
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

УДК 331
ББК 65.24

DOI 10.22394/1682-2358-2018-3-74-81

A.N. Kochetov, Doctor of Sciences (History), Professor of the Sociology and Public Relations Department, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

S. Bourliataux-Lajoinie, Doctor of Management, Professor at Francois Rabelais University (Tours, France)

UNDERESTIMATION OF LABOR PRICE AND THE STABILITY OF STRUCTURAL UNEMPLOYMENT IN RUSSIA

The statistics on unemployment in Russia and the minimum legal wage from the early 2000s is analyzed. The reasons of stability of structural unemployment in the conditions when demand in the labor market exceeds supply are considered. It is noted that in recent years, the main reason for this stability is the underestimation of labor prices.

Key words and word-combinations: unemployment, the cost of labor, vacancy.

A.H. Кочетов, доктор исторических наук, профессор кафедры социологии и связей с общественностью Саратовского национально-исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (email: karataeva-m@mail)

С. Бурлиуту-Лажони, доктор управления, профессор Университета Франсуа Рабле (г. Тур, Франция) (email: intoff@piuis.ru)

ЗАНИЖЕНИЕ ЦЕНЫ ТРУДА И УСТОЙЧИВОСТЬ СТРУКТУРНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИИ

Аннотация. Анализируются статистические данные по безработице и величине МРОТ в России с начала 2000-х годов. Рассматриваются причины устойчивости структурной безработицы в условиях, когда спрос на рынке труда превышает предложение. Отмечается, что в последние годы главная причина этой устойчивости – занижение цены труда.

Ключевые слова и словосочетания: безработица, цена труда, вакансия.

Главный постулат рынка труда заключается в том, что конкуренция в составе совокупной рабочей силы повышает цену труда наиболее высококвалифицированных работников. Но это только в теории. Вопрос в том, подтверждается ли этот теоре-

тический постулат состоянием и развитием российского рынка труда. В этой проблеме присутствует особый аспект, который не совсем выявлен и требует пристального внимания. Общеизвестен тезис о прямой зависимости низкой цены труда от наличия структурной безработицы. Но при определенных условиях возможна и обратная зависимость — занижение цены труда как причина, не позволяющая преодолеть структурный дисбаланс рынка труда.

В 2017 г. опубликован Доклад Центра трудовых исследований «Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения». На основании цифр и фактов делают вывод, что «даже в худшее времена глубоких экономических спадов безработица не демонстрировала никаких признаков «катострафического» роста» [1, с. 13]. Однако сохраняется устойчивость структурной безработицы, имеющей разные причины. Для России главная причина — функционирование рынка образовательных услуг в системе профессионального стационарного образования, которое формирует структуру предложения рабочей силы, не соответствующую потребностям рынка труда. Эта тема требует особого внимания. Не менее важна другая причина, по которой не заполняются предлагаемые вакансии. Ответ следует искать, на наш взгляд, в занижении цены труда. Оно в основном касается профессий, которые в социологии называются «нормативными»: врачи, преподаватели, инженеры, научные работники и другие. Для них оплата труда определяется социально-экономической политикой государства.

В этой проблеме отрицательную роль сыграли ложные теоретические постулаты. К числу факторов, определяющих безработицу, в зарубежной литературе относят и рост заработной платы. Например, Дж. Сакс утверждал, что чем выше уровень заработной платы, тем больше безработных [2]. Но эта зависимость не является безусловной, опыт большинства стран ее не подтверждает. Тем не менее он в качестве приглашенного в первой половине 1990-х годов эксперта пропагандировал идею, что, если Россия станет на путь повышения заработной платы, она рискует навлечь на себя настоящую катастрофу. Эта пагубная идея стала доминировать в государственной политике на российском рынке труда и способствовала занижению цены труда.

На рынке труда ставки заработной платы определяются законом равновесной цены труда. Этот закон утверждает, что конъюнктура спроса и предложения на рынке труда лежит в основе цены труда, следовательно, заработной платы. Но эта конъюнктура определяет только колебания цены труда. В ее основе должен находиться закон стоимости рабочей силы, по которому уровень квалификации работника изначально включается в величину труда. Различные виды работ требуют разных затрат на приобретение квалификации, на профессиональное образование. Следовательно, всегда, независимо от этой конъюнктуры, цена труда высококвалифицированных работников должна быть выше, чем малоквалифицированных. Государственная политика в области заработной платы не должна игнорировать основные законы формирования цены труда.

Сегодня статистика свидетельствует о позитивных сдвигах на рынке труда. Выросла численность экономически активного населения с 73,8 млн в 2005 г. до 76 млн человек в 2017 г. Численность безработных за этот период уменьшилась с 5,3 млн до 4,4 млн человек. К началу 2017 г. ее уровень упал с 7,1 до

5,5%. Это данные о безработице, рассчитанные по методике МОТ, а уменьшение численности безработных, зарегистрированных в службе занятости, было еще более существенным: 1,8 млн в 2005 г. и 885 тыс. человек в начале 2017 г. Самое кардинальное изменение на рынке труда за этот период — соотношение численности зарегистрированных безработных и вакансий, заявленных работодателями в службу занятости. Коэффициент напряженности рынка труда изменился в положительную сторону. В 1990-е годы он всегда намного превышал 1, то есть количество безработных всегда было гораздо больше заявленных вакансий; в начале 2000-х годов он приблизился к 1, то есть установилось равенство между этими величинами. Многие это расценивали как достижение баланса рынка труда. В 2017 г. по России в целом на 885 тыс. зарегистрированных безработных приходится 1,4 млн вакансий. Для сравнения: в 1996 г. вакансий было 255 тыс., в 2003 — 804 тыс. [3]. В целом эти данные свидетельствуют о трудоемкой ситуации на рынке труда. Возникает вопрос о причинах сохранения довольно высокого уровня безработицы в такой ситуации, имеющей устойчивый структурный характер.

На рынке труда в последние годы оказались наиболее востребованными рабочие профессии (газосварщики, фрезеровщики и др.), инженеры, программисты, врачи, а также менеджеры по продажам, операторы, бухгалтеры, водители, секретари [4]. Журнал «Forbes» публикует рейтинг наиболее оплачиваемых и наименее оплачиваемых профессий. Наиболее оплачиваемые — врачи и специалисты авиации, работа которых связана с безопасностью и здоровьем людей. Наименее оплачиваемые — работники пищевой отрасли, обслуживающий персонал, парикмахеры, кассиры, контролеры, работники ферм [5]. В России иная ситуация.

Проведенное авторами исследование по формированию цены труда на рынке труда г. Саратова подтверждает, что Саратовский регион можно считать типичным среднестатистическим регионом, и в этом смысле данное исследование вполне репрезентативно. В Саратовской области в 2017 г. зарегистрировано 12 тыс. безработных, вакансий — 30 тыс. [6]. На основании данных Министерства занятости и труда Саратовской области о вакансиях, был проведен анализ размеров заработных плат, которые предлагают работодатели различным категориям работников. Эти данные рассмотрены в динамике с 2013 по 2016 г. Выборка составила 18% от численности вакансий по г. Саратову по состоянию на октябрь соответствующего года. В основном рассматривались вакансии «нормативных» профессий — врачей, учителей, инженеров. По этим специальностям брались все вакансии, зафиксированные в центре занятости на 1 октября соответствующего года. Для сравнения приводили вакансии работников сферы услуг и рабочих специальностей: продавцов, менеджеров по продажам, охранников, слесарей, водителей, строительных рабочих, грузчиков, но выборочно, через «шаг отбора»: каждую пятую.

В 2013 г. вакансии врачей с зарплатой до 15 000 руб. составляли 65%. В этом году встречались даже вакансии с зарплатой менее 6000 руб. В 2014 г. ситуация несколько изменилась. Доля вакансий с зарплатой до 15 000 руб. уменьшилась до 39%, вакансий до 6000 руб. уже не было, но было довольно много вакансий врачей с зарплатой от 6000 до 8000 руб. В 2015 г. по врачам доля вакансий с зарплатой до 15 000 руб. опять увеличилась до 55%, а ва-

кансии до 8000 руб. встречались так же часто, как и в 2014 г. В 2016 г. средний размер предлагаемых зарплат врачей несколько вырос. Зарплаты до 15 000 руб. среди их вакансий составили 36%, но встречались зарплаты в 10 000 руб., их было 8%. Увеличилось число предлагаемых зарплат свыше 20 000 руб., но это относилось только к детским врачам, стоматологам и врачам частных клиник. Дифференциация зарплат по вакансиям врачей весьма значительна. Предлагаемая зарплата детских врачей, стоматологов и некоторых других превышала 20 000 руб., и эти вакансии заполнялись. Вакансии врачей участковых поликлиник, государственных стационарных больниц не заполняются из года в год: с 2013 г. они переходили в 2014 г., с 2014 — в 2015 г., с 2015 — в 2016 г. Руководители этих учреждений, испытывая острый дефицит во врачах, уже формально заявляют в службу занятости об этих вакансиях, заведомо зная, что на такую зарплату никто не пойдет.

По вакансиям учителей нет подобной дифференциации по зарплате. В 2015 г. размеры предлагаемых зарплат по сравнению с 2013 и 2014 гг. не увеличились: 36% их были менее 10 000 руб. Эти вакансии не заполнялись. В 2016 г. количество вакансий учителей с зарплатой от 15 000 до 20 000 руб. немного выросло: их доля составила 45%, но более 45% работодателей предлагали зарплату до 15 000 руб.

По вакансиям инженеров промышленных предприятий в 2013—2014 гг. размер предлагаемых зарплат в среднем был еще ниже — до 10 000 руб. В 2015 и 2016 гг. доля таких вакансий немного уменьшилась, но по-прежнему доля вакансий до 15 000 руб. составляла 60%. В 2016 г. увеличилась дифференциация по зарплатам инженеров.

Сравнивался также размер зарплат по вакансиям этих профессий с охранниками, слесарями, продавцами, водителями, строительными рабочими, менеджерами по продажам, грузчиками. В среднем они находились на одном уровне, но доля предлагаемых зарплат больше прожиточного минимума для неквалифицированных работников была выше, что еще раз свидетельствует о нарушении закона стоимости рабочей силы.

Исследование показало, что, несмотря на значительный рост цен в эти годы, размер зарплат, заявленных в вакансиях врачей, учителей и инженеров, существенно не изменился. Конечно, в течение четырех лет ставки зарплат немного менялись в сторону увеличения, но настолько незначительно, что объявленные вакансии не заполнялись из года в год. Цена труда «нормативных» профессий искусственно занижается, многие из данных вакансий не могли быть заполнены из-за слишком низкой зарплаты. Они в большей мере существуют для отчетности о позитивных сдвигах в конъюнктуре спроса и предложения на региональном рынке труда, что скрывает остроту проблемы с безработицей.

В первой половине 2000-х годов проблеме цены труда уделялось особое внимание в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ. Приводились аргументы, что существующая в России система заработной платы не отвечает требованиям рыночной экономики. Такая ситуация сохранялась все последующие годы. Занижение цены труда напрямую связано с тем, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который устанавливается законодательно как социальный норматив, в действительности таковым не является, потому

что его размер ниже прожиточного минимума. Прожиточный минимум определяется в каждом регионе самостоятельно в зависимости от среднего индекса цен, но есть усредненный показатель по России в целом. Размер МРОТ — произвольно заниженная величина, ничем не обоснованная и противоречащая законам стоимости рабочей силы и равновесной цены труда. По рекомендации Международной организации труда (МОТ) он должен достигать 50% средней зарплаты. В России его следует расценивать как один из инструментов государственной политики замораживания заработной платы.

Слишком низкий размер МРОТ в России был отмечен еще в докладе Генерального директора МБТ Х. Сомавиа «Труд как средство борьбы с нищетой» на Международной конференции труда в Москве в 2003 г. [7, с. 5]. В 2005 г. в докладе журнала «Человек и труд» были приведены данные по минимальной зарплате в странах Западной, Центральной и Восточной Европы: Франция — 1090 евро, Великобритания — 980 евро, Словакия — 148 евро, Литва — 125 евро, Украина — 44 долл., Россия — 24 долл. [8, с. 20].

В это время Правительством РФ была поставлена стратегическая задача — поднять МРОТ до уровня прожиточного минимума. В 2001 г. Минтруд России совместно с Минэкономразвития, Минфином с учетом замечаний участников Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений подготовил предложения «О поэтапном повышении минимального размера оплаты труда». Подготовка предложений проводилась на основе долгосрочного макроэкономического прогноза Минэкономразвития России. Тогда МРОТ составлял всего 30% от прожиточного минимума. К 2005 г. предлагалось довести минимальный размер оплаты труда до уровня прожиточного минимума [9, с. 26]. Эта задача не решена до сих пор. С 2008—2009 г. Правительство РФ «забыло» об этой стратегической задаче, занижение цены труда приобрело хронический характер, и уровень реальной заработной платы наемных работников снизился. При средней зарплате в 32 тыс. руб. 70% работников получают меньше ее размера [4].

В 2009 г. МРОТ равнялся 4330 руб. (79% от величины прожиточного минимума), а в 2013 г. — 5205 руб. (68% от этой величины) [10, с. 118, 119]. В 2015 г. МРОТ составлял 5965 руб. при прожиточном минимуме в 10 017 руб. (60% от его величины). В 2016 г. МРОТ составлял 6204 руб. при прожиточном минимуме 9776 руб. (63% от этой величины). В 2017 г. МРОТ был определен в 7500 руб., а прожиточный минимум — в 10 678 руб. (70% этой величины) [11; 12]. С 2009 г. показатель МРОТ стал уменьшаться по отношению к величине прожиточного минимума вопреки поставленной задаче о выравнивании этих величин. В феврале 2018 г. принято решение, чтобы к концу года довести МРОТ до уровня прожиточного минимума — 11 163 руб. Но это предварительная среднестатистическая величина. Поскольку этот уровень определяется в каждом регионе самостоятельно, то местные власти могут пойти на его занижение, чтобы выполнить поставленную Президентом РФ задачу. В Саратовской области, например, норматив прожиточного минимума в 2018 г. пересмотрели в сторону его уменьшения, несмотря на рост цен.

Общая причина занижения цены труда «бюджетников» содержится в экономической политике правительства, которое «экономит» бюджетные средства

на зарплате работников социальных отраслей. Предоставив самостоятельность работодателю в расходовании фонда оплаты труда, государство ослабило контроль над ним. Во внебюджетной сфере, включая реальное производство, главная причина — социальная незащищенность наемного работника от работодателя. В государственной экономической политике отсутствует приоритет социальной составляющей. Здесь переплелись объективные и субъективные факторы. В цепи этих причин следует выделить непосредственный фактор занижения цены труда, состоящий в том, что не исполняется закон об индексации заработной платы [13, ст. 134]. Вопреки мировой практике Министерство финансов РФ считает, что индексация зарплат станет причиной взлета инфляции. На наш взгляд, нельзя считать индексацию зарплат «госбюджетников» причиной роста инфляции. Индексация не означает роста реальной заработной платы, а лишь ее номинальное увеличение в соответствии с индексом роста потребительских цен.

По нашим расчетам и на основании опубликованных статистических данных, все «госбюджетники» в составе занятого населения составляют приблизительно 18% (12 млн чел. из 70 млн занятого населения). В эту цифру включена численность руководителей управления всех уровней (5,3 млн чел.) [14, с. 56, 57]. Увеличение номинального размера их заработной платы не может оказывать существенного «давления» на потребительский рынок. В отличие от них рост личных доходов и расходов предпринимателей в большей мере влияют на рост цен в различных секторах потребительского рынка.

О «поголовной» индексации заработной платы всех работающих по найму речь не идет. Этот механизм должен применяться как инструмент против явного нарушения закона стоимости рабочей силы, которое состоит в несоответствии заработной платы работника уровню его квалификации и степени сложности его труда. Несправедливость в оплате труда касается в основном квалифицированных специалистов с высшим образованием, прежде всего «бюджетников». В трудовом кодексе РФ (ст. 134) указано, что во всех организациях внебюджетного сектора экономики индексация заработной платы осуществляется в порядке, установленном коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом организации. Ориентиром здесь может служить Типовая модель национального межпрофессионального коллективного соглашения, разработанная МОТ на основе международных трудовых норм [15, с. 261–268]. Однако на практике обязательства работодателей по индексации не выполняются.

В практике западных стран применяются разнообразные формы индексации заработной платы. В соответствии со степенью охвата граждан индексацией развитые страны можно подразделить на две категории: страны, где практически все население охвачено индексацией (Бельгия, Дания, Исландия, Италия и др.); страны, где индексация применяется лишь по отношению к определенным социальным группам (как правило, на основе соответствующего пункта в коллективных договорах).

В 2007 г. заместитель министра финансов Т. Голикова на Совете Федерации заявила, что схема индексации заработной платы «бюджетников», заложенная в единой тарифной сетке (ЕТС), себя исчерпала. После этого ЕТС была отменена и появилась возможность произвола работодателей в сфере оплаты труда. ЕТС не оправдала себя, но с ее отменой исчез механизм индексации заработной платы

«бюджетников». Не оправдала она себя, во-первых, в силу того, что была единой для всех профессионально-отраслевых категорий «бюджетников», не учитывала принципиальную разницу между ними по характеру, содержанию и критериям оценки их труда. Необходимо было создать систему различных профессионально-отраслевых тарифных сеток: отдельно для образования, отдельно для здравоохранения, отдельно для научно-исследовательских организаций и т.д. В этом случае возможность индексации зарплаты работников сохранилась бы. Во-вторых, ЕТС себя не оправдала (и это главное) из-за необоснованно низкого размера ставки первого тарифного разряда, определявшейся величиной МРОТ. В-третьих, на практике пересматривались коэффициенты для всех восемнадцати квалификационных разрядов ЕТС в сторону уменьшения, которые рассчитывались от первого тарифного разряда.

С отменой ЕТС установился произвол работодателей в вопросе оплаты труда, резко возросла ее дифференциация между руководителями и рядовыми работниками. В советское время, например, зарплата директора завода лишь в 2–3 раза превышала зарплату квалифицированного работника, сегодня это превышение может быть в десятки раз. Такие факты неоднократно приводились в средствах массовой информации и указаны в статье Генерального секретаря Союза профсоюзов России Е. Куликова [16, с. 4]. Уровень квалификации потерял свое значение, но возрос фактор степени приближенности отдельных персон к работодателю, к «хозяину». В таких условиях не могут быть в должной мере заполнены вакансии рядовых квалифицированных специалистов.

Указанная дифференциация усиливает социальное неравенство и показатели этого неравенства имеют тенденцию к росту. Основной показатель измерения социального неравенства — индекс Джинни: чем ближе он к 0, тем больше равенство и меньше неравенство, чем ближе он к 1, тем неравенство выше. Пороговым значением индекса, опасным для общества, считается 0,5. По данным официальной статистики, в России с середины 2000-х годов он практически не изменился, варьируется приблизительно на уровне 0,42 [17, с. 96]. Однако российский бизнес и административная элита редко показывают свои доходы налоговикам и Росстату. Когда же банк Credit Swiss изучил этот вопрос и в отчете Global Wealth Report посчитал этот индекс, то в России он оказался самым высоким среди всех стран, попавших в выборку (0,84) [18, с. 25].

В развитых странах от произвола работодателей наемных работников защищают профсоюзы и конвенции МОТ. Отсутствие в России независимых отраслевых профсоюзов является главным препятствием в решении проблемы занижения цены труда. Для ее решения профсоюзы должны добиваться соблюдения закона об индексации зарплаты, принятия социально обоснованного норматива МРОТ не ниже, а выше прожиточного минимума, утверждения профессионально-отраслевых тарифных сеток начисления зарплаты в каждом секторе госбюджетной занятости.

Слишком низкая цена труда по интеллектуальным профессиям противоречит основным законам функционирования рынка труда. По закону равновесной цены труда превышение спроса над предложением повышает цену труда. В России этого не происходит, при дефиците труда по «нормативным»

профессиям (учителя, врачи, инженеры и др.) сохраняется тенденция занижения цены их труда. Занижение цены труда носит искусственный характер, так как противоречит закону стоимости рабочей силы. Квалифицированным работникам предлагают зарплату меньшую, чем неквалифицированным.

В последние годы в России спрос на рынке труда превышает предложение. Но это превышение происходит за счет вакансий с неприемлемым уровнем зарплаты, которые не могут быть заполнены. В таких условиях устойчивость структурной безработицы становится неизбежной. Замораживание зарплаты рядовых работников усиливает социальную поляризацию в обществе в целом и трудовых коллективах в частности. В первой половине 2000-х годов в социальной политике была провозглашена стратегическая задача «борьбы с бедностью», но установка Министерства финансов РФ на замораживание зарплат не позволяет ее реализовать. Чтобы ее выполнить и оптимизировать рынок труда, государство должно предъявить работодателям требования об обязательном повышении зарплаты в размере среднемесячного прироста стоимости минимальной потребительской корзины.

Библиографический список

1. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: доклад Центра трудовых исследований / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшниковой, С. Рощина. М., 2017.
2. Сакс Д., Ларрен Ф. Макроэкономика: глобальный подход. М., 1996.
3. Статистика рынка труда по данным Росстата. URL: <http://www.blog.trud.com>>...2017/04/17...truda-dannie--rosstata
4. Рынок труда России: проблемы и перспективы развития в 2016. URL: <http://www.ereport.ru> > ..truda-rossii-problemy...perspektivi
5. Зарплаты по отраслям: рейтинг Forbes. 2016. URL: <http://www.forbes.ru>
6. Работа в Саратове, вакансии, советы. 2017. URL: <http://www.Saratov.rabota.ru>
7. Сомаян Х. Труд как средство борьбы с нищетой // Человек и труд. 2003. № 3.
8. Статистика МРОТ в досье журнала // Человек и труд. 2005. № 1.
9. О поэтапном повышении минимального размера оплаты труда // Человек и труд. 2001. № 8.
10. Рынок труда России: проблемы и перспективы развития... 2016. URL: <http://www.ereport.ru> > ..truda-rossii-problemy...perspektivi
11. Социальное положение и уровень жизни населения России в 2013 г.: статистический сборник. М., 2013.
12. Минимальный размер оплаты труда в России. 2017. URL: <http://www.ru.wikipedia.org>; Прожиточный минимум. 2017. URL: <http://www.working-papers.ru>,>prozhitochny – minimum- rf
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 193-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
14. Социальное положение и уровень жизни населения России в 2015 г.: статистический сборник. М., 2015.
15. Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты / отв. ред. А. Кацва, П. Кудюкин, С. Патрушев. М., 1999.
16. Куликов Е. Что скрывает средняя зарплата? АиФ. 2017. № 32.
17. Социальное положение и уровень жизни населения России в 2015 г.: статистический сборник. М., 2015.
18. Рыбакова Т. Яхтунг // Совершенно секретно. 2015. 6–13 окт.