

## Влияние модели дифференциации заработной платы на экономическое развитие России

© 2007 И.И. Нуртдинов

Казанский кооперативный институт (филиал)  
АНО ВПО ЦС РФ "Российский университет кооперации"

Действующая в России модель дифференциации заработной платы ведет к снижению качества рабочей силы и к разрушению трудового потенциала экономики. Качественному экономическому развитию соответствует модель дифференциации, в которой наибольшая доля различий принадлежит различиям по способностям к высококвалифицированному, творческому труду.

В современном мире Россия может добиться качественного развития экономики только через развитие высокотехнологичных и наукоемких производств. В этой связи повышение конкурентоспособности отечественной экономики, имеющей преимущественно сырьевую направленность, связано с диверсификацией, которая требует не только перенаправления инвестиционных потоков с топливно-энергетического комплекса в высокотехнологичное машиностроение, производство компьютеров и элементной базы, создание космической техники и т.д. Важно преобразование современной рабочей силы, включая трудовых мигрантов в высококвалифицированный и творческий персонал, способный овладеть новыми технологиями, техникой, научными достижениями и развивать их. Мы согласны с мнением, что состояние трудового потенциала России неадекватно вызовам современного этапа ее экономического развития<sup>1</sup>. Достижение целей экономического развития невозможно без резкого повышения качества труда. С учетом демографического спада эффективное использование трудовых ресурсов в ближайшей перспективе станет единственно возможным фактором качественного развития экономики.

Ряд отечественных ученых расценивают качество рабочей силы как решающий фактор экономического развития страны. Именно качество рабочей силы является предпосылкой, определяющей качество труда, обеспечивающего конкурентоспособность товаров, предприятий и всей экономики.

Физиологические составляющие качества рабочей силы характеризуются уровнем психофизиологического развития: природными задатками, типом нервной системы, развитием органов чувств и т.д., которые зависят от половозрастной структуры работников, состояния их здоровья, условий труда, его интенсивности. Физиологические составляющие служат основой, определяющей

такие профессионально-квалификационные качества, как объем и структура знаний, умений и трудовых навыков, способность адаптировать эти качества к требованиям рынка и применять с наибольшей эффективностью.

Профессионально-квалификационные качества рабочей силы развиваются и накапливаются под воздействием системы факторов. Экономические, социальные и бытовые условия жизни формируют общий уровень культуры. Среднее специальное и высшее образование формируют объем необходимых профессиональных знаний. Условия, в которых рабочая сила функционирует длительное время, определяют накопленный рабочей силой производственный опыт и навыки.

Квалификация является важнейшим элементом качества рабочей силы. Она определяется степенью ее обученности, объемом накопленных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы. Квалификация предполагает интеграцию теоретических знаний с производственным опытом, что возможно только при включенности работника в производственный процесс. Другими словами, основой квалификации служит образованность рабочей силы, зависящая от состояния развития системы образования, науки, а текущий уровень определяется приобретенным практическим опытом работы.

Развитие процессов урбанизации, научно-технический прогресс привели к коренным изменениям в функционировании рабочей силы. Важнейшим фактором конкурентоспособности рабочей силы в условиях динамичности экономических процессов, позволяющим адаптировать ее способности, квалификацию и образование, использовать их наиболее оптимальным образом, является наличие у работника такого качества рабочей силы, как трудовая мобильность. Она определяет степень реализации квалификации и других качеств рабочей силы.

Еще в советской экономической науке ученые указывали на необходимость придания рабочей

<sup>1</sup> См.: Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. 2006. №1. С. 48-53.

силе большей трудовой мобильности для ее перемещения в связи с преобразованиями отраслевой структуры производства, его размещения по территории страны, а также на необходимость значительного роста квалификации работающих и т.д.

Однако территориальная мобильность была скована отсутствием свободного и доступного рынка жилья, наличием института прописки и т.д., а отраслевая мобильность была слабо востребована из-за устоявшейся структуры производства. Профессиональная и социальная мобильность как качества рабочей силы были развиты слабо из-за отсутствия значимой мотивации. Следствием являлась низкая эффективность использования рабочей силы.

Повышение качества производимой продукции, развитие наукоемких и высокотехнологических производств напрямую связано с такими элементами качества рабочей силы, как квалификационная и профессиональная мобильность. Она является предпосылкой и фактором структурных преобразований экономики. Сдвиги в отраслевой структуре имеют необходимым следствием преобразования в структуре рабочей силы. Этап развития экономики, когда однажды приобретенной специальности работнику было достаточно, чтобы с ней закончить трудовую карьеру, уходит в прошлое. Отраслевая структура экономики изменяется сегодня намного динамичнее, что вызывает необходимость как переобучения в пределах профессии, так и изменения своей профессиональной принадлежности.

Рост квалификационной мобильности обусловлен несколькими факторами. Важнейшим из них является уровень применяемых в экономике средств производства и технологий.

Трудовая мобильность во всех ее аспектах (территориальном, профессиональном, отраслевом, квалификационном, социальном) обуславливает эффективность использования трудовых ресурсов и выступает в этой связи элементом качества рабочей силы.

Развитие инновационных секторов экономики связано не только с наличием высококвалифицированной рабочей силы, обладающей трудовой мобильностью для оптимального включения этой рабочей силы в процессы производства, но и с наличием у работников особых целей в жизни.

Появление у современного работника инновационного типа новых целей, поведенческих стереотипов их достижения, мотивов к творческому высокопроизводительному труду служит предпосылкой формирования у них инновационной культуры.

Итак, к элементам качества рабочей силы, обеспечивающим реализацию физических, ин-

теллектуальных и духовных способностей работника к труду, относится уровень квалификации, мобильность, уровень общей и экономической культуры и строящиеся на их базе ценностные ориентации работников и мотивационный механизм. Качество рабочей силы, обуславливающее развитие отечественной экономики, определяется экономическими отношениями, в которых участвует работник. Условия воспроизводства работника и его потребностей определяются во многом отношениями по поводу заработной платы. Чем дольше функционируют условия, сопряженные с этими отношениями, тем сильнее их влияние на воспроизводство совокупности качеств рабочей силы.

Дифференциация заработной платы (международная, межрегиональная, межотраслевая, связанная с включением работника в производство на предприятиях с различной формой собственности, дифференциация в зависимости от квалификации, от возраста и пола, социальной принадлежности работника и по другим признакам) в концентрированной форме представляет именно направления воздействия на рабочую силу, формирующие и развивающие ее отдельные качества.

Дифференциация заработной платы в российской экономике может быть охарактеризована следующим. Наибольшие различия в уровне заработной платы сложились по отраслям: в сфере финансов, в топливной, нефтедобывающей, газовой промышленности средняя заработная плата в 2,5 - 4 раза превышает среднюю по РФ, а в сельском хозяйстве, в легкой, текстильной, швейной промышленности и в сферах культуры, образования, здравоохранения составляет примерно половину от средней по РФ заработной платы.

Также высока дифференциация по регионам: средняя заработная плата в Чукотском, Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах почти в 8 раз превышает среднюю заработную плату в Дагестане и Северной Осетии. Конечно же, рыночные цены и другие факторы значительно сглаживают региональную дифференциацию заработной платы. В результате дифференциация в реальных доходах населения, к примеру, между Дагестаном и Ямало-Ненецким АО составляет чуть более 4 раз<sup>2</sup>.

Высока дифференциация заработной платы между отдельными предприятиями, принадлежащими к одной отрасли и расположенными на одной территории. На финансово-благопо-

<sup>2</sup> Капустин Е. Региональные различия в реальных доходах населения России // Соц.-экон. проблемы. 2004. № 4. С. 65-82.

лучных предприятиях заработная плата оказывается почти в 2 раза выше, чем на финансово-неблагополучных; на прибыльных - почти в 1,5 раза выше, чем на убыточных; на имеющих высокую загрузку производственных мощностей - почти в 1,5 раза выше, чем на имеющих низкую загрузку<sup>3</sup>.

Резкий рост дифференциации заработной платы связан с началом социально-экономических преобразований 1990-х гг. Он не только повысил расслоение населения по доходам, но и вызвал значительное движение рабочей силы между регионами, отраслями, предприятиями, профессиональными группами.

Значительная дифференциация заработной платы между городом и селом усилила миграцию рабочей силы из сельской местности и небольших городов в крупные города. Межрегиональная дифференциация заработной платы привела к массовым перемещениям населения внутри России - за последние 15 лет более 46 млн. человек (треть российского населения) сменили место своего жительства.

Качество жизни таких работников резко снизилось. Этот процесс может быть охарактеризован следующими данными.

Резкий рост психических заболеваний и пристрастие к алкоголю, курению, наркотикам исследователи связывают с потерей жизненных приоритетов, резким возрастанием нагрузок на работающих по причине множественной занятости, когда работник вынужден увеличивать свой рабочий день в конкурентной борьбе за рабочее место. При этом основная масса работающих получает за свой труд средства, едва позволяющие обеспечить удовлетворение физиологически потребностей.

На воспроизводство рабочей силы влияет и высокая международная дифференциация заработной платы. Сегодня рабочая сила в РФ характеризуется еще довольно высоким образовательным уровнем, квалификацией, культурными запросами по сравнению с трудовыми мигрантами (обычно низкоквалифицированными) и составляющими подавляющее большинство трудовой миграции в РФ.

На сегодняшний день количество безработных в России составляет 5,7 млн. Эта цифра не учитывает неполную и сезонную занятость, т.е. всего "резервная армия труда" составляет порядка 8-9 млн. граждан РФ. Проблема массовой, хронической безработицы является в нашей стране одной из главных, особенно в депрессивных регионах. В этих условиях 10 млн. иностранных рабочих на 63 млн. (34 млн. мужчин и 29 млн. женщин, по данным на 2004 г.) трудоспособного населения России составляет весь

ма существенному величину и приводит к значительному снижению заработной платы. Более того, эти десять с лишним миллионов рабочих въехали в наиболее богатые регионы, где оказывают сильное давление на рынок недвижимости, непосредственно влияя на демографические намерения населения. Растут цены на аренду жилья, а с ними и цены на рынке недвижимости. Это не позволяет молодым семьям коренных жителей улучшать свои жилищные условия, их жизнь протекает в условиях скученности городских квартир, не позволяющих при сознательном регулировании рождаемости повышать ее.

Итак, высокая международная и межрегиональная дифференциация заработной платы ведет к сознательному сокращению населением своей рождаемости. Высокая же межотраслевая дифференциация заработной платы влияет на демографические настроения населения слабее.

Высокая дифференциация заработной платы высококвалифицированной рабочей силы по сравнению с экономически развитыми странами привела к тому, что за последние три года (2002 - 2005) свыше 280 тыс. человек выехали из России за рубеж на постоянное место жительства. Причем среди выехавших 44 тыс. человек с высшим образованием, в том числе 254 доктора и кандидата наук.

Сделать дифференциацию доходов семьи, которая и определяет ее демографическое поведение, менее зависимой от дифференциации заработной платы можно только используя такие меры, как усиление роли государства через рост социальных выплат семьям с детьми. Возможность потери работы в условиях динамичной рыночной экономики актуальна сегодня для многих, поэтому даже высокая заработная плата не воспринимается как основа благосостояния на длительный срок. Обеспечение же государством семье с детьми тем более устойчивого социального положения, чем больше в ней воспитывается детей, через механизм пополнения ее доходов через гарантированные выплаты способно переломить демографический кризис.

Исходя из того, что воспроизводство поколений есть момент воспроизводства рабочей силы, на наш взгляд, обоснованно рассмотрение труда матери по воспитанию детей как общественно полезного и его приравнивание к профессиональному с последующей достойной его оплатой. Это снизит дифференциацию по доходам в обществе. Аналогом профессиональной карьеры в данном случае становится карьера семейная. Заработная плата за участие члена общества в таком виде общественного труда должна базироваться на оценке его количества и качества, т.е. механизм и организация заработной платы должны стимулировать воспроизводство физически, интеллектуально и морально здоровой рабочей силы, а не порождать подъем рождаемости в асоциальных семьях. Го-

<sup>3</sup> Капелюшников Р. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // *Вопр. экономики*. 2004. №4. С. 66-90.

сударство должно не только оставлять за собой возможность вести четкий контроль за рациональностью использования средств, выделяемых родителями на воспитание детей, но и при необходимости разработать механизм защиты детей от безответственного поведения родителей.

Однако реальных рычагов, обеспечивающих государству и обществу возможность контролировать такой режим воспроизводства рабочей силы, не существует. Если семья имеет потребность во втором ребенке, то материальное поощрение в виде повышения детского пособия может стимулировать его рождение, которое до этого долго откладывалось. Но и это весьма положительная перспектива, так как чем старше женщина, тем выше вероятность рождения у нее нездоровых детей. В целом же, материальное стимулирование не может привести к росту человеческой потребности иметь детей.

В сфере образования дифференциация заработной платы определяет возможность получить качественное образование в элитной школе, в вузе, заниматься самообразованием. В целом по России более трети семей не имеют даже домашней библиотеки, т.е. параметры дифференциации заработной платы оказывают заметное влияние на конкурентоспособность экономики.

Государство уходит из сферы образования и многие студенты учатся за счет своих доходов и заработной платы своих родителей. Поэтому если раньше качество подготовки специалистов (и конкурентоспособность экономики) мало зависело от дифференциации заработной платы, то сегодня эта зависимость усилилась. Нехватка квалифицированных специалистов, которых не могут подготовить высшие учебные заведения, в скором времени пагубно скажется на российской экономике, что приведет к еще большему снижению конкурентоспособности, так как большая часть населения не в состоянии оплачивать реальную стоимость обучения в вузе, а существующие на рынке образовательные кредиты ничем не отличаются от обычных потребительских.

Как бы ни была высока дифференциация заработной платы, если речь идет о воспроизводстве подрастающего поколения работников, от которых экономика требует очень высокого уровня знаний и умений для работы в инновационной экономике, только на средства самих обучающихся невозможно выстроить систему подготовки кадров. И бизнес, и государство должны участвовать в этом. Особенно это важно для повышения количества многодетных семей. Ведь дать им высшее образование за свои деньги в эпоху высоких технологий и значительных затрат на образование невозможно.

Особой проблемой в плане воспроизводства квалифицированной рабочей силы являются дети

в бедных семьях. Это явление нередкое, так как до 25% лиц наемного труда имеют заработную плату ниже прожиточного минимума, а до 50% - получают заработную плату ниже прожиточного минимума, установленного для работника и одного его ребенка, т.е. из 30 млн. детей в РФ почти 8 млн. бедные. Им недоступно не только качественное образование, но даже качественное питание. Среда детей-маргиналов становится питательной средой для роста преступности. Ежегодно в органы внутренних дел за различные правонарушения доставляется около 1 млн. несовершеннолетних, к уголовной ответственности привлекаются 150 тыс. подростков. В 2005 г. подростками было совершено 1,2 тыс. убийств, 3,3 тыс. разбойных нападений, 18 тыс. грабежей. Все тяжкие преступления совершаются, как правило, в группе и отличаются повышенной жестокостью.

Высокая дифференциация заработной платы ведет к росту экономических преступлений и у взрослых, когда работники пытаются увеличить свои доходы пропорционально доходам своих предприятий и государства (которые растут быстро, а ставки заработной платы почти не растут). В России за пять месяцев 2006 г. возросло число преступлений экономической направленности на 16,2% по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. Всего выявлено 240,3 тыс. преступлений данной категории, удельный вес этих преступлений в общем числе зарегистрированных составил 15%. Материальный ущерб от них (по окончанным уголовным делам) составил 35 млрд. руб.

Итак, современная модель дифференциации заработной платы ведет к снижению качества рабочей силы и к разрушению трудового потенциала экономики, к ухудшению качества профессионального образования, здоровья, ранней смертности, к большой неравномерности расселения по территории России и выезду из страны высококвалифицированных специалистов за рубеж. Если не будут устранены предпосылки высокой дифференциации заработной платы, то дальнейшая деградация качества рабочей силы приведет к невозможности развития экономики на высокотехнологичной основе и дальнейшему закреплению за Россией роли в международном разделении труда в качестве источника сырьевых ресурсов. Межрегиональная и межотраслевая дифференциация заработной платы должна учитывать только различия в величине необходимого продукта, используемого для воспроизводства рабочей силы данной квалификации. Качественному экономическому развитию соответствует модель дифференциации, в которой наибольшая доля различий принадлежит различиям по способностям к высококвалифицированному, творческому труду.

*Поступила в редакцию 06.11.2006 г.*