

**Горланова Анастасия Эдуардовна**

соискатель кафедры прикладной экономики  
и управления персоналом  
Кубанского государственного университета  
dom-hors@mail.ru

**Вукович Милан Драганович**

студент экономического факультета  
Кубанского государственного университета  
dom-hors@mail.ru

**ОСОБЕННОСТИ  
ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ  
РЫНКА ТРУДА  
НА МАКРОУРОВНЕ**

**Аннотация:**

*Статья посвящена обзору особенностей формирования и развития рынка труда на макроуровне. Проведенное исследование позволяет утверждать, что дифференциация заработной платы проявляется внутри отраслей. Самый низкий уровень оплаты труда характерен именно для организаций муниципальной и государственной форм собственности.*

**Ключевые слова:**

*рынок труда, занятость, трудоустройство, заработная плата, государство.*

**Gorlanova Anastasia Eduardovna**

PhD applicant of the Applied Economy  
and Human Resources Management Department,  
Kuban State University  
dom-hors@mail.ru

**Vukovich Milan Draganovich**

Student of the Economic Department  
Kuban State University  
dom-hors@mail.ru

**PECULIARITIES OF  
THE LABOUR MARKET FORMATION  
AND DEVELOPMENT  
ON THE MACRO LEVEL**

**The summary:**

*The article observes peculiarities of the labour market formation and development on the macro level. The undertaken research shows that there is a salary differentiation within the industry sectors. The lowest salary rate is typical for the organizations of the municipal and state owned legal entities.*

**Keywords:**

*labour market, employment, job placement, salary, state.*

При социалистическом методе хозяйствования сформировалась определенная система органов трудоустройства населения в рамках «Декларации прав трудящегося и эксплуатируемого народа» [1], провозглашавшей реализацию принципа всеобщности и обязательности труда. Реальным воплощением данной позиции явилось создание трудовой армии, просуществовавшей до начала нэпа. В этот период государство отказывается от методов непосредственного управления рабочей силой и делает первые шаги по совершенствованию управления трудовыми ресурсами через биржи труда в национальных республиках. Тем не менее данная система просуществовала недолго. Начиная с 1933 г. в управлении трудовыми ресурсами существенное влияние оказывали не экономические, а жесткие административные меры (самозакрепление работников на фабриках и заводах сроком до 5 лет, лишение крестьян прав самостоятельной смены места работы и жительства). С совершенствованием социалистической системы хозяйствования внедрялись более совершенные формы управления трудовыми ресурсами, включающие:

- распределение выпускников средних специальных и высших учебных заведений;
- централизованный набор рабочих;
- сельскохозяйственное переселение семей;
- общественные призывы;
- самостоятельный прием предприятием работников;
- трудоустройство с помощью органов трудоустройства населения.

Перечисленные виды организованного распределения и перераспределения рабочей силы полностью соответствовали плановой экономике и несли в себе ее недо-

статки и преимущества. Со временем некоторые формы управления трудовыми ресурсами изжили себя, другие – трансформировались и задействованы современной службой занятости населения.

Осуществляемые в 60-е гг. XX в. в Советском Союзе экономические реформы были направлены на стимулирование экономической самостоятельности предприятий. Отделы кадров предприятий решали проблемы, связанные с формированием трудовых коллективов и их стабилизацией. Кадровые службы предприятия должны были совершенствовать систему подбора людей, их расстановки, активно влиять на устранение «текучести кадров» на данном производстве, рационально перераспределять рабочую силу в рамках предприятия. По существу, отделы кадров постепенно превращались в отделы управления трудовыми ресурсами и социального развития коллективов предприятий.

Однако отделы кадров предприятий не могли реализовать такие кадровые вопросы, как укомплектование трудовыми ресурсами основных народно-хозяйственных объектов СССР через оргнабор, сельскохозяйственное переселение, общественные призывы и перемещение трудовых ресурсов регионов, что создавало проблемы при комплектовании кадрами предприятий, учреждений и организаций в рамках отдельно взятых республик, городов, предприятий [2]. Население не имело информации о предложении рабочих мест в те или иные регионы, в результате возросли потери рабочего времени, связанные с поиском работы, повысилась текучесть кадров и т. п. Все это потребовало создания службы трудоустройства, которая в своем развитии прошла несколько этапов.

Сначала подразделения службы назывались «Бюро по трудоустройству населения», они выявляли потребность предприятий в кадрах, публиковали объявления в местной печати и давали направления на предприятия для трудоустройства обратившихся в бюро граждан. Предприятия представляли в службу трудоустройства неполные данные о свободных рабочих местах – в основном это были места для работников низшей квалификации с тяжелыми и вредными условиями труда, т. е. рабочие места, которые предприятия не могли укомплектовать сами. В этой связи службу организованного трудоустройства преобразовали в орган распределения трудовых ресурсов – «Государственное бюро по трудоустройству и информации населения», наделив его значительными правами и обязанностями по трудоустройству граждан. Один из них – запрет предприятиям принимать на работу людей, который привел к негативным последствиям, выразившимся в предварительной договоренности предприятия и потенциального работника о приеме последнего на работу.

Следующий шаг на пути преобразования службы трудоустройства – создание в 1988 г. на базе существующих государственных бюро по трудоустройству и информации населения центров (бюро) по трудоустройству, переобучению и профориентации населения. Функции центров по сравнению с функциями предыдущей службы по трудоустройству населения значительно расширились. Принципиальное отличие состояло в том, что на смену относительно разрозненным ранее службам пришла общегосударственная система трудоустройства, переобучения и профориентации населения. Система центров охватывала уровни начиная с союзного, республиканского, краевого, областного и заканчивая городским и районным звеньями, работала под руководством местных Советов народных депутатов по договорам и в сотрудничестве с предприятиями, учреждениями и организациями.

Общегосударственная система трудоустройства, переобучения и профориентации населения стала предшественником современной государственной службы занятости населения. В этот период стали снижаться абсолютные и относительные показатели численности лиц, обратившихся по вопросу трудоустройства, не решались проблемы в сфе-

ре социально-трудовых отношений. Попытки перейти от полной занятости к рациональному использованию трудового потенциала общества не были реализованы из-за государственных ограничений, проявившихся в несовершенстве систем организации и оплаты труда, административных ограничений движения рабочей силы; признания всех сфер приложения труда равнозначными для общества [3].

По нашему мнению, монополия государства в сфере труда порождала дефицит рабочей силы, который оценивался по-разному:

- никакого дефицита рабочей силы нет, есть лишь неэффективная организация труда;
- дефицит рабочей силы порождается демографическими и природными факторами развития страны;

- дефицит рабочей силы создан искусственно, вызван корректным распределением наличных трудовых ресурсов между отраслями народного хозяйства, поэтому его преодоление лежит в области совершенствования механизмов перераспределения рабочей силы.

Каждый из перечисленных взглядов на проблему труда имеет свое рациональное зерно, но вместе в том, несмотря на разнонаправленность проблем, существовавших в сфере труда как в России, так и в ее субъектах, реформирование социально-трудовых отношений в период 1980-х гг. было объективной необходимостью. Предполагалось, что низкий уровень использования трудового потенциала, недостатки в организации труда, уравниловка в его оплате и другие проблемы можно разрешить рыночными методами. Однако надежды на то, что рынок труда РФ станет саморегулирующейся системой, не оправдались.

Традиционно неограниченный спрос на рабочую силу, характерный для советской плановой экономики, сменился безработицей. Были ликвидированы экономически нецелесообразные рабочие места. Закрылись неэффективные производства, выпускавшие продукцию низкого качества и не выдержавшие конкуренции. Ряд мер по государственному регулированию экономики, прежде всего в финансово-кредитной сфере, подорвал основу существования большинства предприятий России. Это привело к банкротству и тех из них, которые выпускали пользующуюся спросом продукцию. Платежеспособный спрос стал сокращаться, так как денежные накопления были обесценены. Резко сократился спрос на широкий спектр товаров и услуг. Практика невыплат заработной платы сделала перспективу формирования платежеспособного спроса населения весьма неопределенной и лишила производство экономической базы его существования. Попытки внедрения элементов рынка без изменения основы экономической системы оказались несостоятельными. На протяжении всего периода реформирования экономики и сферы труда возникали и возникают проблемы, связанные с резким сокращением ставок оплаты труда для основной массы наемных работников. Если в 2000 г. среднечисленная заработная плата у 10 % наиболее оплачиваемых работников России превышала заработную плату 10 % наименее оплачиваемых работников в 23,8 раза, то в 2010 г. – уже в 24,4 раза.

По уровню заработной платы Россия занимает 40-е место в Евростране, отставая от многих развивающихся стран. Имеются разные оценки уровня снижения реальной заработной платы. По данным государственной статистики, за годы реформирования оно составило более 50 %, и, как следствие, по ее величине Россия занимает одно из последних мест среди промышленно развитых стран [4]. Помимо низкой производительности к причинам низких заработков в России, по нашему мнению, следует отнести:

- недостаточную конкурентоспособность и мобильность большего числа работников;
- низкое качество институциональной среды;
- отсутствие оптимальной стратегии развития бюджетного сектора экономики.

Невысокий средний уровень оплаты труда привел к тому, что за чертой бедности проживает около 18,1 миллиона человек, или 12,8 % населения России. По-прежнему со-

храняется практика нерегулярной оплаты труда работников: на 1 марта 2005 г. заработная плата на общую сумму свыше 15 млрд руб. своевременно не выплачена 2,5 млн чел. Задержки в выплате заработной платы усиливают негативный эффект ее невысокого уровня. При среднемесячной номинальной заработной плате в 7,5 тыс. руб. ее уровень в отраслях разнится в 10 раз и более. Наибольшая ее величина наблюдается в топливной, в частности газовой, промышленности. Например, в 2010 г. она была выше, чем в среднем по экономике России, в 3 и 5 раз соответственно. При этом в других отраслях промышленности уровень заработной платы был ниже, чем в среднем по экономике. Максимальные значения заработной платы среди отраслей российской экономики отмечены в финансовых, кредитных и страховых компаниях. В то же время в сельском хозяйстве ее уровень был в 6–7 раз ниже, в образовании в 3–4,5 раза ниже, чем в среднем в экономике [5].

Дифференциация заработной платы проявляется и внутри отраслей. Самый низкий уровень оплаты труда характерен именно для организаций муниципальной и государственной форм собственности. В то же время уровень оплаты труда в частном секторе вдвое превышает средний по отрасли. Низкий уровень оплаты труда в госсекторе стимулирует наемную рабочую силу, побуждая ее предлагать свой труд в рыночном секторе экономики. Фактически госсектор вынужден выступать в качестве буфера между системой подготовки кадров и частным сектором экономики. Таким образом, для обеспечения конкурентоспособности государству как субъекту рыночной экономики во всем многообразии его проявлений необходимы инвестиции в человеческий капитал.

#### **Ссылки и примечания:**

1. «Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа». Конституция РСФСР 1918 г. в измененной редакции была принята на III съезде Советов 12.01.1918 г. Выверено по изданию: Декреты Советской власти. Т. I. М., 1959.
2. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. М., 1997.
3. Вукович Г.Г. Региональные аспекты развития рынка труда // Экономика: теория и практика. 2011. № 2 (22).
4. Панина Т. Хорошо платят там, где нас нет // Российская газета. Федеральный выпуск. № 3431. 2004. 18 марта.
5. Вукович Г.Г. Рынки труда промышленно развитых стран в условиях глобализации // Общество: политика, экономика, право. 2011. № 2.

#### **References (transliterated) and notes:**

1. "Declaration of rights of the working and exploited people". Constitution of the RSFSR of 1918 as amended was assented at the III Congress of Soviets on 12.01.1918. Verified in accordance with: DekretySovetskoyvlasti. Vol. I. M., 1959.
2. Andreev S.V. Kadrovyy potentsial i problemy zanyatosti v usloviyakh perekhoda Rossii k rynochnym otnosheniyam. M., 1997.
3. Vukovich G.G. Regional'nie aspekty razvitiya rynka truda // Ekonomika: teoriya i praktika. 2011. № 2 (22).
4. Panina T. Khorosho platyat tam, gde nas net // Rossiyskaya gazeta. Federal'niy vypusk. № 3431. 2004. March 18.
5. Vukovich G.G. Rynki truda promyshlenno razvitykh stran v usloviyakh globalizatsii // Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo. 2011. № 2.