

РЫНОК ТРУДА И ЕГО ОСОБЕННОСТИ В ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ

И.А. АШМАРОВ

*Воронежский
государственный
технический университет*

e-mail: dobrinka75@mail.ru

В статье выделены основные этапы становления и проблемы развития российского рынка труда. Классифицированы основные особенности транзитивного рынка труда в России, выделены также некоторые наиболее заметные тенденции в развитии отечественного рынка труда как экономического института. Отмечены особенности так называемого «переходного» рынка труда, которые проиллюстрированы на примере современной отечественной экономики. Данные особенности проявляют себя как специфические черты общества на исторически определённом этапе его развития. Российская экономика имеет собственную специфику, связанную с экономическими институтами, точнее сказать институциональные особенности.

Ключевые слова: история рынка труда, транзитивный рынок труда и его специфика, дивергенция рынка труда, диффузия рыночных институтов в сфере труда и занятости населения.

1. *Историческое становление российского рынка труда.* В процессе исторического становления современного нам российского рынка труда можно выделить два главных этапа.

Первый этап – 1991-1998 гг. – стал отражением глубокой трансформационной рецессии, растянувшейся почти на целое десятилетие и обусловившей сокращение занятости, рост открытой безработицы, снижение продолжительности рабочего времени, резкое падение реальной заработной платы. По числу занятых в России в этот период лидировал государственный сектор, на него приходилась 50% всех работающих в народном хозяйстве, 17% — на предприятия смешанных форм собственности, 33% — частный сектор. В производственных отраслях удельный вес частных предприятий и занятых на них работников был ниже, чем в торговле и сфере обслуживания.

Второй этап – 1999-2001 гг. – связан с интенсивным экономическим подъёмом, сопровождавшимся положительной динамикой базовых индикаторов рынка труда, а также макроэкономических показателей в целом, развитием частного сектора хозяйства. На протяжении большей части переходного периода российский рынок труда регулировался законодательством, унаследованным от советских времён. Вплоть до конца 2001 года в стране действовал Кодекс законов о труде (КЗоТ), принятый ещё в 1971 г. С точки зрения регулирования форм занятости, КЗоТ существенно ограничивал выход как работников, так и работодателей за рамки стандартного трудового договора.

Таким образом, на начальном этапе реформирования российской экономики сохранялось законодательство, соответствовавшее особенностям планового хозяйства. Создать условия для эффективного функционирования рынка труда в новой рыночной среде был призван Трудовой кодекс (ТК), вступивший в действие в феврале 2002 г. Новое законодательство о труде стало итогом компромисса между различными политическими силами российского общества. С позиций сегодняшнего дня можно констатировать, что российский рынок труда в целом сформировался к началу XXI века¹.

¹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). М.: «Альфа-Пресс», 2007. С. 70.



Несмотря на глубокий трансформационный кризис, российской экономике удалось избежать масштабного сокращения рабочей силы и занятости, которое наблюдалось во многих странах Центральной и Восточной Европы (наиболее яркий пример — Венгрия). Первоначальное падение уровня занятости с 67 до 53% сменилось последующим его восстановлением до 60%. Такая «нечувствительность» занятости была отчасти следствием распространения её нестандартных форм, таких как: непостоянная (временная) занятость; неполная (неполный рабочий день) занятость; самозанятость; неформальная занятость, а также занятость населения в домашних хозяйствах.

2. Институциональные особенности рынка труда в современной экономике России. Современная ситуация в России характеризуется значительными диспропорциями в структуре занятости, ставок заработной платы на рынке труда и деформацией мотивационного механизма трудовой деятельности. Выделим особенности транзитивного рынка труда в России.

Рост безработицы. В начале 2009 г., по данным Росстата, 5,0 млн. человек или 6,6% экономически активного населения классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной Организации Труда — МОТ)². В государственных учреждениях службы занятости населения в качестве безработных было зарегистрировано 1,5 млн. человек, в том числе 1,2 млн. человек получают пособие по безработице. Преобладающая часть занятого населения сосредоточена в организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства. В 2008 г. в них работало 37,6 млн. человек или 53,9% общей численности занятых. В организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, привлекалось на условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера 2,0 млн. человек (в эквиваленте полной занятости). Общее число замещенных рабочих мест для полной занятости работников в этих организациях, определенное как суммарное количество работников списочного состава, совместителей и работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, в 2008 г. составило 39,6 млн. и было больше, чем в 2007 г. на 0,5 млн. человек или на 1,4%.

По данным исследований, в стране сложился высокий «естественный» уровень безработицы, превышающий 5% от общего количества экономически активного населения. В настоящее время в условиях мирового финансового и экономического кризиса даже развитые экономики стран Еврoзоны и США имеют высокий уровень безработицы, который уже превысил 5%, и есть прогнозы, что превысит 10%. Основная составляющая безработицы — текучесть рабочей силы в связи с низкой заработной платой. Следует учесть тот факт, что среди высвобождаемых работников по разным причинам наметилось увеличение незанятости среди выпускников вузов.

Изменение распределения рабочей силы по секторам экономики. Значительным потребителем рабочей силы в современных условиях стал частный сектор экономики. Относительно широкое распространение получила вторичная занятость, возникло немало рабочих мест, не требующих особой квалификации. При этом промышленные предприятия сталкиваются с трудностями на пути поиска оптимальной численности и подбора работников необходимых специальностей и квалификации.

Появление мигрантов на рынке труда. На отечественном рынке труда ежегодно появляется более 2 млн. беженцев и вынужденных переселенцев, нуждающихся в трудоустройстве.

Неэффективное использование трудового потенциала общества. Трудовой потенциал используется всё менее эффективно: объём отечественного производства сократился в гораздо большей степени, чем численность занятых; существовавший и ранее на многих предприятиях избыток рабочей силы стал ещё более очевиден. В

² [Http://www.gks.ru](http://www.gks.ru).



России происходит естественная убыль населения и сокращается продолжительность жизни. Поэтому возможности воспроизводства трудового потенциала ухудшаются в связи с существенным сокращением количества детей в российских семьях, так как многие семьи имеют одного ребёнка, что явно недостаточно даже для простого воспроизводства. Для этого в каждой российской семье должны быть минимум два ребёнка, и только три ребёнка в семье смогут обеспечить минимальное расширенное воспроизводство. Эту ситуацию, на наш взгляд, можно трактовать как недостаточное воспроизводство (недовоспроизводство) трудового потенциала в российской экономике. Воспроизводство трудового потенциала в масштабах экономики страны, очевидно, сокращается также под воздействием безработицы, которая составляла в России 7,5% уже в 2005 г., что выше уровня естественной нормы безработицы.

Дифференциация занятости по территориальному принципу. Уровень безработицы в России различается до 10 раз в экономически развитых и депрессивных (дотационных) регионах. Такое различие в уровнях безработицы по регионам объясняется степенью деловой активности, сохранившимися у населения традициями и навыками самостоятельного хозяйствования, в том числе на земле. В некоторых регионах страны ситуация с безработицей очень серьезная, поскольку необходимые вакансии просто отсутствуют. Так, в Чечне не могут трудоустроиться порядка 70% экономически активного населения республики, в Ингушетии – 43%, в Дагестане – 22%.

Формирование занятости так называемого «придерживаемого» типа (модели) – рабочая сила не используется в производстве, но и не высвобождается в другие сферы (это особенность занятости населения во всех постсоциалистических странах).

Рост заработной платы. В России в последние восемь лет наблюдается темп роста зарплат, превышающий рост экономики в целом. В 2007 г. зарплатоёмкость валового внутреннего продукта (доля ВВП, которая идёт на выплату зарплат) выросла в России на 1,5% и составила, по некоторым данным, 34,8%. Для сравнения: расходы ВВП на выплату зарплат в Евросоюзе составили 39,8% (1995) и 38,8% (2005).

Повышение зарплат в России осуществляется благодаря высоким ценам на сырьё. Благоприятная ценовая конъюнктура позволяет увеличивать зарплаты без адекватного роста производительности труда. В результате, предложение товаров внутри нашей страны не успевает за потребительским спросом, что и проявляется в высоких показателях инфляции. Тем не менее, основная проблема рынка труда России заключается не столько в безработице, сколько в низких в сравнении с Западной Европой зарплатах и плохих (небезопасных) условиях труда.

Низкий уровень пособий по безработице также выступает отличительной чертой российского рынка труда. Пособие по безработице составляет от 720 руб. до 2800 руб., в зависимости от того, сколько человек получал раньше и сколько времени он искал работу. При этом средний уровень выплат – 1900 руб. Прожиточный минимум варьируется по регионам, но, как правило, в несколько раз выше выплачиваемых пособий. В связи с этим огромное количество людей вынуждено соглашаться на работу в плохих условиях, за низкую зарплату, без каких-либо социальных гарантий.

Расширение теневой занятости в экономике. В России сформирован и успешно функционирует значительный сектор теневой экономики (около 40% производимого ВВП), однако он достаточно нестабилен, криминализован и поэтому для законопослушных граждан малопривлекателен. Процесс размывания границ между официальной и теневой занятостью продолжается; как следствие – сохраняются существенные различия между общей реальной численностью и официальной регистрируемой численностью безработных.

Высокий уровень монополизации рынка труда. Финансово-банковская, торгово-посредническая, и, в первую очередь, сфера государственного управления представляют сложившийся сегмент рынка труда, который характеризуется высоким



уровнем монополизации (труднодоступность этих рабочих мест) вследствие высоких требований к квалификации работников и высокого уровня заработной платы. Занятым работникам из малооплачиваемого бюджетного сектора проникнуть сюда трудно, в большинстве случаев невозможно.

В развитии российского рынка труда имеются некоторые тенденции:

1. Рост естественной нормы безработицы; продолжительность поиска работы в среднем по России составляет 8,7 месяцев. 39% людей ищут работу больше 1 года. Однако в Москве среднее время поиска работы составляет 3,5 месяца. Безработица в России не имеет чётко выраженного пола. По данным Росстата, в среднем по стране число мужчин и женщин, нуждающихся в трудоустройстве, примерно одинаково.

2. Рост молодёжной безработицы; самый высокий уровень безработицы наблюдается среди молодых людей до 20 лет. Они составляют 26% от общего количества безработных. Далее следуют по убыванию возрастная группа 20-24 года – 13%, 25-29 лет – 7,3%, 35-39 лет – 6,2%, 30-34 года – 5,9%, 40-49 лет – 5,8%, 50-54 лет – 4,8%, 55-59 лет – 3,6%³.

3. Рост теневой занятости.

4. Расширение привлечения иностранной рабочей силы. Уже сейчас потребности экономики значительно превышают предложение со стороны экономически активного населения, численность которого к концу 2007 года составила, по оценке Росстата, 74,8 млн. чел. или около 52% от общей численности населения.

5. Рост спроса на дипломированных специалистов с высшим образованием. В России, несмотря на то, что самый низкий уровень безработицы зафиксирован среди тех, кто имеет высшее специальное образование и среднее специальное образование, большинство людей работает не по той профессии, которую они получили во время обучения. Российское образование во многом не соответствует нынешним потребностям рынка труда. Вузы страны до сих пор ориентируются на спрос со стороны абитуриентов, выпуская пачками невостребованных работодателями юристов, менеджеров и экономистов, а система профтехучилищ, должна поставлять квалифицированных рабочих для производств, находится в разваленном состоянии.

6. Сохранение перегруженности рабочей силой большинства крупных и средних предприятий (избыточная рабочая сила преимущественно сохраняется, особенно, в больших трудовых коллективах), что является важной особенностью российской модели занятости, в отличие от восточно-европейской. Придерживание избыточной рабочей силы препятствует росту производительности труда и формированию полноценного рынка труда, но способствует снижению социальной напряжённости в условиях низкого уровня трудовых доходов населения. Такое «удержание» рабочей силы проявляется в скрытой безработице, что не позволяет наладить эффективную систему регулирования отношений на рынке труда.

7. Усугубляется несоответствие между быстро изменяющейся структурой спроса на рынке труда и сложившимся ранее профессионально-квалификационным составом рабочей силы (несоответствие свободных рабочих мест и излишка трудовых ресурсов). Современный российский рынок труда продолжает отличаться несбалансированностью и неравновесностью. Рынок труда определяет рациональную структуру занятости, с точки зрения эффективного, по Парето, распределения трудовых ресурсов. Однако его структура может быть неэффективна с социальной точки зрения, с позиции создания условий для расширенного воспроизводства в обществе.

3. *Институциональные проблемы развития российского рынка труда.* Российский рынок труда отличается определённым институциональным своеобразием и нерешённостью ряда проблем.

³ Киян Л.П. Экономическая теория рынка труда. Воронеж: ВГУ, 2003. С. 94.



Во-первых, это — неравные условия трудоустройства экономических агентов, выступающие как дополнение к допустимой конкуренции на рынке труда. Неравными для трудовых агентов являются доступ к информации об имеющихся вакансиях и, следовательно, трудовым контрактам. Присутствие и значительная роль внеэкономического фактора в экономике в виде т.н. административного ресурса обеспечивает конкурентные преимущества и снижение трансакционных издержек на трудоустройство посредством предоставления закрытой информации о рабочих местах в госаппарате.

Государство не должно предоставлять или допускать получение нерыночных преимуществ любому из субъектов рынка труда. Российский опыт показывает, что государственные институты власти функционируют на основе характерного для неформальных норм принципа деления субъектов на «своих» и «чужих» и, как результат, лоббируют частные интересы в ущерб общественным⁴.

Во-вторых, снижение уровня защиты трудовых прав наёмных работников. Развитие рыночной экономики и трудового законодательства в нашей стране идёт по вполне естественному пути усиления роли и прав работодателей на рынке труда. Этот процесс — объективный и связан с тем, что работодатель выступает как владелец рабочих мест, но не должен идти за счёт и в ущерб рядовым работникам, их правам и гарантиям на свободный труд и экономическую и правовую независимость.

В-третьих, несоответствие формальных и неформальных норм, на основе которых функционируют рынки. Игнорирование не только формальных каналов найма, но и вообще любого рода формализованных процедур характерно для участников российского рынка труда, укоренённое в социокультурных нормах, способных конкурировать с закреплёнными в формальном законодательстве правилами (порядка 10-12% занятых на постоянной и 20-25% на временной основе трудятся на основе устной договорённости). С одной стороны, это значительно затрудняет работнику защиту собственных трудовых прав в конфликтной ситуации, но, с другой, устный найм компенсируется повышенной оплатой труда. Таким образом, внеправовая практика найма рабочей силы не является однозначно негативным явлением; она дополняет формальные нормы, выступая в качестве адаптационного буфера, смягчающего положение некоторых социальных групп в обществе, так как важную роль при поиске работы играют неформальные каналы. В современных условиях более 50% наёмных работников либо сами задействуют личные связи, либо их знакомые выступают с подобной инициативой, а среди работодателей порядка 40% производят поиск и отбор кандидатов на рабочие места посредством личных контактов.

За годы реформ безработица в России не достигла критических размеров в 20-25%, её сокращение было явно непропорционально падению объёмов производства (до 40%). Безработица не носила взрывной, как в Болгарии или Польше, характер. Сокращение численности занятых имело длительный характер, достигая десяти процентов в самые тяжёлые годы. Характерной чертой российского рынка труда стала высокая оборачиваемость рабочей силы, достигавшаяся не только за счёт выбытия рабочей силы, но и за счёт приёмов на работу при абсолютном доминировании практики добровольных увольнений. Порядка 60-70% процентов выбывших оставляли работу добровольно. После начала экономического роста в России снижение безработицы побило рекорды всех других рыночных экономик (с 14,6% в 1999 г., 7,5% в 2002 г. до 5% в 2008 г.). Этот показатель, если брать его за основу для оценки благополучия экономики в целом, выводит Россию в тройку стран-лидеров, наряду с Венгрией и Чехией.

⁴ Хлопин А. Становление гражданского общества в России: институциональная перспектива // Pro et Contra. 1997. Т.2. №4. С.66.



С позиций неoinституционализма, своеобразие российского рынка труда обусловлено действием механизмов формального принуждения (право) и неофициального давления (общественное мнение), обеспечивающих выполнение законов. Наряду с легальными рынками функционируют теневые рынки, где экономическая активность выражается в противоправной деятельности – теневой занятости, рэжете⁵.

В-четвертых, барьеры на пути создания рыночных институтов труда.

В институциональной среде рынка труда преобладают не искусственные (административные), а естественные барьеры профессионального, квалификационного, социального, поведенческого характера, появление которых обусловлено самим ходом исторического и социально-экономического развития⁶. Это означает, что их нельзя устранить, необходимо создать условия, позволяющие субъектам рынка труда их преодолевать, чтобы повысить свою мобильность для адаптации к меняющемуся рыночному спросу и предложению. Так, например, российский рынок труда создаёт дополнительные преимущества работодателям, имеющим возможность играть на несогласованности действий наёмных работников и соглашательском (по сути дела – оппортунистическом) поведении профсоюзов, что только помогает нанимателям реализовывать свою политэкономическую власть на рынке труда.

В-пятых, неэффективное либо запаздывающее вмешательство государства в распределительные процессы и неопределённость государственного регулирования в целом.

Государство, призванное выступать гарантом соблюдения трудовых контрактов, в недавнем прошлом само становилось их активным нарушителем (задержка пособий по безработице, бюджетных зарплат). Современный подход государства к регулированию трудовых доходов населения способствует росту дифференциации доходов и социальной нестабильности. Такой институт социальной защиты населения, как минимальный размер оплаты труда (МРОТ), не соответствует прожиточному уровню населения. Только в июне 2008 г. Госдума РФ приняла закон о повышении МРОТ с 1 января 2009 г. до уровня прожиточного минимума в России (с 2300 руб. до 4330 руб.).

Заработная плата как институт рынка труда оказывается неадекватной цене рабочей силы и не обеспечивает нормальное воспроизводство населения. Деформированный институт зарплаты приводит к утрате её экономической значимости, ослабляет функции рынка труда по установлению стоимостных пропорций между трудом и капиталом, регулированию оборота рабочей силы между отраслями и регионами. Ввиду этого утрачивается зависимость спроса и предложения труда от динамики заработной платы⁷.

В-шестых, институциональная неустойчивость экономики и нестабильность института рынка труда. В процессе перехода к рыночной экономике в России был разрушен привычный уклад жизни членов домохозяйств, многие её традиции и рутины. Это связано со стратегией перехода – «шоковой терапией», состоявшей в сломе прежней институциональной структуры при отсутствии элементов новой институциональной среды, характерной для собственно рыночной системы⁸.

Современный отечественный рынок труда отличает увеличение масштабов неформальных норм – незарегистрированной занятости (15-17% экономически

⁵ Корнаи Я. Честность и доверие в переходной экономике // Вопросы экономики. 2003. № 9. С. 4-10.

⁶ Драпкович В. Барьеры на пути создания рыночных институтов // МЭ и МО. 2002. № 6. С. 88-93.

⁷ Восколович Н. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода // Человек и труд. 2000. №1. С.84.

⁸ Белозерова С. Экономическая ситуация и инвестиционный климат в России // Человек и труд. 2002. №4. С.41.



активного населения). Россияне участвуют в неформальной экономике, главным образом, на условиях вторичной занятости. Нерегистрируемые трудовые отношения в сфере занятости связаны с неформальными институтами, регулирующими поведение работников и работодателей⁹.

Неформальная экономика — фактор дополнительной (резервной) занятости, которую не может обеспечить по разным причинам официальная экономика. Существование увеличивающегося разрыва между официально регистрируемым количеством безработных и их общей численностью подтверждает прогрессирующий уход в «тень» легальной составляющей рынка труда. Значительный разрыв между регистрируемой безработицей и фактической можно объяснить тем, что безработный часто стоит перед выбором: иметь легальную занятость, но с крайне низкими доходами или иметь более высокие доходы, но лишиться социальных гарантий, перейдя в теневой сектор. Поэтому работники вынуждены делать выбор между теневым рынком труда и легальным с невысокой заработной платой.

В настоящее время российский рынок труда, несмотря на государственное регулирование, является наименее институционализированным в структуре современной отечественной экономики. Институциональные преобразования на российском рынке труда всё ещё находятся на начальном этапе, и задача государства состоит в ускорении целенаправленного процесса становления формальных институтов¹⁰. Для транзитивной модели рынка труда характерна диффузия (лат. *diffusio* — распространение, растекание, рассеивание) характерных для него институтов. Институциональные рамки рынка труда чётко не определены, координация и взаимодействие отдельных его элементов невысоки, низка роль правового регулирования. Перспективы российской экономики во многом зависят от выбора модели занятости, применения эффективных методов регулирования с целью устранения сложившихся диспропорций.

Следствием специфики переходной экономики является возникновение особой модели рынка труда, характерной для развивающихся стран мира, где довольно высок уровень конкуренции, заработной платы, глубина сегментации. Переходные рынки труда могут в разной степени отклоняться от матрицы (в переводе с латыни *matrix* означает образец, шаблон, основу) развитых рынков труда, к примеру, западноевропейских стран. «Модифицированное содержание рынка труда проявляется в его новых характеристиках поведения и свойствах»¹¹. Здесь возникает явление дивергенции (от лат. *divergo* — отклоняюсь) рынка труда, то есть расхождения некоторых признаков и свойств у данного экономического института в ходе эволюции. Для того, чтобы не отклониться от магистрального вектора развития цивилизации и сформировать полноценные рынки труда, повысить общественный престиж труда, необходимо радикально изменить место проблем рынка труда в системе приоритетов государственной социально-экономической политики, увеличить объёмы финансирования мероприятий, связанных с решением макроэкономической проблемы трудоустройства и занятости населения.

⁹ Розмаинский И.В. Теория генезиса и функционирования рынка Хайека и крах экономических реформ в России 1990-х годов // Теория и практика социально-экономических реформ. СПб., 1997. Ч. I. С. 8.

¹⁰ Ашмаров И.А. Экономические институты рынка труда. Воронеж: Научная книга, 2008. С. 225.

¹¹ Ромащенко Т.Д., Шляхтова Л.М. Рынок труда в информационной экономике / под ред. Т.Д. Ромащенко. Воронеж: АОНО ВПО ИММиФ, 2008. С. 134.



LABOUR MARKET AND ITS PECULIARITIES IN TRANSITIONAL ECONOMY

I.A. ASHMAROV

*Voronezh State Technical
University*

*e-mail:
dobrinka75@mail.ru*

In article the basic stages of formation and a problem of development of the Russian labour market are allocated. The basic features of a transitive labour market in Russia are classified; some most appreciable tendencies in development of a domestic labour market as economic institute are allocated also. Features of a so-called «transitive» labour market which are illustrated for an example of modern native economy are noted. The given features prove as specific lines of a society at historically certain stage of its development. The Russian economy has its own specificity connected with economic institutes, to tell institutional features more precisely.

Key words: Labour Market History, a Transitive Labour Market and its Specificity, Divergence of Labour Market, Diffusion of Market Institutes in Sphere of Work and Population Employment.