

---

# СЕГМЕНТИРОВАННЫЙ РЫНОК ТРУДА: ОТРАСЛЕВАЯ СТРУКТУРА И МАСШТАБЫ ЗАНЯТОСТИ<sup>1</sup>

*М.С. Токсанбаева*

Сегментированный рынок труда и его характеристики широко изучаются в нашей стране, но большей частью на уровне предприятий. Однако не менее важным является их анализ в разрезе видов экономической деятельности (отраслей). На базе статистики Росстата выделены сегменты рынка труда, показавшие, что его структура сложнее, чем разделение на первичный и вторичный рынки. С помощью отраслевого профиля данных сегментов подтверждено, что их ранжирование обусловлено качественной неоднородностью трудовых ресурсов, вызванной дефицитом ресурсов сравнительно высокого качества (они представлены только третью занятого населения). Для улучшения их качества и повышения однородности обосновано, что в комплексной целевой поддержке нуждаются отрасли, инвестирующие в человеческий и физический капитал.

*Ключевые слова:* трудовые ресурсы, рынок труда, сегментация рынка труда, вид экономической деятельности, занятость.

## ВВЕДЕНИЕ

Теория сегментированного (двойственного) рынка труда дает ключ к пониманию того, почему цены на трудовые ресурсы формально сопоставимого качества, которые в условиях конкурентного рынка тоже должны

© Токсанбаева М.С., 2016 г.

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 14-02-00083а).

быть сопоставимыми, демонстрируют в нашей стране значительные и устойчивые разбросы. Так, по данным выборочных обследований заработной платы по профессиям (ОЗПП) Росстата разница в заработках одних и тех же профессиональных групп, занятых в различных видах экономической деятельности, порой достигает больших значений, чем в среднем между такими квалификационными «полюсами», как специалисты высшей квалификации и неквалифицированные рабочие.

Согласно этой теории рынок труда является не единым конкурентным пространством с качественно однородными трудовыми ресурсами, а состоит из относительно замкнутых секторов, именуемых первичным и вторичным рынками труда, на которых качество этих ресурсов, а потому и цены на них различаются в пользу первичного рынка (Колосова, Меликьян, 2008, с. 165–166). Данные различия по характеристикам занятости проявляются на разных уровнях – от видов экономической деятельности (отраслей и подотраслей) вплоть до предприятий, их подразделений и отдельных групп работников.

В одних отечественных исследованиях двойственный рынок труда с использованием различных исходных признаков чаще всего изучается на уровне предприятий. Например, базой анализа служит признак их принадлежности либо к успешным и неуспешным субъектам хозяйствования, либо к реализующим стратегии развития и выживания (Красильникова, 2007; Сорокина и др., 2005). В других исследованиях применяется также подход на уровне групп работников, включенность которых в первичный и вторичный рынок труда основана на признаке занятости на «хороших» и «плохих» рабочих местах, устанавливаемой по различиям в заработной плате (Соболева, 2006). К достоинствам этих исследований относится детальный анализ многообразных проявлений сегментации рынка труда с точки зрения качества трудовых ресурсов и условий, влияющих на результативность их применения.

Несмотря на то что виды экономической деятельности, к которым принадлежат предприятия, рассматриваются во многих исследованиях, этот ракурс двойственности рынка труда остается недостаточно изученным. Вместе с тем на уровне отраслей (а также подотраслей) действуют факторы, в том числе технологического порядка, которые не только порождают сегментацию рынка труда, формируя «плохие» или «хорошие» рабочие места, но и транслируют ее на низовые уровни (Токсанбаева, 2014). Поэтому отраслевой анализ важен для понимания того, за счет каких видов деятельности формируются первичный и вторичный рынки, и для практических решений – снижения качественной неоднородности трудовых ресурсов. Кроме того, остается открытым вопрос о масштабах занятости в каждом сегменте двойственного рынка труда, без чего сложно судить о качестве трудовых ресурсов и о том, какие сегменты преобладают в экономике.

Нерешенность данных вопросов во многом обусловлена проблемами в статистике. Исследования сегментированного рынка труда проводятся инициативно и в основном на ограниченных выборках, в том числе по составу отраслей, что не позволяет распространить информацию на всю совокупность работников и достаточно полно изучать локализацию его сегментов в отраслевом разрезе.

Чтобы охватить весь круг отраслей и хотя бы примерно определить масштабы занятости на первичном и вторичном рынках труда, необходимо привлечь статистику Росстата. Разумеется, и она не свободна от недостатков. Например, в ней не содержится такого подробного спектра информации по проблеме, какой дают инициативные выборочные опросы. Или часть статистических материалов представлена по всем занятым (прежде всего это относится к обследованиям населения по проблемам занятости – ОНПЗ), часть – только по работникам организаций (те же ОЗПП). Тем не менее публикации Росстата обладают преимуществом, необходимым для применения отраслевого подхода к анализу

двойственного рынка труда и выявления масштабов занятости в его сегментах.

Для изучения двойственного рынка труда в отраслевом разрезе прежде всего необходимо выяснить, работниками каких отраслей представлен тот или иной его сегмент. С этой целью следует опираться на характеристики занятости, диагностирующие включенность работников в первичный или вторичный рынок труда, и на их основе отобрать адекватные им статистические показатели отраслевой занятости. Распределив отрасли и соответственно работников по сегментам рынка труда, можно определить масштабы занятости на каждом рынке.

#### ХАРАКТЕРИСТИКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЗАНЯТОСТИ НА ДВОЙСТВЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Характеристики занятости на сегментированном рынке труда, которые по определению лучше на первичном рынке, в отечественных исследованиях отражены достаточно широко и подробно. В данной работе их основным ограничителем выступает наличие отраслевой статистики. Тем не менее следующие характеристики, показатели которых доступны для статистического анализа, можно считать ключевыми:

- заработная плата, которая на сегментированном рынке труда не является равновесной, и ее размер выше на первичном рынке;
- образование работников, уровень которого выше на первичном рынке труда, в том числе благодаря занятости на рабочих местах, требующих более низкого уровня образования, чем приобретенное;
- квалификация работников, которая также выше на первичном рынке труда;
- половозрастные характеристики работников, так как при прочих равных на первичном рынке труда больше мужчин и мень-

ше молодежи, не имеющей опыта работы, а также лиц старшего возраста, которые подвержены возрастному ослаблению трудоспособности;

- стабильность занятости, поскольку для первичного рынка труда значительная текучесть кадров не типична;

- социальная защищенность работников, которая надежнее гарантирована именно на первичном рынке труда.

По части перечисленных характеристик занятости отбор отраслевых статистических показателей не вызвал затруднений. Это относится к уровню выбытия работников, отражающему способом от противного стабильность (точнее, нестабильность) занятости, и их возрастным параметрам (взята группа наиболее активного трудового возраста 30–49 лет). По характеристике социальной защищенности работников из-за скудности статистики выбора в буквальном смысле не было; использован доступный показатель – их доля с заработной платой ниже прожиточного минимума трудоспособного человека.

По другим показателям потребовалось преодолеть ряд проблем. Во-первых, некоторые из них испытывают заметное влияние отраслевой специфики, а потому искажают представления о первичном и вторичном рынках труда. Прежде всего это относится к таким важнейшим показателям качества трудовых ресурсов, как уровень квалификации, образования и зависящей от них заработной платы. В состав этих показателей попадает также гендерная структура работников из-за различающегося по отраслям удельного веса рабочих мест в «мужских» и «женских» профессиях. Во-вторых, применяемый Росстатом классификатор ОКЗ, ранжирующий квалификацию в разрезе профессиональных групп и более детально – групп занятий, не всегда отражает ее реальные различия по формально идентичным группам (например, в дореформенной системе тарификации труда по группе квалифицированных рабочих выделялось не менее четырех тарифных разрядов, в высокотехнологичных производствах – до шести).

В-третьих, часть отраслей (государственное управление, финансовая деятельность и др.) не попадает в обследования организаций.

Для решения этих проблем гендерную структуру занятости из анализа пришлось исключить. А в состав зарплатных показателей наряду со средними заработками вошла заработная плата специалистов высшего уровня квалификации. Это связано с тем, что различия зарплаток по схожим квалификационным группам – довольно четкий показатель сегментации рынка труда, улавливающий (через разницу трудовых доходов) качественную неоднородность формально однородных трудовых ресурсов. Выбор специалистов высшей квалификации обусловлен следующим. Эта группа, на которую в каждой отрасли в основном приходится не менее 10% работников, является значимой для всех отраслей, в отличие, например, от квалифицированных рабочих, крайне важных для индустриальных производств, но не для образования или финансовой отрасли.

Чтобы ослабить влияние отраслевой специфики на уровень образования и квалификации, нами обоснован показатель отношения «носителей» высшего образования к работникам, которым оно требуется по должностному статусу, а именно к руководителям и специалистам высшей квалификации (для других профессиональных групп вузовская подготовка необязательна, но и нередка). Смысл этого показателя состоит в том, что многие работники стремятся на первичный рынок труда даже ценой потери должностного статуса, а работодатели на этом рынке – нанимать тех, чье образование выше требуемого по должности. Поэтому на первичном сегменте специалисты, прошедшие высшую школу, часто доминируют над персоналом, которому диплом вуза положен по статусу. В нашем показателе использованы доли этих групп, так как данные по ним доступны в разных источниках. В ОЗПП, где есть отраслевые данные по квалификации, нет информации об уровне образования в разрезе отраслей, поэтому она взята из материалов ОНПЗ. Предварительные

распределения всех работников по уровню образования из двух источников (по отраслям, входящим в ОЗПП) были подвергнуты корреляционному анализу, который выявил наличие между ними тесной корреляции.

Что касается видов деятельности, отсутствующих в обследованиях организаций, то по их показателям проводилась оценка путем аналогий с другими отраслями на основе нескольких признаков. Это относится к таким показателям, как доли руководителей и высококвалифицированных специалистов, а также заработная плата данных специалистов.

Перечень отобранных показателей представлен в табл. 1.

#### ГРУППИРОВКА ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СЕГМЕНТАМ ДВОЙСТВЕННОГО РЫНКА ТРУДА

На основе отобранных показателей выполнена группировка отраслей по принадлежности занятых в них к первичному и вторичному рынкам труда. Использован подходящий для данной группировки метод кластерного анализа, а именно интеллектуальная версия

метода *k*-средних Б. Миркина (Mirkin, 2012). Взяты данные за 2012 г., а в случае их отсутствия – за соседние годы, так как Росстат проводит ряд обследований организаций раз в два года. Этим же обусловлен выбор основной даты, поскольку на часть более поздней информации повлияли кризисные процессы, которые, по-разному воздействуя на отраслевые параметры занятости, вызывают определенные отклонения от проявлений двойственности рынка труда.

Выделены четыре кластера, два из которых отнесены к сегментам первичного рынка труда и два – вторичного. В сегментах, которые причислены к первичному рынку, почти все показатели лучше (выше или ниже – в зависимости от характеристики), чем в среднем по всей совокупности занятых, а в сегментах вторичного рынка – соответственно хуже. Причем в каждом следующем сегменте (от кластера IV до кластера I) показатели в основном лучше, чем в предыдущем сегменте (табл. 2).

Наибольшие различия между сегментами рынка труда наблюдаются по показателям заработной платы, включая косвенный индикатор – долю работников с заработками ниже прожиточного минимума. Это дает основания полагать, что в основе ее расхождений лежит такой ключевой параметр качества трудовых

Таблица 1

Характеристики и показатели занятости на первичном и вторичном рынках труда по видам экономической деятельности (ВЭД)

Характеристика занятости	Показатель занятости
Заработная плата	Средняя заработная плата работников в ВЭД, % к средней по экономике
	Средняя заработная плата специалистов высшего уровня квалификации в ВЭД, % к средней заработной плате данных специалистов в организациях
Возрастная характеристика работников	Занятые в ВЭД в возрасте 30–49 лет, % к занятым в этом ВЭД
Стабильность (нестабильность) занятости	Выбывшие работники в ВЭД, % к среднесписочной численности работников организаций этого ВЭД
Образование и квалификация работников	Отношение доли занятых с высшим образованием в ВЭД к доле руководителей и специалистов высшего уровня квалификации в этом ВЭД, разы
Социальная защищенность работников	Работники с заработной платой до прожиточного минимума трудоспособного человека в ВЭД, % к работникам организаций этого ВЭД

Таблица 2

Средние показатели занятости по сегментам (кластерам) первичного и вторичного рынков труда в 2012 г.

Показатель занятости	Первичный рынок труда		Вторичный рынок труда		В среднем по совокупности
	Кластер I	Кластер II	Кластер III	Кластер IV	
Средняя заработная плата работников, %	205,4	114,2	87,7	70,2	100
Средняя заработная плата специалистов высшего уровня квалификации, %	242,4	136,4	132,6	80,1	100**
Занятые в возрасте 30–49 лет, %	51,6	49,9	49,6	48,9	50,0
Выбывшие работники, %	29,0	26,3	58,9	27,8	28,7
Отношение доли занятых с высшим образованием к доле руководителей и специалистов высшего уровня квалификации, разы	1,18	0,98	0,89	0,83	0,85**
Работники с заработной платой до ПМ*, %	1,4	3,9	7,8	15,2	7,8

\* ПМ – прожиточный минимум трудоспособного человека.

\*\* Средние по совокупности данные приведены по видам экономической деятельности, вошедшим в выборку обследования организаций (ОЗПП).

Источники: Обследование населения по проблемам занятости. М., 2012; Бюллетень о составе затрат организаций на рабочую силу в 2013 г. М., 2014; Труд и занятость в России. М., 2013; Распределение численности работников по размерам заработной платы за апрель 2013 г.: Стат. бюллетень. М.: Росстат, 2014.

ресурсов, как квалификация работников. Как известно, дифференциация заработной платы – явление многофакторное, тем не менее во многом зависит от различий в сложности (квалификации) труда, которая тесно сопряжена с квалификацией работников (труд различной сложности способны выполнять кадры с соответствующим уровнем квалификации).

Только в обособлении кластера III определяющую роль сыграл показатель выбытия работников, вдвое превосходящий средний по всем отраслям уровень. Поэтому значения показателей заработной платы в отдельных видах деятельности названного кластера хуже или лучше, чем в ряде отраслей в кластерах IV и II. Особенно отчетливо это проявляется в заработной плате специалистов высшей квалификации, которая близка к аналогичному показателю в кластере II. В данном явлении нашла отражение функция оплаты труда в удовлетворении дефицитного спроса на труд: в условиях высокой текучести кадров, характерной для кластера III, работодатели с помощью более высокой заработной платы стараются удерживать наиболее квали-

фицированную часть работников. Так, в строительстве (кластер III) заработная плата специалистов высшей квалификации выше, чем в операциях с недвижимостью (кластер II), хотя в среднем по отрасли заработная плата в строительстве оказывается ниже.

Для подтверждения зависимости сегментации рынка труда от уровня квалификации работников виды экономической деятельности распределены по сегментам первичного и вторичного рынков (табл. 3).

Если судить по совокупной доле специалистов высшей и средней квалификации, то распределение отраслей в целом по первичному и вторичному рынкам труда, безусловно, зависит от уровня квалификации работников. На первичный рынок попадает сравнительно более квалифицированный персонал отраслей индустриального типа (кроме строительства) и отраслей с высоким уровнем занятости специалистов (финансовая деятельность, государственное управление, операции с недвижимостью). В то же время наблюдаются и отклонения от данной тенденции.

Наглядный тому пример – попадание на вторичный рынок труда, причем в его худший

Таблица 3

Распределение видов экономической деятельности по сегментам (кластерам) рынка труда в 2012 г.

Сегмент рынка труда	Вид экономической деятельности
<i>Первичный рынок труда</i>	
Кластер I	Финансовая деятельность. Добыча полезных ископаемых
Кластер II	Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование. Транспорт и связь. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды. Обрабатывающие производства
<i>Вторичный рынок труда</i>	
Кластер III	Рыболовство, рыбоводство. Строительство. Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования. Гостиницы и рестораны
Кластер IV	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг. Здравоохранение и предоставление социальных услуг. Образование. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство

сегмент (кластер IV), работников образования и здравоохранения, т.е. отраслей, являющихся абсолютными лидерами по доле специалистов. А занятые в видах деятельности с преобладанием индустриальных технологий (промышленность, строительство, транспорт и связь) при схожих долях ключевых для них профессиональных групп – специалистов и квалифицированных рабочих – разбросаны по всем сегментам, кроме кластера IV. На тот факт, что это обусловлено качественной неоднородностью трудовых ресурсов, указывает отраслевая вариация заработной платы по сопоставимым профессиональным группам. Например, заработная плата специалистов высшей квалификации в сельском хозяйстве (кластер IV) в 2013 г. была в 1,7 раза ниже, чем в торговле и ремонте (кластер III), вдвое ниже – чем в операциях с недвижимостью (кластер II), и, по нашим оценкам, в 3,8 раза ниже – чем в финансовой деятельности (кластер I).

Таким образом, подтверждается, что при формальной схожести квалификации работников в сегментах рынка труда она реально неодинаковая. При этом качественная

неоднородность трудовых ресурсов проявляется не только по профессиональным знаниям и умениям (на них базируется ОКЗ), но и по ряду других параметров, которые, как показывает опыт кадровых служб предприятий, принимаются в расчет, но официальной статистикой не улавливаются. В их числе – надежность работников, готовность к переменам, предприимчивость в сложной обстановке (Ракоти, 2004, с. 26). Они также дифференцируют качество трудовых ресурсов и влияют на размер заработной платы.

#### СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫЙ ТРУД КАК ФАКТОР ДВОЙСТВЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА

Для объяснения природы двойственного рынка труда недостаточно констатировать качественные различия трудовых ресурсов, так как она заложена не в данных различиях. Этот рынок труда следует рассматривать как

одно из проявлений более сложного явления, а именно многоуровневой экономики (Токсанбаева, 2008, с. 67). Ее формирование обусловлено дефицитом качественных ресурсов (не только трудовых), распределение которых по секторам экономики опирается на определенные приоритеты (Яременко, 1999, с. 102). Они определяются на отраслевом и подотраслевом уровнях и реализуются не столько через конкуренцию хозяйствующих субъектов, сколько неконкурентным обеспечением преимуществ в ресурсах.

Применительно к трудовым ресурсам, концентрирующимся в приоритетных видах деятельности, следует использовать понятие социально значимого труда, т.е. труда, имеющего больший «удельный вес» ввиду особой общественной полезности (Рабкина, 2000, с. 86). Его значимость поддерживается распределением производственных ресурсов либо целевыми методами, либо по причине провалов рынка. Например, до рыночных реформ с помощью административных механизмов в приоритетные отрасли поступали передовые технологии, а их персонал получал оплату по повышенным ставкам. Этот сегмент занятости был аналогом первичного рынка труда с «хорошими» рабочими местами – привлекательными заработками, прогрессивным материально-техническим оснащением труда и лучшей социальной защищенностью работников. Предприятия в данном сегменте имели возможность отбирать качественные трудовые ресурсы, проводился также их перспективный отбор на стадии профессионального образования (при обучении особо сложным специальностям и операциям).

В постсоветской России тоже нет недостатка в обозначении отраслевых и внутриотраслевых приоритетов, перечисление которых за разные годы займет не одну страницу, однако механизмы их реализации и поддержки социально значимого труда во многом остаются на бумаге. Поэтому при анализе генезиса двойственного рынка труда следует опираться на приоритеты, которые фактиче-

ски сформировались в условиях сложившихся регуляторов хозяйственной деятельности (механизмы их формирования, в том числе за счет провалов рынка, заслуживают отдельного рассмотрения) и ранжировали труд по уровню социальной значимости.

*Социально значимым* следует признать труд на первичном рынке труда, однако неоднородность трудовых ресурсов, выразившаяся в обособлении двух сегментов, указывает на разную степень его значимости. Высшая степень присуща лучшему сегменту (кластер I), в котором почти все показатели занятости (особенно по уровню заработной платы) лидируют с большим отрывом. В другом сегменте (кластер II) эти показатели во многом предопределены отраслевой спецификой: высоким уровнем занятости специалистов (государственное управление и операции с недвижимостью) или квалификации работников – специалистов и рабочих, выполняющих труд индустриального типа.

Лучший сегмент первичного рынка труда представлен финансовой деятельностью и добывающей отраслью. Социальная значимость труда в добывающей промышленности в доказательствах не нуждается. Кроме того, в данном виде деятельности гораздо шире, чем в других отраслях, применяются доплаты за вредные и опасные условия труда, в которых занято около половины персонала «добывающих» организаций (не говоря уже о районных надбавках за проживание в неблагоприятных природно-климатических условиях). Поэтому, как и в странах со значительными запасами природных ресурсов (например, в Польше и Норвегии), заработная плата в отраслях добычи полезных ископаемых, по данным МОТ, заметно выше, чем в других отраслях.

Лидерство финансовой деятельности наиболее отчетливо проявляется по уровню заработной платы, что характерно для многих стран из-за роста роли данной отрасли в качестве одного из регуляторов экономических процессов. Оставляя за скобками вопрос, на-

сколько этот рост обоснован, отметим, что такой отрыв отрасли по заработной плате, как в России, встречается редко – и в развитых, и в переходных экономиках. Это вызывает сомнения в обоснованности такого отрыва, однако высокие заработки позволяют успешно проводить селекцию качественных трудовых ресурсов. Одним из свидетельств тому служит первенство финансовой деятельности по нашему показателю соотношения уровня образования и квалификации работников. Он в полтора раза выше, чем в отраслях, лидирующих по заработкам в кластере II – в государственном управлении и операциях с недвижимостью. Вместе с тем выбытие работников в данной отрасли превосходит средний уровень во всех прочих сегментах рынка труда, кроме кластера III. Полагаем, одной из причин этого является «избыток» образования и квалификации (доля персонала с высшим образованием достигает невероятных 70%), а соответственно неудовлетворенность трудом ниже квалификационных возможностей.

Что касается второго сегмента первичного рынка труда, то некоторые различия по степени социальной значимости труда прослеживаются в отраслях с преобладанием индустриальных технологий. Как и до рыночных реформ, труд более значим в отраслях, обеспечивающих производственную инфраструктуру (транспорт и связь, производство и распределение электроэнергии, газа и воды). А обрабатывающие производства, скорее всего, попали на первичный рынок благодаря значительной сложности труда индустриального типа. Так, в данных отраслях сравнительно высока доля инженеров и квалифицированных рабочих, у которых, судя по «пику» заработной платы в зависимости от стажа работы, наблюдается один из самых длительных периодов накопления человеческого капитала, приобретаемого на рабочих местах.

О социальной значимости труда на вторичном рынке труда говорить не приходится. Целый его сегмент (кластер III) характеризу-

ется высокой текучестью кадров, или, образно говоря, «голосованием ногами». В отличие от кластера IV особенность данного сегмента состоит в том, что он представлен отраслями, где в основном действуют рыночные регуляторы. В отраслях же худшего сегмента вторичного рынка присутствует значительный бюджетный сектор (в образовании, здравоохранении и в меньшей степени в прочих видах услуг, относящихся к отдельным видам деятельности). А в бюджетной сфере текучесть кадров в отраслевом разрезе самая низкая. Эту особенность доказательством от противного подтверждает «небюджетное» сельское хозяйство, в котором выбытие работников весьма высокое, а попадание отрасли в кластер IV обусловлено крайне низкими зарплатными показателями.

Фактический отказ в социальной значимости труду в образовании и здравоохранении, т.е. в отраслях, инвестирующих в человеческий капитал, обесценивает призывы к его наращиванию. Надо полагать, только благодаря тому, что у специалистов в данных видах деятельности несильна зарплатная мотивация, деградация их человеческого капитала не приняла пока разрушительных форм. Тем не менее заработки данных специалистов должны обеспечивать потребности, поддерживающие в нормальном состоянии сложную рабочую силу (Соболева и др., 2014). Нетрудно понять, какую «услугу» игнорирование этого обстоятельства оказывает воспроизводству качественных трудовых ресурсов.

Так как качественные параметры трудовых и капитальных ресурсов тесно взаимосвязаны и из этой взаимосвязи вытекает качество рабочих мест, то важно установить, является ли социально значимым труд в видах деятельности, инвестирующих в физический капитал. Они сосредоточены в обрабатывающих производствах, но наряду с другими подвидами (подотраслями), поэтому для определения места инвестиционных (фондосоздающих) секторов в структуре двойственного рынка труда следует провести соответствующую

группировку на уровне подотраслей. Такая группировка позволит также уточнить масштабы занятости по сегментам первичного и вторичного рынков труда.

## ГРУППИРОВКА ПОДОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПО СЕГМЕНТАМ ДВОЙСТВЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Сегментация рынка труда, которая проявляется внутри практически всех отраслей, из-за проблем в статистике может быть рассмотрена на подотраслевом уровне только по промышленности, а точнее, по добывающим и обрабатывающим производствам. Но публикуемые Росстатом данные о занятости в подотраслях этих видов деятельности недостаточны для проведения кластерного анализа по тем же индикаторам, которые использованы для отраслей. Поэтому сделана экспертная оценка, позволяющая с высокой вероятностью отнести индустриальные подотрасли к тому или иному кластеру, определенному по отраслевым показателям.

Достоверность оценки обеспечивала статистическая доступность показателей, наиболее значимо влияющих на кластериза-

цию – уровни заработной платы (всех занятых и специалистов высокой квалификации), социальной защищенности работников и их выбытия. Что касается «недоступных» индикаторов, то, по крайней мере, в разрезе отраслей они варьируют несущественно. Это относится к доле занятых в возрасте 30–49 лет, а также к соотношению долей персонала с вузовским образованием и высокой квалификацией, которое во всех отраслях с индустриальными технологиями почти одинаковое. Полученное распределение по кластерам представлено в табл. 4.

Существенный разброс показателей занятости в добывающей и обрабатывающей индустрии по сегментам рынка труда, в особенности зарплатных показателей, а также корреляция их уровней со значениями в отраслевых кластерах свидетельствуют, что экспертно проведенная кластеризация имеет право на существование. На ее основе рассматриваемые подотрасли попали и на первичный, и на вторичный рынки труда, причем во все четыре кластера, тогда как соответствующие отрасли вошли только в два кластера первичного рынка. Распределение подотраслей по кластерам показано в табл. 5.

Судя по данным табл. 5, высшей социальной значимостью обладает труд только в добыче топливно-энергетического сырья, но, что отраднo, и в его переработке. В фон-

Таблица 4

Средние показатели занятости в добыче полезных ископаемых и обрабатывающих производствах по сегментам (кластерам) первичного и вторичного рынков труда в 2012 г.

Показатель занятости	Первичный рынок труда		Вторичный рынок труда	
	Кластер I	Кластер II	Кластер III	Кластер IV
Средняя заработная плата работников, %	218,6	107,2	83,2	58,1
Средняя заработная плата специалистов высшего уровня квалификации, %	253,5	116,3	106,1	83,3
Выбывшие работники, %	18,0	26,3	44,5	42,6
Работники с заработной платой до ПМ*, %	1,4	3,6	3,8	8,7

\* ПМ – прожиточный минимум трудоспособного человека.

Источники: Бюллетень о составе затрат организаций на рабочую силу в 2013 г. М., 2014; Труд и занятость в России. М., 2013; Распределение численности работников по размерам заработной платы за апрель 2013 г.: Стат. бюллетень. М.: Росстат, 2014.

Таблица 5

Распределение подотраслей добычи полезных ископаемых и обрабатывающих производств по сегментам (кластерам) рынка труда в 2012 г.

Сегмент рынка труда	Подотрасль
<i>Первичный рынок труда</i>	
Кластер I	Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых. Производство кокса и нефтепродуктов
Кластер II	Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических. Целлюлозно-бумажное производство, издательская и полиграфическая деятельность. Химическое производство. Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий. Производство машин и оборудования. Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования. Производство транспортных средств и оборудования
<i>Вторичный рынок труда</i>	
Кластер III	Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака. Производство прочих неметаллических минеральных продуктов
Кластер IV	Текстильное и швейное производство. Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви. Обработка древесины и производство изделий из дерева. Производство резиновых и пластмассовых изделий. Прочие производства

досоздающих производствах (большинство подотраслей кластера II) труд является относительно значимым, а показатели занятости в них не дают оснований считать, что приоритетность данных производств сформировалась реально (целевыми методами), а не ситуационно. Учитывая, что эти подотрасли были и остаются локомотивами технико-экономического развития, труд в них заслуживает более высокого социального статуса.

На вторичном рынке труда преобладают подотрасли потребительского сектора экономики – пищевая и легкая промышленность, персонал которой подтверждает вторичность рынка «голосованием ногами». Неудивительно, что при таких показателях занятости продукция данных видов деятельности в значительной степени замещена импортной, особенно легкой промышленности, средние заработки в которой ниже, чем в отраслевом аутсайдере – сельском хозяйстве.

## МАСШТАБЫ ЗАНЯТОСТИ НА ПЕРВИЧНОМ И ВТОРИЧНОМ РЫНКАХ ТРУДА

Распределение отраслей экономики и подотраслей добывающих и обрабатывающих производств по сегментам двойственного рынка труда позволяет примерно определить масштабы занятости в каждом сегменте. Расчеты проведены, во-первых, на основе разных статистических источников (обследований населения и организаций), благодаря чему получены распределения и занятых в экономике, и работников организаций. Во-вторых, занятость определена как в разрезе отраслей, так и с учетом сегментации внутри промышленности. Поскольку в обследованиях, предоставляющих информацию о занятых в экономике (ОНПЗ), нет подотраслевой разбивки, то для дезагрегирования данных по промышленным отраслям использовались пропорции между работниками организаций в разрезе

подотраслей. Результаты расчетов представлены в табл. 6.

Распределение работников организаций по сегментам рынка труда дает более высокие цифры их относительной численности на первичном рынке, чем по занятым в экономике в целом. Без дезагрегирования добывающих и обрабатывающих производств на подотрасли работники организаций распределяются по первичному и вторичному рынкам почти поровну. При дезагрегировании этих отраслей преобладает занятость на вторичном рынке за счет подотраслей обрабатывающей промышленности, которые попадают в кластер IV из-за низких показателей заработной платы и социальной защищенности работников, и в кластер III – из-за высокого выбытия персонала. Это обуславливает заметное сокращение занятости в кластере II. Некоторое уменьшение доли работников в кластере I связано с тем, что персонал в отраслях добычи полезных ископаемых, не относящихся к топливно-энергетическим, перемещается в кластер II и не компенсируется переходом в кластер I переработки углеводородного сырья.

Что касается занятых в экономике, в состав которых, помимо персонала организа-

ций, попадают работники неформального сектора, то их большинство концентрируется на вторичном рынке труда независимо от того, дезагрегируются или не дезагрегируются добывающие и обрабатывающие производства. Из этого следует, что более качественные трудовые ресурсы сосредоточены в секторе юридических лиц. В случае дезагрегирования добывающей и обрабатывающей промышленности масштабы занятости на вторичном рынке труда достигают 60% в основном благодаря работникам потребительского сектора обрабатывающих производств.

Полагаем, что масштабы занятости на вторичном рынке труда, скорее всего, больше 60%. Судя по разбросу публикуемых зарплатных показателей, существенная неоднородность трудовых ресурсов присуща подотраслям практически всех видов деятельности (транспорту и связи, производству и распределению электроэнергии, газа и воды, оптовой и розничной торговле и др.). А их дезагрегирование на подотрасли, как показал пример добывающей и обрабатывающей промышленности, ведет к росту занятости на вторичном рынке. На качественные трудовые ресурсы, таким образом, вряд ли приходится более трети занятых в экономике.

Таблица 6  
Распределение работников организаций и занятых в экономике по сегментам (кластерам) первичного и вторичного рынков труда в 2012 г., %

Сегмент рынка труда	Без дезагрегирования добывающих и обрабатывающих производств на подвиды		При дезагрегировании добывающих и обрабатывающих производств на подвиды	
	Работники организаций	Занятые в экономике	Работники организаций	Занятые в экономике
Первичный:	51,4	45,8	44,6	39,5
кластер I	4,4	4,0	3,9	3,5
кластер II	47,0	41,8	40,7	36,0
Вторичный:	48,6	54,2	55,4	60,5
кластер III	19,7	25,8	23,6	29,4
кластер IV	28,9	28,4	31,8	31,1
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Источники: Обследование населения по проблемам занятости. М.: 2012; Труд и занятость в России. М.: 2013.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мы исходим из того, что сегментацию рынка труда, которая порождена дефицитом качественных трудовых ресурсов и, как следствие, разной степенью социальной значимости труда в отраслях и подотраслях экономики, необходимо преодолевать. Во-первых, любой труд в общественном хозяйстве должен быть если не в равной, то в близкой мере полезным. Во-вторых, на сегментированном рынке получают стимулирование процессы, которые не только поддерживают, но и усугубляют качественную неоднородность трудовых ресурсов, а также ухудшают их и без того невысокое качество (учитывая масштабы занятости на вторичном рынке труда). Например, трудовая мобильность на «хорошие» рабочие места первичного рынка, которая сопряжена с потерей квалификационного статуса, ведет к деградации приобретенных профессиональных знаний и навыков. А высокая текучесть кадров, характерная для «небюджетных» сегментов вторичного рынка (почти 40% занятых в экономике), ограничивает накопление человеческого капитала на рабочих местах.

Поскольку процесс повышения и качества, и однородности трудовых ресурсов объективно не может быть кратковременным, то для его поддержания следует определить приоритетные секторы (отрасли и подотрасли) экономики, а также механизмы реализации приоритетов распределения ресурсов, в том числе трудовых. В состав таких секторов необходимо включить виды деятельности, инвестирующие в человеческий (образование и здравоохранение) и физический (фондо-создающие производства) капитал, т.е. формирующие качество как трудовых ресурсов, так и рабочих мест. При этом, как показывает практика, разрозненные попытки поддержать данные секторы и их персонал приводят к противоречивым результатам. Так, создание 25 млн высокопроизводительных рабочих мест без надлежащей поддержки фондосоз-

дающего производства сводится в основном к их модернизации. А повышение заработной платы в образовании и здравоохранении оборачивается снижением социальной защищенности работников в плане защиты от увольнений и гарантий нормативных режимов труда. Поэтому для обеспечения названных приоритетов нужен комплексный подход, охватывающий не только и не столько регулирование рынка труда, но всю совокупность мер экономической политики.

## Литература

- Колосова Р.П., Меликьян Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: Учебно-методическое пособие: практикум. М.: Экономический факультет МГУ: ТЕИС, 2008.
- Красильникова М.Д. Работодатели о современном состоянии рабочей силы и профессиональном образовании // Демоскоп Weekly. 2007. № 281–282. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0281/analit03.php>.
- Рабкина Н.Е. Избранные труды по макроэкономике. М.: Эребус, 2000.
- Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. М.: Финансы и статистика, 2004.
- Соболева И.В. Проблемы воспроизводства человеческого потенциала в трансформационной экономике. М.: Ин-т экономики РАН, 2006. С. 108–112.
- Соболева И.В., Чубарова Т.В., Музычук В.Ю. Развитие социальной сферы: отраслевая специфика (образование, культура, здравоохранение). М.: Ин-т экономики РАН, 2014. С. 16–17.
- Сорокина Н.П., Албитова Н.В., Антонова Г.В., Кураева Л.Н., Пашкова С.Е. Спрос и предложение на профессиональных рынках труда // Демоскоп Weekly. 2005. № 193–194. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2005/0193/analit03.php>.
- Токсанбаева М.С. Заработная плата в условиях сегментированного воспроизводства трудовых ресурсов в многоукладной экономике Рос-

---

сии // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. 2008. № 4.

Токсанбаева М.С. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов и качество рабочих мест // Вопросы статистики. 2014. № 9. С. 32–35.

Яременко Ю.В. Экономические беседы. М.: Центр исследований и статистики науки, 1999.

Mirkin B. Clustering: A data recovery approach. L.: Chapman and Hall/CRC Press, 2012.

*Рукопись поступила в редакцию 03.09.2015 г.*

---

## АКТУАРНОЕ ОБОСНОВАНИЕ УСЛОВИЙ ПОВЫШЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ<sup>1</sup>

*А.К. Соловьев*

Актuarный анализ проблемы пенсионного возраста, выполненный автором, показывает, что сложившееся представление о линейной зависимости возраста назначения государственной пенсии от демографических параметров не может рассматриваться как инструмент регулирования эффективности развития пенсионной системы. Для этого необходимо выполнение комплекса макроэкономических условий. В работе впервые приведены результаты актуарного анализа демографических, социально-трудовых предпосылок повышения пенсионного возраста в России, проведенного с использованием данных государственной статистики, а также сформулированы практические предложения по нивелированию негативных социально-экономических последствий реализации пенсионной реформы.

*Ключевые слова:* пенсионная реформа, пенсионный возраст, численность пенсионеров, демографическая нагрузка на экономику, трудоспособное и нетрудоспособное население, ожидаемая продолжительность жизни, текущая и хроническая безработица.

### ВВЕДЕНИЕ

Проблема повышения пенсионного возраста в нашей стране обсуждается с 1990-х гг., с первых шагов рыночных преобразований пен-

---

© Соловьев А.К., 2016 г.

<sup>1</sup> Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по Государственному заданию Финансового университета при Правительстве РФ 2015 г.