

**ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ
И СПЕЦИФИКА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Д. Ф. Синдюков

**THE MAIN TENDENCIES OF DEVELOPMENT
AND SPECIFICS OF LABOUR MARKET PERFORMANCE
IN RUSSIAN FEDERATION**

D. F. Sindyukov

Аннотация. Актуальность и цели. Фундаментальное влияние рынка труда на функционирование экономики любого государства – данность, подчеркивающая особенности и специфику работы этого хозяйственного механизма. Вместе с тем уникальность и значимость «начинки» рынка труда – «человеческого капитала» (потенциала) – повышается с каждым годом. Данное обстоятельство заставляет успешных предпринимателей учитывать современные тренды социально-экономического развития и увеличивать затраты именно на набор и подготовку квалифицированных кадров. *Материалы и методы.* В основе исследования лежит анализ действующих программ развития рынка труда России, статистических данных Росстата и обзоров авторитетных российских и мировых консалтинговых компаний. *Результаты.* Анализ основных макроэкономических показателей позволяет выделить тенденции функционирования рынка труда в России, которые отчетливо демонстрируют эффективность влияния различных методов и программ на его развитие с момента основания, что может значительно упростить принятие решений по поводу улучшения его текущего состояния. Однако следует отметить, что специфика развития рынка труда в России должна иметь не столь негативный фон: нужно позволить данному хозяйственному механизму пойти по «своему» аутентичному пути, направляя его посредством как обыденных, так и неординарных методов. Необходимо побудить властные структуры улучшить систему профессионально-технического образования, переквалификации, упростить систему заключения трудовых контрактов. *Выводы.* Сложившаяся в настоящий момент ситуация на российском рынке труда значительно ограничивает экономический рост. В срочном порядке требуются меры по совершенствованию трудового законодательства и государственного регулирования российского рынка труда. Также следует стремиться к разрешению проблемы низкой территориальной мобильности населения Российской Федерации, содействовать повышению производительности труда и реальной заработной платы российских граждан.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, человеческий капитал, неформальная занятость, номинальная заработная плата.

Abstract. Background. Fundamental influence of labor market on functioning of economy of any state is the reality emphasizing features and specifics of work of this economic mechanism. The uniqueness and the importance of «stuffing» of labor market (the «human capital assets») increases every year. This circumstance forces businessmen to consider this trend of social and economic development and to increase costs of set and training of qualified personnel. *Materials and methods.* Bases of this research are consider-

ation of the existing development programs of labor market of Russia, statistical data of Rosstat and also the analysis of reviews of the Russian and world consulting companies. *Results.* The analysis of the key macroeconomic indicators allows to allocate tendencies of functioning of labor market in Russia, which show efficiency of influence of various methods and programs on his development from the moment of the basis that can simplify considerably decision-making concerning improvement of its current state. However it should be noted that the specifics of development of labor market in Russia have to have not a so negative background: it is necessary to allow given economic to the mechanism to go on the authentic way, directing him by means of both ordinary, and extraordinary methods. Power structures have to improve the system of vocational training, retraining, to simplify the system of the conclusion of labor contracts. *Conclusions.* The current situation on the Russian labor market significantly limits economic growth. Measures for improvement of the labor legislation and state regulation of the Russian labor market are required. Also it is necessary to aspire to solution of the problem low territorial mobility of the population of the Russian Federation, to promote increase in labor productivity and the real wage of the Russian citizens.

Key words: labor market, unemployment, human capital assets, informal work, nominal wage.

Введение

Рынок труда играет важную роль в экономике: как сложный распределительный механизм он обеспечивает соединение работников с рабочими местами. Тем самым рынок труда оказывает влияние на производительность, темпы роста, сбалансированность и иные социально-экономические параметры.

Рынок труда обычно сильно институционализирован: его реакции во многом определяются конфигурацией и настройкой общественных институтов (государства, профсоюзов, трудового законодательства, норм трудовых отношений и т.д.). Эти институты существуют для того, чтобы минимизировать последствия возможных провалов рынка труда. Однако эти институциональные образования сами часто становятся источниками неэффективности и дополнительных барьеров продуктивного функционирования экономики.

К 2017 г. российская экономика подошла с нулевыми темпами роста, которые пришли на смену рецессии, кризису и падению в 2014–2015 гг. и 2015–2016 гг., хотя не исключено, что рост некоторых показателей связан с изменением методологии расчета Росстатом. Однако замедление экономики началось еще раньше – в 2012 г., и уже тогда поиск структурных ограничений роста стал актуальной задачей.

В связи с этим интересно будет рассмотреть основные аспекты функционирования современной российской модели рынка труда и перспективы его дальнейшего развития.

Теоретический анализ

Из экономической истории известно, что после начала промышленной революции экономический рост в своем большинстве определялся инвестициями в физический капитал и наращиванием объемов рабочей силы. Особенностью данного периода являлись значительные вложения в промышленные здания, сооружения, станки. От работников требовались преимуще-

ственно интенсивные физические усилия. В XX в. конъюнктура экономического роста кардинально изменилась: значительно возросла роль качества труда, а роль его количества симметрично снизилась. Качество труда – это «содержание» людей, занятых в экономике, их знания, умения, компетенции, способности к дальнейшему обучению и сложноорганизованной совместной деятельности. Лидерами мировой экономики стали те страны, которые научились лучше других формировать и использовать это качество. Ведь не случайно XX в. экономистами был назван веком «человеческого потенциала (капитала)». В наше время развитие в еще большей степени будет зависеть от наличия человеческого потенциала и умения его эффективно использовать любой экономической системой.

Инвестиции в человеческий капитал способствуют как его накоплению в виде знаний и умений, так и поддержанию его производительной возможности, росту его рыночной стоимости, реаллокации (перераспределению без изменения качества) к местам более эффективного использования. Трудовые ресурсы, имеющие возможности эффективно применять свой потенциал в трудовой деятельности, являются основными создателями добавленной стоимости. Рыночная ценность современных корпораций определяется не ценой имеющихся ресурсов на балансе, а способностью нанятых ею работников создавать новаторские идеи, товары и услуги.

Своеобразие динамики рыночных механизмов в России складывалось под влиянием роли государства как активного хозяйствующего субъекта, шока от распада Советского Союза, а также специфической русской ментальности, явив тем самым достаточно интересный и необычный прецедент функционирования хозяйственной системы в мировой экономике. Неотъемлемый элемент такого прецедента – адаптационная модель российского рынка труда, базирующаяся на конфигурации взаимодополняющих социально-экономических институтов:

- 1) трудового законодательства;
- 2) установленного корректируемого минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- 3) пассивной политики службы занятости, опирающейся на низкий охват и размер пособия по безработице (850–4900 руб. на 2017 г., вследствие чего большинство экономически активных граждан РФ предпочитает не регистрироваться в официальной службе занятости);
- 4) гибких механизмов зарплатообразования.

Следствием работы данной модели рынка труда стала нарастающая деформализация занятости, что проявляется в сокращении доли занятых в корпоративном сегменте экономики и ростом доли занятости вне его, т.е. в нерегулируемых или слаборегулируемых микробизнесах и в форме самозанятости. По оценкам, основанным на данных Росстата, неформальная занятость в нашей стране в целом составляет от 1/5 до 1/3 всех трудовых ресурсов (рис. 1). Доля такой занятости ежегодно увеличивается. Неформальная занятость представляет собой преимущественно простой, низкотехнологичный, некапиталоемкий и социально незащищенный труд, который особо распространен в сельском хозяйстве, торговле, строительстве и сфере услуг.

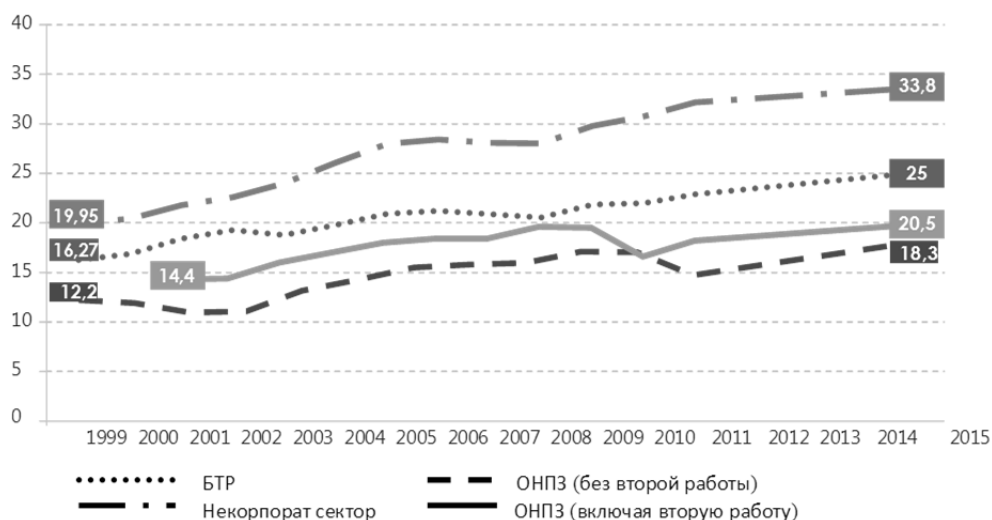


Рис. 1. Динамика доли занятых в неформальном секторе, % [1]

Если проанализировать современный период функционирования рынка труда, стоит сказать, что за прошедшие два десятилетия в России сложилась модель рынка труда, которая заметно отличается от модели, характерной для большинства развитых стран. Ее ключевая особенность состоит в том, что приспособление рынка труда к колебаниям экономической конъюнктуры происходит главным образом за счет изменений в цене труда, а не за счет изменений уровня занятости и безработице. Такая модель обеспечивает высокий и стабильный уровень занятости и низкий уровень безработицы при значительных проциклических колебаниях оплаты труда.

Российский рынок труда в своей эволюции прошел через несколько этапов. Первый этап (1991–1998) стал отражением глубокой трансформационной рецессии, которая растянулась почти на целое десятилетие и сопровождалась сокращением занятости, ростом открытой безработицы, снижением продолжительности рабочего времени и резким падением реальной заработной платы. Второй этап (1999–2008) был связан с энергичным посттрансформационным подъемом, когда ситуация на рынке труда стала быстро улучшаться. Третий этап начался с глубокого экономического кризиса, который разразился во второй половине 2008 г. и длился фактически до нового кризиса 2015 г. С этого момента начинается уже новый, четвертый этап, последствия которого скоро проявятся. Несмотря на то, что каждый из этих этапов имел свою макроэкономическую и политико-экономическую специфику, анализ показывает общие черты в функционировании рынка труда на протяжении всего постсоветского периода.

Формальная статистическая картина функционирования российского рынка труда за 1991–2016 гг., отражающая траектории изменений ВВП, численности занятых, продолжительности рабочего времени и реальной заработной платы, представлена на рис. 2. Данный график наглядно иллюстрирует обратную корреляцию между динамикой реального ВВП и затрат труда в виде численности занятых в экономике. Эту слабую чувствительность (чувстви-

тельность) занятости к колебаниям в объемах производства можно считать основной функциональной особенностью российской модели рынка труда, ее «фирменным знаком».

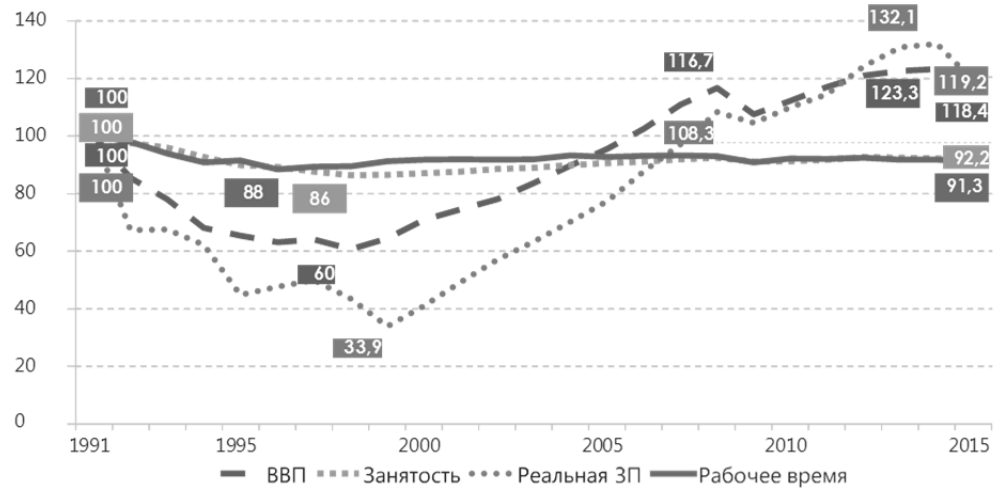


Рис. 2. Динамика темпов роста ВВП, занятости, реальной заработной платы и рабочего времени в российской экономике в 1991–2010 гг., % (1991 г. = 100 %) [2]

Занятость в условиях российской экономики всегда оставалась достаточно стабильной и мало чувствительной даже к сильнейшим макроэкономическим шокам. Так, снижение занятости менее чем на 15 % в период трансформационного кризиса 1990-х гг. было непропорционально масштабам падения ВВП, которое составило примерно 40 %. Другими словами, каждый процентный пункт сокращения агрегированного выпуска сопровождался сокращением общей занятости всего лишь на $\frac{1}{3}$ процентного пункта. В странах же Центральной и Восточной Европы соответствующая эластичность была близка к 1. Восстановление экономики в 2000-х гг. сопровождалось той же ярко выраженной «асимметрией». С 1998 г. по 2008 г. ВВП РФ вырос почти вдвое, а численность занятых увеличилась лишь на 7–8 %, что демонстрирует еще более низкую эластичность, чем та, которая наблюдалась в 1990-е гг.

Слабая чувствительность занятости к изменениям в выпуске сохранилась и в последующие годы. Изменения в динамике занятости после 2009 г. почти не прослеживаются, что опять же контрастирует с темпами роста или падения ВВП. Кризис 2009 г. привел к снижению ВВП на 8 %, а кризис 2015–2016 гг. – суммарно на 3,5–4 %. Однако общая численность занятых и в 2008 г., и в 2015 г. составляла 68,4 млн человек при незначительных колебаниях данного значения внутри периода.

В результате уровень занятости населения устойчиво поддерживался в Российской Федерации на достаточно высокой отметке. Если первоначально он снизился примерно на 12 п.п. (процентных пунктов) – с 66,7 % в начале 1990-х гг. до 55 % на пике кризиса 1998 г., то затем постепенно уровень занятости вырос до 66,4 % в 2016 г.

Представляется весьма необычным сохранение положительной динамики уровня занятости после кризиса 2009 г., невзирая на замедление темпов

экономического роста, наступившее с 2012 г. и перешедшее затем в рецессию и кризис (рис. 3). Вероятно, снижение доходов населения «выдавливало» часть неактивных индивидов на рынок труда, создавая «эффект дополнительного работника». В итоге наблюдается сохранение высокого уровня занятости, уступающего лишь подобным показателям в Скандинавских странах – абсолютных лидерах по вовлечению населения в рабочую силу.

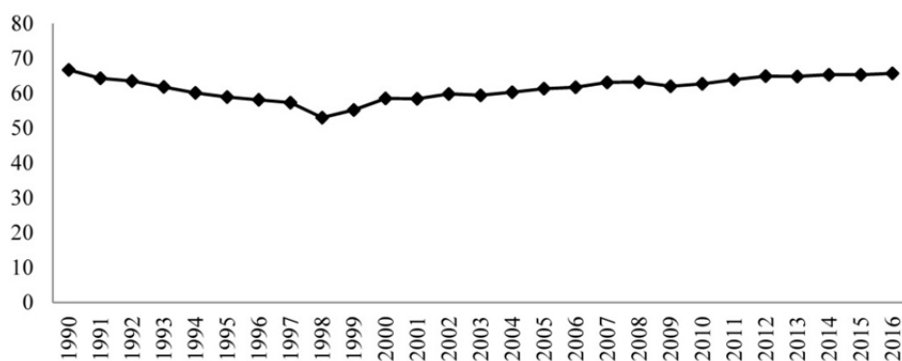


Рис. 3. Динамика уровня занятости в период с 1990 по 2016 г., % [1]

К важным показателям предложения труда относится не только численность занятых, но и продолжительность рабочего времени. Она влияет на общий объем трудовых затрат и на стоимость труда. Согласно данным Росстата, в Российской Федерации за первую половину 1990-х гг. среднегодовая продолжительность рабочего времени уменьшилась примерно на 12 % во всех отраслях народного хозяйства (в промышленности сокращение было больше, в торговле меньше). Колебания в продолжительности рабочего времени по масштабам были сопоставимы с колебаниями в численности занятых. Если бы продолжительность рабочего времени оставалась неизменной, то падение занятости в период кризиса и ее последующий прирост в посткризисный период были примерно вдвое больше, чем в действительности. Начиная со второй половины «нулевых» продолжительность рабочего времени стала быстро расти и вышла на уровень примерно в 1740–1760 часов в год в расчете на одного работника. Однако дальнейший рост этого показателя маловероятен, поскольку отсутствуют макроэкономические предпосылки к этому.

Стоит отметить, что высокий уровень вовлеченности населения в занятость в Российской Федерации предполагает, что безработица не может быть масштабной, а ее всплески продолжительными. Относительно официально регистрируемой безработицы: в российских условиях она всегда оставалась поразительно низкой. В течение всего периода, начиная с момента исчисления уровня безработицы, данный макроэкономический параметр колебался в узком диапазоне, не выходя за пределы 1–4 %, а после 2010 г. его уровень составлял менее 2 %. Расхождение между двумя альтернативными показателями безработицы – регистрируемой и общей, рассчитываемой по методологии Международной организации труда (МОТ), – имеет институциональные причины. Так, в условиях, когда пособие по безработице является либо труднодоступным, либо малопривлекательным из-за его низкой величины, оба показателя безработицы будут не-

высокими. Но в первую очередь данная эмпирическая закономерность относится к показателю, рассчитываемому по методологии Росстата.

В России за 1990-е гг. реальная заработная плата, дефлированная по индексу потребительских цен (ИПЦ), сократилась в общей сложности примерно на две трети. Более того, любые оценки показывают, что темпы падения реальной заработной платы намного превосходили темпы падения ВВП, что среди прочего привело к значительному снижению в нем доли оплаты труда.

Роль номинальной гибкости заработной платы на фоне снижения инфляции и ужесточения инфорсента (обеспечения выполнения договоров) своевременных выплат могла возрасти. Такая гибкость в подстройке реальной заработной платы к меняющимся условиям облегчается специфической структурой фонда оплаты труда, типичной для большинства российских предприятий и организаций. В Российской Федерации весомую долю в суммарной компенсации работников составляет переменная часть заработной платы, величина которой не фиксируется заранее в трудовых договорах. Она включает премии и другие поощрительные выплаты, которые могут колебаться в широких пределах в зависимости от экономического положения предприятий и установок менеджмента, или получение «серой» зарплаты, когда работники трудятся официально, но часть зарплаты получают «в конверте». Привязка значительной части денежного вознаграждения работников к результатам деятельности предприятия означает, что их совокупный заработок начинает зависеть от конъюнктурных колебаний. При ухудшении экономических условий деятельности предприятий происходит практически автоматическое снижение заработной платы, тогда как при их улучшении работники почти всегда начинают получать повышенные премии. Результатом этого становится сильно выраженное проциклическое движение заработной платы, которое отчетливо видно на рис. 4.

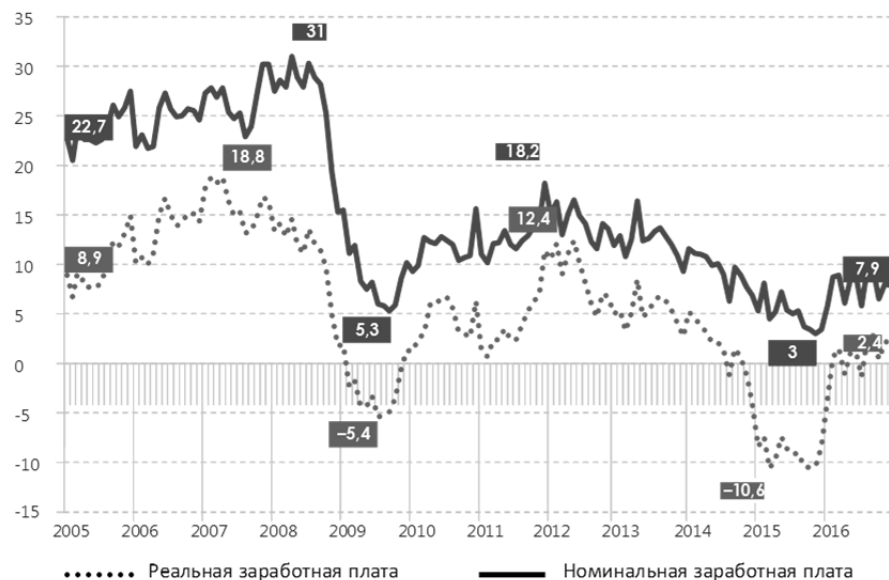


Рис. 4. Двенадцатимесячные темпы прироста номинальной и реальной заработной платы в 2005–2016 гг., % [2]

Таким образом, в отечественной экономике прослеживается закономерность, выраженная практически в мгновенной реакции заработной платы большей части населения даже на незначительные изменения в рыночных условиях. При этом численность занятых в РФ сохраняла по отношению к аналогичным изменениям почти полный «иммунитет». В любом стандартном учебнике по экономике предполагается, что картина должна быть прямо обратной.

Заключение

Подводя итог, можно выделить основные аспекты функционирования современной российской модели рынка труда и перспектив ее развития:

1. Современная макроэкономическая теория исходит из представления, что главным фактором, трансформирующим негативные шоки в глубокие и затяжные экономические кризисы, выступает негибкость цен и прежде всего – негибкость заработной платы в сторону снижения. Отсюда следует, что высокая степень «пластичности» заработной платы, характерная для российской модели рынка труда, есть ее ключевое макроэкономическое преимущество, которое перевешивает любые возможные недостатки. Гибкость заработной платы в России способствовала значительному уменьшению потерь, связанных с экономическими кризисами, делая спады производства менее глубокими и продолжительными, чем они могли бы быть при иных обстоятельствах.

2. Если исходить из основных количественных показателей – занятости и безработицы, то российский рынок труда демонстрирует высокую степень эффективности. Подобный тип функционирования позволяет поддерживать достаточно высокие уровни занятости и экономической активности, в то время как официальные показатели безработицы в Российской Федерации никогда не приближались к сколько-нибудь значимым негативным социальным последствиям. Эта модель помогла стране выдержать макроэкономическую нестабильность переходного периода и избежать массовых увольнений во всех последующих кризисах, включая кризис 2015–2016 гг.

3. «Необязывающий» нижний порог заработной платы приводит к тому, что работники с низкой производительностью не выталкиваются с рынка труда, а переходят на низкооплачиваемую занятость, поскольку возможность для их найма по низким ставкам заработной платы сохраняется, в том числе в неформальном секторе.

4. Вместе с тем российская модель рынка труда не способствует реструктуризации предприятий. Напротив, такая модель помогает сохранять старые рабочие места ценой отказа от создания новых. Поддерживая различными способами неэффективные предприятия, она позволяет им удерживаться на плаву. Ослабляется рыночное давление в пользу реструктуризации, что приводит к сохранению крупных анклавов малопроизводительных и технологически отсталых рабочих мест. Медленная ликвидация старых рабочих мест, в свою очередь, замедляет создание новых, поскольку массивное сохранение рабочих мест менее эффективными предприятиями препятствует быстрой реаллокации работников туда, где они могли бы использоваться более эффективно.

5. Высокая гибкость заработной платы ведет к распространению бедности среди работающего населения, порождает значительное неравенство в распределении доходов: по данным Росстата на 2016 г., около 20 млн трудящихся граждан РФ, т.е. 14 % от общей численности населения, находились за чертой бедности.

6. Отечественная модель рынка труда характеризуется низкой информационной прозрачностью. На российском рынке труда человек, ищущий работу или устроившийся на новое место, сталкивается с высокой неопределенностью, поскольку он не в состоянии предвидеть, в какой мере будет исполняться трудовой договор. Размеры переменной части заработной платы в форме премий и других доплат, а также сроки ее выплаты остаются неопределенными. Данную ситуацию во многом усугубляет наличие обширного неформального сектора, ведь деятельность занятых в неформальном секторе не поддается контролю со стороны государственных ведомств РФ, что затрудняет юридическую защиту работников от произвола работодателей. Сама занятость очень нестабильна: если человек трудится без трудовой книжки, то его очень легко уволить с работы. При наступлении пенсионного возраста у таких работников велик шанс возникновения сложностей с получением страховой пенсии. Это повышает для индивидов издержки поиска и приспособления, порождает большой «холостой» оборот рабочей силы и отрицательно влияет на эффективность «состыковки» работников с рабочими местами.

7. Частые и непредсказуемые колебания в оплате труда работников в зависимости от результатов деятельности предприятий делают межфирменную вариацию в заработной плате не только очень сильной, но и устойчивой во времени, укорачивая продолжительность специального стажа и усиливая текучесть рабочей силы. Это неизбежно ослабляет стимулы к инвестициям со стороны предприятий в человеческий потенциал, включая подготовку на рабочем месте. Вместо того чтобы инвестировать в специфический человеческий капитал, работодатели предпочитают нанимать кандидатов с большими запасами общего человеческого потенциала, который чаще всего рассматривается как единственный надежный сигнал на рынке труда. Стимулы для работников к накоплению специфического для фирмы человеческого потенциала также ослабевают, поскольку межфирменная мобильность в большинстве случаев обещает более высокую отдачу, чем продвижение вверх по карьерной лестнице внутри данного предприятия.

Библиографический список

1. Данные Росстата. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm (дата обращения: 05.05.2017).
2. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения : доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ / под ред. канд. экон. наук В. Е. Гимпельсона, д-ра экон. наук, проф. Р. И. Капелюшникова, канд. экон. наук, доцента С. Ю. Рощина. – М., 2017. – 147 с.

Синдюков Дмитрий Федорович
аспирант,
Саратовский национальный
исследовательский государственный
университет им. Н. Г. Чернышевского
E-mail: dmitriy27222@yandex.ru

Sindyukov Dmitry Fedorovich
postgraduate student,
National Research Saratov State University
named after N. G. Chernyshevsky

УДК. 331.5

Синдюков, Д. Ф.

Основные тенденции развития и специфика функционирования рынка труда в современной России / Д. Ф. Синдюков // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2017. – № 3 (23). – С. 84–93.