



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СОЦИАЛЬНАЯ
ПОЛИТИКА

НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ

15 / 8

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

МИГРАЦИЯ И РЫНОК ТРУДА

М О С К В А • 2 0 1 5

Научные доклады: социальная политика

Мария Кириллова

Миграция и рынок труда

«РАНХиГС»

2015

УДК 314.15
ББК 60.7

Кириллова М. К.

Миграция и рынок труда / М. К. Кириллова — «РАНХиГС»,
2015 — (Научные доклады: социальная политика)

ISBN 978-5-7749-1042-7

В докладе рассматриваются процессы трудовой миграции в России и их влияние на общероссийский и региональные рынки труда. Основное внимание уделено двум видам трудовой миграции – внутренней, представленной россиянами, осуществляющими свою трудовую деятельность в регионах, отличных от их постоянного места жительства, и внешней, представленной иностранцами, работающими в России. В основе анализа – данные ФМС России, Росстата, в том числе регулярно проводимых обследований населения по проблемам занятости (ОМПЗ), экспертные оценки. Проведен краткий анализ политики в отношении трудовой миграции, осуществляемой в последние годы. Предложены меры в области содействия внутристрановой пространственной мобильности населения и в области внешней трудовой миграции.

УДК 314.15
ББК 60.7

ISBN 978-5-7749-1042-7

© Кириллова М. К., 2015
© РАНХиГС, 2015

Содержание

Введение	6
1. Старение и сокращение численности рабочей силы в России	7
2. Рынок труда России в 1990–2013 годы	9
2.1. Экономическая активность, безработица, заработная плата	9
2.2. Изменения отраслевой и профессионально- квалификационной структуры спроса и реакция предложения	12
2.3. Процессы в сфере труда в регионах РФ	14
Конец ознакомительного фрагмента.	15

**Юлия Фридриховна Флоринская,
Никита Владимирович Мкртчян,
Татьяна Михайловна Малева,
Мария Кимовна Кириллова
Миграция и рынок труда**

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации



Введение

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

При этом, как нам представляется, еще в должной мере не оценены риски, связанные с грядущим сокращением численности трудоспособного населения и отрицательным воздействием этого снижения на экономический рост. Ожидаемое сокращение предложения труда по глубине и продолжительности – событие уникальное, и России, Украине, Белоруссии и ряде других восточноевропейских стран предстоит практически первыми пройти по этому пути в новейшей истории. В этой связи оценка эффективности рынка труда, приоритетных направлений повышения эффективности, системы возможных мер не могут рассматриваться без учета быстро меняющейся ситуации с объемом и структурой предложения труда.

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

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

1. Старение и сокращение численности рабочей силы в России

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

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

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

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

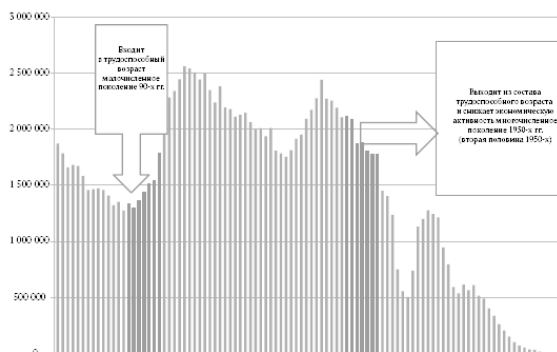


Рис. 1. Численность постоянного населения РФ на 1 января 2013 г. по однолетним возрастным группам, чел.

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

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

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

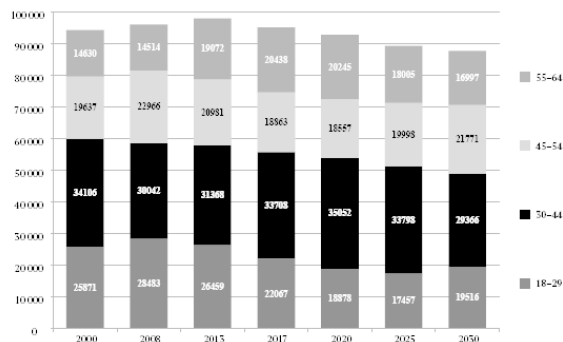


Рис. 2. Состав населения РФ по возрастным группам, 18 лет – 64 года, тыс. чел. (2000–2013 гг, – факт; 2017–2030 гг, – средний вариант прогноза Росстата)

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

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

2. Рынок труда России в 1990–2013 годы

2.1. Экономическая активность, безработица, заработная плата

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

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

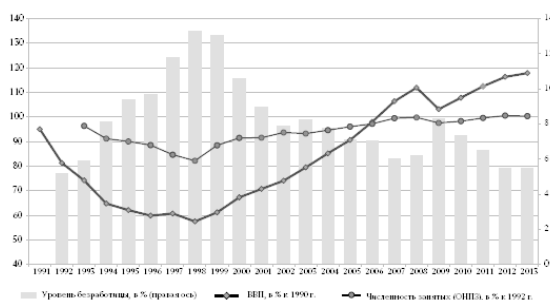


Рис. 3. Темпы роста ВВП, реальной заработной платы, в % к 1990 г., уровни занятости и безработицы, %

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

⁴ В 1999 г. к 1990 г. (1990 = 100 %).

⁵ В организациях (юрлица).

⁶ В 1999 г. к 1990 г. (1990 = 100 %).

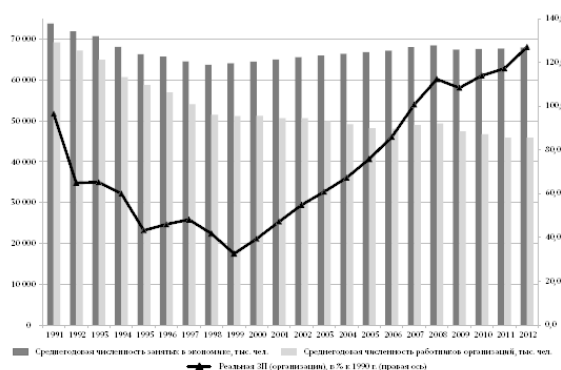


Рис. 4. Среднегодовая численность занятых в экономике, численность работников организаций, тыс. чел., реальная зарплата, в % к 1990 г.

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

В числе рисков, связанных с неформальным сектором, исследователи указывают на низкую производительность труда, меньшую склонность и способность сектора к инвестициям, в том числе в основные фонды и человеческий капитал [Гимпельсон В. Е. и др., 2014]. Вопросы низкой производительности труда в секторе, низкой способности повысить производительность, возможного негативного влияния на «формальные» предприятия отрасли (случаи недобросовестной конкуренции и пр.) в настоящее время приобретают особую актуальность. Так, рассматривая вопросы послекризисного экономического роста стран Центральной и Восточной Европы, специалисты указывают на значительные резервы в виде роста производительности труда в ряде «отстающих» отраслей, прежде всего в строительстве. В числе основных факторов низкой производительности труда в этой отрасли выделяется высокий уровень неформальной занятости [McKinsey, 2013].

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

Процессы «старения» и уменьшения численности означают существенные изменения на рынке труда, многие из которых прогнозировались исследователями в 1990-х – начале 2000-х гг. Снижение численности молодежи означает уменьшение численности впервые вступающих на рынок труда, существенное снижение потенциала трудовой мобильности (как территориальной, так и профессиональной), поскольку склонность к мобильности резко снижается с возрастом. Уменьшение численности возрастной группы с максимальной экономической активностью (30–49 лет) и увеличение численности старших возрастных групп означает ускорение темпов выбытия из состава занятых и экономически активных по причине старения.

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

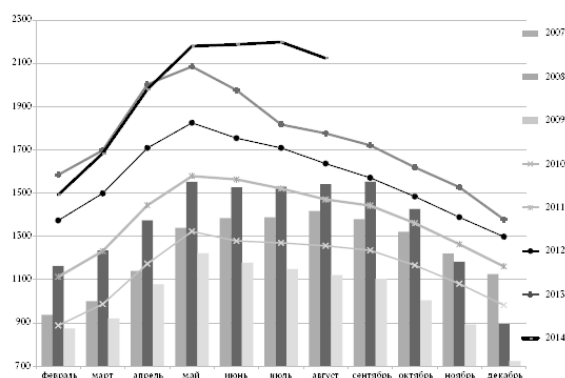


Рис. 5. Заявленная работодателями потребность в работниках⁷, тыс. чел.

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

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

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

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

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

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

В 1998–2013 гг. при росте среднегодовой численности занятых на 7 %, продолжилось сокращение численности занятых в промышленности (добывающая, обрабатывающая, электроэнергетика, ОКВЭД) (на 12 %), в сельском хозяйстве (на 30 %). Продолжился рост числа занятых в торговле (на 47 %), финансовой деятельности (на 103 %), профуслугах (на 27 %), госуправлении (на 26 %). После значительного сокращения в 1990-е гг. численность занятых в строительстве выросла на 29 %. При этом в последние четыре года (2010–2013 гг.) при практически неизменном значении среднегодовой численности занятых векторы изменений в разрезе ВЭД практически не меняются (сокращение в промышленности, рост в торговле, профуслугах и пр.), за отдельными исключениями (небольшое снижение численности в госуправлении, здравоохранении при дальнейшем сокращении численности в образовании).

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

Начиная со второй половины 2000-х гг. в прессе в заявлениях представителей работодателей и официальных органов власти стала активно присутствовать тема дефицита квалифицированных рабочих и инженеров. Анализ данных выпуска учреждений начального профессионального образования в сравнении с долей молодежи, получающей высшее образование, наглядно демонстрировал складывающиеся дисбалансы.

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

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

Анализ данных выборочных обследований о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам, проводимых Росстатом¹⁰, показывает, что офи-

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

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

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

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

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

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

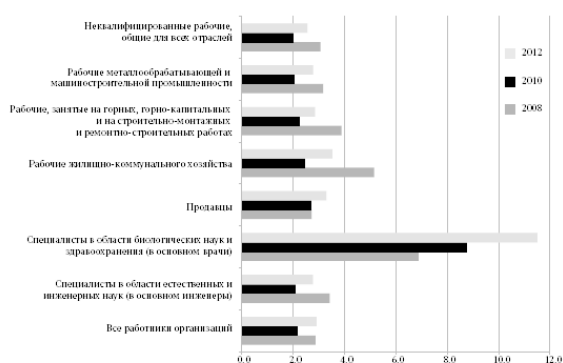


Рис. 6. Удельный вес потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест в численности работников, %

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

2.3. Процессы в сфере труда в регионах РФ

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

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

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

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