

DOI: 10.26794/1999-849X-2018-11-3-94-106

УДК 331.5(045)

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: ЗАРПЛАТНЫЕ ПРИТЯЗАНИЯ

Макар Светлана Владимировна, д-р экон. наук, ведущий научный сотрудник Центра региональной экономики и межбюджетных отношений, Финансовый университет, Москва, Россия
svetwn@mail.ru

Ярашева Азиза Викторовна, д-р экон. наук, профессор, главный научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, Москва, Россия
baktriana@rambler.ru

Предмет исследования – проблемы занятости отдельных категорий москвичей, слабо защищенных на рынке труда, находящихся в активном поиске работы. *Цель работы* – выяснение взаимосвязей половозрастной структуры безработных, зарегистрированных в службе занятости населения г. Москвы, и их зарплатных притязаний. Рассмотрены четыре категории безработных: молодежь, выпускники учебных заведений, родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, граждане предпенсионного и пенсионного возраста, находящиеся в неравных конкурентных условиях в силу своих социально-демографических характеристик. В исследовании использованы: метод сравнительного статистического анализа, контент-анализ, социологический количественный метод сбора информации, метод обработки полученной информации с помощью прикладной программы SPSS.

Сделан вывод о том, что на московском рынке труда рассмотренные категории безработных способны отчетливо выражать свои представления о минимальном и достойном уровне заработной платы и в зависимости от принадлежности к определенной категории трансформировать свои притязания на оплату труда.

Ключевые слова: регионы; занятость; рынок труда; безработица; уровень заработной платы; социально-демографический слой населения; Москва.

Regional Problems of Employment: Payroll Claims

Makar Svetlana V., ScD (Economics), senior researcher of the Center for Regional Economics and Interbudgetary Relations, Financial University, Moscow, Russia
svetwn@mail.ru

Yarasheva Aziza V., ScD (Economics), full professor, Chief Researcher with the Institute for Social and Economic Problems of Population, the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
baktriana@rambler.ru

The subject of the research is the employment problems of individual categories of Muscovites who are weakly protected in the labor market and actively seeking jobs. *The purpose of the research* was to reveal interrelationships within the age- sex structure of the unemployed registered with the Moscow employment service and their payroll claims. Four categories of the unemployed are considered: young people, graduates, parents raising underage children and people of pre-retirement and retirement age who are in unequal competitive conditions due to their socio-demographic characteristics. The methods used in the research included comparative statistical analysis, content analysis, sociological quantitative data collection, data processing using the SPSS application program.

It is concluded that in the Moscow labor market the categories of the unemployed in question can clearly express their ideas about the minimum and adequate payroll levels and, depending on their belonging to a definite category, transform their labor compensation claims.

Keywords: regions; employment; labor market; unemployment; payroll level; socio-demographic stratum of the population; Moscow.

Решение проблемы безработицы как средство повышения деловой активности населения

В современных сложных социально-экономических условиях развития России исполнительные органы власти, службы занятости населения и общественные организации обращают особое внимание на решение проблем, связанных с трудовой занятостью отдельных категорий граждан, испытывающих трудности при поиске работы, в том числе молодежи, выпускников учебных заведений, родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, граждан предпенсионного и пенсионного возраста. Проблема трудоустройства этих групп населения в современном обществе является весьма актуальной, так как от ее решения зависит обеспечение полноценной жизнедеятельности граждан. Потеря работы для большинства людей означает снижение жизненного уровня и наносит серьезную психологическую травму, так как заработная плата была и остается для многих основным источником дохода. Рынок труда постоянно предъявляет все новые требования к развитию трудовых взаимоотношений, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости, растет безработица, в том числе в скрытой форме [1].

Говоря о теме занятости населения и используя категорию «безработица», обращаем внимание читателей на двойственный характер данной дефиниции для человека. С одной стороны, она означает кризис, связанный с потерей работы и прежней стабильности в доходах. С другой стороны, это новый период жизни и новые возможности, связанные с развитием рынка труда вообще и его региональных особенностей. Речь идет о необходимости и возможности получения новых навыков, адекватных спросу на рынке труда. Возможно, что в новом виде деятельности человек сможет реализовать свои природные дарования, которые не удалось осуществить при выборе профессии и места приложения специальности в прошлый период жизни. Таким образом, попадая в категорию безработного, человек может раскрыть свой потенциал и выйти на новый вид деятельности, найти адекватный своим способностям тип деловой активности, в том числе за счет переквалификации.

Согласно данным государственной статистики за последний год ситуация с безработицей стабилизировалась в целом по России, и на конец 2016 г. уровень безработицы остановился на отметке 5,5%. Как следует из *табл. 1*, минимальный уровень безработицы в 3,5% зафиксирован в Центральном федеральном округе, максимальный в размере 11% — в Северо-Кавказском федеральном округе.

Согласно данным Росстата в 2017 г. безработица в России составила в среднем за год 5,2% [2].

Вопросы помощи отдельным категориям безработных граждан, испытывающим трудности в поиске работы, регулируются Законом РФ от 19.04.1991 № 1032 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 29.07.2017). В настоящее время государственная система трудоустройства граждан, ищущих работу, действует в рамках реализации Федеральной программы содействия занятости населения на 2013–2020 гг. (последняя редакция утверждена постановлением Правительства РФ от 30.03.2017 № 364), а именно выполнения подпрограммы «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», направленной на решение следующих задач: совершенствование нормативно-правового регулирования в сфере содействия занятости населения; повышение эффективности содействия трудоустройству безработных граждан; совершенствование мер социальной поддержки безработных граждан.

В Институте социально-экономических проблем народонаселения РАН группа ученых в 2017 г. провела исследование, целью которого было выявление специфики рынка труда столичного мегаполиса и ее влияния на возможность занятости москвичей, относящихся к уязвимым с точки зрения трудоустройства: молодежи, выпускников учебных заведений, родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, граждан предпенсионного и пенсионного возраста. Особое внимание было уделено притязаниям указанных социально-демографических слоев населения к уровню оплаты труда. Этот вопрос рассматривался в зависимости от принадлежности респондентов к определенной возрастной группе, полу и уровню образования.

Таблица 1

Динамика уровня безработицы в среднем за год, %

Федеральный округ	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Российская Федерация	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6	5,5
Центральный	4,6	4,1	3,1	3,3	3,1	3,5	3,5
Северо-Западный	5,9	5,1	4,0	4,3	4,1	4,7	4,6
Южный	7,6	7,0	6,2	6,5	6,2	6,7	6,4
Северо-Кавказский	16,5	14,5	13,1	13,0	11,2	11,1	11,0
Приволжский	7,6	6,5	5,3	4,9	4,5	4,8	4,8
Уральский	8,0	6,8	6,0	5,7	5,8	6,2	6,1
Сибирский	8,7	8,1	7,1	7,2	7,0	7,7	8,0
Дальневосточный	8,6	7,4	6,7	6,5	6,4	6,3	5,8

Источник: Росстат. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2017 г. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 02.02.2018).

Методы исследования

В ходе исследования использовались метод сравнительного статистического анализа, контент-анализ, социологический количественный метод сбора информации, метод обработки полученной информации с помощью прикладной программы SPSS.

Количественный метод потребовал формирования анкеты для массового опроса категорий граждан, ищущих работу и требующих особого внимания. Анкета содержала 41 вопрос и состояла из четырех блоков. Массовый опрос был осуществлен в девяти административных округах г. Москвы, а также в ГКУ «Центр занятости молодежи города Москвы». Для обследования наиболее целесообразным подходом был расчет выборочных квот по численности незанятых в каждом округе столицы. В результате было собрано и обработано 1135 анкет.

Региональная специфика рынка труда

Основной формой содействия трудоустройству, оказываемого службой занятости населения (далее — СЗН) г. Москвы как всем гражданам, ищущим работу, так и безработным, является подбор вакансий. При этом в ходе сравнительного анализа выяснилось, что наблюдаются различия в субъектах Российской Федерации, связанные с деятельностью СЗН [3], которые объясняются особенностями функционирования региональ-

ных рынков труда [4] и нормативно-правовыми документами, регулирующими эти отношения.

В Москве, в частности, вопросы трудоустройства попадают под действие Законов г. Москвы от 01.10.2008 № 46 «О занятости населения города Москвы» и от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест».

Федеральная политика содействия занятости населения в настоящее время осуществляется в рамках городской программы «Экономическое развитие и инвестиционная привлекательность города Москвы» на 2012–2018 гг., утвержденной постановлением Правительства Москвы от 11.10.2011 № 77-ПП и включающей пять подпрограмм, в том числе подпрограмму «Развитие рынка труда и содействие занятости населения».

В столичном мегаполисе на эффективность трудоустройства исследуемых категорий населения влияют две группы факторов:

- внешние факторы, связанные с общей экономической ситуацией в стране и в столице, состоянием соответствующей законодательной базы, спросом и предложением на рынке труда, особенностями функционирования столичного мегаполиса;
- внутренние факторы, обусловленные непосредственной деятельностью СЗН г. Москвы, особенностями взаимоотношений «клиент–работодатель», «клиент–сотрудник СЗН», «сотрудник СЗН–работодатель».

Исследование показало, что в Москве к содействию СЗН прибегает большое количество безработных, что больше свидетельствует об их повышенной активности в попытках трудоустройства, чем о доверии к данному институту, которое имело тенденцию к снижению (особенно в сравнении с 2013 г.). Так, в 2016 г. обращение в СЗН Москвы уступило другим вариантам поиска работы, и на первое место вышло обращение к СМИ и Интернету (74,6%), далее — к друзьям и родственникам (64,8%), в рекрутинговые агентства (40,1%) и непосредственно к работодателю (31,7%).

Из всех типов безработицы наибольшую взаимосвязь со спецификой регионального развития демонстрирует структурная безработица. Прослеживается корреляция с успешностью/неуспешностью процессов реализации стратегий развития конкретной территории [5].

Одной из причин структурной безработицы чаще всего выступает разный спрос на труд со стороны тех или иных отраслей экономики [6, 7]. Так, в Москве в кризисные 2014–2015 гг. высвобождение работников существенно превышало количество вакансий в сфере финансовой деятельности, образования и здравоохранения, электроэнергетики, газо- и водоснабжения, предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг. На виды деятельности, по которым предприятия и организации активно сокращали спрос на труд, пришлось в 2014 г. 65,7% общего числа высвобождений работников (т.е. по причине ликвидации предприятий или сокращения штатов) и только 6,3% вакансий, заявленных в городские отделы службы занятости населения Москвы (учтенных на конец года). В 2015 г. аналогичные показатели составили 62,6 и 11% соответственно [3, с. 23].

Естественно, масштабы высвобождения работников не дают полной картины формирования московской безработицы, поскольку примерно в половине случаев причиной незанятости является увольнение по собственному желанию. Тем не менее ликвидация предприятий или сокращение штатов в ходе модернизации производств, оптимизации персонала вызваны структурными переменами.

Региональная специфика заключается в том, что особые черты структурной безработицы, ха-

рактерные для регистрируемого рынка труда в Москве, выражаются в следующем [3, с. 24]:

- низкой напряженности регистрируемого рынка труда (количество безработных на одну вакансию), составляющей меньше единицы;
- высоким процентом средне- и долгосрочных безработных (до половины) при низкой напряженности рынка труда;
- разрывами между спросом и предложением на рынке труда по отраслям (например, по строительству и торговле), профессионально-квалификационной (по рабочим и нерабочим профессиям), образовательной (по наличию профессионального образования, в особенности высшего, и его востребованности на вакантных рабочих местах), социально-демографической структуре (преобладание женщин-безработных при значительном спросе на мужские профессии).

Молодежь

В период исследования в СЗН г. Москвы из всех обратившихся с просьбой о трудоустройстве молодежь в возрасте от 14 до 30 лет составила 21%. Из них 46% имели статус безработного, 41,7% искали работу («в настоящее время не заняты трудовой деятельностью»), 6,6% собирали документы на получение статуса безработного и лишь 5,7% искали работу («в настоящее время работают») [3, с. 119].

Поскольку понятие «молодежь» как социально-демографический слой населения носит собирательный и несколько условный характер, данная категория была подразделена на три возрастные группы: первая — 14–18 лет (младшая возрастная группа); вторая — 19–24 года (средняя возрастная группа); третья — 25–30 лет (старшая возрастная группа). Больше всего респондентов относится к третьей возрастной группе — 45,9%. Далее следует вторая группа — 30,3%, первая группа составила 23,8%. Такое распределение объясняется зависимостью спектра интересов от возраста. Так, молодежь в возрасте от 25 до 30 лет в большей степени заинтересована в постоянном и официальном трудоустройстве. С повышением возраста притязания на уровень заработной платы среди молодежи растут (табл. 2).

Старшая возрастная группа (48%) в большинстве своем оценивает уровень оплаты труда на вакансиях, предлагаемых СЗН, как «низкий, но

Таблица 2

Оценка молодежью (14–30 лет) уровня оплаты труда на вакансиях, предлагаемых СЗН Москвы, %

Оценка уровня оплаты	14–18 лет	19–24 года	25–30 лет
Неприемлемо низкий	0	11	23
Низкий, но на скромную жизнь хватит	27	45	48
Вполне приемлемый	55	39	26
Достойный	18	5	3

Источник: [3, с. 132].

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопрос о достойном уровне оплаты труда (14–30 лет), %

Возраст	Достойный уровень заработной платы							
	1000–15 000	15 001–20 000	20 001–30 000	30 001–40 000	40 001–50 000	50 001–60 000	60 001–70 000	70 001–100 000
14–18 лет	40	23	23	10	2	0	2	0
19–24 года	0	6	40	21	21	6	0	6
25–30 лет	0	2	22	26	22	9	7	12

Источник: [3, с. 132].

на скромную жизнь хватит». Исходя из графика минимального уровня оплаты труда, на который бы согласилась молодежь, следует, что по сравнению с младшей и средней старшая возрастная группа все меньше считает уровень оплаты труда «вполне приемлемым» и все больше оценивает его как «неприемлемо низкий».

Младшая возрастная группа в основном считает достойным уровень оплаты труда от 1000 до 15 000 руб. (40%) (табл. 3).

Младшая возрастная группа претендует на заработную плату от 15 001 до 20 000 и от 20 001 до 30 000 руб. (23 и 23%). Средняя возрастная группа (40%) считает достойным уровень от 20 001 до 30 000 руб., а также претендует на уровни от 30 001 до 40 000 и от 40 001 до 50 000 руб. (21 и 21%). Притязания на заработную плату старшей возрастной группы разделились: незначительное большинство (26%) считают достойным уровень оплаты труда от 30 001 до 40 000 руб., 22% — от 20 001 до 30 000 руб., 22% — от 40 001 до 50 000 руб. Таким образом, младшая возрастная группа почти не имеет неадекватно высоких притязаний на уровень заработной платы, а у средней и старшей возрастных групп это встречается. Чем старше

возрастная группа, тем чаще появляются высокие притязания.

В табл. 4 приведены результаты анализа взаимосвязи уровня образования опрошенной молодежи и уровня заработной платы, которую они считают достойной.

На уровень оплаты труда от 20 001 до 30 000 руб. в основном претендуют респонденты с неполным высшим образованием (50%). На этот уровень в большинстве своем претендуют также респонденты со средним специальным (38%) и средним образованием (35%). Респонденты с высшим образованием претендуют в основном на уровень заработной платы от 30 001 до 40 000 руб. (27%) и от 40 001 до 50 000 руб. (25%). Таким образом, самый высокий уровень притязаний на заработную плату встречается у респондентов, имеющих высшее образование.

Сравнивая притязания на заработную плату мужчин и женщин в возрасте от 14 до 30 лет, можно заметить, что сильных различий в зависимости от пола не наблюдается (табл. 5).

Небольшие «расколы» между мужчинами и женщинами следующие: немного больше женщин претендуют на уровень оплаты труда

Таблица 4

Изменение уровня оплаты труда, который молодежь (14–30 лет) считает достойным, в зависимости от уровня образования, %

Образование	Достойный уровень заработной платы							
	1000–15 000	15 001–20 000	20 001–30 000	30 001–40 000	40 001–50 000	50 001–60 000	60 001–70 000	70 001–100 000
Неполное среднее	39	16	33	6	6	0	0	0
Среднее	12	18	35	17	15	0	3	0
Среднее специальное	2	5	38	29	12	5	0	9
Неполное высшее	0	6	50	13	25	6	0	0
Высшее	0	2	13	27	25	11	8	14

Источник: [3, с. 133].

Таблица 5

Сравнение распределений уровня оплаты труда, который молодежь (14–30 лет) отмечает как достойный, в зависимости от пола, %

Пол	Достойный уровень заработной платы							
	1000–15 000	15 001–20 000	20 001–30 000	30 001–40 000	40 001–50 000	50 001–60 000	60 001–70 000	70 001–100 000
Мужской	11	7	25	22	15	5	4	11
Женский	7	9	29	21	20	6	3	5

Источник: [3, с. 134].



График минимального уровня оплаты труда, на который бы согласилась молодежь (14–30 лет), %

Источник: [3, с. 134].

Таблица 6

**Изменение минимального уровня оплаты труда, на который бы согласилась молодежь (14–30 лет)
в зависимости от пола, %**

Пол	Достойный уровень заработной платы							
	1000–15 000	15 001–20 000	20 001–30 000	30 001–40 000	40 001–50 000	50 001–60 000	60 001–70 000	70 001–100 000
Мужской	17	16	27	21	7	3	4	5
Женский	17	12	29	27	9	1	2,5	2,5

Источник: [3, с. 135].

от 20 001 до 30 000 руб. (29% женщин против 25% мужчин) и на уровень от 40 001 до 50 000 руб. (20% женщин против 15% мужчин). Иметь неадекватно завышенные притязания на заработную плату больше свойственно мужчинам (11% мужчин против 5% женщин).

Сравнивая уровень оплаты труда, который молодежь считает достойным, и минимальный уровень оплаты труда, на который бы молодежь согласилась (см. рисунок), можно заметить, что респонденты готовы снизить свои притязания на заработную плату, чтобы трудоустроиться. Однако чем старше возрастная группа, тем более неохотно она снижает свой уровень притязаний. На представленном графике четко вырисовываются диапазоны минимального приемлемого уровня оплаты труда для разных возрастных групп. Для младшей это от 1000 до 15 000 руб., для средней — от 20 001 до 30 000 и для старшей возрастной группы — от 30 001 до 40 000 руб.

Из табл. 6 следует, что от принадлежности к тому или иному полу не зависит способность снижать притязания на заработную плату.

Незначительное различие наблюдается на уровне оплаты труда от 30 001 до 40 000 руб.: на него согласны 27% женщин и 21% мужчин.

Выпускники

Поскольку понятие «выпускник» носит условный характер и может подразумевать любого человека, окончившего учебное заведение, для удобства предложено выделить две группы выпускников, имеющих проблемы с трудоустройством: выпускники вузов, возраст которых не превышает 25 лет; выпускники средних специальных учебных заведений, возраст которых не превышает 22 лет.

В период исследования в СЗН г. Москвы из всех обратившихся выпускников вузов с просьбой о трудоустройстве 52,4% имели статус безработного, собирали документы на получение статуса безработного — 4,8%, искали работу, при этом не работали — 38%, искали работу и одновременно работали — 4,8%. Из обратившихся выпускников средних специальных учебных заведений 60,9% имели статус безработного, собирали документы 4,3%, искали работу и в этот момент не работали 26,1%, искали работу и при этом работали 4,3%, остальные не дали ответа на этот вопрос [3, с. 148–149].

Большинство выпускников вузов (53%) оценивают уровень оплаты труда на вакансиях, предлагаемых им службой занятости, как «низкий, но на скромную жизнь хватит» (табл. 7).

Мнения выпускников средних специальных учебных заведений разделились: 40% оценили уровень оплаты труда как «вполне приемлемый» и 40% — как «низкий, но на скромную жизнь хватит».

Для выпускников вузов основными критериями, предъявляемыми к будущей работе, являются достойная оплата труда (86%), перспективы профессионального и должностного роста (67%), соответствие профессии, специальности (52%) и удобный режим работы (48%) (табл. 8).

Для выпускников средних специальных учебных заведений основные критерии следующие: достойная оплата труда (83%), удобный режим работы (61%) и перспективы профессионального и должностного роста (57%).

Анализ анкет позволил вычислить притязания на уровень оплаты труда выпускников. Среди выпускников вузов 33% претендуют на уровень оплаты труда от 20 001 до 30 000 руб., 14% — от

Таблица 7

Оценка выпускниками вузов и средних специальных учебных заведений уровня оплаты труда на вакансиях, предлагаемых СЗН г. Москвы, %

Оценка уровня оплаты	Выпускники вузов	Выпускники средних специальных учебных заведений
Неприемлемо низкий	23	15
Низкий, но на скромную жизнь хватит	53	40
Вполне приемлемый	18	40
Достойный	6	5

Источник: [3, с. 156].

Таблица 8

Сравнение ответов выпускников вузов и средних специальных учебных заведений на вопрос: «При поиске работы что является для вас важным?», %

Ответы	Выпускники вузов	Выпускники средних специальных учебных заведений
Соответствие профессии, специальности	52	30
Перспективы профессионального и должностного роста	67	57
Достойная оплата труда	86	83
Наличие социального пакета	29	13
Удобный режим работы	48	61
Близость к дому	19	30
Наличие на предприятии инфраструктуры для детей (ясли, детский сад и др.)	5	4
Коллектив на работе	24	22

Источник: [3, с. 157].

30 001 до 40 000 руб., 24% — от 40 001 до 50 000 руб. и 19% имеют сильно завышенные притязания — от 70 001 до 100 000 руб.

28,5% выпускников средних специальных учебных заведений претендуют на уровень оплаты труда от 20 001 до 30 000 руб., 19% — от 30 001 до 40 000 руб., 19% — от 40 001 до 50 000 руб. Завышенные зарплатные притязания (от 70 001 до 100 000 руб.) встречаются у 9,5% выпускников.

Таким образом, это категория достаточно амбициозных и мобильных граждан, настроенных на построение карьеры, с высокими притязаниями относительно денежного вознаграждения

за труд, при этом коллектив на работе играет для выпускников второстепенную роль, так же как и наличие социального пакета. В среднем они претендуют на заработную плату 40 000 руб. в месяц, что вполне приемлемо и не является завышенным ожиданием.

Выпускники чаще всего не обременены иждивенцами, что существенно облегчает им поиск работы. Кроме того, наблюдается тенденция совмещения учебы и работы, многие выпускники уже имеют трудовой стаж к моменту окончания учебного заведения, хотя зачастую и не по своей специальности.

Таблица 9

Оценка уровня оплаты труда на вакансиях, предлагаемых СЗН г. Москвы, %

Оценка	Респонденты с детьми до 18 лет
Неприемлемо низкая	27,8
Низкая, но на скромную жизнь хватит	49,4
Вполне приемлемая	19,6
Достойный уровень зарплаты	1,8
Затрудняюсь ответить	1,5

Источник: [3, с. 110].

Таблица 10

Сравнение представлений респондентов с детьми до 18 лет с остальными респондентами о достойной и минимальной зарплате в зависимости от пола, в среднем, руб.

Респонденты	Все		Мужчины		Женщины	
	Достойная зарплата	Минимальная зарплата	Достойная зарплата	Минимальная зарплата	Достойная зарплата	Минимальная зарплата
Имеющие детей до 18 лет	54056	43724	62311	50633	49138	39584

Источник: [3, с. 111].

Родители с несовершеннолетними детьми

Следующий из рассмотренных социально-демографических слоев населения — родители с детьми до 18 лет составили 37% всех опрошенных в ходе исследования. Из них на момент опроса имели статус безработного 69,7% респондентов, собирали для этого документы — 6,3%, не работали и пришли в поисках работы — 22,4%, работали и хотели найти другую работу — 1,6% [8, с. 101].

Уровень оплаты труда на вакансиях, предлагаемых службой занятости населения, оценивается представителями данной категории не всегда лояльно. 27,8% респондентов с детьми считают, что она неприемлемо низкая (табл. 9). Среди половины опрошенных распространено мнение, что «зарплата низкая, но на скромную жизнь хватит». Считают, что она вполне приемлема, 19,2% респондентов и всего 1,8% отметили ее достойной.

Представления московских безработных родителей с несовершеннолетними детьми о достойной и минимальной зарплате приведены в табл. 10. Уровень притязаний у семейных муж-

чин, имеющих детей до 18 лет, заметно выше среднего. Достойная зарплата, по их мнению, должна составлять 62 300 руб., а по оценке всех опрошенных категорий населения — 53 800 руб. А вот про женщин с детьми этого сказать нельзя. Их запросы и оценки средние. Соответствующие показатели составляют 49 100 и 48 900 руб.

Для анализа того, что является самым важным при поиске работы, безработным респондентам предлагалось выбрать три наиболее подходящих им ответа. Мнения респондентов, имеющих детей до 18 лет, представлены ниже. Для сравнения показана средняя картина по всем опрошенным. Первый и ни с чем не сравнимый приоритет у достойной зарплаты. Так думают 82% родителей с детьми (что совпадает с соответствующими показателями по всем опрошенным безработным). На втором месте необходимость близости работы к дому и удобный режим работы. Это отметили 57 и 49,9% респондентов соответственно. Многим представляются важными перспективы профессионального роста — 32,9%, соответствие профессии, специальности при выборе работы — 35,9%, наличие социального пакета — 31,8%. Коллектив

Таблица 11

Оценка уровня оплаты труда на вакансиях, предлагаемых службой занятости, %

Оценка	Предпенсионный возраст
Неприемлемо низкая	22,3
Низкая, но на скромную жизнь хватит	53,7
Вполне приемлемая	20,2
Достойный уровень зарплаты	2,5
Затрудняюсь ответить	1,2

Источник: [3, с. 174].

Таблица 12

Представления граждан предпенсионного возраста о достойной и минимальной зарплате в зависимости от пола, в среднем руб.

Возраст	Все респонденты		Мужчины		Женщины	
	Достойная зарплата	Минимальная зарплата	Достойная зарплата	Минимальная зарплата	Достойная зарплата	Минимальная зарплата
Предпенсионный	47747	38947	49073	39370	46806	38652

Источник: [3, с. 157].

на работе набрал также много голосов — 19,4% (набрал бы больше, если бы можно было выбрать более трех ответов).

Данная категория наиболее уязвима на рынке труда в силу наличия иждивенцев. При этом родители с несовершеннолетними детьми могут иметь высокий уровень образования и стаж работы по специальности, но работодатели часто отказывают им в трудоустройстве, не желая иметь «постоянно находящихся на бюллетене» сотрудников [8, 9].

Граждане предпенсионного и пенсионного возраста

По мнению опрошенных респондентов, ищущих работу, возраст представляет собой очень большую проблему для трудоустройства. Работодатели не стремятся нанимать работников начиная с возраста 40–45 лет, а тех, кому недолго осталось до пенсии, и пенсионеров, просто не принимают [10, 11]. В то же время представителей предпенсионного и пенсионного возраста, желающих найти себе работу, довольно много. Для выявления проблем трудоустройства, об-

условленных возрастом ищущих работу, в качестве респондентов были выбраны женщины старше 50 лет и мужчины старше 55 лет. Среди тех, кто обращался во время опроса в СЗН г. Москвы, таковых оказалось довольно много — более четверти (26,3%). В дальнейшем для краткости будем называть их группой предпенсионного возраста. Из них на момент опроса имели статус безработного 70,1% респондентов, собирали для этого документы — 4,4%, не работали и пришли в поисках работы — 22,1%, работали и хотели найти другую работу — 3,3% [3, с. 165].

Население, относящееся к социально-демографическому слою предпенсионного возраста, является наиболее уязвимой с точки зрения вероятности стать безработным. В Москве на конец 2015 г. на возрастную группу 45–54 лет приходилось 37,3% всех зарегистрированных безработных. Результаты социологического исследования ИСЭПН РАН подтвердили эту тенденцию — пиком обращения в СЗН является возраст 50–54 года.

Уровень оплаты труда на вакансиях, предлагаемых службой занятости, оценивается вполне лояльно. Половина респондентов считают, что

Таблица 13

Распределение ответов респондентов в зависимости от пола и срока регистрации в качестве безработных в СЗН г. Москвы, по важным требованиям к подходящей работе, % к итогу *

Важные требования к работе	Мужчины			Женщины		
	все	в том числе со сроком регистрации		все	в том числе со сроком регистрации	
		7–12 мес.	год и более		7–12 мес.	год и более
Соответствие профессии, специальности	41,6	36,1	46,0	38,5	47,0	53,0
Перспективы профессионального и должностного роста	28,6	24,6	26,0	29,0	26,1	20,9
Достойная оплата труда	81,3	77,0	78,0	82,6	82,6	76,1
Наличие социального пакета	24,8	18,0	18,1	33,9	28,3	38,8
Удобный режим работы	44,0	39,3	48,0	56,8	51,1	53,7
Близость к дому	43,1	32,8	48,2	58,8	55,4	56,7
Наличие инфраструктуры для детей	3,7	1,6	2,0	3,1	1,1	4,5
Другое	21,7	26,2	18,0	19,6	19,6	17,9

* Итог больше 100%, так как респонденты могли приводить в ответах несколько требований.

Источник: [3, с. 213].

«зарплата низкая, но на скромную жизнь хватит» (табл. 11), думают, что она вполне приемлема — 20,2%.

Представления о достойной и минимальной зарплате приведены в табл. 12. Так, среди мужчин рассматриваемого возраста достойной считается месячная зарплата в 49 073 руб. (в то время как средняя по всем категориям зарплата опрошенных составила 53 755 руб.). Соответствующие оценки женщин перед выходом на пенсию — 46 800 руб., а в среднем — 48 900 руб.

У мужчин предпенсионного возраста в среднем немного выше уровень представлений о достойной и минимальной заработной плате, чем у женщин.

Таким образом, в целом представители данного социально-демографического слоя готовы при трудоустройстве согласиться на более низкий (чем в среднем все категории опрошенных) уровень оплаты труда.

Выводы

Исследование уязвимых на рынке труда социально-демографических слоев населения, заре-

гистрированных в качестве безработных в СЗН г. Москвы, показало, что рассмотренные категории могут пересекаться. Так, в группу молодежи попадают выпускники и вузов, и средних специальных учебных заведений, а также родители с несовершеннолетними детьми. Это обстоятельство в теоретических разработках затрудняет анализ для исследователей (в процентном отношении все категории не «укладываются» в 100%), а на практике такое пересечение усложняет для населения процесс поиска подходящих вакансий и, безусловно, влияет на уровень зарплатных притязаний.

Что касается молодежи, то респонденты из младшей возрастной группы не имеют высоких притязаний на заработную плату: они оценивают уровень оплаты труда на вакансиях, предложенных им СЗН, как вполне приемлемый, а достойной оплатой считают сумму от 1000 до 15 000 руб., а часть респондентов — от 15 001 до 20 000 руб. При этом они легко снижают свои притязания, и большинство из них готовы согласиться на уровень оплаты труда в диапазоне от 1000 до 15 000 руб.

Уровень оплаты труда средняя возрастная группа оценивает как «низкий, но на скромную жизнь хватит» и «вполне приемлемый». Их притязания на заработную плату лежат в диапазоне от 20 001 до 30 000 руб. Свои запросы они готовы снизить, однако основной диапазон остается тем же.

Старшая возрастная группа молодежи уровень заработной платы на должностях, предлагаемых СЗН, оценивает как «низкий, но на скромную жизнь хватит». Притязания на уровень заработной платы старшей возрастной группы разделились между тремя интервалами: основной — от 30 001 до 40 000 руб., однако также представители старшей возрастной группы претендуют на диапазоны от 20 001 до 30 000 руб. и от 40 001 до 50 000 руб. Свои притязания старшая возрастная группа готова снизить (особенно после длительного поиска вакансии) и в целом согласна на минимальный уровень в интервале от 30 001 до 40 000 руб.

Что касается выпускников, то достойная оплата труда одинаково важна для выпускников вузов (86%) и средних специальных учебных заведений (83%). Завышенные зарплатные притязания (от 70 000 до 100 000 руб.) имеют, как и ожидалось, выпускники вузов (19% против 9,5% выпускников специальных учебных заведений).

Родители с несовершеннолетними детьми — самый сложный (в плане выявления степени важности требований к вакансиям) для анализа социально-демографический слой. Уровень оплаты труда на подходящих вакансиях в СЗН оценивается ими как неприемлемо низкий (27,8% респондентов с несовершеннолетними детьми).

Граждане предпенсионного и пенсионного возраста — единственная категория из исследованных в Москве безработных, которая оценивает предлагаемую заработную плату достаточно лояльно (53,7% — «на скромную жизнь хватит» и 20,2% — «вполне приемлемая»).

В заключение следует отметить, что, несмотря на разные приоритеты целей поиска работы и требования к вакансиям, для всех респондентов важнейшим условием для устройства на работу являлось наличие «достойной оплаты труда» (табл. 13).

Таким образом, независимо от пола респондентов и срока их регистрации в статусе безработного достойная заработная плата является самым главным требованием при поиске подходящей вакансии. Однако при увеличении времени регистрации в СЗН женщины готовы снизить свои требования к оплате труда, а также к возможностям профессионального и должностного роста в пользу наличия социального пакета.

ЛИТЕРАТУРА

1. Механизмы российского рынка труда. М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2016. 560 с.
2. Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России-2017 г. URL: <http://www.gks.ru>.
3. Александрова О.А., Токсанбаева М.С., Ярашева А.В. и др. Проблемы трудоустройства слабозащищенных слоев населения в Москве. М.: Акварель, 2017. 240 с.
4. Ярашева А.В. Трудовой потенциал населения приграничного региона // Экономика. Налоги. Право. 2015. № 6. С. 68–77.
5. Ярашева А.В. Региональный трудовой потенциал: факторы развития / Актуальные социально-экономические вопросы: проблемы и варианты решений // Материалы международной научно-практической конференции 19–20 апреля 2017 г. Коломна, 2017. С. 94–98.
6. Александрова О.А., Ненахова Ю.С., Ярашева А.В. Возможности стратегического планирования трудового потенциала в легкой, пищевой промышленности и АПК // Народонаселение. 2017. № 1 (75). С. 35–45.
7. Зайцева И.А., Макара С.В., Ярашева А.В. Анализ потребности в дополнительных образовательных услугах в текстильной промышленности // Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. 2016. № 5 (365). С. 255–258.
8. Калабихина И.Е., Бирюкова С.С., Макаренцева А.О., Смулянская Н.С. Содействие профессиональной занятости женщин с маленькими детьми. М.: Деловые и юридические услуги «ЛексПраксис», 2016. 120 с.

9. Стрельник Е. А. Практики сочетания матерями оплачиваемой работы и заботы о детях (опыт социологического анализа) // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 64–70.
10. Доброхлеб В. Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России // Социологические исследования. 2008. № 8. С. 55–61.
11. Сони́на Ю., Колосни́цына М. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста / Анализ потенциала пожилых людей и социально-экономических факторов активного долголетия в целях государственной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2015. С. 146–178.

REFERENCES

1. Mechanisms of the Russian labor market [Mehanizmy rossijskogo rynka truda]. Moscow, Publishing house “Business” of RANEPА, 2016, 560 p.
2. Federal State Statistics Service. Work and employment in Russia — 2017 [Federal’naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki. Trud i zanjatost’ v Rossii— 2017 g.]. URL: <http://www.gks.ru>.
3. Alexandrova O. A., Toksanbayeva M. S., Yarasheva A. V., N. V. Employment problems of vulnerable segments of the population in Moscow [Problemy trudoustrojstva slabozashhishhennyh sloev naselenija v Moskve]. Moscow, LLC Akvarel, 2017, 240 p.
4. Yarasheva A. V. Labor potential of the population of the border region [Trudovoj potencial naselenija prigranichnogo regiona]. *Ekonomika. Nalogi. Pravo — Economy, Taxes. Law*, 2015, No. 6, pp. 68–77.
5. Yarasheva A. V. Regional labor potential: development factors [Regional’nyj trudovoj potencial: factory razvitija]. Relevant social and economic problems: problems and decision versions. Materials of the international scientific and practical conference on April 19–20, 2017. Kolomna, 2017, pp. 94–98.
6. Alexandrova O. A., Nenakhova Yu. S., Yarasheva A. V. Possibilities of strategic planning of labor potential in the light, food industry and agricultural sector [Vozmozhnosti strategicheskogo planirovanija trudovogo potenciala v legkoj, pishhevoj promyshlennosti APK]. *Narodonaselenie— Population*, 2017, No. 2 (75), pp. 35–45.
7. Zaytseva I. A., Makar S. V., Yarasheva A. V. The analysis of need for additional educational services in the textile industry [Analiz potrebnosti v dopolnitel’nyh obrazovatel’nyh uslugah v tekstil’noj promyshlennosti]. *Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Tehnologija tekstil’noj promyshlennosti — News of higher educational institutions. Technology of the textile industry*, 2016, No. 5 (365), pp. 255–258.
8. Kalabikhina I. E., Biryukova S. S., Makarentseva A. O., Smulyanskaya N. S. Assistance of professional employment of women with small children [Sodejstvie professional’noj zanjatost izhenshhin s malen’kimi det’mi]. Moscow, LLC “Business and legal services “Lekspraksis”, 2016. 120 p.
9. Strelnik E. A. Practices of combination by mothers of paid work and care of children (experience of the sociological analysis) [Praktiki sochetanija materjami oplachivaemoj raboty i zaboty o detjah (opyt sociologicheskogo analiza)]. *Sociologicheskie issledovanija — Sociological researches*, 2016, No. 8, pp. 64–70.
10. Dobrohleb V. G. Resource potential of Russian elderly population [Resursnyj potencial pozhilogo naselenija Rossii]. *Sociologicheskie issledovanija — Sociological researches*, 2008, No. 8, pp. 55–61.
11. Sonina Yu., Kolosnitsyna M. Pensioners on the Russian labor market: tendencies of economic activity of people of a retirement age [Pensionery na rossijskom rynke truda: tendencii jekonomicheskoy aktivnosti ljudej pensionnogo vozrasta]. Analysis of potential of elderly people and socio-economic factors of active longevity for state policy [Analiz potenciala pozhilyh ljudeji social’no-jekonomicheskikh faktorov aktivnogo dolgoletija v celjah gosudarstvennoj politiki]. Moscow, Higher School of Economics National Research University, 2015, pp. 146–178.