

## Сфера труда: современные особенности и тенденции

© 2009 Н.Ф. Корниенко

кандидат экономических наук, доцент

Филиал Российского государственного социального университета, г. Клин

В статье рассматриваются современные особенности и основные тенденции развития сферы труда. Особое внимание уделено влиянию информационных технологий и экономической глобализации на параметры сферы труда.

*Ключевые слова:* сфера труда, экономика инноваций, экономическая глобализация.

Сфера труда в России всегда привлекала к себе особое внимание как ученых и политиков, так и широкой общественности. Тому есть вполне понятные объяснения. Пожалуй, как ни в иной другой сфере общественной жизни, здесь находят отражение чрезвычайно многообразные проявления экономического развития, социальных отношений и повседневной деятельности людей. Именно поэтому проблемы занятости и безработицы, развития человеческих ресурсов и трудовых отношений - главные приоритеты социально-экономической политики российского государства.

Разумеется, состояние сферы труда и занятости определяется отнюдь не только политикой государства в этой области, но и многими другими факторами, в том числе экономической конъюнктурой, научно-техническим прогрессом, демографическими и миграционными процессами, степенью вовлеченности страны в мировое хозяйство. На старте XXI в. действие всех этих факторов привело к появлению новых тенденций в данной сфере социально-экономической жизни страны.

Различные экономические школы и концепции - неоклассики, кейнсианцы, монетаристы, институционалисты, марксисты, - дополняя друг друга, достаточно подробно описывают общий механизм функционирования рынка труда.

В то же время вряд ли можно согласиться с теми из них, которые исходят из посылки о полной сопоставимости рынка рабочей силы со всеми другими рынками ресурсов, например, о заданности и неизменности ряда параметров рабочей силы, приходящей на рынок труда. Полагают, в частности, что квалификация работника всегда приобретает до прихода его на рынок труда, а это далеко не всегда верно. Так, во многих случаях работник получает квалификацию уже на производстве, т.е. после приема на работу. Это значит, что оценить на рынке его потенциал достаточно сложно.

Другой постулат гласит, что производительность труда человека заранее известна. Но и это

не так, поскольку существует множество методов мотивации, способных поднять производительность труда. Очевидно, что не только заработная плата служит для работника достаточной оценкой его труда и выражением степени его удовлетворенности своим положением на производстве и на рынке труда. Это также ставит под сомнение упрощенный рыночно-ценовой подход к человеку. Весьма нелегко оценить потенциал человека на рынке труда еще и потому, что в процессе труда основной вклад в производство в большинстве случаев достигается путем не индивидуальных, а коллективных усилий.

Таким образом, рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, по многим принципам механизма своего функционирования представляет собой специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы - заработной плате.

В реальной экономической жизни России на динамику рынка труда оказывает влияние ряд факторов. Так, предложение рабочей силы определяется в первую очередь факторами демографическими - уровнем рождаемости, темпами роста численности трудоспособного населения, его половозрастной структурой.

Помимо демографического, важным фактором динамики рынка труда России является степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения. Серьезное влияние на динамику рабочей силы страны оказывают процессы иммиграции. Процесс иммиграции в страну увеличивает общее предложение рабочей силы на рынке труда и усиливает на нем конкуренцию.

Со стороны спроса главным фактором, оказывающим влияние на динамику занятости, является состояние экономической конъюнктуры.

Серьезное влияние на потребности в рабочей силе оказывает научно-технический прогресс.

Российский рынок труда, подчиняясь общим закономерностям, претерпел за последние десятилетия существенную эволюцию. Можно констатировать появление в стране нового типа сегментации рынка труда, основанного на смешанном, профессионально-отраслевом делении рабочей силы:

- рынок, охватывающий быстрорастущие наукоемкие производства и отрасли сферы услуг с гораздо меньшим средним уровнем концентрации и смешанной в квалифицированном отношении рабочей силы;

- рынок в старых, традиционных секторах экономики, бывших в недавнем прошлом главными.

**Традиционные проблемы.** Назовем некоторые наиболее серьезные из них. Общий высокий уровень безработицы в стране, ее масштабы среди отдельных групп рабочей силы по-прежнему весьма заметны. Уровень безработицы колеблется по отдельным ее регионам от 1% в Москве до 46,9% в Республике Ингушетии; уровень безработицы среди молодежи приближается к 29%.

Ситуация на рынке труда, возникшая в IV квартале 2008 г., обнажила проблемы, решение которых потребует комплексной доработки Концепции на рынке труда на 2008 - 2010 гг. в целях адаптации к изменившимся условиям. Во-первых, в России 56,4% работников заняты в экономике в частном секторе, в государственном и муниципальном - 32%. Во-вторых, формальная занятость не обеспечивает дохода выше прожиточного минимума (ПМ) одному из каждых четырех работников, практически в каждой второй российской семье есть работники с заработной платой ниже ПМ. В-третьих, существующее пенсионное обеспечение восполняет утраченную заработную плату лишь на 23% (в Германии - 46%, США - 40%, Великобритании - 37%) и так же, как и заработная плата работающих, является фактором демотивации к труду. В-четвертых, низкие совокупные расходы России (17,1% ВВП) на социальные цели существенно уступают аналогичным расходам в странах с развитой экономикой (в США - 20,7%, Швеции - 40%, Германии - 36,8%, Франции - 35,2%, Норвегии - 33,4%), что негативно отражается на управлении развитием трудового потенциала работника, организаций и общества в целом<sup>1</sup>.

Коэффициент дифференциации денежных доходов приобрел устойчивую тенденцию к рос-

ту. Если в 1992 г. доходы наиболее обеспеченного населения превышали доходы наименее обеспеченного в 8 раз, то к 2008 г. - уже в 16,8 раза. В связи с этим нелишне отметить, что, согласно принятой в мировой практике оценке, если соотношение наиболее и наименее обеспеченных групп населения превышает соотношение 10:1, то страна находится в зоне социальной нестабильности. Это вызвано в первую очередь диспропорциями в оплате труда по видам экономической деятельности, регионам, типам предприятий, ослаблением системы трудовых стимулов, низкой эффективностью действующих механизмов регулирования дифференциации.

Достигнут значительный прогресс в деле охраны труда и снижения производственного травматизма. Но было бы неверно считать, что эта проблема полностью решена. В стране ежегодно умирает по причинам, связанным с воздействием вредных и опасных производственных факторов, около 180 тыс. чел. Ежегодно получают травмы на производстве около 200 тыс. чел., регистрируется более 10 тыс. случаев профессиональных заболеваний, более 14 тыс. чел. становятся инвалидами вследствие трудового увечья и профзаболевания.

Официальным статистическим наблюдением охвачено менее 45% трудящихся. Более того, статистика не учитывает растянутые во времени причинно-следственные связи вредных факторов с повреждением здоровья трудоспособного населения: производственно-обусловленную заболеваемость, снижение иммунитета, ускоренное старение и нарушение репродуктивных функций трудящихся, т.е. так называемые "скрытые профессиональные риски", уровень которых превышает 70% всех рисков наступления случаев утраты здоровья работников под воздействием неблагоприятных производственных факторов<sup>2</sup>.

Неудовлетворительное состояние и опасные тенденции развития "человеческой составляющей" в системе производительных сил Российской Федерации стали проблемой национальной безопасности, так как представляют серьезную угрозу перспективам развития страны. Здоровье работающего населения непосредственно связано с условиями труда, а также с эффективностью функционирования социально-трудовых отношений и социальных институтов, в первую очередь систем здравоохранения в сфере труда и социального страхования. Бессмысленно принимать меры по стимулированию рождаемости без исправления ситуации с потерей здоровья и жиз-

<sup>1</sup> Кижеватова В.А. Социально-трудовой потенциал современного российского общества: механизмы и способы управленческого воздействия: автореф. дис. ... д-ра социол. наук. М., 2009. 42с.

<sup>2</sup> Концепция федеральной Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008-2010 гг. URL: [www.vsf-niitruuda.ru/.../concept-pr.html](http://www.vsf-niitruuda.ru/.../concept-pr.html).

ни населения на рабочих местах. Не имеет смысла увеличивать ассигнования на здравоохранение населения, если люди теряют жизнь и здоровье на работе.

Более того, до тех пор, пока ситуация в данной области не изменится, нельзя говорить всерьез не только о решении наших демографических и гуманитарных проблем, но и о дальнейших возможностях экономического роста и увеличении ВВП.

Ежегодные экономические потери, обусловленные неблагоприятными условиями труда, составляют примерно 1,9% ВВП. По экспертным оценкам, из-за болезней в среднем теряется до 10 рабочих дней (в странах Евросоюза - 7,9 дня) на одного работающего. Число работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, увеличилось с 17,1% в 1997 г. до 26,2% в 2008 г. При этом по ряду округов (Сибирский, Дальневосточный и Уральский) этот показатель еще выше. По данным Минздравсоцразвития России, наибольшая численность работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, наблюдалась в Дальневосточном (35,5%), Сибирском (32,7%) и Уральском (31,1%) федеральных округах, причем в Дальневосточном федеральном округе данный показатель превышал среднероссийский уровень во всех субъектах Российской Федерации, входящих в состав данного федерального округа<sup>3</sup>.

Ежегодно порядка 200 тыс. чел. уходят на пенсию, досрочно назначаемую за работу в тяжелых и вредных условиях труда. При этом резерв восполнения трудовых ресурсов в силу неблагоприятной демографической ситуации практически исчерпан, выбытие граждан трудоспособного возраста приводит к дефициту рабочей силы по многим ключевым для экономики специальностям. Миграционный прирост не может обеспечить восполнение данного дефицита как по количественным, так и по качественным характеристикам, в силу низкого образовательно-профессионального уровня трудовых мигрантов. Большая часть привлекаемой иностранной рабочей силы - это неквалифицированные рабочие, трудоустраивающиеся на рабочие места с низкой заработной платой и неблагоприятными условиями труда, тем самым формируя дополнительный спрос на такие места.

Еще одной проблемой, существенно влияющей на российский рынок труда, является постоянное сокращение степени охвата профсоюзным движением рабочих и служащих. За последние 15 лет произошло сокращение численности профсоюзов на 10 млн. Охват профсоюзным членством работников малых предприятий составляет не более 5%, в результате чего именно в этой сфере допускаются массовые нарушения законов о труде, игнорирование социально-трудовых прав и интересов работников<sup>4</sup>.

Такая ситуация влечет за собой ряд разнонаправленных социальных и экономических последствий. С одной стороны, ослабление профсоюзного движения делает рынок труда более динамичным, повышает мобильность рабочей силы и в конечном счете эффективность ее использования. С другой стороны, снижение охвата работников профсоюзами порождает немало проблем как в экономике, так и в социальной сфере.

*Во-первых*, нарушается некий сложившийся баланс отношений между трудом и капиталом в масштабах всей экономики, что влечет за собой перераспределение общественного продукта не на основе реального вклада в его создание, а на основе силового воздействия. Примеров, когда предприниматели снижают заработную плату или сокращают число занятых, руководствуясь, например, усилившейся международной конкуренцией или кризисом и не учитывая растущую производительность труда работников, множество.

*Во-вторых*, отсутствие профсоюзов, как инструмента учета интересов работников, нередко ведет к обострению социальной атмосферы на предприятиях.

*В-третьих*, как показывают результаты многочисленных обследований, на предприятиях, не охваченных профсоюзами, уровень заработной платы в целом заметно ниже, чем на "юнионизированных" предприятиях, и таким образом ослабление профсоюзов может в целом вести к снижению уровня доходов в стране.

Перечисленные выше проблемы являются во многом традиционными для российского рынка труда, не потерявшими свою актуальность и поныне. Вместе с тем современное технологическое и экономическое развитие вызывает ряд новых последствий и проблем как в российской экономике в целом, так и в сфере труда. Речь идет о влиянии информационных технологий (ИТ) и экономической глобализации, бурное развитие которых с начала 1990-х гг., часто в соче-

<sup>4</sup> Процент трудящихся, охваченных колдоговорной системой, имеет большой разброс в различных странах. Но некоторые тенденции выявляются весьма определенно: там, где уровень социальной защиты работников достаточно высок, там и процент трудящихся, охваченных колдоговорной практикой, относительно выше (например, в Австралии - 80%, Австрии - 98%, Бельгии - 90%, Нидерландах - 78%, Финляндии - 90%, Швеции - 90%) (см.: Глобальный доклад о выполнении Декларации МОТ об основных принципах и правах в сфере труда. 2004 г.).

<sup>3</sup> Концепция федеральной Программы...

тании и переплетении друг с другом, меняет многие параметры сферы труда.

**Вызовы нового века.** О каких технологиях идет речь? Спектр их достаточно широк. Это персональные компьютеры, количество интернет-пользователей в России достигло 50 млн. чел. Это компьютерное оборудование, контролирующее работу производственных систем, и прежде всего робототехники. Это компьютеры, управляющие товарно-материальными запасами, которые позволят революционизировать всю систему материального снабжения предприятий, установить непрерывные и надежные связи между поставщиками и оптовыми покупателями продукции в оперативном режиме. Это компьютерные системы проектирования и дизайна, многократно увеличивающие производительность инженерного труда. Это компьютеры и телекоммуникационные технологии на финансовых рынках и в банковской сфере, дающие возможность производить все виды финансовых трансакций и платежей без участия огромного прежде числа банковских служащих. Это вся широкомасштабная система телекоммуникаций, включая быстро развивающуюся сотовую связь. Это, наконец, система связи Интернет, позволяющая свести воедино все компьютеры и все локальные информационные сети в глобальную компьютерную “паутину”, широко используемую уже не только в чисто информационных, но и в сугубо коммерческих целях.

Все названные технологические нововведения оказывают возрастающее влияние как на масштабы занятости в различных профессиях, на появление принципиально новых видов деятельности, так и на характер труда, уровень требуемой квалификации.

Влияние компьютерных технологий на занятость и содержание труда достаточно противоречиво, и проявляется оно в экономике по-разному на различных этапах.

**Заключение.** Переход к экономике инноваций требует изменения всей системы трудовых отношений, в том числе принципов организации оплаты и регламентации труда, новых механизмов регулирования трудовых отношений<sup>5</sup>. Не менее важны изменения в социальном статусе работника. Это достижимо только в рамках кардинальных перемен идеологии государственной социальной политики, в рамках формирования компенсаторных условий, отличающихся от “компенсаций” применяемых для индустриального труда. Соответственно должны

проектироваться новые правила в оценке сложного труда и учета новой роли работника по влиянию на результат, а также в обеспечении затрат на поддержание соответствующего уровня работоспособности и условий для дальнейшего развития работника. Коренным преобразованиям подлежит и система стимулирования. Речь идет об активном вовлечении работников в принятие управленческих решений, использовании различных схем ротации работников, расширении их полномочий в целях максимальной реализации возросшего образовательного и квалификационного потенциала, а также для улучшения социального климата на производстве. Этому же способствуют и программы наделения работников производственными активами предприятий, участие их в распределении доходов.

В условиях модернизации производства и перехода к новым технологиям предстоит не только освоить новые уровни функциональной занятости работника, его оплаты, комфортности среды и безопасности работ. Не менее важно восстановить интерес к труду, повысить мотивацию работника к результатам работы предприятия, расширить его права в формировании прибыли, развивать и активно продвигать систему социального партнерства на предприятии. Механизм регулирования интересов в экономических и социальных отношениях должен строиться на сочетании рыночного и государственного регулирования, повышении ответственности предпринимателей за использование рабочей силы и обеспечении условий для ее развития и воспроизводства. Реализация таких предложений, естественно, потребует внесения дополнений в действующее законодательство. Главное, в новых правилах должны сочетаться интересы работников, работодателей с интересами государства по преодолению технологической отсталости и “выращиванию” кадров, способных к работе в новых технологиях<sup>6</sup>.

Особое место среди вызовов в сфере труда занимает проблема глобализации. В условиях глобализации и интеграции государство как центральный институт власти испытывает серьезные воздействия на современный правовой, нормативный и социальный порядок в трудовой сфере со стороны глобального общества, международных институтов, которые культивируют глобальные технологии по поддержанию стандартов жизнедеятельности. Осуществление намеченных мер национальной Стратегии развития информационного общества следует рассматривать как ответ на вызовы глобализации.

<sup>5</sup> Белозерова С.М. Исторический опыт регулирования социальных отношений в промышленности и проблемы “социализации” при переходе к инновациям // Докл. и тез. выступлений участников XVII Кондратьевских чтений. М., 2009. С. 200-201.

Поступила в редакцию 07.11.2009 г.

<sup>6</sup> Белозерова С.М. Указ. соч.