

УДК 331.5

**Грязнов Сергей Александрович**

декан факультета внебюджетной подготовки,  
кандидат педагогических наук, доцент  
Самарский юридический институт ФСИН России  
Россия, Самара  
sagryaznov@yandex.ru

**Sergey A. Gryaznov**

Dean of the Faculty of Extra-budgetary Training,  
candidate of pedagogical sciences,  
associate professor  
Samara Law Institute of the Federal  
Penitentiary Service of Russia  
Russia, Samara

## **О НЕОБХОДИМОСТИ СТРУКТУРНЫХ СДВИГОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

---

### **Аннотация**

Международные санкции вызвали фундаментальную трансформацию российского рынка труда, которая может привести к масштабному недоиспользованию человеческого капитала. Российский рынок труда претерпевает значительную трансформацию, по своему характеру аналогичную периоду распада СССР, когда были разрушены практически все хозяйственные связи. Сегодня экономика переживает подобного рода шок из-за нарушения, санкционными мерами, производственных и технологических связей с внешним миром, однако характер потрясений носит иной характер. Данная статья посвящена вопросам сохранения занятости в современной России, автор делает акцент на вопросах трудоустройства пожилых граждан и актуальности разработки стратегий по привлечению и удержанию возрастных работников.

### **Ключевые слова:**

квалифицированные кадры, рынок труда, трудоустройство пожилых граждан, программы занятости, социальная политика

---

## **ON THE NEED FOR STRUCTURAL SHIFTS IN THE RUSSIAN LABOR MARKET**

---

### **Abstract**

International sanctions have caused a fundamental transformation of the Russian labor market, which could lead to massive underutilization of human capital. The Russian labor market is undergoing a significant transformation, similar in nature to the period of the collapse of the USSR, when almost all economic ties were destroyed. Today, the economy is experiencing a similar kind of shock due to the violation, sanctions measures, industrial and technological ties with the outside world, but the nature of the shocks is different. This article is devoted to the issues of maintaining employment in modern Russia, the author focuses on the issues of employment of older citizens and the relevance of developing strategies to attract and retain age workers.

### **Keywords:**

qualified personnel, labor market, employment of senior citizens, employment programs, social policy

---

Наиболее заметным событием на российском рынке труда за последние месяцы стала приостановка деятельности иностранных компаний, причем многие из них заявили о решении уйти с рынка. Эта ниша традиционно была заполнена наиболее квалифицированными и образованными представителями рабочей силы, поэтому нынешний кризис сильнее всего ударит по этой группе работников. Однако в целом влияние на общую занятость будет менее значительным, поскольку в иностранных компаниях и совместных предприятиях работало менее 4% российских сотрудников.

Несмотря на то, что многим квалифицированным кадрам придется искать новую работу или переучиваться, не стоит ожидать, что эта группа будет долго оставаться

без работы в силу их высокого уровня квалификации и, как следствие, адаптационного потенциала.

Тем не менее, утрата международных связей российскими компаниями, использующими импортные комплектующие и технологии, нанесет серьезный удар по рынку труда – им придется заменять недостающие комплектующие, что остановит или существенно замедлит производственные процессы. Компаниям также понадобится найти замену прежним поставщикам либо на внутреннем рынке, либо в странах, не введших санкции против России. Такая ситуация кардинально отличается от классического кризиса, когда прежние модели производства становятся убыточными для коммерческих структур и вынуждают их пересматривать свои стратегии, сокращать объемы производства и численность персонала [1].

В наиболее сложной ситуации оказался крупный и средний бизнес, составляющий ядро российской экономики, поскольку в своей деятельности он, как правило, опирался на западные технологии и комплектующие и был глубоко интегрирован с международной экономической средой. Поэтому в ходе перестройки цепочек поставок многим компаниям придется приостановить производство или значительно сократить свою деятельность, что в свою очередь, повлияет на рынок труда. Некоторые сотрудники, вероятно, будут сокращены или переведены на неполный рабочий день. Однако всплеска банкротств и резкого падения производства произойти не должно, так как активная адаптация происходит одновременно по двум каналам. Во-первых, через импортозамещение, во-вторых, через попытки заменить западных партнеров восточными. Однако в технологических аспектах производства предприятиям придется мириться с менее качественным оборудованием и упрощенными процессами производства.

За долгие годы российский рынок труда выработал способы адаптации к потрясениям, избегая значительного сокращения рабочих мест и роста безработицы. В особо тяжелые периоды адаптация достигалась за счет сокращения рабочего времени и снижения заработной платы. Думается, что такого сценарий можно ожидать и сегодня.

Вынужденная перестройка экономических связей неизбежно будет сопровождаться перераспределением занятости – из сектора иностранных компаний и совместных предприятий в сектор отечественных компаний; из предприятий, неспособных реагировать на потрясения, в предприятия, которые могут

воспользоваться возможностями, открывающимися после ухода западных партнеров с российского рынка. Аналогичная трансформация произошла на российском рынке труда в 1990-е гг., однако тогда ее масштабы были гораздо больше – не было рыночных институтов (сегодня они есть); были полностью нарушены внутривладельческие связи (сейчас нарушена лишь часть).

Однако если во время трансформационного кризиса 1990-х гг. перераспределение рабочей силы было направлено на модернизацию, устранение структурных перекосов и достижение более высокой эффективности, то в результате нынешнего кризиса экономическая деятельность станет более «примитивной» – из-за разрыва бизнес-отношений с мировым рынком российской экономике придется вернуться к менее совершенным и менее эффективным технологиям и методам управления. Следовательно, формально доля высококвалифицированных рабочих может и не сократиться, но в новых условиях значительное количество таких рабочих будет вынуждено выполнять работу, не соответствующую уровню их квалификации.

Отдельно следует сказать о проблемах трудоустройства пожилых граждан и об актуальности разработки стратегий по привлечению и удержанию возрастных работников. В постиндустриальном обществе пожилые люди хотят, могут, а иногда вынуждены трудиться. В качестве основных причин продолжения трудовой деятельности выступают не только экономические мотивы в виде стремления чувствовать себя финансово независимым или необходимости помогать детям, но и комплекс социальных аспектов – страх утратить активную жизненную позицию и возможность поддерживать социальные контакты.

По мнению экспертов, возрастные работники обладают немалым количеством качеств, благоприятствующих их трудоустройству. Однако ряд этих качеств рассматривается через призму готовности пожилых людей согласиться на любую (часто непрестижную и низкооплачиваемую) работу. Кроме того, в отечественных организациях слабо развиты образовательные программы для возрастных работников, а если они существуют, то носят либо формальный характер, либо инициируются государственными службами занятости.

В качестве важнейшей проблемы трудоустройства пожилых людей следует отметить возрастную дискриминацию, в основе которой лежат стереотипы HR-менеджеров. Решение этой проблемы представляется главным условием оптимизации трудоустройства данной категории населения. Базовые направления работы с

возрастными сотрудниками состоят в развитии образовательных программ, укреплении института наставничества (в прямой и обратной формах) и справедливой оценке возрастных кандидатов на получение работы.

На сегодняшний день в России принят ряд документов, которые нацелены на развитие этой идеи и способствуют формированию образа пожилого человека как активного гражданина, вовлеченного в трудовую деятельность. Важным концептуальным проектом здесь выступает «Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации» [2]. Пожилой возраст, отмечается в Стратегии, является, хронологическим, а не медицинским определением.

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 и национальный проект «Демография» закрепляют ряд показателей, важных для пожилых людей – увеличение ожидаемой продолжительности здоровой жизни; снижение смертности населения трудоспособного возраста; повышение доли граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом [3]. Однако в перечисленных документах не поясняется, как могут быть реализованы эти инициативы, что не способствует достижению намеченных показателей и характеризует нестабильность в сфере занятости, а также указывает на дискриминацию пожилых людей на рынке труда.

Решение этих проблем условно можно разделить на три основных направления: стимулирование работодателей; переобучение пожилых людей и стратегию самоорганизации. Одним из наиболее успешных направлений является стратегия стимулирования, которая выражается в предоставлении налоговых льгот работодателям, нанимающим на работу пожилых людей. Подобные проекты реализуются в Дании, Исландии, Финляндии, Швеции, Норвегии, – в странах, где активно продвигается концепция активного долголетия. На практике это выражается, прежде всего, в отмене одного из социальных налогов при найме пожилых сотрудников на работу. Думается, подобную стратегию стимулирования целесообразно реализовать в интересах граждан старшего поколения и в Российской Федерации.

#### **Список использованных источников**

1. Чекмарев О. П. Потенциал занятости и безработицы в России в условиях санкций 2022 года / О. П. Чекмарев, А. Л. Ильвес, П. А. Конев. – Текст : непосредственный // Экономика труда. – 2022. – № 4. – С. 765-780.

2. ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ РАСПОРЯЖЕНИЕ от 5 февраля 2016 года N 164-р (Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года). — Текст : электронный // <https://docs.cntd.ru>: [сайт]. – URL:<https://docs.cntd.ru/document/420334631> (дата обращения: 25.10.2022)

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями). – Текст : электронный // <https://base.garant.ru> : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/71937200/>(дата обращения: 25.10.2022)