

УДК 620.9 : 339.1 (045)

## Оценка рынка труда на современном этапе

**А.И. Дрождинина**

*Экономический факультет МГТУ, кафедра финансов, бухгалтерского учета и управления экономическими системами*

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности формирования российского рынка труда, особое внимание уделяется проблемам повышения производительности труда для обеспечения экономического роста российской экономики.

**Abstract.** The paper considers peculiarities of formation of Russian labour market. Special attention has been paid to the problems of labour productivity increase for economic growth of Russian economy.

**Ключевые слова:** рынок труда, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, экономический рост, безработица, занятость, производительность труда

**Key words:** labour-market, labour force, labour potential, economic growth, unemployment, employment, labour productivity

### 1. Введение

Практически все социально-экономические явления как в зеркале отражаются на рынке труда. От того, насколько успешно функционирует экономика, в какой фазе экономического цикла она находится, каково поведение основных субъектов рынка – работника, работодателя и государства – зависят спрос на рабочую силу и ее предложение, а соответственно и уровень безработицы.

### 2. Особенности формирования российского рынка труда

Рынок труда предполагает: экономическую свободу работодателей и работников; гибкую систему оплаты труда, которая отражает спрос и предложение рабочей силы по количеству и качеству, свободное перемещение рабочей силы, профессиональную мобильность, то есть переквалификацию в соответствии с изменением потребностей общества в отдельных профессиях; миграционную мобильность, то есть смену места жительства в поисках новой работы; расширение сферы трудовой деятельности за рамки основной профессии.

Формирование российского рынка труда происходило в 1990-е годы в условиях переходной экономики. В эти годы, несмотря на глубокий экономический спад, уровень безработицы оставался низким (особенно вначале), что объясняется высокой значимостью градообразующих предприятий, общественным мнением (особенно в небольших городах), сдерживающей ролью государства и снижением реальной заработной платы.

В процессе становления российского рынка труда сказалось отсутствие в СССР важнейших его элементов: субъектов, обладающих свободой выбора, рыночной инфраструктуры, соответствующего законодательства. В наследство от социализма России досталась глубокая структурная несбалансированность экономики, большая доля ненужных рынку предприятий. Резкое сокращение их числа могло бы вызвать поистине обвальную безработицу. Именно поэтому в период экономического спада, когда совокупный спрос на труд уменьшился, большинство предприятий не пошли на сокращение рабочей силы пропорционально снижению производства.

К середине 1990-х годов рынок труда в России в основных чертах сформировался. Именно он стал регулировать размещение работников по рабочим местам, а цена труда приобрела рыночный характер. Перераспределение работников происходило внутри отраслей и предприятий, а не за счет изменения соотношения занятых и безработных. Выросла текучесть кадров, отражая рост трудовой мобильности и исчезновение прежних методов удержания персонала. Развивались региональные рынки труда с разными уровнями доходов и занятости.

Однако диспропорции в отраслевой структуре занятости и экономической активности населения сохраняются. Это обусловлено недостаточной адаптацией к рынку монополизированных отраслей экономики, неэффективной системой использования рабочей силы, что сопряжено с ростом скрытой (вынужденные, инициированные администрациями предприятий, оплачиваемые частично и неоплачиваемые отпуска, применение режимов неполной занятости, длительные задержки по выплате заработной платы) и регистрируемой безработицы, снижением численности трудоспособного населения.

Являясь важнейшей и активной частью ресурсов общества, трудовые ресурсы представляют собой наиболее ограниченный фактор производства в экономике. В современной России

демографическая проблема встает особенно остро, так как численность населения в России в последние десятилетия снижается, в среднем на 750 тыс. человек в год, и по прогнозу ООН к 2025 г. составит 131 млн человек. При этом средний возраст населения будет расти, а доля трудоспособного населения – сокращаться (см. табл.).

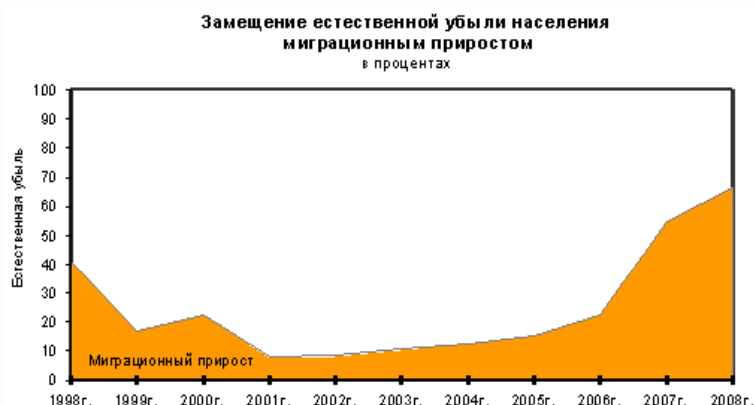
Таблица. Распределение населения Российской Федерации по возрастным группам (%)

население в возрасте:	1995	1998	2001	2004	2005	2006	2007	2008
моложе трудоспособного	23,1	21,6	19,4	17,3	16,8	16,3	16,0	15,8
трудоспособном	56,8	57,8	60,2	60,2	63,3	63,4	63,4	63,2
старше трудоспособного	20,1	20,6	20,4	20,3	20,3	20,4	20,6	20,9

Источник: Федеральная служба государственной статистики: www.gks.ru

Рис. Замещение естественной убыли населения миграционным приростом (%).

Источник: Федеральная служба государственной статистики – www.gks.ru



Сокращение численности населения происходит из-за естественной убыли населения, которая в 2008 г. уменьшилась по сравнению с 2007 г. на 106,8 тыс. человек.

Увеличившийся миграционный прирост на 66 % компенсировал численные потери населения (см. рис.). Но растущий дефицит рабочей силы не может быть покрыт за счет миграции. К тому же следует отметить, что мигранты обеспечивают потребность предприятий, к примеру, в строительстве и ЖКХ, в основном, в кадрах низкой квалификации, а высококвалифицированные специалисты уезжают за рубеж (за годы реформ около 5 млн человек). Уже сегодня во многих отраслях экономики при растущей безработице ощущается острая нехватка рабочих и специалистов. Недостаток высококвалифицированных рабочих и инженерных кадров и низкая квалификация труда является самой серьезной диспропорцией и одной из самых острых проблем в структуре экономики России (Сенчагов, 2008).

Проблемы качества, квалификации и мотивации человеческого капитала приобретают особую значимость в условиях финансового кризиса. Инвестиции в человеческий капитал повышают качество рабочей силы и часто способны дать больший производственный эффект, чем рост числа занятых.

По расчетам Всемирного банка (учитываящим 192 страны) на долю человеческого капитала приходится 64 % национального богатства, на производственные фонды – 16 %, природные ресурсы – 20 %. В России же национальное богатство только на 14 % базируется на человеческом капитале, 14 % дают основные производственные фонды, 72 % обеспечивает природа: нефть, газ, энергия и т.п. В то же время в США это соответственно: 76, 19 и 5 %; в Западной Европе – 74, 23 и 3 %; Ближнем Востоке – 43, 18 и 39; Северной Африке – 69, 26 и 5; Южной Азии – 65, 19 и 16 % (Насибян, 2006).

Сокращение численности и ухудшение структуры используемых трудовых ресурсов (занятого населения) в перспективе ограничит экономический рост российской экономики.

### 3. Влияние производительности труда на изменение параметров экономического роста

Темпы и характер экономического роста определяются целым рядом факторов, среди которых можно выделить ресурсные (численность занятых, основные фонды и т.п.) и факторы эффективности использования ресурсов (рост производительности труда, фондоотдача, фондовооруженность труда и т.п.).

Наибольшее удовлетворение материальных потребностей общества может обеспечиваться лишь за счет наиболее эффективного использования имеющихся ресурсов. Главным индикатором эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда, поскольку увеличение трудозатрат в современной экономике определяет 1/3 прироста реального дохода, а 2/3 обеспечивается повышением производительности труда. Несмотря на то, что рост российской экономики за период 2000-2007 гг. имеет отчетливо выраженный интенсивный характер (ВВП вырос на 72 %,

основные фонды в экономике – на 13,3 %, а численность занятых – на 5,6 %, производительность труда выросла более, чем в 1,6 раза (Клоцвог, Голубева, 2008)), по производительности труда Россия по-прежнему отстает от лидеров экономического прогресса.

К основным факторам, сдерживающим рост производительности труда в России, относятся неравные условия конкуренции, проблемы корпоративного управления, слабость судебной системы, административные барьеры, отсутствие надежной финансовой системы, плохие дороги. ЖКХ, наука, здравоохранение, культура и искусство, образование, госуправление и производство квазирыночных товаров (сельское хозяйство) – в этих секторах рыночные механизмы, обеспечивающие увеличение эффективности использования рабочей силы и производительности труда, по сей день не получили достаточного развития. Именно эти секторы сдерживают рост эффективности экономики в целом и нуждаются в первоочередном реформировании.

Как известно, производительность труда работника определяется рядом воздействующих факторов, к которым относятся, прежде всего, его природные душевные и/или физические данные; его умения, обусловленные общим и специальным образованием; накопленный им профессиональный опыт; его физическое состояние. Этот перечень показывает, что с возрастом производительность труда не обязательно снижается, так как ухудшающееся физическое состояние, например, может компенсироваться возрастающим профессиональным опытом. Производительность работника должна по возможности точно соответствовать требованиям его рабочего места, потому что как завышенные, так и заниженные требования приводят к недовольству и спаду результатов ("стресс"). Инвестиции в человеческий капитал повышают качество рабочей силы и часто способны дать больший производственный эффект, чем рост числа занятых. Между тем, в России нехватка квалифицированных кадров превращается в основной сдерживающий фактор расширения производства.

Низкий уровень производительности труда в промышленности обусловлен крайней изношенностью основных производственных фондов и использованием устаревших техники и технологий. В начале 2008 г. общий уровень износа основных фондов в коммерческих организациях, по данным Российской государственной службы статистики, достигал почти 44 %. При этом на крупных предприятиях этот средний показатель был значительно превышен. Так, на предприятиях по добыче полезных ископаемых износ основных фондов приближался к отметке 50 %, в производстве транспортных средств и оборудования превышал 52 %. Стратегия сохранения на предприятии изношенного оборудования приводит к тому, что ликвидация оборудования имеет место практически только в связи с его физической изношенностью. При этом моральный износ и экономическая неэффективность его эксплуатации в расчет практически не принимаются. По данным Росстата, именно физическая изношенность почти в 75 % случаев была причиной ликвидации оборудования. Однако недостаток собственных средств и высокий процент кредита ограничивают инвестиционную деятельность предприятий и, как следствие, рост производительности труда.

Темпы роста производительности труда в России сегодня составляют 6-7 %, а при реализации инновационного сценария развития предстоит довести их за 12 лет до 12-13 % в основных секторах экономики. Для этого необходимо коренным образом модернизировать российскую экономику, начиная с технологического и технического перевооружения предприятий до радикального повышения качества человеческого капитала и перестройки институциональной структуры государственного сектора науки. Учитывая запредельную изношенность основных фондов, старение высококвалифицированных кадров, глубокое падение производства высокотехнологичных товаров и нарастающую переориентацию экономики на импортную технологическую базу, меры по переводу экономики на инновационный путь развития надо принимать немедленно (Глазьев, 2009).

#### **4. Оплата труда как фактор динамики производства**

Крупной системной проблемой остается увязка оплаты рабочей силы и производительности труда. Оплата труда, адекватная квалификации и образованию, является важнейшим признаком развитости рынка труда. Четкие принципы оплаты труда, учитывающие многочисленные факторы, которые определяют его результативность (общеобразовательный и общекультурный уровень, профессиональная подготовка, степень использования трудового потенциала и т.д.), проявляются, в частности, в том, что доходы рабочей силы высокой квалификации и творческих возможностей значительно превышают прожиточный минимум. Дешевая рабочая сила, с одной стороны, не стимулирует предпринимателей к обновлению средств производства, а с другой стороны, низкий уровень заработной платы не стимулирует работников к высокопроизводительному труду. В свою очередь, это приводит к снижению потребительского спроса в стране, и как следствие, препятствует развитию внутреннего рынка.

Нынешняя система экономических отношений привела к тому, что труд в России стал самым недооцененным фактором производства. Доля оплаты труда в структуре национального дохода в нашей стране – в 2 раза ниже общепринятых международных стандартов.

Инфляция и экономический хаос оказывают двойное воздействие на заработную плату: происходит дальнейшее снижение и без того низкой реальной заработной платы, возрастает отрыв величины вознаграждения за труд от его результатов, качества и сложности. В результате заработная плата утрачивает свойственную ей в рыночной экономике функцию распределения труда между различными секторами экономики в соответствии со спросом. Основная проблема в том, что получаемая заработная плата все больше отрывается от стоимости и цены рабочей силы.

Чтобы правильно оценить этот процесс, достаточно сопоставить реальный размер заработной платы с ее основным предназначением, определение которому в свое время дал академик С.Г. Струмилин: "Заработная плата по своему назначению – служить источником средств для воспроизводства рабочей силы – должна обеспечить, по крайней мере, следующие элементы: производство сырой рабочей силы работника, т.е., говоря проще, его личное содержание, обработку этой сырой силы в более квалифицированную, т.е. школьное и профессиональное обучение рабочего, текущий и капитальный ремонт его рабочей силы, т.е. нормальный отдых и лечебную помощь, "амортизацию" нормального износа, т.е. содержание семьи и подготовку себе смены в лице детей и "страхование" от преждевременного износа, например ранней инвалидности во вредных производствах и всякого рода иных несчастных случаев – в форме некоторых сбережений "на черный день". А если иметь в виду расширенное воспроизводство рабочей силы, то в тех областях труда, где оно требуется, заработная плата, во всяком случае, должна покрыть и дополнительный расход по воспитанию добавочной рабочей силы". Это приводит к нарастанию диспропорций между структурами спроса на труд и его предложения в профессионально-квалификационном, отраслевом, территориальном и других аспектах.

## 5. Заключение

Проблемы российского рынка труда разнообразны по своим причинам, проявлениям и последствиям. Они неразрывно связаны с процессами, происходившими в российской экономике в 90-е годы и продолжающимися и сегодня. Основные проблемы, мешающие российскому рынку труда развиваться и быть более эффективным, очевидны: низкая цена труда; огромное неравенство в доходах; бедность; безработица; глубокие структурные и межрегиональные диспропорции; неразвитость инфраструктуры; слабость профсоюзов; низкая трудовая мобильность работников и их незащищенность; недоверие к государству; социальный пессимизм; депопуляция; "утечка умов"; недостатки институциональной среды.

В качестве целей государственной политики России провозглашены переход на инновационный путь развития, подъем благосостояния народа, построение высокоэффективной социально-ориентированной экономики. Достижение этих целей возможно за счет концентрации усилий на решении трех ключевых проблем: создании равных возможностей для людей, формировании мотивации к инновационному поведению и радикальном повышении эффективности экономики, и, прежде всего, на основе роста производительности труда.

## Литература

- Глазьев С. Перспективы социально-экономического развития России. *Экономист*, № 1, с.3-18, 2009.
- Клоцвог Ф., Голубева Г. Тенденции и факторы роста. *Экономист*, № 10, с.20-31, 2008.
- Насибян С.С. Российская высшая школа как фактор развития инновационного банковского предпринимательства. *Российское предпринимательство*, № 8, с.83, 2006.
- Сенчагов В. Стратегия развития России: ориентиры и ограничения. *Вопросы экономики*, № 8, с.124-125, 2008.