

© 2022

Эдуард Соболев

доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник
Институт экономики Российской академии наук (г. Москва, Россия)
(e-mail: edsobol@rambler.ru)

Ирина Соболева

доктор экономических наук, главный научный сотрудник
Институт экономики Российской академии наук (г. Москва, Россия)
(e-mail: irasobol@gmail.com)

РОССИЙСКАЯ ТРУДОВАЯ МОДЕЛЬ И ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ

В статье исследуются особенности политики занятости в условиях экономического кризиса. Показано, что стабильность занятости и относительно невысокая безработица в российской экономике были достигнуты за счет заниженной оплаты труда, консервирования отсталой технологической структуры, недостаточного обновления трудового потенциала. Обосновывается необходимость перехода к новой трудовой модели, сочетающей эффективную занятость с современной системой страхования от безработицы. Особое внимание уделяется активной политике переподготовки и трудоустройства, проводимой службами занятости. Делается вывод о необходимости изменения соотношения между активными и пассивными мерами борьбы с безработицей в пользу первых.

Ключевые слова: экономический кризис, эффективная занятость, высвобождение рабочей силы, безработица, службы занятости, активные программы занятости.

DOI: 10.31857/S020736760019059-3

В отечественной литературе последних лет наблюдается неуклонный рост числа научных исследований, посвященных проблеме занятости в современной России. Тем не менее, важные, на наш взгляд, аспекты этой проблемы остаются либо дискуссионными, либо малоизученными.

Первым из них является вопрос об особенностях политики занятости в российской трудовой модели, ее отличиях от моделей занятости развитых стран. К спорным относится вопрос о реформировании российской трудовой модели. Имеются различные, подчас противоречивые предложения на этот счет. Проблемным остается вопрос о содержании и приоритетах политики поддержки безработных. До сих пор распространена точка зрения, согласно которой центральным звеном политики по отношению к безработным выступает их материальная поддержка через пособия по безработице и другие сопутствующие социальные выплаты. При этом недооцениваются меры, способствующие возврату безработных в сферу занятости.

Этот круг спорных и малоисследованных вопросов стал предметом рассмотрения в данной статье. Конкретный ответ на них применительно к России предполагает проведение широких эмпирических исследований, но авторы не ставят

здесь такой задачи. Их цель гораздо скромнее — определить отправные методологические позиции и сформулировать основные направления реформирования политики государства в области занятости по выбранным направлениям исследования.

Место занятости в российской трудовой модели. С экономической точки зрения, в основе политики занятости лежит выбор трудовой модели. Несмотря на то, что в ходе постсоветских трансформаций экономическая жизнь в России прочно перешла на рыночные рельсы, в сфере труда сформировалась и утвердилась не вполне отвечающая законам классического рынка модель, в которой стабильность занятости ценится выше гарантий достойной оплаты труда¹. Такая расстановка приоритетов резко контрастирует с ситуацией в большинстве развитых стран, где даже в наиболее социально ориентированных экономиках на фоне довольно жесткого трудового законодательства занятость, однако, подвержена более сильным колебаниям по сравнению с изменениями в оплате труда.

Возможность использования в российских реалиях снижения заработной платы в качестве главного регулятора подстройки к изменяющемуся спросу на труд обусловлена как слабостью профсоюзов, оказавшихся неспособными отстаивать права работников на достойную оплату труда, так и особенностями организации заработной платы, в частности низкой долей ее гарантированной тарифной части и широким распространением теневых выплат [6. С. 50–52]. Исследователи выделяют ряд факторов, побуждавших работодателей широко использовать эту возможность, в том числе — обоюдные ожидания улучшения ситуации со стороны как работников, так и работодателей; стремление сохранить кадры; политика сдерживания высвобождения работников с предприятий руководством регионов, опасавшимся социальных волнений; высокими издержками увольнений, связанными с необходимостью выплаты компенсаций и долгов по заработной плате, а также влиянием патриархальных настроений [13]. Нельзя не согласиться с тем, что к концу третьего постсоветского десятилетия российская трудовая модель сохраняет отпечаток советской эпохи.

Потери в заработной плате и самими работниками рассматриваются как меньшее зло по сравнению с угрозой лишиться рабочего места. Они нередко соглашались на солидарное снижение заработной платы в обмен на отказ администрации от сокращений. Это убедительно подтверждают результаты Обследования гибкости российского рынка труда Института экономики РАН. В ответе на вопрос «Что Вы предпочтете, уволить часть работников или снизить зарплату всем?» второй вариант выбирали подавляющее число как профсоюзных лидеров, так и работников [16]. Да, и сегодня в условиях обострившегося

¹ На эту особенность российской трудовой модели впервые обратили внимание в середине 1990-х годов британские ученые Ричард Лэйард и Андреа Рихтер [19]. Впоследствии ее подтвердили и российские экономисты, например, В. Куликов [11].

кризиса профсоюзы при обсуждении антикризисных мер более обеспокоены увольнениями, а не снижением или замораживанием трудовых доходов.

Сложившаяся трудовая модель позволяла на протяжении нескольких десятилетий удерживать относительно невысокий по меркам мирового сообщества уровень безработицы не только в периоды стабильности, но и при наступлении кризисных спадов производства. Даже в условиях пандемии, несмотря на тревожные ожидания первых месяцев распространения COVID-19, безработица не достигла сколько-нибудь опасных значений. Максимальный за период пандемии уровень безработицы, зафиксированный в августе 2020 г., составил лишь 6,4%, что существенно отставало от показателей большинства развитых стран. В дальнейшем он устойчиво снижался, достигнув к сентябрю 2021 г. минимальных за весь постсоветский период значений в 4,3%. Как вполне справедливо подчеркивает Министр труда и социальной защиты А. Котяков «...ситуация с открытой безработицей находится под контролем и утверждать, что она является угрожающей, было бы явным преувеличением» [12].

Нельзя отрицать, что на региональном уровне проблема безработицы существует. В ряде регионов страны уровень безработицы существенно выше средних значений. Как видно из таблицы 1, наиболее тревожная ситуация складывается в Ингушетии, где безработицей охвачено более четверти экономически активного населения. Еще в шести регионах в безработицу вовлечено 10% рабочей силы. Однако, на большей части территории страны безработица устойчиво удерживается в социально допустимых пределах, а ситуацию в некоторых регионах можно характеризовать как сверхзанятость.

Таблица 1

Разброс регионов по уровню безработицы

Регионы с самым высоким уровнем безработицы			Регионы с самым низким уровнем безработицы		
Регион	Уровень безработицы (%)		Регион	Уровень безработицы (%)	
	август – октябрь 2019	Август – октябрь 2021		август – октябрь 2019	август – октябрь 2021
Республика Ингушетия	26,8	30,3	Санкт-Петербург	1,4	1,6
Республика Тыва	13,8	12,1	Ямало-Ненецкий автономный округ	1,7	1,8
Чеченская Республика	13,5	11,3	Москва	1,5	2,3
Республика Северная Осетия – Алания	12,9	12,4	Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	2,6	2,3
Республика Дагестан	11,9	14,1	Республика Татарстан	3,1	2,5

Республика Алтай	10,9	10,4	Тюменская область	2,9	2,8
Карачаево-Черкесская Республика	10,1	10,4	Московская область	2,7	3,1
Кабардино-Балкарская Республика	9,9	9,6	Новгородская область	3,0	3,2
Республика Калмыкия	9,3	9,0	Рязанская область	3,4	3,3
Забайкальский край	9,1	9,0	Камчатский край	3,3	3,4

Источник: составлено по данным Росстата https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 12.01.2022).

В то же время, особенностью России является широкое распространение скрытой безработицы, существующей как бы в «порах» формальной занятости. Динамика таких индикаторов, как численность занятых неполный рабочий день и находящихся в вынужденных административных отпусках, свидетельствует о том, что скрытая безработица в целом медленно снижалась. Но в условиях пандемии наблюдается новый всплеск скрытой безработицы, поскольку администрация многих предприятий малого и среднего бизнеса стремилась сохранить трудовые коллективы любой ценой. С этой целью широко использовалось введение режима неполного рабочего дня и неполной рабочей недели, поощрение всех видов отпусков, что привело к значительному сокращению совокупной продолжительности отработанного времени [18].

Важным механизмом выживания населения в условиях недостаточно эффективно работающей системы социальных гарантий стала неформальная занятость, масштабы которой последние 30 лет в России всегда росли в периоды ухудшения экономической ситуации как способ адаптации к неблагоприятной конъюнктуре рынка труда [17]. Однако такой механизм оказывается «палкой о двух концах», поскольку неформальный статус увеличивает уязвимость работников. Сегодня, по некоторым оценкам, более трети трудоспособного населения заняты неофициально, что делает невозможным получение социальных гарантий на время карантина. Не случайно эксперты пока что не дают однозначных оценок того, как скажется на масштабах неформальных трудовых отношений пандемический кризис [9].

Минусы российской трудовой модели. Как таковое, удержание безработицы в социально приемлемых границах даже в кризисные периоды является позитивным моментом развития российского рынка труда. Однако, в сложившейся модели его оборотной стороной является низкая производительность труда и недостаточность заработков. Высокий уровень занятости отчасти поддерживается искусственно, как в силу отмеченной выше склонности работодателей

к сохранению избыточной занятости, сопряженной с относительно низкими издержками, так и с высокими институциональными барьерами для высвобождения рабочей силы [15. С. 19–22]. При таком раскладе расплатой за низкий уровень безработицы выступает консервация отсталой низкоэффективной структуры рабочих мест.

Если в период трансформаций 90-х годов прошлого века позитивные стороны сложившейся трудовой модели играли довольно существенную роль, поскольку позволяли широким слоям населения выживать в условиях разрушения привычной системы социальных гарантий и обвального падения уровня жизни, то в современных реалиях на первый план выходят ее негативные аспекты, тормозящие переход к качественному экономическому росту. В данном вопросе наша позиция смыкается с выводом либеральных экономистов: «Эта модель была очень важным буфером, который не допустил социального взрыва в период глубокого кризиса. Но, обеспечивая краткосрочную гибкость, она не дает достаточных стимулов для реструктуризации и развития в долгосрочном периоде» [8]. В то же время, трудно согласиться с их убеждением, что для преодоления недостатков сложившейся модели государству достаточно установить жесткие, но стабильные формальные правила на рынке труда и следить за их соблюдением, не прибегая к дополнительным активным действиям.

Необходимость новой модели занятости. Критический анализ экономических и социальных результатов проводимой в постсоветский период политики занятости позволяет сделать вывод о необходимости не просто жесткого соблюдения устойчивых правил, а целенаправленных действий, инициирующих переход к новой модели занятости, концептуальным ядром которой является построение трудовых отношений, эффективных как с точки зрения бизнеса (рост прибыли), так и с точки зрения работника (рост оплаты труда). На построение именно такой модели должна быть нацелена государственная политика занятости.

В отношении возможных путей модернизации системы регулирования занятости сегодня существуют две точки зрения: социально-ориентированный подход и подход сторонников так называемой сверхгибкой модели регулирования. Последние считают, что по большому счету эволюция трудовых отношений идет в правильном направлении [7]. Следует лишь поддерживать этот процесс путем либерализации государственного регулирования сферы труда и снятия институциональных барьеров, затрудняющих действие рыночных сил:

- облегчить увольнение по так называемым экономическим причинам;
- отказаться от какого-либо государственного регулирования оплаты труда;
- резко повысить значение индивидуальных и временных контрактов и, соответственно, снизить роль коллективных переговоров (профсоюз в этой модели рассматривается как деструктивная, антирыночная сила);

- снять ограничения с рабочего времени (в этом русле — известные предложения Прохорова);
- еще более облегчить доступ на рынок труда трудовых мигрантов и т.п.

Акцент, таким образом, делается на создание благоприятных условий для действия стихийных рыночных регуляторов. Ключевое значение в данном подходе приобретает дальнейшая либерализация трудового законодательства за счет снижения участия государства в регулировании рынка труда, в том числе посредством уменьшения различного рода социальных гарантий и обязательств. С точки зрения вектора развития, такой подход, по крайней мере, в российских реалиях, когда институты гражданского общества, представляющие интересы работающего населения (профсоюзы, коллективные договоры и т.п.), не способны эффективно противостоять работодателям, чреват дальнейшим ухудшением качества занятости и условий воспроизводства рабочей силы в целом, а значит крайне негативно скажется на состоянии национального человеческого потенциала, что уже в среднесрочной перспективе, не говоря о стратегических горизонтах, приведет к весьма плачевным последствиям и с социальной, и с экономической точки зрения.

В противоположность либеральной идее сверхгибкого рынка труда, социально-ориентированный подход исходит из необходимости активного государственного регулирования этой сферы [3; 4]. Концепция государственно регулируемой занятости не означает полной ликвидации безработицы. Определенный уровень безработицы естественно возникает в рыночной экономике в процессе работы механизма подстройки работодателей и работников под непрерывно изменяющиеся параметры спроса и предложения рабочей силы, а потому отвечает интересам и работодателей, и работников. Следует иметь в виду, что потребность соискателей рабочих мест может в полной мере удовлетворить не просто любая работа, а хорошо оплачиваемая работа, соответствующая их устремлениям и квалификационному потенциалу. Возможно более полный учет этой потребности в значительной мере относится к государственной сфере ответственности, и государство должно решать эту задачу через увеличение не только количества, но и качества рабочих мест, борьбу с монополизмом, развитие добросовестной конкуренции на рынке труда. Сегодня значительная часть работников занята низкооплачиваемым трудом в том числе и по причине отсутствия у них базовых знаний и навыков, острая необходимость в которых для получения достойной работы стала ощущаться относительно недавно под влиянием новой волны технического прогресса. Однако, вполне в силах государства помочь им повысить квалификацию, обновить накопленный в доцифровую эпоху человеческий капитал. Вообще, чем больше государство будет вкладывать в человеческий капитал работников во всех секторах экономики, тем меньше придется тратить на пособия по безработице и бедности [14].

Проблема высвобождения рабочей силы. К спорным относится вопрос о возможности и необходимости высвобождения рабочей силы. От чего зависят его масштабы? Существуют различные точки зрения на этот счет. Одни авторы полагают, что высвобождение работников связано в основном с неготовностью предпринимателей соблюдать требования трудового законодательства и обязательств по коллективным соглашениям. Поэтому может быть приемлема только такая политика, при которой высвобождение сведено к минимуму. Другие исследователи считают, что рост производительности труда, повышение эффективности хозяйственных структур в рыночной экономике невозможны без свободы увольнять излишних или неэффективных работников; эти авторы выступают за внедрение сверхгибкой трудовой модели и именно в ней они видят путь к отношениям эффективной занятости, отвечающим стандартам наиболее развитых современных экономик.

В условиях интенсификации процессов высвобождения работников в ходе реструктуризации занятости, формирование системы трудоустройства высвобожденных работников представляется ключевой проблемой. Эта проблема связана не только с ростом безработицы в период пандемии, но и со стратегическими вызовами модернизации. Многие исследователи склоняются к тому, что реальная, а не имитационная модернизация, предполагающая структурную перестройку экономики, в качестве существенной составляющей включает переформатирование занятости, что неизбежно придаст проблеме безработицы новый ракурс. Упование на то, что в условиях свободного рынка обострение несоответствия структур спроса и предложения рабочей силы будет кратковременным и не потребует специального вмешательства государства, не выдерживает критики. Для того, чтобы реструктуризация была успешной и не привела к значительным социальным издержкам и потерям профессионально-квалификационного потенциала, накопленного населением, в этот период государство должно проводить активную политику содействия занятости, не допуская, чтобы безработица приобретала застойный характер. Меры по содействию занятости должны быть скоординированы с общей экономической политикой, составлять ее неотъемлемую часть.

Предотвращение роста безработицы может быть достигнуто двумя путями: (а) сдерживанием высвобождения рабочей силы как экономическими, так и внеэкономическими способами; (б) в результате создания новых рабочих мест и развертывания программ адаптации к новым условиям занятости для высвобождаемых работников. Экономический рост как создатель рабочих мест может происходить естественным путем, а может — искусственным, через стимулирование спроса на труд. В последнем случае генерирование занятости представляет собой неотъемлемый элемент общей промышленной политики государства.

Без перестройки системы поддержки безработных, переqualификации и переобучения работников в расчете на занятие новых или реконструируемых

(перепрофилируемых) рабочих мест модернизация не может быть успешной. Но одного этого недостаточно. Необходимы специальные меры активной промышленной политики, создающие новые рабочие места и способные «поглотить» высвободившихся работников.

Политика содействия занятости и поддержки безработных. Безработица представляет собой один из главных рисков, которые подстерегают работника в современной экономике. Она приводит к недоиспользованию человеческого потенциала экономики, подрывает материальное благосостояние населения, усиливает социально-экономическое неравенство, становится источником социальной и политической напряженности в обществе. Страхование от риска потери работы через систему материальной помощи безработным амортизирует колебания в доходах и уменьшает издержки, сопутствующие безработице.

Политику России в сфере содействия занятости и поддержки безработных в постсоветский период характеризуют три связанных между собой момента. Во-первых, она лишена стратегического видения, то есть не предотвращает события, а реагирует на них постфактум, зачастую в виде пожарной реакции на чрезвычайные ситуации. Во-вторых, она сводится в основном к пассивной материальной поддержке безработных, причем в объеме далеко не достаточном для нормального воспроизводства рабочей силы в период вынужденного простоя. В-третьих, она базируется на остаточном принципе финансирования, чему немало способствовало ликвидация в начале нулевых годов Фонда занятости [5].

Эти недостатки являются следствием коренного порока политики государства в целом — отношения к социальной сфере как затратной, расходы на которую не приносят экономической отдачи, носят сугубо гуманитарный характер, а потому должны быть жестко лимитированы минимальными социальными стандартами и толщиной «жировой прослойки» государственных финансов. При этом совершенно игнорируется тот факт, что инвестиции в социальную сферу способны активно влиять на состояние экономики, вносить весомый вклад в экономический рост.

Материальная поддержка потерявших работу — важный элемент социальной политики. В идеале размеры пособий по безработице, с одной стороны, должны обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы в период поиска новой работы, а с другой, не должны подрывать заинтересованность в активном поиске, увеличивая тем самым срок пребывания в состоянии незанятости. В этом случае есть риск превращения безработицы в застойную, что чревато потерей трудовых навыков, деквалификацией работника. В западных исследованиях вопросу определения оптимальных размеров и сроков выплаты пособий уделяется довольно много внимания [20; 21]. В России в силу крайне скудных размеров пособия этот вопрос снят с повестки теоретических исследований.

Согласно установленным на сегодняшний день нормативам, максимальный размер пособия по безработице ограничен минимальным размером оплаты труда (12 130 рублей в 2021 г.), который в свою очередь ориентирован на прожиточный минимум, определяемый из расчета 44,2% от медианного среднедушевого дохода. Однако на столь «щедрую» компенсацию издержек потери работы оказавшиеся без средств к существованию люди могут претендовать лишь в течение трех месяцев. В следующие 4 месяца безработные имеют право на пособие в размере, не превышающем 5 тыс. руб., а минимальный размер пособия установлен на уровне полторы тысячи рублей в месяц. Нужно также иметь в виду, что на материальную поддержку имеют право не все безработные, а лишь те, кто смог получить официальный статус, зарегистрировавшись в службе занятости. О том, что сделать это не просто, свидетельствует громадный разрыв между общей и зарегистрированной безработицей. До пандемии в службе занятости регистрировались не более четверти от общего числа безработных. Камнем преткновения для постановки на учет часто становится справка с последнего места работы о среднем заработке за последние три месяца. Проблема касается широкого контингента обратившихся в государственную службу занятости, в частности бывших индивидуальных предпринимателей и женщин, у которых возник длительный перерыв в работе в связи с рождением и воспитанием детей. Соискатели статуса не могут получить такую справку, поскольку организация, где они были заняты, прекратила свое существование. Короткий всплеск регистрируемой безработицы в первый год пандемии был связан с временным (но радикальным) упрощением процедуры регистрации для лишившихся работы на волне эпидемии коронавируса. Тем не менее, в 2021 г. бюрократические барьеры были восстановлены, и регистрируемая безработица вернулась к прежним очень скромным значениям.

Представляется, что для расширения доступа безработных к пособиям и для увеличения последних до уровня, позволяющего поддерживать нормальное воспроизводство рабочей силы в период поиска новой работы, необходимо восстановить Фонд занятости, функционирующий преимущественно на страховых принципах.

Но как уже отмечалось, система поддержки безработных не сводится к выплатам компенсаций за потерю работы, по сути — к пособиям по безработице, поскольку при этом недооцениваются меры, способствующие возврату безработных в сферу занятости. В современной системе поддержки потерявших работу необходимо усилить составляющую, связанную с активными мерами по содействию в поиске работы и укреплению конкурентоспособности; следует также расширить государственные расходы на финансирование подобных программ.

В институциональном плане переход к новой модели занятости, которая предусматривает снятие значительной части барьеров для высвобождения рабочей силы, должен сопровождаться реорганизацией работы служб занятости.

Пока что потерявшие работу не слишком верят в возможности службы занятости и предпочитают решать проблемы трудоустройства самостоятельно, опираясь в лучшем случае на помощь друзей и родственников или, в случае младших возрастных когорт, на социальные сети. Опора на неформальные механизмы поиска создает питательную почву для расширения сферы неформальных трудовых отношений, незащищенной неустойчивой занятости на низкокачественных рабочих местах. Поэтому целесообразно направить усилия на реорганизацию, укрепление и радикальную перестройку работы служб занятости, в том числе на расширение их пропускной способности и повышение квалификации кадрового состава.

Сегодня доступ к большинству услуг службы занятости на практике увязывается с получением статуса безработного (или хотя бы с формальной возможностью его получения), а за этим статусом можно обращаться только по месту жительства. Это закрывает доступ к услугам служб занятости регионов-реципиентов трудовых мигрантов из застойных регионов России, многие из которых устойчиво по многу лет проживают в крупных городах, выезжая на родину по месту постоянной регистрации преимущественно в отпуск и по праздникам. Открытие для этой категории доступ в службы занятости регионов-реципиентов (хотя бы без права получения пособия, но с правом полноценного поиска работы и, возможно, участия в программах профессиональной подготовки) могло бы стать действенным рычагом легализации неформальной занятости.

На наш взгляд, следует развести функции пассивной поддержки безработных через выплату пособий и активного содействия занятости. Пассивное направление следует перевести на страховую основу, восстановить в качестве независимого института Фонд занятости, на который и возложить обязанности по аккумулированию страховых средств и регулированию процесса раздачи пособий. А в компетенцию служб занятости должны входить услуги содействия в трудоустройстве и реализация активных программ, направленных на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда, прежде всего — программ профессионального обучения, переподготовки, обновления человеческого капитала не только безработных, но и работников, находящихся в зоне риска высвобождения.

В перспективе именно службы занятости могут стать стержнем системы непрерывного образования в течение всей жизни, необходимость развертывания которой ощущается весьма и весьма остро [2].

Имеются возможности для расширения занятости со стороны органов государственной и местной (в том числе, муниципальной) власти, продолжающие оказывать услуги в дистанционном формате и практически «захлебывающиеся» в потоке резко возросшего числа обращений. Это касается и служб занятости, и МФЦ, и собесов, и пенсионного фонда и даже службы неотложной и скорой

помощи, а также дистанционных медицинских консультаций. В то же время, необходимо признать, что субсидирование занятости на предприятиях и в организациях сфер деятельности, пострадавших от эпидемии, означает по существу консервирование скрытой безработицы. С учетом невысоких качественных параметров значительной части предприятий российского малого бизнеса, получающих финансовую поддержку, открытая безработица, способствующая обновлению этого сектора, сегодня предпочтительнее скрытой.

* * *

В России сложилась парадоксальная ситуация: все недовольны предпринимателями правительством мерами в социально-трудовой сфере, в частности, в области защиты занятости. Предприниматели в массе своей недовольны тем, что государство, по их мнению, не оказывает должной поддержки широкому слою малых и средних предприятий, которые столкнулись с угрозой закрытия. Работники недовольны тем, что в результате снижения спроса на труд они столкнулись с ухудшением условий занятости, снижением зарплаток, угрозой полной или частичной безработицы [10].

В этих обстоятельствах в очередной раз встает вопрос: что делать? Идти ли по пути сохранения рабочих мест любой ценой, что может иметь следствием консервацию неэффективной занятости, удержание на плаву предприятий с низкой производительностью труда. Выбор такого варианта гарантирует относительно высокую социальную стабильность, но проигрывает в экономической эффективности [15]. Либо идти по пути максимальной либерализации трудовых отношений, когда занятость будет детерминирована соотношением спроса и предложения на рынке труда. Данный вариант чреват социальными потрясениями и для их купирования необходима развитая система социальных амортизаторов безработицы и радикальное повышение эффективности работы служб занятости.

Каждый из вариантов имеет свои плюсы и минусы. Поэтому с практической точки зрения, возможно, имеет смысл остановиться на компромиссном решении, предполагающем селективную поддержку занятости прежде всего в тех сферах деятельности, где сосредоточены квалифицированные кадры, столкнувшиеся с падением их востребованности в специфических условиях пандемии, и расширение государственных усилий, направленных на содействие адаптации к изменяющимся реалиям сферы труда лиц, потерявших работу и находящихся в процессе поиска альтернативной занятости.

Литература

1. Баскакова М.Е., Соболева И.В. Кадровое ядро цифровой экономики в свете глобализационных рисков // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2019. № 2. С. 81–92.

2. *Баскакова М.Е., Чубарова Т.В.* Непрерывное образование в России как механизм воспроизводства человеческого потенциала: гендерный аспект // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз.* 2021. Т. 14. № 4. С. 169–184.
3. *Бузгалин А.В., Колганов А.И.* Рынок и собственность: социально-экономические уроки пандемии // *Социологические исследования.* 2020. № 8. С. 145–157.
4. *Воейков М.И.* Пандемия и конец либеральной экономической концепции // *Теоретическая экономика.* 2020. № 12 (72). С. 54–58.
5. *Дмитриев А.В.* Концептуальные основания эффективной социальной политики государства // *Науковедение.* 2012. № 4. (ID: 18822448).
6. *Заработная плата в России: эволюция и дифференциация* / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшника // М.: ГУ ВШЭ. 2007. 575с.
7. *Капелюшников Р.* Конец российской модели рынка труда? / Лекция на Полит.ру (9 апреля 2009 г.) URL: <http://www.polit.ru/lectures/2009/04/23/kapeljushnikov.html> (дата обращения 12.01.2022).
8. *Капелюшников Р.* Необходимо продолжать работу над трудовым законодательством / ИА REGNUM (12 января 2004). URL: <https://regnum.ru/news/202323.html> (дата обращения 12.01.2022).
9. *Кубишин Е.С.* Неформальная занятость в России: влияние и уроки пандемии // *Вопросы политической экономии.* 2021. № 3 (27). С. 53–69.
10. *Кудюкин П.* Российское трудовое право / *Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы* // М. Фонд «Народная ассамблея». 2009. С. 78–83.
11. *Куликов В.В.* Безработица в России несопоставима со спадом производства // *Экономика и организация промышленного производства.* 1998. № 1. С.130–137.
12. Министр соцполитики России о безработице и поддержке населения во время эпидемии / *Русская весна.* 15 мая 2020 г. URL: <https://rusvesna.su/news/1589468292> (дата обращения 12.01.2022).
13. *Погосов И.А., Соколовская Е.А.* Экономические кризисы и безработица в России // *Проблемы прогнозирования.* 2016. № 4. С. 83–91.
14. *Ржаницына Л.С.* Сегодня неизбежна смена социального лозунга макрополитики / ИА REGNUM. 13 мая 2008 г. URL: <https://regnum.ru/news/999325.html> (дата обращения 12.01.2022).
15. *Соболев Э.Н.* Динамика трудовых доходов и проблема забастовочной активности работников / Сер. Научные доклады Института экономики РАН // М.: ИЭ РАН. 2015. 45с.
16. *Соболев Э.Н., Степанчикова Н.С.* Трудовые конфликты на российских предприятиях: экономический и правовой аспекты // М.: Институт экономики РАН. 2001. 36 с.
17. *Соболева И.В.* Серая зона российского рынка труда: масштабы и подходы к сокращению // *Вестник Института экономики РАН.* 2017. № 5. С. 36–46.
18. *Соболева И.В., Соболев Э.Н.* Открытая и латентная безработица в условиях пандемии // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз.* 2021. Т. 14. № 5. С. 186–201.
19. *Layard R. and Richter A.* (1995) 'Labour Market Adjustment – the Russian Way', in Aslund A. (ed.) *Russian Economic Reform at Risk* (London: Pinter).
20. *Farooq A, A Kugler and U Muratori* (2020), "Do Unemployment Insurance Benefits Improve Match Quality? Evidence from Recent U.S. Recessions", NBER Working Paper No. 27574.
21. *Nekoei, A and A Weber* (2017), "Does Extending Unemployment Benefits Improve Job Quality?", *American Economic Review* 104(2): 527–561.

Eduard Sobolev (e-mail: edsobol@rambler.ru)

Grand Ph.D. in Economics, Leading Researcher,
Institute of Economics, Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia)

Irina Soboleva (e-mail: irasobol@gmail.com)

Grand Ph.D. in Economics, Chief Researcher,
Institute of Economics, Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia)

THE EMPLOYMENT MODEL AND LABOR POLICY IN RUSSIA

The paper examines the characteristics of employment policy in Russia in the context of economic crisis. It is shown that stability of employment and relatively low unemployment level in Russia were achieved due to low wages, the conservation of an outdated technological structure, and the low rate of renewal of labour resources. The necessity of transition to a new employment model that combines efficient labour with an up-to-date system of unemployment insurance is substantiated. Particular attention is given to the policy of retraining and job search assistance carried out by employment services. It is argued that, to combat unemployment, a shift of employment policy focus is required from passive to active measures, such as retraining and employment programs.

Keywords: economic crisis, efficient employment, redundancies, unemployment, employment services, active employment programs.

DOI: 10.31857/S020736760019059-3