг., а также значительные различия в реальном уровне среднемесячной начисленной заработной платы по субъектам РФ. Исключение в 2020 г. составляли Северо-Кавказский (СКФО) и Уральский федеральные округа, в которых уровень данного показателя в 2020 г. несколько превосходил значения 2019 г. Однако на общую картину это не оказало влияния – по всем остальным федеральным округам произошло падение рассматриваемого показателя. Отметим, что средний размер зарплаты по СКФО в целом – самый низкий по сравнению с другими федеральными округами. Объяснение указанной тенденции замедления роста реальных заработных плат в основном связано с общим ухудшением состояния экономики в стране и экономическим кризисом. Вместе с тем, наряду с достаточно высокой инфляцией, особенно с середины 2021 г., снижение реальных заработных плат может привести к дальнейшему ухудшению уровня жизни россиян и увеличению и так высокого разрыва между богатыми и бедными (табл. 2).

Данные табл. 2 показывают, что лишь в пяти регионах больше четверти работников получают заработную плату в размере 100 тыс. рублей и выше. Лидерами на протяжении уже долгих лет являются дальневосточные и северные регионы, на территориях которых производится добыча полезных ископаемых и широко распространена работа вахтовым методом.

Также в России высока доля переменной части заработка, которая формируется на основе объёма предоставленных услуг или произведённой продукции, что позволяет работодателям без всякого нарушения договора платить только фиксированную заработную плату, особенно в период возникновения кризиса.

Исключением является сектор здравоохранения/социальных услуг, в котором наблюдался ажиотаж спроса и рост заработной платы (возможно, вследствие выплаты специальной премии, предоставляемой медицинскому персоналу из-за COVID-19), что совместимо со снижением предложения работников в этой области. Отметим также высокую дифференциацию по доходам среди населения России. Так, индекс Джини, характеризующий экономическое неравенство и социальное расслоение граждан России, увеличился с 0,394 в 2000 г. до 0,411 в 2018 г. Для сравнения отметим, что в 1992 г. он составлял 0,289. Следовательно, разрыв между богатыми и бедными в России увеличивается.

Таблица 2

Заработная плата в отдельных регионах России

	Регион	Диапазон самых распространённых зарплат, тыс. руб.	Доля работающих с зарплатой выше 100 тыс. руб. в месяц, %	Доля работающих с зарплатой ниже 15 тыс. руб. в месяц, %
1	Чукотский а. о.	59-147	40,5	0,6
2	Ямало-Ненецкий а. о.	53-142	35,0	0,6
3	Москва	46-125	31,6	1,2
4	Магаданская обл.	47-113	27,3	0,3
5	Ненецкий а. о.	45-105	25,8	2,0
-	-	-	-	-
82	Кабардино-Балкарская Республика	15-31	1,0	26,2
83	Чеченская Республика	14-32	1,1	26,2
84	Республика Дагестан	14-31	1,2	29,1
85	Карачаево-Черкесская Республика	14-30	1,5	27,4
	Российская федерация	23-56	7,9	9,2

Источник: Росстат РФ [4].

Заключение

Таким образом, современный рынок труда в России претерпевает значительные изменения, вызванные рядом макроэкономических, социально-демографических и других факторов. Торговые войны, импортозамещение позволили создать новые рабочие места, но эта тенденция не получила дальнейшего развития.

Нет сомнений, что пандемия будет иметь долгосрочные последствия для производительности экономики, поскольку происходит постоянный подрыв бизнеса, а накопление человеческого капитала замедлилось из-за ухудшения состояния здоровья, длительного закрытия социально важных учреждений и продолжительной безработицы. Положительная динамика, наблюдавшаяся в «доковидный» период, была прервана, рынок охватил кризис, появилась необходимость подстраиваться под новые реалии, продиктованные государством в стремлении остановить пандемию. Профессиональная активность продолжает восстанавливаться, но с большими различиями по секторам деятельности и регионам.

Кризис COVID-19 продолжает оказывать влияние на экономические показатели российских регионов, при этом степень его влияния как показал анализ, различна и во многом зависит от распространения и подверженности пандемии, предшествующих условий, а также от основных направлений деятельности региона.

Тестирование выдвинутых гипотез показало, что уровень безработицы весной 2020 г. действительно оказался выше значений в 2018-2019 гг. из-за кампании по сдерживанию распространения коронавируса, но в среднем только на 1%. Подтвердилась гипотеза о разнонаправленных тенденциях на рынке труда в сфере занятости в зависимости от вида деятельности. Так, количество вакансий в сферах здравоохранения и ИКТ значительно выросло 2020-2021 гг. по сравнению с предыдущими годами, в то время как в ряде отраслей, таких как туризм, сфера гостиничного бизнеса и др., наблюдалось ощутимое сокращение числа занятых. Исследование оплаты труда российских работников показало, что, несмотря на рост номинальной, реальная заработная плата снижается, при этом субъекты России проживают данные процессы неравномерно.

Для формирования эффективного рынка труда необходима конкуренция, при которой на нем будут соперничать компетенции, навыки. Соответственно, нужна дифференциация в заработных платах и участие трудового коллектива в распределении доходов. Для решения этих вопросов должна проводиться четкая и взвешенная социально-экономическая политика государства, поэтапная реализация которой позволит сформировать условия на рынке труда, способствующие реализации возможностей всех граждан, независимо от сферы их экономической деятельности.

Литература

1. Boeri Tito, Jan van Ours. The Economics of Imperfect Labor Markets: Second Edition. 2 ed. Princeton University Press, 2013. 464 p.
2. Bosworth D., Dawkins P., Stromback T. The Economics of the Labour Market. Harlow: Addison Wesley Longman Limited, 1996.
3. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований Рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова и С. Рощина. – М., 2017. – 145 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/218427624> (дата обращения 19.12.2020).
4. Труд и занятость в России / Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210>.
5. Экономика. № 11 (59) ноябрь 2020: Информационно-аналитический комментарий / Центральный банк Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/31790/EC_2020-11.pdf (дата обращения 22.12.2020).
6. Сайт компании «БухСофт» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.buhsoft.ru/> (дата обращения 12.12.2020).
7. Сервис поиска работы hh.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hh.ru/> (дата обращения 12.07 2021).

Поступила в редакцию

12.09.2021

Архипова Марина Юрьевна – доктор экономических наук, профессор департамента статистики и анализа данных факультета экономических наук, в.н.с. научно-учебной лаборатории измерения благосостояния Национального исследовательского университета – Высшая школа экономики, г. Москва, Россия.

Arkhipova Marina Yu. – Professor, Department of Statistics and Data Analysis, Faculty of Economic Sciences, National Research University National Research University - Higher School of Economics, Moscow, Russia.

Афониная Вера Евгеньевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и финансов, Одинцовский филиал МГИМО МИД России, г. Одинцово, Россия.

Afonina Vera Ev. – Candidate of economic sciences, associate professor, associate professor of department of management Moscow State Institute of International Relations (Odintsovo), Odintsovo, Russia.

Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, 20
20, Myasnickaya str., Moscow, 101000, Russia
Россия, 143000, г. Одинцово, Ново-Спортивная ул., 3
3, Novo-Sportivnaya str., Odintsovo, 143000, Russia
e-mail: archipova@yandex.ru
e-mail: afonina_vera@mail.ru