

УДК 331.522

DOI: 10.17223/19988648/32/9

С.Н. Михеенко

«ГОРДИЕВ УЗЕЛЬ» РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Рассмотрены современное состояние, тенденции развития и структурные особенности российского рынка труда. Акцентируется внимание на том, что, с одной стороны, наблюдаются относительно благоприятные количественные показатели, с другой – качественное ухудшение отечественного рынка труда, где безработица имеет ярко выраженный хронический характер. Отмечается, что негативные структурные особенности и социально-экономические факторы рынка труда особенно четко проявились при сокращении объема производства в большинстве сфер экономики в условиях кризиса, а для их устранения необходимо создание новой нормативно-правовой базы в области занятости.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, заработная плата, занятость, рабочая сила.

События начала 90-х, связанные с распадом СССР, нанесли серьёзный экономический урон России: территория сократилась почти на четверть, население наполовину, утратились традиционно устоявшиеся связи хозяйствующих субъектов. Все это уменьшило возможность для экономических маневров природными, производственными, финансовыми и особенно – трудовыми ресурсами страны. Переход отечественной экономики к рыночной повлёк за собой принципиальные изменения во всей совокупности экономических отношений, в первую очередь трудовых, обострил многие старые противоречия и социальные проблемы общества, выявил и породил новые.

Необходимо отметить, что просчеты в ходе экономических реформ привели к диспропорциям в отраслевой структуре занятости и экономической активности населения, которые сопровождались резким падением производительности труда, а также ростом скрытой и регистрируемой безработицы. В итоге формируется низкая конкурентоспособность отраслей отечественной экономики и, как следствие, запаздывающие темпы создания новых рабочих мест.

По сути, экономика страны находится в состоянии стагнации. Одновременно всё это усугубляется неблагоприятной институциональной средой на фоне малоэффективного государственного регулирования и исключительно высокой степени зарегулированности товарных рынков и рынков труда при значительных издержках увольнения в рамках действующего законодательства.

Отечественный рынок труда подобен «гордиеву узлу», переплетенному из различных структурных особенностей и социально-экономических факторов: так же крепок, сложен, необычен, а главное – стабилен.

Именно поэтому государство, фирмы и даже работники, несмотря на все недостатки, считают нынешнюю систему на рынке труда выгодной: работники заняты, компании могут делиться рисками со своими сотрудниками, а государство характеризуется социальной и политической стабильностью бла-

годаря низкому совокупному уровню безработицы, который за период 2000–2014 гг. снизился с 10,6 до 5,2%, за исключением флуктуации 2009–2010 гг., связанной с фазой кризиса [1]. Вот почему более 20 лет отечественный рынок труда остаётся практически неизменным! Но не является ли эта выгода иллюзорной? Так ли хороша стабильность? Ведь вместе с этим мы имеем целый комплекс проблем, тормозящих развитие экономики России. Да и стабилен ли российский рынок труда в реальности?

В России сложился рынок труда, отличающийся от моделей других развитых государств. Становление отечественного рынка труда шло под влиянием общих особенностей и специфических факторов. Охарактеризуем наиболее значимые из них, на наш взгляд.

Главной особенностью, и на этом сходятся многие специалисты, является негибкость, когда на экономические спады и кризисы отечественный рынок труда отвечает незначительным ростом безработицы и быстро восстанавливается. В последние годы объем производства в стране сократился в гораздо большей степени, чем численность занятых в экономике. Статистика свидетельствует, что с изменением уровня ВВП (его уменьшением в условиях кризиса) не происходит какого-либо значимого изменения в уровне занятости. Так, несмотря на глубокий спад экономики в начале 1990-х, безработица в стране росла медленно: при спаде ВВП почти на 20% занятость упала лишь на 15%, что не соответствует норме, как утверждают эксперты и аналитики [2]. Да и в условиях экономического кризиса 2009–2010 гг. уровень регистрируемой безработицы в стране не превышал, по официальной статистике, показатель в 8,3% [1]. Это значит, что подстройка российского рынка труда к макроэкономическим показателям осуществляется через гибкую систему оплаты труда, связанную прежде всего с рабочим временем, что хорошо видно на рис. 1.

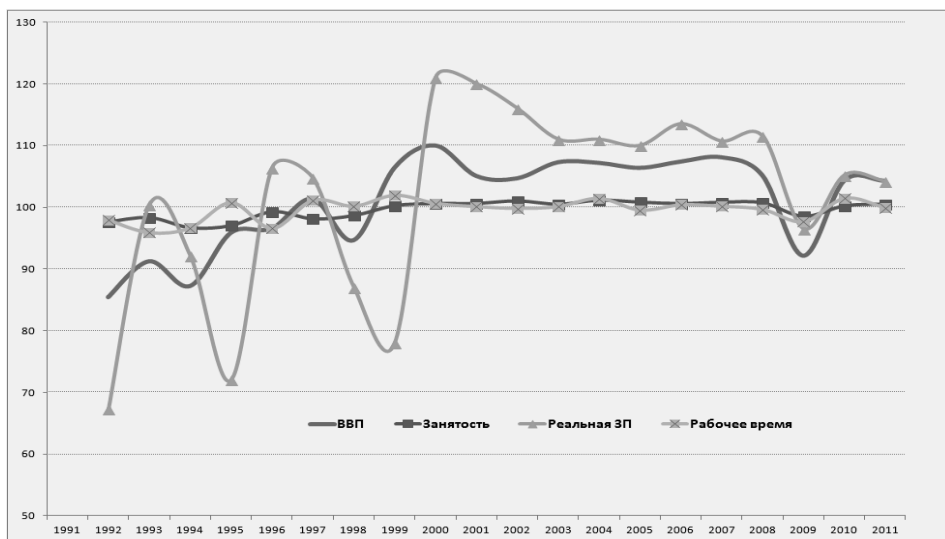


Рис. 1. Динамика ВВП, занятости, оплаты труда и отработанного времени, % по годам [3]

Массовых увольнений в России почти не было – ни в кризис, ни в стабильные времена. Но увольнений всегда было больше, чем наймов, т.е. компании, подталкивая людей к увольнениям, могли постепенно адаптировать свою занятость. Именно явление гибкости заработной платы, высокой занятости и неизменно низкого уровня безработицы в России в условиях кризиса есть наиболее очевидное отличие модели отечественного рынка труда от всех остальных моделей – англосаксонской, скандинавской [4. С. 358–359].

Уникальность ситуации отечественного рынка труда связана со сформировавшейся в российском корпоративном секторе так называемой «двухъярусной» системой оплаты труда, при которой компании и фирмы делят риски со своими работниками и частично с государством. Для этого они структурируют бюджет на выплату заработной платы следующим образом: фиксируют обязательную большую часть для ежемесячных выплат, а остальное вручают сотрудникам в виде премий и различных бонусов, которые привязаны к результатам деятельности фирмы. Если компания работает эффективно, то часть её дохода делится с работниками, в противном случае последние получают лишь фиксированную часть оплаты труда, становясь дешевыми кредиторами своих работодателей.

Так поступают не только коммерческие, но и бюджетные организации. Например, оплата труда учителей и врачей зависит от доступности школ и больниц к ресурсам местного бюджета. Вместе с рядом других факторов это даёт высокую гибкость заработной платы и относительную устойчивость инерции занятости. Такой системы больше нет нигде в мире. Около 70% американцев не имеют переменной составляющей в своей оплате труда. У тех, у кого она всё-таки есть, её среднее значение составляет не более 5%. В России всё наоборот: 70% работников имеют переменную составляющую, а её доля в заработной плате – около 50% [4, 5].

Конечно, «двухъярусная» система заработной платы имеет свои плюсы: организации и фирмы, перекладывая риски на работников и государство, сохраняют возможность адаптироваться к шокам и кризисам. Но минусов у данной системы оплаты труда всё же больше: бедность и незащищённость среди работников; неравенство и низкая заработная плата; излишняя текучесть кадров на предприятиях; нарушение связей между индивидуальной производительностью и индивидуальной заработной платой, зависящей от места работы, а не от человеческого капитала и личного вклада сотрудника.

Отличительной чертой российского рынка труда является множество административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для работников. К таким ограничениям относят: монополизацию производства товаров и услуг, дефицит некоторых товаров и высокую жесткость регулирования товарных рынков, инфляцию, слабую экономическую мотивацию мобильности рабочей силы из-за климатических особенностей, большой удаленности территорий и дороговизны преодоления расстояний. К этому можно добавить такие привычные для российской действительности проблемы, как высокая стоимость жилья, низкий порог заработной платы и дифференциация регионов по среднедушевым доходам и зарплатам, слабая поддержка безработных и низкие пособия по безработице, неразвитость социальной инфраструктуры

во многих регионах страны, дефицит бюджета, слабые профсоюзы и институты коллективно-договорного регулирования. Следует внести в этот список вторичную занятость, работу в режиме неполного рабочего времени, неполную рабочую неделю, «конвертную» оплату труда, занятость в неформальном секторе, задержки заработной платы, персонификацию отношений работодателя и работника, высокую оборачиваемость рабочей силы.

Нужно подчеркнуть, что в стране при относительно стабильном долгие годы рынке труда продолжает сохраняться высокая текучесть кадров. По данным Росстата за 2011–2014 гг. 7,7 млн чел. (более 11% всего занятого населения) трудились по месту основной работы менее года. Почти 0,7 млн чел. из них – менее месяца. Для примера, в 2010 г. средний стаж россиян составил 8,5 года, а граждан Германии – 11 лет. На одном рабочем месте надолго остаются лишь те, чей трудовой стаж 15 и более лет [6].

Наблюдается принципиальная разница между слабой подвижностью на рынке труда в бюджетном секторе и госструктурах и высокой мобильностью в рыночном секторе и особенно в его неформальном сегменте. Эксперты свидетельствуют, что мужчины оставляют бюджетный сегмент, как правило, ради работы во внебюджетном секторе. В свою очередь, женщины наиболее часто уходят и вновь возвращаются на рынок труда как в частном бизнесе, так и в неформальном сегменте рынка труда, но, покидая бюджетную сферу, они чаще уходят с рынка труда навсегда [7. С. 21–23].

Объяснение «женского лица» перемещений на рынке труда кроется в следующем:

- женщины относительно позже по сравнению с мужчинами выходят на рынок труда и раньше уходят с него в силу своего трудоспособного возраста;
- из-за более высокой смертности в трудоспособном возрасте российские мужчины могут просто выпасть из статистики;
- женщины в большей мере вовлечены в возвратные перемещения между состояниями занятости и неактивности, в основном из-за рождения детей и связанным с этим временным прекращением трудовой деятельности.

Надо иметь в виду, что почти 90% всех занятых россиян сохраняют свой статус год от года, но при этом довольно активно меняют рабочие места и должности, т.е. стабильность занятости не означает её неизменность. Поэтому у отечественных работодателей нет стимула к инвестициям в обучение и переподготовку своих кадров, ведь сотрудник, на которого потратили деньги, может просто перейти к конкурентам, где зарплата выше или условия труда лучше.

Такая политика наших компаний приводит к тому, что формируется придерживаемый тип занятости, когда рабочая сила не используется в производстве, но и не высвобождается в другие сферы. Как говорится, «ни себе, ни людям».

Вместе с этим на российском рынке труда существуют серьезные ограничения, препятствующие созданию рабочих мест в формальном секторе и перенаправляющие этот процесс в неформальный сектор. Положение усугубляет и новая отечественная пенсионная система, которая стимулирует гражданина дольше работать и сохранять свои отношения с работодателем. В итоге у работников возникает недоверие к общественным институтам, они не чув-

ствуют себя защищенными со стороны государства и из-за низких зарплат не испытывают удовлетворения от работы, отказываются платить налоги и уходят в неформальный сектор. Причины ухода россиян в тень – недоверие государственным институтам и неполучение тех общественных благ, которые гарантированы в обмен на налоги. И это ещё один социально-экономический фактор, значительно влияющий на российский рынок труда.

Всплеском отечественного теневого сектора принято считать 1956 г., когда была запрещена промысловая кооперация. С тех пор он только разрастался. Примечательно, но неформальная экономика и не надеется встроиться в существующую систему общественных институтов, ведь регистрация нужна только для того, чтобы не мешали работать.

К «неформалам» можно отнести, по разным оценкам экспертов, около 20 млн россиян – четверть трудоспособного населения страны. Из них, по статистике, почти 16 млн россиян существуют вне трудового законодательства. При этом расширенный подход к понятию неформальной занятости дает возможность утверждать, что ее общий уровень близок к 24%, в том числе 20% для наемных работников и свыше 80% для самозанятых. Наибольшее количество неформалов сосредоточено, по данным Росстата, в сельском хозяйстве (28,4%), затем в торговле, гостиничном и ресторанном бизнесе (свыше 24%), а также в строительстве, доля которого в структуре неформальной занятости составляет более 17%. Легальные трудовые мигранты занимают рабочие места, прежде всего, в строительстве – около 55% всей иностранной рабочей силы, промышленности – 9%, сельском хозяйстве – 9%, торговле – 6% [8].

Но насколько эти официальные данные отражают реальную действительность на рынке труда, ведь из-за сезонной и неполной занятости, привлечения дешевого труда беженцев, мигрантов и вынужденных переселенцев, как правило, нигде не регистрирующихся, сложно провести точные измерения?

Сегодня статистика работает по советскому принципу административно-территориального деления: считается, что человек работает и получает социальные услуги только там, где прописан. Для части активного населения, уезжающего работать в другие места, система показателей отсутствует, а значит, статистика этих лиц не учитывает. В итоге демографические и экономические показатели по рынку труда сильно занижены, а более трети активного населения в провинции оказываются невидимыми для государственной статистики.

Лишь для 9% «неформалов» такой тип занятости – это способ получения дополнительного заработка: нелегализованное репетиторство, парикмахерские или маникюрные услуги на дому. Для оставшихся 91% «неформалов» такие трудовые отношения – основной источник доходов. При этом если раньше работа без договора предполагала более высокие доходы, то сейчас теневая занятость превратилась в альтернативу безработицы.

Средний «неформал» (работающий по найму) зарабатывает меньше, чем наемный работник формального сектора. В то же время заработки самозанятых оказываются выше. Преимущества в оплате труда были утрачены неформальной занятостью к концу 2000-х гг. Уровень оплаты труда у самозанятых к 2010 г. сравнялся с зарплатой работающих официально. Остальные

«неформалы» получают не более 55% от размера оплаты труда в формальном секторе.

Основная группа лиц, охваченных неформальной занятостью, кому труднее всего найти работу и для кого запись в трудовой книжке намного важнее качества трудового контракта, – молодежь и люди пенсионного возраста. В отличие от мужчин, женщины реже соглашаются на неформальные трудовые отношения, поскольку для них очень важно иметь легальный контракт, чтобы получать социальные пособия и оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком. По статистике, люди, не имеющие высшего образования, чаще вступают в неформальные трудовые отношения с работодателем. При этом чем выше квалификация работника – тем больше шансов получить официальный контракт.

По мнению экспертов, теневой сектор составляет не менее 15% от общего ВВП России, следовательно, при ежегодном ВВП около 60 трлн руб. не менее 9 трлн руб. уходит в тень. Аналитики американского исследовательского института Global Financial Integrity (GFI) считают, что это цифра гораздо больше и составляет около 46% от ВВП ежегодно [9].

В течение 1994–2011 гг. из России незаконно утекло свыше 210 млрд долл. США в виде взяток, скрытых от налогов доходов и средств, заработанных на торговле наркотиками, оружием и людьми. По данным Всемирного банка, российская теневая экономика в 3,5 раза больше, чем в других странах «Большой семерки». Кроме того, объемы теневой экономики и незаконные денежные потоки динамично растут на протяжении 20 лет, чему способствуют низкая эффективность политического управления, регуляторные барьеры при становлении бизнеса и широко распространенное уклонение от уплаты налогов. Только по официальным данным Росстата, к началу 2013 г. в нелегальном сегменте теневом секторе экономики были задействованы 7,4 млн сотрудников [10]. Очевидно, что посчитать эту цифру достоверно крайне трудно.

Ежегодно в Россию на заработки приезжает до 20 млн трудовых мигрантов в основном из бывших союзных республик, а сегодня – стран-доноров, обеспечивающих до 83% легальной трудовой миграции в Россию. Около половины трудовых мигрантов работают на российском рынке труда нелегально, встраиваясь в теневой сектор экономики. С их зарплат не производятся налоговые отчисления, которые должны идти на развитие инфраструктуры, в пенсионные и страховые фонды. Товары и услуги, произведенные нелегалами без должного контроля, оказываются менее качественными, при этом выгода от их дешевизны в долгосрочном плане перекрывается более частой покупкой товаров, расходами на врачей. По оценкам экспертов, ущерб от деятельности нелегалов составляет до 200 млрд руб. в год [11]. Не секрет, что в сфере ЖКХ и в строительстве по документам трудятся якобы граждане России, которые получают приличную, «только на бумаге», зарплату. А на деле эту работу делают нелегалы, получая в лучшем случае треть от заявленных в расчетных документах сумм. Разницу кладут в карман недобросовестные работодатели, статистика занятости искажается, и чем крупнее город, тем больше эти искажения.

В последние годы произошло изменение распределения экономически активного населения по секторам российской экономики – значительным потребителем рабочей силы стал стремительно растущий частный сектор. Относительно широкое распространение получила вторичная занятость, возникло немало рабочих мест, не требующих особой квалификации и профессиональных знаний. Одновременно крупные промышленные предприятия всё чаще сталкиваются с трудностями поиска оптимальной численности работников и роста эффективности их использования.

Основным источником роста занятости в России долгое время оставались стабильно развивающиеся торговля и сфера услуг, а также наращивающие темпы сфера финансов и недвижимости. Наибольший отток рабочей силы наблюдался в сельском хозяйстве и обрабатывающей промышленности. Значительную стабильность даже в период кризиса, демонстрируя ежегодный прирост в течение всего периода 2007–2013 гг., показали бюджетные отрасли образования и здравоохранения. Сегодня финансово-банковская, торгово-посредническая сфера и сферы государственного управления имеют уже сложившийся сегмент рынка труда, характеризующегося высоким уровнем монополизации, высокими требованиями к профессиональной квалификации работников и высоким уровнем заработной платы, где топ-менеджеры редко меняют работу. Лицам, занятым в традиционном бюджетном секторе экономики, проникнуть в эти элитные сектора достаточно трудно. Касательно перспектив развития российского ритейла в условиях санкций и кризиса, ожидается сокращение темпов его развития, как следствие, снижение занятости в этом сегменте. К сожалению, аналогичные перспективы у отрасли строительства и сферы недвижимости.

Вызывает интерес тот факт, что, по данным Росстата, начиная с 2009 г. крупный и средний бизнес ежегодно сокращает количество рабочих мест в подавляющем большинстве отраслей. В общей сложности этим сектором были ликвидированы 2,7 млн рабочих мест, за вычетом вновь созданных. Одновременно в этот период Росстат фиксирует рост занятости. Следовательно, источником роста занятости должен был бы являться малый бизнес.

Но малый бизнес, по данным Росстата, обеспечивал работой в 2013 г. в среднем 6,2 млн чел. (без совместителей), в 2012 г. – 6,84 млн чел., в 2011 г. – 7,13 млн чел. [12]. Численность индивидуальных предпринимателей на волне кризисных явлений снизилась только за период 2008–2011 гг. на 250 тыс. человек. Следовательно, предположение, что малый бизнес способствует росту российской занятости, не подтверждается. При этом малый бизнес информационно менее прозрачен, в плане данных по сравнению с госучреждениями, средним и крупным бизнесом.

Ещё одной особенностью российского рынка труда при невысоких значениях уровня общей безработицы, рассчитанного как отношение численности безработных к численности экономически активного населения и составившего в 2014 г. 5,2%, является глубокая территориальная дифференциация занятости в экономически активных и депрессивных регионах: одни территории имеют переизбыток рабочей силы (Московская, Ленинградская области), другие – острый дефицит (регионы Сибири и Дальнего Востока). Для Северо-Кавказского региона, где безработица традиционно максимальная по стране,

в среднем на уровне 14–16%, решение проблем занятости возможно путём организации миграции, чтобы люди из этих регионов имели возможность вахтовым методом трудоустроиться в регионах, где есть рабочие места. Эта территориальная дифференциация вызвана высокой стоимостью жилья, неразвитостью социальной инфраструктуры, дефицитом регионального и местного бюджетов, низкой оплатой труда и неблагоприятными климатическими условиями. Поэтому молодые специалисты и люди с высшим образованием не стремятся переезжать в трудодефицитные регионы.

Официально высокий уровень занятости (так, в январе 2015 г. подходящую вакансию не могли найти только 5,5% от трудоспособного населения) и низкие темпы регистрируемой и общей безработицы могли бы свидетельствовать об относительном благополучии на отечественном рынке труда даже в условиях кризиса, но наша безработица имеет скорее теневые, а иногда скрытые формы, когда доход человека, формально имеющего работу, реально не позволяет ему содержать себя и семью.

Не может не вызывать опасения крайне низкий уровень минимальной и средней заработной платы в стране. И хотя с 1 января 2015 г. минимальная оплата труда в России поднялась на 411 руб. по сравнению с 2014 г. и составила 5 965 руб., что видно из табл. 1, её уровень никак нельзя признать достаточным. Для сравнения: в Швейцарии размер минимальной оплаты труда к началу 2014 г. был равен \$2400, во Франции – \$1720, а в США – \$1305.

Таблица 1. Динамика соотношения МРОТ и прожиточного минимума в РФ*

Срок, с которого установлен минимальный размер оплаты труда	Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), руб. / месяц	Прожиточный минимум, руб.	Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума, %
С 1 июля 2000 г.	132	1210	10,9
С 1 января 2001 г.	200	1500	13,3
С 1 июля 2001 г.	300	1500	20,0
С 1 мая 2002 г.	453	1808	24,9
С 1 октября 2003 г.	600	2112	28,4
С 1 января 2005 г.	720	2293	31,4
С 1 сентября 2005 г.	800	3047	26,3
С 1 мая 2006 г.	1100	3443	32,0
С 1 сентября 2007 г.	2300	3809	60,4
С 1 января 2009 г.	4330	4693	92,2
С 1 июня 2011 г.	4611	6986	66,0
С 1 января 2013 г.	5205	6986	76,0
С 1 января 2014 г.	5554	7326	75,8
С 1 января 2015 г.	5965	8234	72,4

*Составлено автором по данным КонсультантПлюс и Росстата [13].

При этом прожиточный минимум в России на начало 2014 г. составлял 7 326 руб., или почти \$240, а для граждан США величина прожиточного минимума в этот же период была равна около \$700 [14]. Соответственно, в России МРОТ составлял менее 76% от стоимости минимального набора товаров и услуг, а в США – свыше 186%. Разрыв впечатляет. Выходит, что до 40%

работающего населения в России получают заработную плату в размере ниже совокупного прожиточного минимума семьи, по сути, находясь в состоянии выживания.

Что касается средней заработной платы, то в России к 2014 г. она составляла чуть выше 900 долл. США, в самих же США этот показатель колебался на уровне \$4300 [15]. Однако волатильность отечественного валютного рынка за последний год усугубила положение России по этому показателю в сравнении с другими странами, что подтверждается данными табл. 2.

Но даже если вернуться к показателям относительно стабильного 2013 г., то, по данным статистики, в среднем учитель в России получал 26 000 руб., а в США почти в 10 раз больше – около 250 000 в пересчёте на рубли!

Ещё показательный пример: отечественные атомщики в 2013 г. зарабатывали в среднем 45 тыс. руб. в месяц, а американские – \$9335 [17, 18]. А ведь речь идёт о доходах высококлассных специалистов стратегически важных объектов!

Номинальная заработная плата в различных отечественных отраслях росла на 15–20% в среднем по экономике начиная с 2005 г. – на 18,2%, одновременно рост производительности труда лишь иногда достигал 5% [8]. Это расхождение означает распределение валовой стоимости от предприятий к работникам в виде роста оплаты труда.

В таких условиях низкая производительность труда в российской экономике легко объясняется неадекватной оплатой труда и интересом работников не к самореализации, а к размеру заработной платы.

Таблица 2. Средняя месячная заработная плата в странах мира в 2015 г. [16]

Страны мира	Среднемесячная заработная плата, долл. США
Норвегия	4600
США	4400
Германия	4100
Япония	4100
Южная Корея	2400
Греция	1500
Эстония	1200
Чили	1200
Словакия	1050
Турция	890
Казахстан	660
Азербайджан	530
Россия	490
Грузия	470
Беларусь	450
Украина	220
Киргизия	160
Таджикистан	120

Давно назревшая необходимость повышения производительности труда, которая в России составляет менее 50% от среднего уровня стран ОЭСР, и рост инновационности экономики (лишь 9% предприятий внедряет технические инновации) настоятельно требуют высококвалифицированных кадров и специалистов различных профессий, без которых невозможно провести мо-

дернизацию промышленности, освоить инновационные технологии и развивать бизнес вглубь. Причины сложившегося дефицита кадров на рынке труда можно объяснить следующим.

Во-первых, важнейшим фактором, определяющим кадровый потенциал страны, является сложившаяся система образования. По результатам исследований, разрыв между имеющимися и востребованными навыками обучающихся, такими как профессионализм, креативность, инициативность, социальная компетенция, увеличивается на каждом уровне системы образования и становится еще более существенным после выхода выпускников на рынок труда. Работодатели сходятся во мнении, что вчерашние выпускники не обладают набором необходимых навыков и компетенций: они практически не умеют самостоятельно решать рабочие задачи и добиваться поставленной цели, планировать и организовывать время, работать в команде и эффективно общаться с клиентами. Именно поэтому компании заинтересованы в «воспитании» собственных кадров и осуществляют более жесткий подбор сотрудников на позиции среднего и высшего звена с профессиональным тестированием в несколько этапов.

Во-вторых, по прогнозам экспертов, самыми востребованными на рынке труда в России в 2015–2016 гг. будут квалифицированные рабочие, а также соискатели, имеющие инженерно-техническое образование и владеющие английским языком. Но среди выпускников, которые окажутся на рынке труда в рассматриваемый период, будут по-прежнему преобладать те, кто закончит экономико-юридические и социально-гуманитарные факультеты.

Еще в середине 2000-х было понятно, что с ликвидацией средних учебных заведений, призванных готовить высококвалифицированных рабочих, российская экономика к 2013–2015 гг. получит дефицит рабочих определенных специальностей, поскольку большая часть высококвалифицированного контингента выйдет на пенсию. Так и случилось: возник перекося в массовом обучении на бухгалтеров, юристов, менеджеров, коих уже перепроизводство, но по-настоящему высококлассных специалистов не так уж и много. А закрытие массы средних учебных заведений, где обучали практическим навыкам будущих высококвалифицированных рабочих промышленных специальностей, часть из которых впоследствии могла работать инженерами, пройдя без отрыва от производства соответствующую подготовку в учебных заведениях по специальности, добавило кадровых проблем. И остаётся загадкой, какие же стимулы заставят население выбирать рабочие специальности, если даже сам бизнес не заинтересован в привлечении данных специалистов, предлагая им низкую заработную плату.

Что же касается дефицита инженерных кадров на рынке труда, то здесь ключевой вопрос даже не в образовании. Нужно понимать, что в этом вопросе первичным является долгосрочный стратегический спрос на высококвалифицированные инженерные кадры со стороны промышленности. Если промышленность будет развиваться и готова будет предложить долгосрочные высокооплачиваемые рабочие места, причем не по наладке иностранного оборудования, а по разработке и производству собственного отечественного, то в стране появятся инженеры. В государстве же, где не развивается современная сложная наукоемкая промышленность и нет научно-технологической

независимости, начинают погибать и наука и образование. Как следствие, для России характерен стабильно высокий уровень безработицы среди специалистов с высшим и средним профессиональным образованием – 36–40%. По сравнению с 2000 г. доля безработных с высшим профессиональным образованием в последние годы увеличилась и составляет 15%, а со средним профессиональным образованием – сократилась до 21% [1].

Государство традиционно выступает заказчиком подготовки кадров, платит за профессиональное и высшее образование, но, к сожалению, не всегда учитывает весь спектр потребностей рынка труда. При этом очевидно, что устоявшийся дисбаланс на рынке труда и рынке системы образования, несоответствие спроса и предложения на квалификации и компетенции – это серьезная проблема, которая препятствует росту производительности труда и развитию экономики в целом.

Думается, что для устранения этой проблемы в систему профессиональной подготовки кадров необходимо активно подключать бизнес и промышленные предприятия, где обучающиеся могли бы проходить реальную практику по профессии и погрузиться в производство. Надо приветствовать и всячески поощрять тех инвесторов, которые при постройке «с нуля» новых предприятий одновременно подготавливают для этих производств и квалифицированные кадры, в том числе и инженеров.

Важнейшим социально-экономическим фактором, оказывающим влияние на отечественный рынок труда, является сохраняющаяся в стране сложная демографическая ситуация. С 1992 г. рождаемость в России упала ниже уровня простого воспроизводства населения и составляет сейчас, по разным данным, от 1,4 до 1,6 ребенка на одну женщину в репродуктивном возрасте [19]. Чтобы решить демографическую проблему, которая неминуемо ударит по рынку труда в недалеком будущем, государство выплачивает российским семьям единовременное пособие при рождении ребенка (почти 14,5 тыс. руб. в 2015 г.), единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медучреждениях на ранних сроках беременности (свыше 543 руб. в 2015 г.), и материнский капитал, величина которого в 2015 г. составляет 453,026 руб. Одновременно были увеличены пособия на детей одиноких матерей, детей призванных и тех, чьи родители уклоняются от уплаты алиментов. Впрочем, вряд ли, величина этих пособий сможет покрыть реальные расходы на ребенка даже в наименее обеспеченных российских семьях. К тому же начало кризисных 1990-х совпало с сокращением количества детских дошкольных учреждений, находившихся на балансе предприятий. А самое главное – никакие пособия не смогут принципиально повысить рождаемость в стране, где объективно нельзя увеличить количество женщин максимально детородного возраста (20–25 лет), ведь подросло поколение минимальной рождаемости начала 90-х, связанное с первым «эхом» отечественной войны и периодом неопределенности начала перестройки. Одновременно естественную убыль женского населения фертильного возраста за счёт смертности, возросшую более чем в 1,5 раза за период 1990–2010 гг., следует признать наносящей колоссальный урон процессу воспроизводства российского общества. Если в 2006 г. в России проживало 40 млн женщин в репродуктивном возрасте, то

сегодня лишь 36 млн, причем численность женщин в фертильном возрасте будет постоянно снижаться.

Непростая демографическая ситуация в стране привела к тому, что всё более явно в России наблюдается переход от модели материнской занятости, характерной для советского периода, к модели «мужчины – добытчика». Трудовая активность женщин трудоспособного возраста снизилась до 87% к 1994 г. и до 74% к 2014 г. Почти четверть женщин, которые могли бы быть активно заняты в производстве, остаются без работы или имеют её на ограниченных условиях, что значительно сокращает потенциальный ВВП страны.

По прогнозам Росстата, в период с 2010 по 2020 г. численность трудоспособного населения уменьшится более чем на 1 млн чел. Соответственно сократится приток молодых кадров, в том числе и с высшим образованием. В 2014 г. их число в экономике составило около 4,2 млн чел. Это на 43% меньше, чем в 2009 г. (7,4 млн чел.). В дальнейшем разрыв будет только усиливаться [20]. Для работников убыль населения означает увеличение нагрузки по содержанию растущего числа пенсионеров. Основная группа работающих россиян сегодня – это лица от 40 до 49 лет. В будущем работоспособное население продолжит стареть, следовательно, ухудшится здоровье кадров, увеличатся периоды нетрудоспособности, уменьшатся качественные характеристики труда и способность к интенсивной и длительной работе [21. С. 190–192].

Спецификой российского рынка труда является слабая поддержка безработных и крайне низкий уровень пособий по безработице, остающийся стабильным уже много лет. Необходимо отметить, что величина пособия по безработице в России намного меньше прожиточного минимума и составляет минимум 850 руб., максимум – 4 900 руб., тогда как в США этот показатель свыше 1 150 долл. [22]. Впечатляющая статистика.

Россияне боятся увольнений, они готовы предпочесть снижение зарплаты ради сохранения занятости, так как на такое мизерное пособие невозможно выжить. К тому же сами фирмы не стремятся увольнять работников из-за жесткого российского законодательства по защите рабочих мест, обязывающего платить выходные пособия при увольнении. По этой причине в России не бывает массовых увольнений, ведь очевидно, что у бедствующих компаний попросту нет на это денег. Фирмам становится выгоднее удерживать работников: отправлять их в неоплачиваемые отпуска, переводить в режим неполного рабочего дня. Одновременно образуется переизбыток рабочей силы, что означает возможность уменьшения заработной платы.

В ответ рабочие могут бастовать, жаловаться, но, как правило, от этого мало толку, потому что профсоюзы в стране давно перестали быть эффективной структурой, способной активно влиять на состояние рынка труда. Охват профсоюзами работников крупного и среднего бизнеса в России около 60–70%, в малом бизнесе профсоюзное движение близко к нулю. Общая численность членов профсоюзов в стране – 22 млн чел., причем ежегодно эта цифра сокращается почти на 1 млн чел. Практически нулевая забастовочная активность и сильная асимметрия переговорных сил в пользу работодателей – явные свидетельства слабости отечественных профсоюзов и институтов коллективно-договорного регулирования на протяжении многих лет. А значит,

столкнувшись со снижением заработной платы или потерей работы, россиянам приходится рассчитывать только на себя: либо смириться и продолжать работать за гроши, либо подписать заявление о добровольном увольнении, либо делать что-то полуформальное, так как сложно решиться уйти в безработные на столь жалкое пособие, жить и искать достойную работу. Благодаря этому фирмы могут долго существовать без вынужденных увольнений. Эксперты утверждают, что средняя компания в России за год меняет лишь треть своего персонала.

К вопросу о слабой поддержке безработных и показателях статистики рынка труда. Не лишним будет вспомнить, что на учет в службу занятости часто встают выпускники вузов, не имеющие стажа и не претендующие на высокую зарплату, или лица предпенсионного возраста, преимущественно женщины, которые не собираются продолжать трудовую деятельность, но увеличивают статистику по регистрируемой безработице и получают соответствующие пособия. К слову сказать, центры занятости и не стараются найти для подобных клиентов рабочие места, предоставляя вакансии в первую очередь более молодым соискателям. В свою очередь, вакансии в службу занятости предоставляют чаще малые и средние предприятия, доходы в которых невысоки.

Одновременно в связи с сокращением крупного и среднего бизнеса на рынок труда выплывают высококлассные кадры, которым службы занятости попросту не могут предложить достойный их квалификации заработок (нет таких вакансий). Общественные работы для таких соискателей – не вариант, поскольку снижают социальный статус. Особенно это неприемлемо для моногородов, где все друг друга знают. Странно представить, чтобы вчерашний инженер в области космических исследований или ядерных технологий сегодня подметал улицу, занимался благоустройством и озеленением территорий.

Поэтому соискатели предпочитают искать работу самостоятельно – свыше 73% безработных, не надеясь на службу занятости. Наиболее предпочтительным является обращение при поиске работы к помощи знакомых и родственников. Почти половина всех безработных ищет работу в средствах массовой информации и Интернете [8]. Следовательно, все эти люди не попадают в официальную статистику регистрируемой безработицы, занижая этот показатель и создавая иллюзию стабильности рынка труда.

Правда, стабильность эта мнимая и опасная. Более того, из-за сложной демографической ситуации, проблем в образовании и старения кадров состояние рынка труда не улучшается.

Эффективный амортизатор занятости держит низкую безработицу и стабильно высокую занятость в стране. Низкая безработица «выгодна» для бюджета и хороша для политической стабильности:

- индивидуумы и домохозяйства имеют запас времени, чтобы адаптироваться, избежать безработицы, сохранить социальные связи;
- обеспечивает людям минимальный доход и дает им время искать альтернативы;
- позволяет избегать конфликты, связанные с массовым высвобождением и банкротствами.

Высокий уровень занятости в конечном итоге приводит к низкой заработной плате, та, в свою очередь, ведёт к низкой производительности труда, низкая производительность труда не позволяет процветать компаниям и получать достойные прибыли, чтобы они могли повысить уровень зарплаты. Чрезмерная текучесть кадров на отечественных предприятиях абсолютно не стимулирует работодателей инвестировать в повышение квалификации сотрудников, которые в сложившихся обстоятельствах могут запросто перейти к конкурентам за более высокой зарплатой. Это сводит на нет все плюсы существующей системы рынка труда.

Совокупность всех этих обстоятельств отразилась на уникальной ситуации современного российского рынка труда, заключающейся в сохранении на протяжении длительного времени низкой безработицы при высокой жесткости законодательной защиты занятости, а также гибкой заработной платы при более чем низкой производительности труда.

Тем не менее проведенные исследования дают уверенность полагать, что российский рынок труда благополучно переживёт испытание текущим спадом экономики и рост безработицы не будет значительным, так как:

- по статистике, экономически активного населения становится всё меньше, поэтому избыточного числа работников наблюдаться не будет;

- из-за изменения структуры рабочей силы несколько упала естественная норма безработицы, при этом доля лиц, имеющих высокий риск безработицы – молодежи и работников с низким уровнем образования снизилась, что не увеличивает, а потенциально снижает безработицу [1];

- к 2015 г. на рынке труда оказался значительный запас в виде иностранной рабочей силы; следовательно, сокращение занятости начнётся, скорее всего, именно в среде мигрантов;

- сдержать рост увольнений поможет и девальвация рубля, когда неиндексируемые предприятиями реальные доходы населения просто «съест» инфляция, тем более что правительство на сей раз не предпринимает меры, затрудняющие снижение заработной платы.

Не вызывает сомнения, что социально-экономическое благополучие общества, экономический рост и повышение благосостояния граждан без эффективного функционирования рынка труда невозможно. Накопившиеся проблемы требуют институциональных решений, при этом нельзя забывать, что рынок труда более чем специфичен и социально значим. Рынок труда – это ряд взаимосвязанных структурных особенностей и социально-экономических факторов. Но прежде всего рынок труда – это люди, их судьбы и благополучие. Поэтому кардинальные изменения и резкие движения здесь неприемлемы, экстремистские решения проблем по типу «рубануть с плеча» недопустимы.

Действия должны быть взвешенными. Представляется, что изменить существующее положение дел на российском рынке труда без изменения законодательства в области повышения МРОТ и средней заработной платы невозможно. В связи с чем актуализируется проблема создания новой нормативно-правовой базы в области занятости, которая коснётся вопросов трудоустройства молодёжи, выпускников, женщин, а также усовершенствует методики сбора информации по рынку труда. Другие решения будут приносить

лишь временный эффект. Пока еще не поздно, необходимо проявить государственную волю, не дожидаясь внешних и крайне нежелательных внутренних вызовов, которые разрубят «гордиев узел», крепко запутавший отечественный рынок труда.

Литература

1. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]: Каталог публикаций 2015. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766 (дата обращения: 01.10.2015).
2. Денисова М. Демографический спад поддержит рынок труда. «ОПЕС.ru» // Экспертный сайт Высшей школы экономики, 26.01.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://opes.ru/1787294.html> (дата обращения: 01.10.2015).
3. Капелюшников Р, Гимпельсон В. Лекции. Экономическая история России XX в. [Электронный ресурс]. URL: http://lectures.gaidarfund.ru/system/attachments/170/lektsiya_gaydar11.12.12.pdf (дата обращения: 05.09.2015).
4. Михеенко С.Н. Особенности и проблемы современного российского рынка труда // Материалы Междунар. экон. симп., посвященного 50-летию экономического факультета ТГУ «Траектории реформирования российской экономики» (Томск, 16–22 октября 2013 г.). Томск, 2014. С. 358–364.
5. Гимпельсон В. Российский рынок труда: между нормой и аномалией [Электронный ресурс] URL: http://wereduch.ucoz.com/news/rossijskij_rynok_truda_mezhdu_normoj_i_anomalie/2013-03-04-36 (дата обращения: 30.09.2015).
6. Текучесть кадров в России [Электронный ресурс]: Газета Протестант. URL: <http://www.gazetaprotestant.ru/2012/10/v-rossii-ochen-vysokaya-tekuchest-kadrov/> (дата обращения: 30.09.2015).
7. Гимпельсон В.Е., Шарунина А.В. «Потоки на российском рынке труда: 2000-2012 гг.»: препринт WP3/2014/. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. 50 с.
8. Труд и занятость в России. Федеральная служба гос. статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766 (дата обращения: 10.10.2015).
9. Черданцева И.В., Егорова М.С., Глик П.А. Анализ роли теневой экономики в развитии правовых микроэкономических сегментов России // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 1. URL: www.science-education.ru/115-12012 (дата обращения: 09.10.2015).
10. Теневой сектор экономики РФ [Электронный ресурс]: РБК. URL: <http://top.rbc.ru/economics/20/06/2013/862716.shtml> (дата обращения: 01.10.2015).
11. Нелегальная экономика: россияне заплатят за мигрантов [Электронный ресурс]: Статья. Личные финансы РБК. URL: <http://lf.rbc.ru/recommendation/finance/2013/11/01/232225.shtml> (дата обращения: 01.10.2015).
12. Тенденции на рынке труда [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (дата обращения: 01.10.2015).
13. МРОТ в 2015 году // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/law/ref/stavki/soc-sfera/mrot> (дата обращения: 01.10.2015).
14. Прожиточный минимум в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Петербургский правовой портал. URL: <http://ppt.ru/info/?id=18> (дата обращения: 24.09.2015).
15. Средняя заработная плата в 2013 году в России и в мире [Электронный ресурс]: Деловая жизнь URL: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya-zarplata2013.html> (дата обращения: 24.09.2015).
16. Средняя зарплата в России (по регионам) и других странах мира в 2015 году [Электронный ресурс]. URL: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya2015.html> (дата обращения: 30.09.2015).
17. Уровень зарплат в США [Электронный ресурс] // Все самое интересное о США. URL: http://thisisusa.ru/salary_in_usa (дата обращения: 30.09.2015).
18. Средняя заработная плата атомщиков в США [Электронный ресурс]. URL: <http://n-vetlitskaya.livejournal.com/242418.html> (дата обращения: 30.09.2015).

19. Демографическая ситуация в России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.akparov.ru/node/42> (дата обращения: 01.10.2015).
20. Борьба за человеческий капитал [Электронный ресурс] // Экспертный сайт Высшей школы экономики. URL: <http://www.opes.ru/1527255.html> (дата обращения: 01.10.2015).
21. Михеенко С.Н. Особенности российского рынка труда // Экономика России в XXI веке: сб. науч. тр. X Всерос. науч.-практ. конф. «Фундаментальные проблемы модернизации экономики России»/ под ред. Г.А. Барышевой, Л.М. Борисовой; Томский политехнический университет. Томск: Изд-во Том. политехн. ун-та, 2013. С. 190–193.
22. Секвестр бюджета США [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vestifinance.ru/articles/29475> (дата обращения: 30.09.2015).

S.N. Mikheenko

Department of Economics, Finance and Management, Seversk Technological Institute of National Research Nuclear University MEPhI, Seversk, Russia

E-mail: smihenko@yandex.ru

DOI: 10.17223/19988648/32/9

THE “GORDIAN KNOT” OF THE RUSSIAN LABOR MARKET

Keywords: Labor market; Unemployment; Wages; Employment; Work force.

Failures in the course of economic reforms led to disparities in the sectoral structure of employment and the economic activity of the population. It was accompanied by a sharp drop in productivity and an increase in the concealed and registered unemployment. This resulted in low competitiveness of the sectors of the domestic economy and, consequently, in the lagging rate of employment generation.

The domestic labor market is similar to the “Gordian Knot”, twisted from different structural features and socio-economic factors. Like the Gordian Knot”, the domestic labor market is strong, complex, unconventional, and most importantly, stable.

Therefore, the state, companies, and even employees, despite all the shortcomings, consider the current system of the labor market advantageous, that is to say, workers are employed and, have a minimum income and time to look for alternatives; companies can share risks with their employees, adapt and maintain social relations, while the state is characterized by social and political stability due to the low combined level of unemployment and lack of social conflicts related to large-scale release and bankruptcies.

The phenomenon of wage flexibility, high employment and consistently low unemployment in Russia during the crisis is the most obvious distinguishing feature of the model of the domestic labor market in comparison to other models, videlicet, the Anglo-Saxon and Scandinavian models.

The Russians are afraid of layoff and ready to choose a pay cut for employment, as it is impossible to survive on scanty unemployment compensation. Companies do not seek to dismiss workers because of the strict Russian legislation on job protection obliging to pay the severance allowance. For this reason, mass layoffs are not observed in Russia. Obviously, distressed companies simply can afford it. In this context, retaining workers is more profitable, which is achieved through sending them on an unpaid leave or transferring to a part-time schedule. This leads to a surplus of labor force, which provides opportunities to reduce wages.

High level of employment ultimately leads to low wages, which in turn leads to low productivity, which does not allow companies to prosper and receive a decent income so that they can increase the wages. Excessive staff turnover in the domestic enterprises does not encourage employers to invest in employees' training because they can leave the company for a higher salary. It negates all the advantages of the current system of the labor market.

The negative structural features and socio-economic factors of the Russian labor market were clearly manifested during the reduction of the production volume during the crisis. Establishment of a new regulatory framework in the field of employment is required to address them.

References

1. Federal State Statistics Service. *Human Resources*. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766 (accessed 01 October 2015). (In Russian).
2. Denisova M. *Demograficheskiy spad podderzhit rynek truda*. Available at: <http://opes.ru/1787294.html> (accessed 01 October 2015).

3. Kapelyushnikov R., Gimpel'son V. *Ekonomicheskaya istoriya Rossii XX v.* Available at: http://lectures.gaidarfund.ru/system/attachments/170/leksiya_gaydar11.12.12.pdf (accessed 05 September 2015).
4. Mikheenko S.N. Osobennosti i problemy sovremennogo rossiyskogo rynka truda. *Materialy Mezhdunarodnogo ekonomicheskogo simpoziuma, posvyashchennogo 50-letiyu ekonomicheskogo fakul'teta TGU "Trayektorii reformirovaniya rossiyskoy ekonomiki"* [Proc. of Int. Econ. Symp., ded. to the 50th Anniv. of TSU Econ. Fac. "Pathways of Reforming the Russian Economy"]. Tomsk, 2014, pp. 358–364. (In Russian).
5. Gimpel'son V. *Rossiyskiy rynek truda: mezhdru normoy i anomaliiyey.* Available at: http://wereduch.ucoz.com/news/rossijskij_rynok_truda_mezhdru_normoj_i_anomalie/2013-03-04-36 (accessed 30 September 2015).
6. Protestant. *The turnover of staff.* Available at: <http://www.gazetaprotestant.ru/2012/10/v-rossii-ochen-vysokaya-tekuchest-kadrov/> (accessed 30 September 2015). (In Russian).
7. Gimpel'son V.E., Sharunina A.V. *Potoki na rossiyskom rynke truda: 2000-2012 gg.* [Flows in the Russian Labor Market], Preprint WP3/2014/07. Moscow, HSE Press, 2014. 50 p.
8. Federal State Statistics Service. *Labor and Employment.* Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766 (accessed 10 October 2015). (In Russian).
9. Cherdantseva I.V., Egorova M.S., Glik P.A. Analiz roli tenevoy ekonomiki v razvitiy pravovykh mikroekonomicheskikh segmentov Rossii. *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya – Modern Problems of Science and Education*, 2014, no. 1. Available at: www.science-education.ru/115-12012 (accessed 09 October 2015).
10. RBK. *The shadow economy of the Russian Federation.* Available at: <http://top.rbc.ru/economics/20/06/2013/862716.shtml> (accessed 10 October 2015). (In Russian).
11. RBK. *The illegal economy: Russians pay for migrants.* Available at: <http://f.rbc.ru/recommendation/fi0nance/2013/11/01/232225.shtml> (accessed 10 October 2015). (In Russian).
12. Trends in the labor market. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_04/Isswww.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (accessed 10 October 2015). (In Russian).
13. ConsultantPlus. *The Minimum Wage Amount.* Available at: <http://www.consultant.ru/law/ref/stavki/soc-sfera/mrot> (accessed 10 October 2015). (In Russian).
14. St Petersburg Legal Portal. *Subsistence wage in the Russian Federation.* Available at: <http://ppt.ru/info/?id=18> (accessed 24 September 2015). (In Russian).
15. Business Life. *The average remuneration in Russia and in the world in 2013.* Available at: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya-zarplata2013.html> (accessed 24 September 2015). (In Russian).
16. Business Life. *The average remuneration in Russia (region-wise) and in the world in 2015.* Available at: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya2015.html> (accessed 30 September 2015). (In Russian).
17. This is USA. *The level of wages in the USA.* Available at: http://thisisusa.ru/salary_in_usa (accessed 30 September 2015). (In Russian).
18. Vetlitskaya N. *The average remuneration of American atomic scientists.* Available at: <http://n-vetlitskaya.livejournal.com/242418.html> (accessed 30 September 2015). (In Russian).
19. The demographic situation in the Russian Federation. Available at: <http://www.akparov.ru/node/42> (accessed 01 October 2015). (In Russian).
20. Anokhin K. *Bor'ba za chelovecheskiy kapital.* Open Economy. Available at: <http://www.opec.ru/1527255.html> (accessed 01 October 2015).
21. Mikheenko S.N. Osobennosti rossiyskogo rynka truda. *Sbornik nauchnykh trudov X Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii "Fundamental'nyye problemy modernizatsii ekonomiki Rossii» Ekonomika Rossii v XX veke"* [Proc. of 10th All-Russ. Sci. Prac. Conf. "The Fundamental Problem of Modernizing the Russian Economy"]. Tomsk, 2013, pp. 190–193. (In Russian).
22. Vestifinance. *USA budget cutting.* Available at: <http://www.vestifinance.ru/articles/29475> (accessed 30 September 2015). (In Russian).

For referencing:

Mikheenko S.N. «Gordiyev uzel» rossiyskogo rynka truda [The «Gordian knot» of the Russian labor market]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2015, no. 4 (32), pp. 127–143.