

**Problems in the labor force during the economic crisis
Shadskaia A. (Russian Federation)**

**Проблемы трудовых ресурсов в период экономического кризиса
Шадская А. Н. (Российская Федерация)**

*Шадская Анастасия Николаевна / Shadskaia Anastasiia - студент,
кафедра менеджмента,
Томский политехнический университет, г. Томск*

Аннотация: в статье исследуются проблемы, связанные с трудовыми ресурсами в период глобального финансового кризиса (2008–2009 гг.). Анализируются изменения объема просроченной задолженности по заработной плате работников организаций различных видов экономической деятельности. Рассматриваются институциональные особенности российского рынка труда.

Abstract: in the article investigated the problem of manpower in the period of global financial crisis (2008–2009). The changes of volume of outstanding debt are analyzed on the salary of workers of organizations of different types of economic activity. The institutional features of the Russian labor market are examined.

Ключевые слова: задержки выплат заработной платы, финансово-экономический кризис, отраслевые особенности.

Keywords: delays of payments of salary, global financial crisis, branch features.

В условиях развертывания экономического кризиса, выражающегося в росте безработицы, неполной занятости занятого населения в связи с сокращенной рабочей неделей важнейшей проблемой является сохранение и сбережение трудовых ресурсов. В настоящее время без того существует ряд проблем, связанных с трудовыми ресурсами: нехватка квалифицированных кадров по отдельным специальностям, несоответствие подготовки выпускников к требованиям работодателя. Можно смело утверждать: российский рынок несет серьезные проблемы вне экономического кризиса.

Как же усугубляется ситуация трудовых ресурсов в период экономического кризиса. Для начала рассмотрим как пример кризис в 2008 году. Одними из причин экономического кризиса были провалы в финансовом регулировании, нарушения в области корпоративного управления, которые привели к чрезмерным рискам; чрезмерно высокая задолженность домохозяйств; широкое распространение «экзотических» ценных бумаг (деривативов), рост нерегулируемой «теневой» банковской системы. Соответственно первые под «волну увольнения» попали сотрудники банковской сферы. В некоторых компаниях управляющие активами решали проблемы, минимизируя затраты на заработную плату, а также поставили сотрудников в «лист ожидания» заработной платы. После сотрудников банковской сферы последовали сотрудники в строительных компаниях в связи с приостановкой множества проектов. Сокращены были не только административный персонал, но и рабочие. Долги по заработной плате росли как в объеме, так и по численности работников, перед которыми имеют просроченную задолженность организации. Как видно из данных, представленных на рисунке, внебюджетные виды деятельности характеризуются более высокими объемами задолженности по заработной плате, чем бюджетные. Сокращение общего объема просроченной задолженности по заработной плате работников организаций характерно для таких видов экономической деятельности, как образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг, а также для некоторых других, круг которых ограничен. В 2009 г. численность работников, перед которыми предприятия и организации имели просроченную задолженность по заработной плате, составила 323,0 тыс. чел., в том числе в сельском хозяйстве, охоте и лесозаготовках – 53,4 тыс. чел. (16,5 %), индустриальном комплексе – 182,8 тыс. чел. (56,6 %), строительстве и транспорте – 48 тыс. чел. (14,7 %), в социальной сфере – 16,2 тыс. чел. (5,0 %). В России, несмотря на то, что порядок и сроки выплаты заработной платы регламентированы Трудовым кодексом РФ и не могут быть изменены односторонним распоряжением работодателя или соглашением сторон, практика задержки выплат сохраняется. В Трудовом кодексе РФ четко регламентированы правила выдачи заработной платы, обязательные для работодателей, основными являются следующие: заработную плату работнику необходимо выплачивать не реже двух раз в месяц; сроки выплаты зарплаты должны быть четко оговорены в индивидуальном контракте или коллективном договоре; точную информацию о выплатах необходимо заносить в бухгалтерские документы [3].

Однако на практике некоторые работодатели указанными правилами пренебрегали даже в докризисный период. В период кризиса на отдельных предприятиях зарплату стали задерживать на более длительный срок, чем в докризисный период.

Анализ статистической информации на сайте Росстата (см. таблицу) позволяет сделать определенные выводы о степени гибкости заработной платы в условиях экономического кризиса 2008–2009 гг.

*Таблица 1. Основные характеристики подстройки промышленных предприятий России
в период экономического кризиса (2008–2009 гг.)*

Показатель	Россия
Индекс объема промышленного производства	0,907
Индекс численности занятых	0,935
Индекс производительности труда	0,970
Индекс реальной заработной платы	0,980

В России сокращение объема производства вызвало и снижение занятости, и снижение заработной платы. Однако при этом снижение занятости оказалось большим по сравнению со снижением заработной платы, что свидетельствует о том, что рынки труда обеих стран реагировали на изменения типично для развитых стран. Так, например, эластичность занятости по объему производства для России составила 0,7. При этом в кризисный период реальная заработная плата в России сократилась в меньшей степени, чем производительность труда: одному проценту падения производительности труда соответствовало снижение заработной платы на 0,67 %. Обстоятельством, способным объяснить данную ситуацию, является то, что к началу последнего экономического кризиса российская промышленность подошла, испытывая кадровый голод, вызванный низкой заработной платой. В этих условиях дальнейшее падение заработной платы вызывало риск ухода и без того небольшой части высококвалифицированных работников.

По данным Росстата, суммарная задолженность по заработной плате в 2009–2011 гг. сократилась до 2 779 млн. руб., (01.05.2011), что составляет менее 1 % месячного фонда заработной платы. Задолженность из-за несвоевременного получения денежных средств из бюджетов всех уровней по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила 2 727 млн. руб. (98,1 %). Из общего объема задолженности из-за бюджетного недофинансирования 72,1 % приходилось на федеральный бюджет, 5,9 % – на бюджеты субъектов Российской Федерации и 22,0 % – на местные бюджеты. В структуре просроченной задолженности 29,8 % (829 млн. руб.) приходится на задолженность, образовавшуюся в 2010 г., 27,2 % (755 млн. руб.) – в 2009 г. и ранее. Из общей суммы просроченной задолженности из-за несвоевременного получения денежных средств из бюджетов всех уровней 27,5 млн. рублей (53,1 %) составляла задолженность за выполнение государственных заказов и оказание услуг бюджетным организациям. Задолженность по заработной плате из-за отсутствия собственных средств организаций за апрель 2011 г. увеличилась на 55 млн. рублей (2,1 %) и на 1 мая 2011 г. составила 2 727 млн. руб.

Оживление экономики в посткризисный период может изменить ситуацию в сторону сокращения объемов просроченной задолженности и уменьшения численности персонала, перед которыми организации имеют долг по заработной плате, однако сам феномен вряд ли будет изжит. Задолженность по заработной плате снижает эффективность инвестиций в человеческий капитал, понижая трудовую мотивацию работников.

Литература

1. [Электронный ресурс]: Российская федеральная служба государственной статистики. –URL: <http://www.gks.ru>.
2. Составлено по данным: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2009: Стат. сб. М., 2009. С. 118.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации. СПб., 2013.
4. [Электронный ресурс]: Краткосрочные экономические показатели Российской Федерации за январь–апрель 2011 года. URL: <http://www.gks.ru>.