

Мнение эксперта. Мартина Лубиова: «Рынок труда состоит из конкретных людей». Директор Субрегионального бюро Международной организации труда (МОТ) о проблемах рынка труда и занятости населения в современных условиях.

Директор Субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии Мартина Лубиова дала эксклюзивное интервью редактору ИнформБюро KaDOZOR Алексею Еленевичу.



Тема интервью: «Основные направления деятельности Субрегионального бюро МОТ по поддержанию уровня занятости населения в Восточной Европе и Центральной Азии в период мирового спада экономики».

KaDOZOR: В разных странах у безработицы свои особенности. Каковы национальные особенности безработицы в России?

Мартина Лубиова: Если рассматривать российский рынок труда с макроэкономической точки зрения, то в России за последние 20 лет рынок труда больше реагировал на экономические изменения путем изменения заработной платы и других условий труда, чем показателей безработицы, как индикатора рынка труда. Если посмотреть на Россию в 1990-е годы (время перестройки и перехода к рыночной экономике), то в России в тот период явно наблюдалось непропорциональное соотношение между спадом ВВП и спадом занятости. В отличие от некоторых стран Восточной Европы, показатель ВВП снизился значительно больше показателя открытой безработицы. Это было связано с тем, что в статистике по безработным не учитывались люди, находившиеся в неоплачиваемых отпусках. Они числились на предприятиях, но фактически там не работали. И сейчас этот механизм еще работает в России относительно более стран Центральной и Западной Европы.

Еще один феномен, типичный для российского рынка труда, особенно в перестроечный период – задержки заработной платы. Или, например, огромный неформальный сектор занятости, куда уходят люди, потерявшие работу, и при этом они не числятся безработными. Следует также учитывать, что Россия – огромная страна, где есть структурная разбалансированность рынка труда в регионах, особенно неиндустриальных, где существует очаговая безработица и людям практически невозможно трудоустроится. А переехать в более благополучные, с точки зрения реальной работы, районы невозможно, опять-таки из-за огромных расстояний. Так что безработица в России – это параметр, который нечетко реагирует на изменение экономической ситуации.

KaDOZOR: Вы правы, в Европейском Союзе значительно проще обстоят дела с внутренней миграцией, нежели в «большой» России. Госпожа Лубиова, теперь поговорим о Вас. Каковы основные направления Вашей деятельности на посту директора Субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии по повышению уровня занятости и правовой грамотности населения на рынке труда Российской Федерации?

Мартина Лубиова: Я считаю главной задачей усиление позиции МОТ с точки зрения трипартизма, то есть системы отношений работодателей, профсоюзов и государства в сфере трудовых отношений. Международная организация труда в этом году отмечает 90-летний юбилей. То, что мы просуществовали 90 лет, я связываю как раз с трипартизмом. В 1919 году, впервые в истории он был вписан в Устав МОТ. Для меня он является единственным и нормальным принципом решения проблем, связанных с рынком труда. Потому что ни административные меры, ни накопление золото-валютных резервов не способны кардинально разрешить ситуацию на рынке труда и в социальной сфере. Только благодаря взаимодействию властных структур, профсоюзов и работодателей можно добиться серьезного и долгосрочного решения проблем. К сожалению, этому вопросу не уделяется должного внимания. Все озабочены спасением, в первую очередь, финансовых структур, затем реального сектора экономики, и уже потом реализацией мер по созданию достойного социального пакета.

Поэтому, поддержка принципов трипартизма, социального диалога как метода решения вопросов, связанных с рынком труда и безработицей – это мой основной мандат в должности директора Субрегионального бюро МОТ.

KaDOZOR: Не секрет, что данные по безработице Минздравсоцразвития и МОТ не совпадают в разы. Так ли это и в чем причина этого статистического несоответствия?

Мартина Лубиова: На самом деле вся суть в разности методологий подсчета и не более того.

Минздравсоцразвития считает зарегистрированных безработных, то есть людей, которые обратились в службу занятости и получили статус безработного. Что касается методологии МОТ, то она основана на обследовании домашних хозяйств, на опросах по трем критериям. Безработным считается человек, который не работал ни часа за вознаграждение в течение прошлой недели, человек, который активно ищет работу и - третье – готовый приступить к работе в течение двух недель, если она будет ему (ей) предложена. Можно сказать, что методология МОТ носит экономический характер, она отражает безработицу как реальное явление на рынке труда, охватывая и тех высвобожденных работников, которые не обращаются в службы занятости населения, но, тем не менее, являются безработными по данным трем критериям.

KaDOZOR: В мире нет, наверное, страны, где бы, в той или иной степени не было индустрии поиска и подбора персонала. Я имею в виду частные кадровые компании. Как вы думаете, какое влияние может оказать состояние кадровой индустрии России на занятость населения и в целом на экономику страны?

Мартина Лубиова: Как раз в условиях кризиса кадровая индустрия может сыграть важную роль. Люди, которые высвободились в одних отраслях экономики, могут найти себя в других отраслях. Этому и должны содействовать кадровые агентства. Госструктуры трудоустройства охватывают только часть рынка, и остальной вакуум могут заполнить частные агентства. В соответствии с Конвенцией МОТ № 88 об организации службы занятости государство обязано содержать бесплатную государственную службу занятости. В то же время МОТ признает важную роль, которую играют частные агентства занятости, действующие в соответствии с [Конвенцией № 181](#), в обеспечении эффективного функционирования рынка труда. В перемещении рабочей силы между секторами экономики, профессиональными сообществами, регионами.

KaDOZOR: Или когда менеджеры среднего и высшего звена не хотят работать дворниками...

Мартина Лубиова: Совершенно верно. Если в базах государственных служб занятости имеются в основном вакансии рабочих или низкоквалифицированных специальностей, то в этом случае специалистам «высокого» менеджмента имеет смысл обращаться в частные агентства занятости.

KaDOZOR: Причем в те, которые работают по международным стандартам и не берут деньги с соискателей...

Мартина Лубиова: Да, сейчас это очень большая проблема. Конвенция № 181 содержит на этот счет четкое положение: с соискателей не взыскиваются никакие гонорары или другие сборы. Конвенция разрешает делать исключения из этого положения лишь в отношении определенных категорий работников, а также конкретных видов услуг. Но, к сожалению, доля «черного» рекрутмента в связи с кризисом возросла, и некоторые кадровые агентства, пользуясь тяжелой ситуацией на рынке труда, злоупотребляют доверием наиболее незащищенного слоя соискателей. Особенно обострилась ситуация после исключения кадровых агентств из списка организаций с лицензируемой деятельностью. ЧАЗы оказались вне правового поля. Получается так: соискатели оказываются незащищенными перед недобросовестными рекрутерами, а добросовестные рекрутеры занимаются делом, которое государство просто не замечает.

KaDOZOR: А что же делать рекрутерам? Какие шаги должны предпринять специалисты кадровой индустрии для снижения роста безработицы, для совместного с государством исправления ситуации на рынке труда России?

Мартина Лубиова: В данной ситуации кадровые агентства должны создавать профессиональные ассоциации, получая, таким образом, представительство перед властью и лоббируя интересы тех кадровых компаний, которые заинтересованы в развитии цивилизованных трудовых отношений.

Второй путь – это расширение кадровыми агентствами диапазона своих услуг. Например, наравне с основным профилем – рекрутментом, ЧАЗы могут работать в сегменте грамотной профориентации соискателей и повышения их профессиональных навыков. Это могут быть краткосрочные курсы или разовые консультации специалистов, путей много. Расширение кадровыми компаниями набора своих услуг –

хороший выход из кризиса кадровой индустрии.

У MOT имеется большой набор модульных краткосрочных курсов, которые направлены на обучение людей предпринимательским навыкам или профессиональной переориентации. Я не думаю, что на данный момент есть много провайдеров подобных услуг населению и кадровые компании могли бы занять эту нишу.

КаDOZOR: По данным мониторинга, проведенного компанией «Кадровый ДОЗОР», кадровая индустрия стран бывшего СССР недостаточно развита и, по сути, кадровые компании превратились в агентства по трудоустройству. Как это отражается на процессах обеспечения занятости населения в этих странах?

Мартина Лубиова: Я согласна с Вашей оценкой. Как я говорила, в странах Средней Азии и Южного Кавказа государственный охват рынка труда находится на относительно низком уровне. В этой ситуации услуги специалистов кадровой индустрии могли бы снизить напряженность. Конвенция № 88 ратифицирована рядом стран, однако государственные службы занятости пока работают недостаточно эффективно. Три государства – Грузия, Литва и Молдова – ратифицировали обе конвенции - № 88 и № 181. Но факт ратификации конвенции еще не означает, что положения конвенции соблюдаются государством. После ратификации конвенции № 181 можно было бы создать рынок цивилизованных кадровых услуг. А некоторые страны, такие как Казахстан и Грузия отменили пособие по безработице. Представляете, человек всю жизнь честно работал, платил налоги, а ему говорят: извините, мол, вчера пособия по безработице отменили, обращайтесь за адресной социальной помощью.

КаDOZOR: Посмотрим в будущее. Каковы ваши прогнозы по выходу из кризиса рынка труда в мире и в России?

Мартина Лубиова: Сложный вопрос. Если говорить об экономическом аспекте кризиса, то здесь прогноз осторожно оптимистический. А что касается прогнозов развития ситуации на рынке труда, то прогнозы еще более осторожные. Как известно, рынок труда восстанавливается значительно медленнее реальной экономики. Это происходит потому, что структура рынка труда очень сложная, и поэтому, когда начинается устойчивый рост экономики, рынку труда необходимо бывает еще несколько лет, чтобы восстановиться до прежнего уровня. По опыту прошлых кризисов этот «отрезок запаздывания» составляет несколько лет. Например, после азиатского кризиса 1994 года рынок труда этого региона вернулся к докризисному состоянию только к 2000-ым годам.

Как мы уже говорили, рынок труда имеет сложную структуру. Он состоит из конкретных людей, конкретных человеческих судеб, завязанных на государственную систему трудовых отношений. И только тесное взаимодействие всех заинтересованных сторон на условиях трипартизма способно предотвратить худший сценарий выхода из кризиса на рынке труда.

Источник: [ИнформБюро КаDOZOR](http://infoburo.kadozor.ru)