

Лившин А.Я.

Развитие эффективного рынка труда как важное направление социальной политики в условиях перехода на инновационный путь развития

Процесс включения человеческого фактора в производство предполагает создание эффективного рынка труда. В свою очередь, создание такого рынка в Российской Федерации невозможно без глубокого изучения международного опыта, вне анализа процессов развития занятости во всем мире. При этом важно определить общие проблемы и задачи, характерные для многих современных стран, найти точки соприкосновения в оценке процессов экономического развития в условиях глобализации в их тесной взаимосвязи с динамикой изменений на рынках труда. Эффективная занятость является экономическим основанием достойного труда¹, повышения благосостояния, ликвидации многих социальных проблем.

В последнее время многие страны мира начали модифицировать теоретические и практические подходы к социальной политике: ощущается стремление делать ставку на занятость как на цель, а не следствие экономической политики; повышение внимания к социальной политике как к инвестиционной (а не только расходной) сфере, к «производительной роли» социальной сферы, создающей конкурентные преимущества. Новые подходы к социальной политике нацелены на соединение экономической, социальной политики и политики занятости путем фокусирования их на общих целях повышения конкурентоспособности, движения к полной занятости и обеспечения социальной интеграции. Экономический рост и эффективные рынки труда тесно связаны с комплексной политикой государства в социальной сфере, поскольку более высокое благосостояние работников, конструктивное трудовое законодательство, эффективная интеграция легальных мигрантов в рынок труда вносят существенный вклад в экономические показатели.

В современную эпоху наибольшее влияние на развитие рынков труда во всех странах оказывает процесс глобализации. Российский рынок труда не является исключением: Российская Федерация все больше и больше вовлекается в глобальные экономические процессы, в международное разделение труда. Глобализация открывает огромные возможности для развития экономики, для социально-экономического и научно-технического прогресса. Процессы глобализации способствуют созданию открытых и конкурентоспособных обществ, гибкой эффективной экономики, развитию свободного обмена товарами, идеями и знаниями. Они существенно влияют на специализацию инвестиций и рабочих мест в каждой из стран, перекраивая карту международного разделения труда. Глобализация и возрастание международной экономической конкуренции ведут к ускоренным инновациям в технологической, институциональной и управленческой сферах. Это процесс заметно воздействует на развитие рынков труда во всех странах.

Во многих странах и регионах развиваются инновационные виды деятельности, отражающиеся в изменении подходов к социальной политике. Имеется определенная зависимость между ростом взаимосвязи и взаимозависимости национальных и региональных экономик в условиях развития глобализации и повышением благосостояния широких слоев населения. В последнее десятилетие в Восточной Азии,

¹ Достойный труд, согласно определению, применяемому Международной организацией труда, – это труд, который обеспечивает не только достаточный уровень дохода, но гарантирует также и социальное обеспечение, хорошие условия труда и право голоса на рабочем месте. См.: МОТ. Занятость, производительность и сокращение бедности. Доклад о состоянии занятости в мире, 2004–2005.

например, экономический рост в условиях глобализации привел к тому, что более 200 млн. человек покончили с состоянием бедности. Важно, однако, подчеркнуть, что глобализация далеко не всегда и не везде оказывает благотворное влияние на функционирование рынков труда. Имеются многочисленные примеры обратного воздействия, когда усиление глобальных экономических тенденций не только не приводит к позитивным сдвигам в сфере занятости, но и приводит к появлению новых многочисленных проблем в этой области. Так, в большинстве развивающихся стран число занятых во всех сферах трудовой деятельности людей втрое превышает количество безработных, однако при этом совокупный заработок работников и членов их семей не превышает 1 доллара США в день на человека. В данном случае глобализация не ведет к ликвидации застойной бедности, генерируя, в основном, низкокачественные и низкооплачиваемые рабочие места. Эти рабочие места возникают в секторе услуг, в сельском хозяйстве, на предприятиях транснациональных корпораций. Аутсорсинг производства из индустриально развитых стран в развивающийся мир приводит, во многих случаях, к консервации бедности, поскольку создаваемые рабочие места не могут обеспечить достойный труд для тех, кто их занимает. Таким образом, в обширных регионах мира весьма актуальной является проблема «работающих бедных». Для большинства развивающихся и для многих развитых стран проблема «работающих бедных» является важнейшей характеристикой современных рынков труда, что делает задачу эффективного использования трудовых ресурсов основным звеном решения проблемы бедности. Требуется активная стратегия, основывающаяся на использовании позитивных возможностей, вытекающих из глобализации. Должны координироваться все направления политики – торговой, содействующей конкуренции, промышленной, инвестиционной, образовательной (включая профобразование), занятости, поскольку существует тесная взаимозависимость между экономической эффективностью и социальным прогрессом. Однако особую важность приобретает качественное улучшение социальной политики.

Влияние глобализации на уровень бедности в мире до сих пор остается недостаточно изученным явлением. Число людей, живущих в абсолютной бедности, сократилось с 1,237 млрд. человек в 1990 г. до 1,1 млрд. человек в 2000 г.² Однако большая часть улучшений произошла лишь в двух крупнейших странах, Индии и Китае, на которые приходится 38% населения земного шара. В странах южнее Сахары, в Восточной Европе и Центральной Азии, в странах Латинской Америки и Карибского бассейна бедность выросла на 82, 14 и 8 млн. человек соответственно³. При этом, если говорить о взаимосвязи динамики изменения показателей бедности с процессами в сфере занятости, надо отметить, что за последнее десятилетие открытая безработица увеличилась приблизительно до 188 млн. человек в 2003 г. В развивающемся мире уровни безработицы увеличились с 1990 г. в Латинской Америке, Карибском бассейне и Юго-Восточной Азии, а с 1995 года – в Восточной Азии. Одним из факторов увеличения безработицы в указанных регионах явился финансовый кризис конца 1990-х гг., в 1998 г. достигший России. В большинстве развивающихся стран, за исключением Юго-Восточной Азии, за истекшее десятилетие возросла доля самостоятельной занятости, что, в том числе, свидетельствует об увеличении размера неформальной экономики. Заметной тенденцией занятости во многих регионах мира стала стагнация официальной занятости при росте притока рабочей силы в неформальную экономику. Этот процесс характерен и для большинства стран с переходной экономикой.

² Справедливая глобализация: создание возможностей для всех. Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации. МОТ, 2004. С. 48.

³ Там же.

В развитых регионах мира, включая большинство стран «Группы восьми», воздействие глобализации на рынки труда и ситуацию с занятостью имеет свою выраженную специфику. Для многих стран характерен достаточно высокий или растущий уровень безработицы⁴. Эта проблема усугубляется дополнительным давлением на качество занятости, приводящим, в ряде случаев, к его ухудшению. Во многих отраслях экономики под давлением находится уровень реальной заработной платы и условия труда. Одной из причин является проистекающее из глобализации усиление международной конкуренции за экспортные рынки и инвестиции как со стороны национального, так и транснационального капитала. В условиях постепенной эрозии привычного для населения стран Запада государства всеобщего благосостояния, среди занятых в экономике нарастает ощущение нестабильности, усугубляемого дерегулированием рынка труда и уменьшающимся влиянием профсоюзов. Развитие новых технологий и сопутствующее этому процессу изменение организационных форм труда ставят на первое место повышение гибкости, что приводит к потере стабильности трудовых договоров и росту условных форм труда. Не следует также забывать о такой важной тенденции, как структурная перестройка экономики стран «восьмерки», все большая ориентация рынков развитых стран на развитие сектора услуг. Эта тенденция, в основном позитивная, имеет и достаточно спорные и в целом негативные для рынка труда аспекты. Речь идет о том, что в условиях структурной перестройки генерируется большое количество низкокачественных рабочих мест в сфере услуг – с низким уровнем оплаты и социальной защищенности. Эти рабочие места зачастую занимают иммигранты, что порождает новые сложные социальные и социокультурные проблемы, не приводя одновременно к уменьшению безработицы. Таким образом, развитый мир также сталкивается с проблемой социальных издержек глобализации, особенно в сфере развития рынков труда. Глобализация приводит к усилению фактора неопределенности и росту нестабильности, увеличению экономических рисков. Поэтому развитым странам в своей социальной политике следует уделять особое внимание расширению систем страхования в связи с безработицей, поддержке доходов, пенсионного обеспечения, образования и здравоохранения.

Эксперты ОЭСР определили наличие фактов, подтверждающих то, что большой размер и длительные сроки выплаты пособий по безработице приводят к увеличению количества безработных. Однако сокращение размеров пособий и сроков их выплат может противоречить социальным целям, которые поставили перед собой многие страны. В этой связи появляется все больше данных о том, что инновационная структура систем социального обеспечения в сочетании с усилением помощи тем, кто ищет работу, при закреплении их обязанности искать и принимать предложения работы, могут помочь сохранить размер пособий на относительно высоком уровне и одновременно добиться низкого уровня безработицы и высокой доли участия на рынке труда. Для этого необходимо разработать «меры активизации», способствующие активному поиску работы и создающие стимулы для безработных искать новые рабочие места, в сочетании с мерами «вознаграждения труда» для того, чтобы работать было выгоднее, чем получать пособия по безработице.

Однако следует констатировать, что страны «Большой восьмерки» находятся лишь в начале пути, ведущего к принципиальным концептуальным изменениям всей социальной политики, включая политику на рынках труда.

Во всем мире существует возрастающее беспокойство, что качество рабочих мест, создаваемых в промышленно развитых странах, в последние годы в силу возрастания аутсорсинга, снижается. Опасение состоит в том, что возникающие

⁴ Безработица в последнее десятилетие росла в Японии, многих крупных странах Европейского Союза, однако на протяжении большей части указанного периода сокращалась в Великобритании и США, а также ряде европейских стран, не входящих в G-8.

рабочие места предлагают менее достойные условия труда (с позиций оплаты и гарантии занятости), по сравнению с утерянными. Эксперты МОТ и ОЭСР сходятся на том, что явных свидетельств этому не существует. Между тем, исследования ОЭСР показывают, что в последние десять лет частичная занятость в промышленно развитых странах составляет половину общей занятости⁵. Кроме того, существенно возросла временная занятость. Тенденция к частичной и временной занятости особенно сильна среди женщин и молодежи – при общем росте занятости. Вывод о том, означает ли эта тенденция ухудшение условий труда, и в какой степени она связана с ростом аутсорсинговой деятельности, является дискуссионным и не разделяется большинством экспертов. Поскольку в условиях глобализации рост аутсорсинга и инсорсинга в предстоящее время, вероятно, будет характерен и для России, требуется тщательное отслеживание и анализ этой тенденции, как и перспектив ее воздействия на российский рынок труда.

В предыдущие десять лет глобальные рынки труда характеризовались некоторым снижением такого показателя, как соотношение занятости и населения, т.е. доли занятых в общей численности населения трудоспособного возраста (от 15 лет и старше). Данный показатель в 2005 г. составлял 61,4, что на 1,4 процента меньше по сравнению с цифрой десятилетней давности. Более значительное снижение указанного соотношения наблюдалось среди молодежи (до пяти процентных пунктов), а среди взрослых отношение доли занятых к общей численности трудоспособного населения снизилось с 66,8 до 66,3. При этом доля работающего женского населения несколько возросла (51, 7 процента в 1995 г. и 52,2 процента в 2005 г.). Этот рост, однако, составляет весьма незначительную величину; по-прежнему не приходится говорить о наличии устойчивой позитивной тенденции роста занятости среди женщин.

Для анализа тенденций и перспектив развития российского рынка труда также важно определить общие процессы влияния глобализации на занятость в странах с переходной экономикой. Текущее положение на рынке труда в странах восточноевропейского и центральноевропейского региона характеризуется высоким уровнем безработицы. При этом, несмотря на значительный прирост количества работающих, число бедных с доходом 1 доллар США в день с начала перехода к рыночной экономике, увеличилось. Регион, в который входят страны с переходной экономикой, – один из немногих, где положение женщин не уступает положению мужчин в показателях безработицы. Помимо безработицы, неполная занятость – основная проблема стран СНГ, где недостаток возможностей обеспечения достойной занятости на официальном рынке и административные ограничения препятствуют развитию малого бизнеса и вынуждают многих людей искать работу в неформальной экономике⁶.

Несмотря на прирост производительности труда в ряде стран региона с переходной экономикой, рост занятости остается неутешительным. В период 1993–2003 гг. объем рабочей силы и доля занятого населения в странах с переходной экономикой уменьшались. Сокращение бедности и снижение числа работающих бедных в условиях нарастания процессов глобализации в странах с переходной экономикой часто является зеркальным отражением роста производительности. В странах с более высоким уровнем производительности наблюдается сокращение бедности, а странах и регионах с низким или отсутствием роста производительности нищета и рабочая бедность остаются на неизменном уровне.

⁵ ОЭСР, 2003.

⁶ См.: Занятость, производительность и сокращение бедности. Доклад о состоянии занятости в мире, 2004-2005. МОТ, 2006.

Таким образом, для России в условиях глобализации чрезвычайно актуальной является задача использования позитивных аспектов глобализации для развития эффективного рынка труда одновременно с нейтрализацией ее негативных последствий. Рост взаимозависимости стран в сфере макроэкономической политики требует усиления координации между странами, поскольку сегодня страны не могут достигать своих целей в области занятости самостоятельно. Структура международных инвестиций, рост торговли, международная трудовая миграция влияют на социальные отношения, на количество и качество рабочих мест, доходы трудящихся, стабильность занятости. Россия, как участник «Группы восьми» должна стремиться к улучшению параметров достойного труда как внутри страны, так и в глобальной экономике. Содействие достойному труду в рамках глобальных производственных систем приводит ко все большему согласованию экономических и социальных целей.

Еще один вывод на основе анализа воздействия глобализации на занятость в государствах «восьмерки», включая Россию, состоит в признании особой роли продуманной макроэкономической политики и ее координации с социальной политикой в деле развития эффективных рынков труда. Действительно, простое дерегулирование сферы занятости, происходящее параллельно с ростом внутренней и международной экономической конкуренции, усложнением и диверсификацией рынков, приватизацией многих отраслей и видов хозяйственной деятельности, вряд ли способно дать необходимый эффект. Как раз наоборот, государство должно выработать новый, гораздо более тонкий, «высокотехнологичный» и эффективный в современных условиях инструментарий регулирования процессов на рынке труда. В первую очередь, этот инструментарий должен быть направлен на стимулирование экономической активности населения, на придание политике занятости не затратного, а инвестиционного характера. В частности, государство должно содействовать созданию диверсифицированной инфраструктуры рынка труда – государственных и негосударственных организаций и служб, эффективно содействующих занятости и трудоустройству.

В настоящее время в странах ОЭСР, например, безработные и экономически неактивные люди составляют примерно треть населения трудоспособного возраста⁷. Это вызывает тревогу как по социальным, так и по экономическим причинам, поскольку такая ситуация создает препятствия для роста уровня жизни. Однако надо иметь в виду, что все эти люди являются потенциальным трудовым ресурсом, имея в виду процесс старения населения в развитых странах. По оценкам ОЭСР, если сейчас в развитых странах, включая государства «восьмерки», на одного пенсионера приходится четыре работающих, к 2050 г. это соотношение снизится до двух работающих на одного пенсионера. В той связи уже сейчас для всех стран, включая Россию, остро стоит необходимость разработки комплекса мер по увеличению эластичности рынка труда. Эластичные (инклюзивные) рынки труда способны эффективно интегрировать в сферу занятости недостаточно используемые трудовые ресурсы, включая все увеличивающееся пожилое население развитых стран. Причем процесс старения населения, наблюдаемый на протяжении многих десятилетий в странах Европы, не менее актуален для Российской Федерации. За последние 40 лет в нашей стране доля населения в возрасте старше трудоспособного удвоилась и составила к 2005 году 20,3 процента.

Высокий уровень защищенности пожилых людей нередко играет дестимулирующую роль в формировании мотиваций для продолжения трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста. Увеличение

⁷ См.: Содействие росту занятости и доходов: политические уроки пересмотра стратегии занятости ОЭСР. 2006 г.

продолжительности жизни на фоне снижения рождаемости способствует повышению среднего возраста населения и рабочей силы (количество которой сокращается). Поэтому так низок уровень занятости пожилых – около 40% в ЕС-15 и около 30% – в новых странах-членах ЕС. Это ставит под угрозу пенсионную систему и систему социальной защиты. Что касается занятых, то знания и навыки лиц старших возрастов нуждаются в обновлении с учетом усиления конкуренции в глобальной экономике.

Многое может и должно быть сделано для того, чтобы все трудящиеся могли пройти более долгий и успешный трудовой путь. Для достижения этой цели необходимо содействовать большему доступу к рынку труда, а также лучшему качеству рабочих мест. Необходимо подчеркнуть важность предоставления больших возможностей для групп недостаточно представленных на рынке труда. Это может быть достигнуто осуществлением социальной политики, направленной на облегчение перехода от учебы к трудовой деятельности для молодежи, поддержку участия в рынке труда пожилых людей путем обеспечения их соответствующими условиями труда, непрерывным обучением. Важно осуществлять содействие занятости и вовлечению в рынок труда всех граждан, получающих социальные пособия, а не только пособия по безработице, содействие интеграции иммигрантов и мигрантов в рынки труда.

Переход к интенсивному типу развития рынка труда предопределяется необходимостью максимально эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов. Эта задача обуславливает поиски путей наилучшей интеграции пожилых людей, молодежи и женщин в рынок труда. Другими словами, современный рынок труда должен быть эластичным и способствующим успешной интеграции групп, представляющих естественный резерв его развития.

Если говорить о такой группе, как молодежь, являющейся важнейшим объектом социальной политики государства, то следует исходить из того, что во всем мире, включая Россию, системы школьного образования не справляются с задачей адаптации к быстро меняющейся и конкурентной рыночной среде, основанной на постоянных инновациях. В связи с этим, усложняется процесс перехода молодежи от учебы к трудовой деятельности.

Эта проблема не имеет простых решений, однако можно сформулировать ряд рекомендаций к социальной политике. Эти рекомендации исходят из понимания того, что сочетание образования с трудовой практикой является эффективным способом облегчения перехода от учебы к трудовой деятельности и уменьшения безработицы среди молодежи. Однако во всех высокоразвитых странах усложнение производственного цикла, развитие наукоемких технологий требуют все более квалифицированных работников, в связи с чем средний возраст молодежи, вступающей на рынок труда, существенно вырос за счет более длительного периода, необходимого для профессионального обучения.

К специфике России, например, относится то, что структура профессионального образования заметно смещена в пользу высшей школы. С начала 1990-х гг. число вузов в нашей стране возросло в два раза, а численность студентов – в 2,3 раза. Доля лиц с высшим образованием среди занятого в экономике населения составляет сегодня 23,5 процента.

С одной стороны, резкий рост числа высокообразованных молодых специалистов – благо для современной высокотехнологичной экономики. Однако потребности рынка труда в новых трудовых кадрах с начальным и средним профессиональным образованием, например, в квалифицированных рабочих, мастерах, техниках, работниках индустрии питания и сферы сервиса при этом удовлетворяются не полностью. Это свидетельствует о необходимости лучше ориентировать структуру предоставляемых образовательных услуг на потребности национального и региональных рынков труда, всемерно развивать, в частности, среднее

профессиональное образование, лучше информировать молодежь о профессиях и специальностях, пользующихся спросом. Учитывая сокращение рабочей силы, важно обеспечить более ранний выход молодежи на рынок труда. При этом следует вести профессиональную подготовку молодых людей не только в образовательных учреждениях, но и на рабочих местах, поощряя к этому работодателей.

В качестве важной задачи можно назвать создание программ профессиональной ориентации молодежи, стимулирования системы профессиональных и производственных практик в период обучения.

Как можно расширить занятость молодежи в России? Очевидно, следует способствовать более гармоничному и согласующемуся с перспективными потребностями рынка труда переходу от обучения к трудовой деятельности. Учитывая сокращение численности рабочей силы, сегодня очень важно обеспечить более ранний выход новых поколений трудящихся на рынок труда. Важно при разработке социальной политики увязывать направления развития образования с отраслевыми и профессионально-квалификационными потребностями в работниках: полученные знания должны соответствовать характеру работы.

Подготовку необходимо осуществлять частично в образовательных учреждениях, частично – на рабочих местах (в т.ч. создавая стимулы для работодателей), ускоряя таким образом выход молодых на рынок труда.

Инвестиции в человеческий капитал приводят к усилению компонента занятости в экономическом росте. Важным способом стимулирования инвестиций в человеческий капитал является развитие социального партнерства, корпоративной социальной ответственности, совершенствование механизмов межсекторного взаимодействия по линии государство – бизнес – некоммерческий сектор. Государственная политика должна быть направлена на комплексное содействие развитию социального партнерства между государством, работодателями и профсоюзами. Стимулируя инвестиции в человеческий капитал, социальное партнерство способствует более продуктивной занятости и устойчивому экономическому росту.

Расширение занятости молодежи, женщин и пожилых связано с удлинением и улучшением трудовой жизни через совершенствование условий и организации труда и образования. Приобретение основных навыков, непрерывное обучение на протяжении всей жизни и постоянное совершенствование трудовых навыков играют важнейшую роль в развитии сферы занятости в контексте современной быстро меняющейся экономики, основанной на знаниях.

В этой связи по-новому высвечивается проблема развития непрерывного образования в течение всей жизни. В пересмотренной стратегии занятости ОЭСР особо выделено значение непрерывного обучения для обеспечения высоких темпов роста, сокращения бедности и смягчения неравенства. В условиях глобализации, в современном обществе с его гибкой экономикой непрерывное образование – наиболее эффективная инвестиция в человеческий капитал, которая, к тому же, способствует эластичности рынков труда, лучшей интеграции недостаточно представленных групп. Ведь непрерывное образование и обновление профессиональных навыков – основной инструмент защиты людей в быстро меняющейся экономической среде. В современных условиях смена места работы и даже профессии становится нормой, отсюда необходимо развивать способности к адаптации, познанию, возможности быстро перестроиться на рынке труда. Обучение также облегчает переход от временной к постоянной занятости. Очень позитивной видится идея ОЭСР об инструментах государственного участия в развитии рынка профессионального образования, в частности, развития механизмов софинансирования обучения, активной роли государства в привлечении социальных партнеров в разработке и реализации программ непрерывного обучения. Следует иметь в виду еще одну проблему, характерную для

многих стран, включая Россию: неравномерность доступа взрослых работников к возможностям обучения. Люди с низким уровнем образования и квалификации участвуют в процессе непрерывного обучения в гораздо меньшей степени, чем остальные. Необходима разработка комплекса мер, направленных на выравнивание данной социальной диспропорции.

В связи с затронутыми вопросами необходимо остановиться на том, в чем видится связь между лучшими возможностями на рынке труда, инвестициями в человеческий капитал и социальной политикой. Основное звено этой связи – в определении правильных приоритетов деятельности государства. Государственная политика должна руководствоваться стремлением поставить трудящегося человека в центр стратегии в социально-экономической сфере. Следует рассматривать повышение уровня и качества жизни людей как важнейший фактор формирования эффективного рынка труда. Чем они выше, тем лучше качество рабочей силы, выше трудовая мобильность, полнее представлены все группы, так как на возможности интеграции молодежи, пожилых и женщин напрямую влияет и уровень заработной платы, и доступность жилья, и качество образования и здравоохранения, наличие разнообразных рекреационных возможностей. На решение этих задач ориентированы приоритетные национальные проекты, реализуемые сейчас в нашей стране.

Следует также подчеркнуть необходимость содействия повышению уровня гражданской грамотности и развитию социальных навыков населения, позволяющих гражданам, включая недостаточно защищенные группы населения, получать более широкий доступ к возможностям занятости, к более полному участию в жизни общества.

Одним из важнейших выводов, связанных с задачей развития инвестиций в человеческий капитал, является признание того, что политика на рынке труда должна стимулировать развитие непрерывного образования и профессионального обучения, причем недостаточно лишь содействовать формированию рынка обучения. Этот рынок также требует регулирования, направленного на обеспечение доступности образования, его высокого качества и связи с потребностями экономики и со структурой спроса на рынке труда.

В настоящее время при разработке методов повышения эффективности рынков труда большая роль отводится такому параметру, как безопасная гибкость. Очевидно, что речь идет о гармоничном сочетании гибкости рынка труда с его безопасностью. Гибкость рынка труда означает степень, в которой занятость и/или рабочее время (адаптируемость трудозатрат) или заработная плата (адаптируемость затрат на рабочую силу), способны адаптироваться к экономическим изменениям⁸. Различают внешнюю и внутреннюю гибкость рынка рабочей силы. Первая относится к смене места работы, предполагающей новое трудоустройство у нового работодателя, затрагивая, таким образом, вопросы текучести рабочей силы и ее географической мобильности. Внутренняя гибкость связана со сменой работы в рамках структуры одного предприятия. Также выделяют количественную гибкость и функциональную гибкость. Количественная гибкость затрагивает изменения численности занятых в экономике, а функциональная гибкость, в свою очередь, отражает изменения занятости и мобильности в рамках одного предприятия.

Гибкая защищенность («flexicurity») является своего рода компромиссом между различными элементами системы занятости и социальной защиты. Данный компромисс необходим для достижения оптимального баланса между гибкостью рынка труда и гарантиями занятости. В условиях глобализации и возросшей международной

⁸ Каз С., Нешпорова А. Трансформация рынков труда в Центральной и Восточной Европе. Баланс между эластичностью рынка и защищенностью работников. Международное бюро труда, 2005. С. 9.

конкуренции становится все более очевидно, что без конкурентоспособных предприятий, способных привести свою рабочую силу в соответствие с количественными и качественными требованиями рынка (которые все больше ужесточаются), эффективность занятости будет низкой. Но не менее важно, чтобы работники имели достаточные гарантии занятости и уровня дохода для того, чтобы сохранялась высокая мотивация к профессиональной и территориальной мобильности, к повышению производительности, к непрерывному образованию в течение всей жизни.

Проблема, стоящая перед разработчиками социальной политики, состоит в том, чтобы предложить инновационные стратегии, способные наилучшим образом управлять сферой занятости с экономической и социальной точек зрения. В России, а также и в близких России по уровню социально-экономического развития странах с переходной экономикой, следует организовать систему занятости так, чтобы добиться оптимального сочетания гибкости для фирм при сохранении и наращивании возможностей получения доходов (и реализации более широких социальных гарантий) для работников, занятых в национальных экономиках. Вряд ли можно выделить одно ключевое звено – общественный институт, элемент инфраструктуры рынка труда и т.д., – который является определяющим в развитии гибкой защищенности. Ключ к успеху лежит в эффективном взаимодействии главных институтов и механизмов национального рынка рабочей силы, таких, как система социальных гарантий (включая пособия по безработице), критерии оплаты труда, меры по стимулированию профессиональной и территориальной мобильности, порядок выхода на пенсию и состояние пенсионной системы и т.д.

Важным направлением социальной политики, содействующей развитию эффективной занятости, должно стать стимулирование мобильности трудовых ресурсов. Сфера занятости в России характеризуется, с одной стороны, низкой профессиональной и, особенно, межрегиональной мобильностью рабочей силы, а с другой – структурными и территориальными диспропорциями на рынке труда. Период с начала 1990-х гг. характеризуется снижением масштабов внутренних миграций, стабилизировавшихся лишь в начале 2000-х гг. При этом в первой половине 1990-х гг. реакцией населения на социально-политические и экономические реформы стало резкое снижение мобильности: в этот период число переселений внутри страны сократилось почти вдвое⁹. Переход к рыночной экономике развернул потоки внутренней трудовой миграции в сторону более развитых и освоенных западных регионов страны в противоположность предшествовавшим историческим периодам. Весь север и восток страны превратились в зоны, теряющие население. Приток населения имели только Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский автономные округа в Западной Сибири, где стремительно развивался нефтегазовый комплекс. В результате развития этих процессов, в частности, можно говорить об определенной концентрации спроса и предложения рабочей силы в центральных и северо-западных районах страны, особенно в Москве и Санкт-Петербурге. Одновременно продолжается отток трудоспособного населения из Сибири и с Дальнего Востока. Заметное превышение предложения рабочей силы над спросом наблюдается в трудоизбыточных республиках Северного Кавказа. Это отражается в возрастании безработицы, сохранении очагов застойной безработицы, накоплении социальных проблем.

Таким образом, сохранение и в ряде случаев, увеличение разрыва в экономическом развитии и уровне жизни различных регионов Российской Федерации становятся доминирующим фактором внутрироссийской трудовой миграции, мобильности рабочей силы. Такой тип территориальной мобильности не может

⁹ См.: *Мукомель В.И.* Миграционная политика России: Постсоветские контексты. М., 2005. С. 62.

считаться признаком эффективного рынка труда. В результате развития указанных процессов, особенно в первой половине 1990-х гг., по некоторым оценкам, работники-мигранты из числа россиян составляют весомый сегмент российского рынка труда: 15% занятых в госсекторе, 8% занятых в экономике в целом, более трети занятых в неформальном секторе экономики¹⁰.

Что касается задачи стимулирования мобильности рабочей силы в РФ, то она во многом обусловлена ростом применения новых наукоемких технологий. Инновационное развитие порождает нехватку квалифицированных кадров по отдельным отраслям и специальностям. Отчасти данная ситуация возникает ввиду несоответствия системы профессионального образования перспективным задачам развития эффективного рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре. Однако в значительной степени структурные диспропорции вытекают из низкого уровня профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы, наличия существенных экономических ограничений, сдерживающих перемещение трудовых ресурсов.

Для содействия межрегиональной мобильности рабочей силы следует развивать программы, облегчающие доступ приезжающих в новые регионы работников к рынку жилья. Следует, в частности, шире использовать возможности льготного ипотечного кредитования в российских регионах, программ, развивающихся при поддержке властей субъектов Федерации. К их реализации региональных жилищных программ необходимо более активно привлекать бизнес, заинтересованный в трудовых ресурсах определенной квалификации. Следует настойчиво искать пути к облегчению доступа к социальным услугам, обеспечения приезжающих из других регионов России работников и их семей временным жильем. Важной задачей является создание развитой инфраструктуры рынка труда, конкурентной и прозрачной среды в сфере оказания услуг по содействию занятости в трудонедостаточных регионах. Следует разработать комплекс мероприятий по профессиональной подготовке молодежи по специальностям, необходимым в различных регионах и по профессиям, спрос на которые возрастает в контексте создания «экономики знаний». На базе принципов социального партнерства и корпоративной социальной ответственности следует задействовать потенциал всех участников партнерства и содействовать реализации многосторонних интересов работодателей, работников и их профессиональных объединений, а также государства. Работодатели должны иметь возможность обеспечить производство кадрами необходимой квалификации в нужном количестве. Бизнес должен ощущать поддержку социальных партнеров в деле внутрикорпоративного обучения и повышения квалификации человеческих ресурсов. Следует способствовать интеграции в стратегические планы компаний федеральных, региональных, отраслевых и межотраслевых программ подготовки специалистов. В свою очередь, работники должны быть обеспечены условиями получения востребованной рынком профессии с дальнейшим трудоустройством, получать помощь в найме или приобретении жилья. Что касается государства, то оно должно получить инструменты снижения застойной безработицы и рисков вытекающего из нее социального напряжения, повысить эффективность и результативность государственных расходов на профессиональное образование, обучение и переобучение кадров, функционирование государственных служб содействия занятости.

¹⁰ Мукомель В.И. Миграционная политика России: Постсоветские контексты. М., 2005. С. 62.