



## ДЕФИЦИТ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ: МАКРОЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА<sup>1</sup>

*Статья посвящена постановке и рассмотрению в условиях демографического кризиса в России проблемы перспективного дефицита рабочей силы. Дается его количественная оценка на общероссийском рынке труда и приводится сопоставление полученных результатов в зависимости от сценария социально-экономического развития. Оценивается величина перспективного дефицита рабочей силы на укрупненных региональных (в федеральных округах) и отраслевых рынках труда. Обсуждаются качественная характеристика основных последствий наступления дефицита рабочей силы и возможности его смягчения.*

Проблемы сферы занятости и рынка труда в России неоднократно обсуждались в научной литературе<sup>2</sup>. До недавнего времени основное внимание в этих исследованиях уделялось проблемам спроса на рабочую силу, определявшего состояние рынка труда в период кризиса экономики. Среди наиболее важных особенностей этого периода выделялись следующие: низкий уровень спроса на рабочую силу, детерминировавший негативную динамику занятости и высокую напряженность на общенациональном, большинстве региональных и отраслевых рынках труда; тенденции роста занятости, которые имели достаточно локализованный и противоречивый характер; интенсивное неупорядоченное перераспределение рабочей силы из государственного в рыночный сектор; низкий уровень инвестиций в отраслях материального производства и бюджетном секторе непродуцированной сферы; снижение для основной массы населения уровня реальных доходов и заработной платы, масштабные невыплаты последней. Неуверенность в стабильной занятости и низкая заработная плата порождают такие влияющие на демографическое развитие страны решения, как отказ от рождения детей, их отложенное рождение, аборт, разводы и катализируют развитие преступности, алкоголизма, толкают к суициду. Неблагоприятные и вредные условия труда, его изматывающий характер (при совмещении нескольких мест занятости) приводят к ухудшению здоровья трудящихся, преждевременной смертности.

Одним из основных факторов, способствовавшим росту напряженности на рынке труда и масштабов безработицы в 1990-е годы, было со стороны предложения труда увеличение численности населения в трудоспособном возрасте. Таким образом, развитие сферы занятости происходило в условиях сокращавшегося спроса на рабочую силу и расширявшегося предложения труда.

В настоящее время условия на рынке труда России принципиально изменились, а направление действия отмеченных факторов сменилось на противоположное. Во-первых, экономический рост в последние годы предопределил расширение спроса на труд и увеличение занятости. Во-вторых, с 2006 г. неизбежно сокращение численности населения в трудоспособном возрасте [8]. В-третьих, закрепились определенные перекосы в распределении рабочей силы по сферам занятости. В-четвертых, в экономике сложился невысокий средний уровень оплаты труда при значительной его дифференциации, что мешает полноценному воспроизводству рабочей силы. Причем имеющиеся различия в оплате труда не только не уменьшаются, но даже несколько увеличиваются. Наконец, заметно снижается качество трудового потенциала. Следовательно, реальна ситуация, когда растущему спросу на рабочую силу соответствует сокращающееся предложение

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект №04-02-00098а). Отдельные ее фрагменты развивают результаты исследований, выполненных в течение 2005 г. по инициативе и при поддержке Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» в рамках доклада «Социально-экономические последствия демографического кризиса в России. Пути преодоления».

<sup>2</sup> См. также публикации в «Проблемах прогнозирования» [1-7].

труда. Поэтому в перспективе российская экономика, ее отрасли и регионы могут испытывать дефицит одного из основных факторов производства – рабочей силы. Для отдельных отраслей и регионов этот дефицит будет особенно острым, поскольку наряду с количественным проявится качественный, структурный его характер. Вышесказанное свидетельствует об актуальности изучения проблемы дефицита рабочей силы, необходимости его количественной и качественной оценок на общероссийском и локальных рынках труда<sup>3</sup>.

**Количественная оценка дефицита рабочей силы на общероссийском рынке труда** прежде всего предполагает определение перспективного спроса экономики на рабочую силу. Расчет его величины – самостоятельная задача. Перспективный объем удовлетворенного и неудовлетворенного спроса на рабочую силу (численность занятых и количество вакантных рабочих мест) может быть определен, например, исходя из модели согласования спроса на труд и его предложения [12]. Другой апробированный подход состоит в эконометрической оценке функций занятости, основанных на производственных функциях разного вида. В этом случае зависимой переменной является численность занятых в экономике (отрасли, регионе), а объясняющими факторами выступают ВВП, основные фонды или инвестиции, их лагированные значения и др. [12]. Отметим также, что для более точной оценки перспективного спроса экономики на рабочую силу целесообразно использовать альтернативные численности занятых измерители затрат труда, т.е., например, число отработанных человеко-часов<sup>4</sup> [13]. В настоящей работе для определения искомой величины предлагается подход, при котором спрос на рабочую силу исчисляется исходя из динамики ВВП и производительности труда.

Изменение спроса экономики на труд необходимо сопоставить с его ресурсами, в первую очередь с численностью населения в трудоспособном возрасте. При этом следует учитывать, что, с одной стороны, ресурсы труда (РТ) не исчерпываются населением в трудоспособном возрасте, а с другой – в составе населения трудоспособного возраста имеются категории, формирующие экономически неактивное население (ЭНАН)<sup>5</sup>. Таким образом, для количественной оценки необходимо из численности населения в трудоспособном возрасте вычесть численность ЭНАН, а полученные значения скорректировать в большую сторону на величину работающих пенсионеров и подростков, работающих в России иностранцев, и в меньшую – на величину неработающих инвалидов 1 и 2 групп и пенсионеров-льготников. При условии определенных гипотез о динамике остальных контингентов населения в перспективе можно получить оценку вероятного объема предложения труда в масштабе экономики.

В табл. 1 приведено несколько вариантов группировки перспективной динамики ВВП и динамики производительности труда по прогнозным сценариям социально-экономического развития.

Таблица 1

<sup>3</sup> Отдельные аспекты этой темы уже обсуждались нами в работах [9, 10, 11].

<sup>4</sup> В свою очередь предложение труда также может быть выражено в человеко-часах рабочего времени. Хотя это, вероятно, скорректирует наши представления об объемах предложения труда (некоторые работают на условиях частичной занятости, другие трудятся сверхурочно), слабая (по объективным причинам) статистическая обеспеченность данного вопроса на макроэкономическом уровне не позволяет на данном этапе рассматривать эту возможность иначе, как теоретическую.

<sup>5</sup> К этой категории относятся учащиеся, студенты, аспиранты, не совмещающие обучение с трудовой деятельностью; военнослужащие; российские граждане, работающие за границей; лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; лица, выполняющие домашние обязанности, осуществляющие уход за детьми и другими членами семьи; лица, находящиеся в местах лишения свободы; трудоспособные лица, у которых нет необходимости работать.

## Формирование вариантов перспективной динамики ВВП и производительности труда по прогнозным сценариям социально-экономического развития

Изменение ВВП	Изменение производительности труда				
	Сценарии МЭРТ			Постоянный темп роста на уровне среднего за период 2001-2005 гг.	Удвоение к 2012 г.
	базовый	инновационно-активный	оптимистичный инновационно-активный		
Сценарии МЭРТ базовый	1	–	–	4	–
инновационно-активный	–	2	–	5	–
оптимистичный инновационно-активный	–	–	3	6	–
Постоянный темп роста на уровне среднего за период 2001-2005 гг.	–	–	–	–	–
Удвоение к 2012 г.	–	–	7	–	8

Три прогнозных варианта развития российской экономики связаны со сценариями, разработанными Министерством экономического развития и торговли РФ<sup>6</sup>. В базовом сценарии при сохранении текущих тенденций и отсутствии решительных мер государственного макроэкономического регулирования темпы роста ВВП в периоде до 2008 г. прогнозируются на уровне 5,6%, в 2009-2010 гг. снижаются примерно до 5,1% в год, а впоследствии – до 4,9%. На конец прогнозного периода (2015 г.) ВВП в сопоставимых ценах увеличится по данному сценарию в 1,75 раза (табл. 2). Согласно сценарию темпы роста инвестиций сохраняются на уровне 8-8,5% в течение всего рассматриваемого периода. Темпы изменения производительности труда до 2010 г. сопоставимы с изменениями ВВП и имеют тенденцию к увеличению. В дальнейшем темп изменения производительности труда стабилизируется на уровне около 5%. Потребность в рабочей силе сокращается к 2015 г. на 1,5%. В целом в структуре экономики по-прежнему доминируют топливный и сырьевой сектора, доля сектора услуг не растёт.

В инновационно-активном сценарии в среднесрочном периоде ВВП России растёт с темпом 5,8% в год, затем к 2010-2015 гг. экономический рост увеличивается до 6,7%. Прогнозируемые темпы изменения ВВП позволяют к 2015 г. фактически удвоить ВВП по сравнению с 2004 г. В целом, сценарий предполагает более выраженное развитие российской экономики в направлении формирования постиндустриального уклада и экономики знаний.

Третий сценарий наиболее оптимистичен и в дополнение к рассматриваемому инновационно-активному предполагает сохранение высокого уровня цен на энергоносители. Соответственно темпы роста ВВП на 0,1-0,2% выше, чем в инновационно-активном.

Темпы увеличения производительности труда во втором и третьем сценариях составляют в среднем 6,0 и 6,2% соответственно, что согласуется с предположениями о большей инвестиционной активности в их рамках. Однако эти темпы несколько ниже темпов роста ВВП, что, вероятно, связано с расширением сектора услуг, где изменение производительности труда не столь быстрое. Во всех трех сценариях после 2010 г. предполагается стабилизация темпов изменения производительности труда.

<sup>6</sup> Сценарии опубликованы на сайте Министерства [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)

Таблица 2

## Прогноз основных социально-экономических показателей, %

Темп роста (по вариантам)	2004 г., отчет	2005 г., оценка	Прогноз (среднегодовой темп роста)			2012/ 2003	2015/ 2004
			2006-2008 гг.	2009-2010 гг.	2011-2015 гг.		
ВВП							
вариант 1			5,6	5,1	4,9	163	176
вариант 2	7,2	6,4	5,8	6,0	6,7	172	196
вариант 3			6,0	6,2	6,8	174	198-200
Производство промышленной продукции							
вариант 1			3,9	3,9	3,6	144	151
вариант 2	6,1	4,1	4,6	5,2	5,6	156	173
вариант 3			4,6	5,3	5,6	156	173
Инвестиции в основной капитал							
вариант 1			8,5	8,1	8,4	215	246
вариант 2	10,9	10,3	9,8	9,8	11,1	244	297
вариант 3			11,1	10,8	11,2	260	315
Реальные располагаемые денежные доходы населения							
вариант 1			8,0	6,6	6,2	195	211
вариант 2	9,9	9,1	8,9	7,4	7,2	206	230
вариант 3			9,1	7,4	7,2	207	231

Сценарии удвоения ВВП и производительности труда предполагают удвоение этих показателей к 2012 г. (относительно уровня 2002 г.) с учетом сложившихся за 2002-2005 гг. фактических темпов роста. Поскольку рост производительности труда в два раза к 2012 г. предполагает весьма высокие темпы ее ежегодного прироста, ожидается постепенное уменьшение темпов ее роста на периоде 2013-2015 гг.

Во всех приведенных в табл. 1 вариантах динамика численности населения в трудоспособном возрасте задана на прогнозный период, исходя из сложившихся демографических тенденций в соответствии со средним сценарием прогноза Росстата [8], определяющих ее постоянное снижение. Неблагоприятные демографические тенденции приведут, по нашему мнению, и к сокращению перспективного контингента системы профессионального образования (при сохранении или даже росте его доли в общей численности населения)<sup>7</sup>. Для простоты рассуждений примем численность остальных групп, формирующих ЭНАН и другие категории, неизменной до 2015 г. Таким образом, можно говорить о достаточно жестком варианте ограничения объема предложения труда, которым будет располагать отечественная экономика уже в ближайшей перспективе.

Результаты расчетов по предложенным вариантам для общероссийского рынка труда обобщены в табл. 3, где приведены количественные оценки, которые отражают «уровень дефицита» рабочей силы, рассчитываемый как доля неудовлетворенной потребности (спроса) в рабочей силе в общем объеме спроса на нее. Если предложение труда превышает спрос на него, показатель принимает отрицательные значения<sup>8</sup>.

Таблица 3

Временные рамки наступления дефицита и оценка «уровня дефицита» в соответствии с различными вариантами прогноза социально-экономического развития страны, %

Вариант	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
1	-5,6	-4,2	-2,9	-1,6	-0,2	1,1
2	-5,4	-3,2	-1,0	1,1	3,3	5,4
3	-5,4	-3,3	-1,2	0,8	2,9	4,9
4	-5,2	<b>-4,2</b>	-3,1	-2,1	-1,0	0,1
5	-2,9	-0,1	2,6	5,2	7,8	10,3
6	-1,9	0,9	3,7	6,4	9,0	11,6
7	6,9	10,3	13,6	16,8	19,8	22,6
8	-5,2	-3,6	-2,1	-0,6	1,0	2,5

Расчеты показывают, что до 2010 г. потребность в рабочей силе ниже ограничения по объему предложения труда. Однако согласно большинству вариантов уже в 2012-2014 гг. проявится дефицит труда, увеличивающийся со временем. Эти оценки отличаются от ранее полученных результатов [9, с. 235-242; 10, с. 183-195] наступления дефицита примерно на два года. Выявленное расхождение связано прежде всего с использованием уточненного по результатам переписи населения демографического прогноза, а также с более консервативными оценками перспективного спроса экономики на рабочую силу. В целом представленные оценки не снижают актуальности рассматриваемой проблемы.

Высокие темпы роста экономики, как следует из вариантов 3 и 6, приводят к такому росту потребности экономики в рабочей силе, при котором удовлетворение ее становится проблематичным. При недостаточно высоких темпах роста

<sup>7</sup> Предполагаемое сокращение численности учащихся можно интерпретировать и как учет того факта, что многие студенты работают параллельно с учебой. Для оценки дефицита рабочей силы при принятой схеме вычислений сохранение численности учащихся на прежнем уровне при определенной доле работающих студентов является эквивалентным предположением.

<sup>8</sup> Отрицательный «уровень дефицита» показывает наличие безработицы на рынке труда, однако он не равен (по модулю) уровню безработицы, так как эти показатели рассчитываются по-разному.

производительности труда задача удвоения ВВП вообще становится невыполнимой (см. вариант 7) – дефицит рабочей силы проявляется уже в 2008 г., а к концу прогнозного периода может составить свыше 20% прогнозируемой потребности. Как показывают данные табл. 3, к концу прогнозного периода самый высокий «уровень дефицита» соответствует 5, 6 и 7 вариантам. Самый низкий «уровень дефицита», если не рассматривать отрицательных его значений – в вариантах 1 и 4, в которых, как отмечено выше, предусматривается консервативная оценка динамики спроса на рабочую силу.

Очевидно, что характер принятых гипотез определяет некоторую условность проведенных расчетов. Вместе с тем полученные оценки, не претендуя на абсолютную точность, дают представление о складывающейся на общероссийском рынке труда ситуации и вероятных тенденциях ее развития, в том числе при условии изменения динамики основных социально-экономических параметров. Учитывая высокий уровень социально-экономической дифференциации, свойственный регионам России, соответствующие тенденции имеют региональную специфику, выражающуюся как в различных временных рамках наступления дефицита, так и в его величине.

Для определения перспективного дефицита рабочей силы в регионах охарактеризуем более подробно варианты 4, 5, 8. Их выбор обусловлен тем, что они отражают консервативную оценку (вариант 4), реалистичную и оптимистичную динамику ВВП и производительности труда. Инновационно-активный и оптимистичный инновационно-активный сценарий во многом сходны, что с нашей точки зрения делает излишним подробное рассмотрение вариантов, основанных на обоих сценариях.

Анализ показывает, что динамика показателя, определенного как «уровень дефицита», заметно различается по выбранным вариантам (см. рис. 1). Хотя к концу прогнозного периода согласно всем трем вариантам будет наблюдаться дефицит рабочей силы, сроки его наступления различаются на три года. При этом если по варианту 4 дефицит рабочей силы в 2015 г. – минимален, то по 5 варианту – около 10% расчетной потребности. Характеризуя последний из выбранных вариантов (8), необходимо отметить, что дефицит рабочей силы наступает даже в условиях низких темпов роста спроса на рабочую силу.

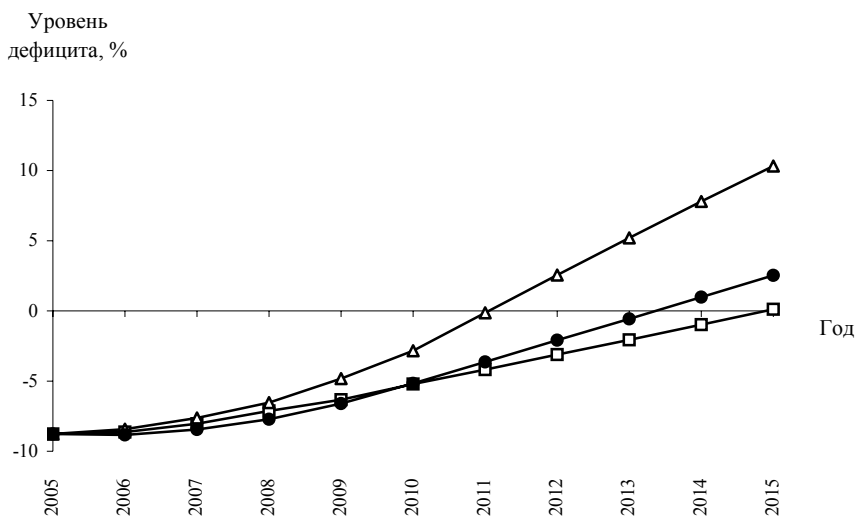


Рис. 1. Перспективный дефицит рабочей силы по вариантам:

—□— 4; —△— 5; —◆— 8

**Оценка перспективного дефицита рабочей силы на региональных рынках труда** показывает, что острота рассматриваемой проблемы проявится на них совершенно по-разному. Наиболее напряженная ситуация с обеспечением региональной экономики рабочей силой будет складываться в рамках тех регионов, где экономический рост и индуцированное им активное расширение спроса на труд происходят в неблагоприятных демографических условиях, выраженных, например, в отрицательных темпах прироста численности населения в трудоспособном возрасте. В регионах, где будет наблюдаться противоположная ситуация, вероятен избыток рабочей силы и безработица. Такие субъекты Федерации – потенциальные регионы-доноры рабочей силы. В остальных случаях тенденции менее однозначные.

Спрос на рабочую силу в регионе определялся как доля соответствующего региона в общероссийской величине потребности в рабочей силе. Соответствующая доля находилась путем усреднения тенденций динамики сферы занятости в базовом периоде [14, 15]. Таким образом, получил развитие подход, апробированный в работе [7], исходящий из предположения о сохранении большинства сложившихся тенденций (далее – структурные тенденции) при формировании прогноза изменения общероссийского рынка труда и его структур (территориальной, отраслевой и др.). Аналогичная методика применялась для оценки структурных изменений всех прочих компонентов, учитываемых при оценке дефицита рабочей силы (безработные, учащиеся и т. д.). В качестве базовых периодов рассмотрены временные интервалы 1992-2004 гг. и 1999-2004 гг. При этом доля определенного региона в общероссийской потребности в рабочей силе в прогнозный период может рассчитываться и другими методами, например, путем построения эконометрического уравнения [10, с. 183-195]. Важным развитием такого подхода является выявление и включение в эконометрическую модель факторов, оказывающих влияние на изменение региональной доли в общероссийской потребности в рабочей силе.

Полученная по аналогии с расчетами для всего народного хозяйства в целом оценка спроса на рабочую силу в регионах сравнивалась с региональным трудовыми ресурсным ограничением.

В табл. 4 и 5 приведены значения уровня дефицита рабочей силы по федеральным округам. Перспективный дефицит рабочей силы является наиболее актуальной проблемой для Центрального (ЦФО), Уральского (УФО), Северо-Западного (СЗФО) и Приволжского (ПФО) федеральных округов, а наименее актуальной – для Южного федерального округа (ЮФО). При этом полученные результаты находятся в сильной зависимости от выбранного варианта, а также от базового периода, на основе которого рассчитывалась перспективная региональная структура занятости.

Таблица 4

Динамика «уровня дефицита» рабочей силы по федеральным округам в зависимости от выбранных вариантов (базовый период 1992-2004 гг.), %

Федеральный округ	2005 г. (оценка)	2010 г., вариант			2015 г., вариант		
		4	5	8	4	5	8
Центральный	-5,8	-3,1	-0,8	-3,0	0,9	11,0	3,3
Северо-Западный	-5,0	-0,2	2,0	-0,2	5,9	15,5	8,2
Южный	-15,9	-14,2	-11,6	-14,1	-9,7	1,5	-7,0
Приволжский	-6,0	-1,4	0,9	-1,4	5,5	15,2	7,8
Уральский	-3,0	2,2	4,4	2,2	8,6	17,9	10,8
Сибирский	-10,0	-5,5	-3,1	-5,4	1,5	11,6	3,9
Дальневосточный	-6,3	-4,4	-2,1	-4,4	-2,3	8,1	0,1

Таблица 5

## Динамика «уровня дефицита» рабочей силы по федеральным округам в зависимости от выбранных вариантов (базовый период 1999-2004 гг.), %

Федеральный округ	2005 г. (оценка)	2010 г., вариант			2015 г., вариант		
		4	5	8	4	5	8
Центральный	-4,9	1,1	3,3	1,2	6,8	16,4	9,1
Северо-Западный	-5,0	-0,7	1,5	-0,7	4,7	14,5	7,0
Южный	-15,6	-12,3	-9,8	-12,3	-6,2	4,7	-3,6
Приволжский	-6,5	-4,0	-1,7	-4,0	1,6	11,7	4,0
Уральский	-3,3	0,8	3,0	0,8	6,3	15,8	8,5
Сибирский	-10,8	-9,4	-7,0	-9,4	-4,6	6,1	-2,1
Дальневосточный	-6,1	-2,1	0,2	-2,1	2,9	12,8	5,3

Так, для ЦФО при выборе в качестве базовых тенденций периода экономического роста 1999-2004 гг. дефицит рабочей силы наступает уже к 2010 г. вне зависимости от рассматриваемого варианта. Анализ «структурных тенденций», сложившихся в 1992-2004 гг., показывает, что дефицит рабочей силы в ЦФО проявляется после 2010 г. Еще более наглядно значение выбора тенденций базового периода для Дальневосточного (ДФО) и Сибирского (СФО) федеральных округов. Сохранение тенденций периода 1999-2004 гг. благоприятно сказывается на решении проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами в СФО, в то время как для ДФО оно означает скорое (по варианту 5 – к 2010 г.) наступление дефицита на территории субъектов этого округа. Для остальных федеральных округов различия в действии тенденций различных периодов выражены не так явно.

Как уже было отмечено выше (см. рис. 1), прогноз перспективного дефицита рабочей силы различен по выбранным трем вариантам, что подтверждается на уровне как федеральных округов, так и отдельных субъектов Федерации. Так, по варианту 5 дефицит рабочей силы к 2015 г. проявляется во всех федеральных округах, независимо от выбранного периода и его «структурных тенденций» (см. табл. 4, 5).

Отдельные субъекты РФ начнут испытывать дефицит раньше и острее. Наиболее наглядный пример – Москва, где высокий уровень спроса на труд в значительной степени удовлетворяется за счет миграции из Подмосковья (маятниковой), из других регионов России, а также из-за рубежа. При этом в данном субъекте Федерации сосредоточена значительная часть вакантных рабочих мест, что также подтверждает тезис о наличии неудовлетворенного спроса на рабочую силу. Судя по прогнозным оценкам, складывающееся соотношение динамики спроса на труд и численности населения в трудоспособном возрасте приводит к усилению дефицита рабочей силы. Таким образом, уже в ближайшей перспективе будет все более очевидной зависимость столичного рынка рабочей силы от внешних источников его пополнения. В других субъектах ЦФО ситуация с обеспечением рабочей силой гораздо менее острая. В наибольшей степени дефицит рабочей силы проявляется в Курской, Костромской, Липецкой, Ярославской областях, в них в 2015 г. он может составлять 5-10% прогнозируемой потребности в рабочей силе<sup>9</sup>.

Дефицит рабочей силы отмечается и в другом отечественном мегаполисе – Санкт-Петербурге. Однако он формируется в отличных от московского рынка труда условиях: невысоких (ниже средних по стране) темпах роста потребности в рабочей силе в прогнозный период и отрицательных темпах прироста численности населения в трудоспособном возрасте. При этом тенденции оживления спроса на рабочую силу могут еще более обострить проблему дефицита рабочей силы. Если рассматривать ситуацию в СЗФО более подробно, то можно отметить, что вопрос нехватки рабочей

<sup>9</sup> Здесь и далее (если не оговорено иное) при описании регионов количественные оценки приводятся для варианта 5 и базового периода 1999-2004 гг.

силы практически в равной степени актуален для всех регионов данного округа. С одной стороны, это свидетельствует о некоторой синхронности социально-экономических параметров развития региональных рынков труда, что можно оценить позитивно. С другой стороны – отмеченная синхронность не позволяет компенсировать возникающий в одном из субъектов дефицит за счет миграционных потоков из ближайших регионов.

Для большинства субъектов УФО в перспективе также характерен неудовлетворенный спрос на рабочую силу, особенно выраженный к концу прогнозного периода, когда «уровень дефицита» может достигать 10-15% потребности в рабочей силе. Особенно будет замечен недостаток рабочей силы в Тюменской и Челябинской областях.

Из остальных федеральных округов выделим, прежде всего, ДФО. Как уже отмечалось, сохранение «структурных тенденций» периода экономического роста ведет к серьезному обострению проблемы обеспечения экономики региона рабочей силой, поскольку растущая потребность в ней сдерживается заметным сокращением численности населения в трудоспособном возрасте. Территории региона можно разделить на три достаточно разнородные группы. В первой из них – Хабаровском и Приморском краях, Сахалинской и Амурской областях – дефицит трудовых ресурсов проявляется в первую очередь. Так, в Хабаровской крае «уровень дефицита» к 2010 г. может составить около 6% при средней по округу нехватке рабочей силы порядка 0,2% и отсутствии ее дефицита на общероссийском рынке труда. Вторую группу формируют Магаданская область, Чукотский автономный округ и Еврейская автономная область. Здесь нехватка рабочей силы проявляется на два года позже, чем в первой группе. Наконец, третья группа, в которую входят Камчатская область и Республика Саха (Якутия), характеризуется умеренной потребностью в рабочей силе относительно имеющихся в регионе ресурсов труда.

В ПФО проблема дефицита трудовых ресурсов приобретет остроту в 2010-2012 гг. Если до этого периода в большинстве регионов округа динамика спроса согласуется с имеющимся трудовыми ресурсным ограничением, то затем соответствие нарушается. Наибольший уровень обеспеченности рабочей силой сохраняется в Республиках Марий Эл и Чувашия, Пензенской и Оренбургской областях. На отмеченных региональных рынках труда безработица может сохраниться до 2012-2014 гг. Противоположная ситуация возникнет на рынках труда Самарской, Нижегородской, Пермской областей, в Республиках Татарстан и Башкортостан, где возможности удовлетворения перспективного спроса на рабочую силу значительно ниже.

В ЮФО и СФО дефицит рабочей силы проявляется только в отдельных регионах, что позволяет в целом охарактеризовать их (исходя из прогнозируемой потребности на труд) как трудоизбыточные, хотя резерв рабочей силы со временем заметно сокращается. В то же время следует ожидать интенсификации внутрирегиональной миграции, которая может внести известные коррективы в динамику происходящих на региональных рынках труда процессов.

В целом анализ полученных оценок региональных дефицитов рабочей силы, сложившихся отраслевых структур занятости в регионах и тенденций их изменения позволил получить оценки динамики дефицита рабочей силы в отраслях экономики РФ.

Оценка перспективного дефицита рабочей силы на укрупненных отраслевых рынках труда показала, что полученные на отраслевом уровне результаты в целом согласуются со сделанными ранее выводами о временных ориентирах наступления дефицита рабочей силы. Вместе с тем на отраслевом уровне более отчетливо влияние «структурных тенденций» различных периодов и вариантов (табл. 6).

Таблица 6

## Динамика «уровня дефицита» рабочей силы в отраслях экономики по вариантам, %

Отрасль	Базовый период 1992-2004 гг.							Базовый период 1999-2004 гг.						
	2005 г. (оценка)	2010 г., вариант			2015 г., вариант			2005 г. (оценка)	2010 г., вариант			2015 г., вариант		
		4	5	8	4	5	8		4	5	8	4	5	8
Промышленность	-7,5	-3,6	-1,2	-3,5	1,9	11,9	4,3	-7,5	-3,7	-1,4	-3,6	1,7	11,7	4,1
Сельское хозяйство	-11,1	-7,7	-5,3	-7,6	-2,5	7,9	-0,1	-11,3	-8,8	-6,4	-8,8	-4,2	6,4	-1,7
Лесное хозяйство	-9,3	-4,7	-2,3	-4,6	1,4	11,5	3,8	-9,7	-6,2	-3,8	-6,2	-1,0	9,3	1,5
Транспорт и связь	-5,7	-2,7	-0,4	-2,6	1,7	11,8	4,1	-5,1	0,1	2,3	0,1	5,5	15,1	7,7
Строительство	-3,7	-0,6	1,6	-0,6	3,9	13,7	6,2	-2,4	5,2	7,4	5,3	12,8	21,7	14,9
Торговля, общепит, МТС и др.	-7,8	-3,9	-1,5	-3,8	1,9	11,9	4,3	-7,7	-3,7	-1,4	-3,7	2,0	12,0	4,3
Информационно-вычислительное обслуживание	-4,4	-1,0	1,2	-1,0	3,7	13,6	6,1	-3,7	2,8	4,9	2,8	9,7	18,9	11,9
Операции с недвижимостью и общая коммерческая деятельность по обеспечению рынка	-3,5	0,2	2,5	0,3	5,8	15,5	8,1	-3,0	1,9	4,1	1,9	7,2	16,7	9,4
ЖКХ и БОН	-7,8	-4,7	-2,3	-4,7	-0,3	9,9	2,1	-7,5	-3,1	-0,8	-3,1	2,1	12,1	4,5
Здравоохранение, физкультура, социальное обеспечение	-8,0	-4,1	-1,7	-4,0	1,7	11,7	4,1	-8,2	-4,7	-2,4	-4,7	0,9	11,0	3,3
Образование, культура, искусство, наука	-10,3	-8,8	-6,4	-8,8	-5,4	5,4	-2,9	-10,1	-7,6	-5,2	-7,6	-3,2	7,3	-0,7
Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	-5,1	-1,6	0,7	-1,5	3,4	13,3	5,7	-4,9	-0,9	1,4	-0,9	4,1	13,9	6,4
Управление	-7,5	-4,0	-1,7	-4,0	1,2	11,3	3,6	-7,6	-4,4	-2,0	-4,3	0,7	10,8	3,1
Другие	-6,6	-3,2	-0,9	-3,2	1,8	11,9	4,2	-6,8	-3,7	-1,4	-3,7	1,2	11,3	3,6

При сохранении «структурных тенденций» периода 1992-2004 гг. проблема дефицита рабочей силы для большинства отраслей возникает по варианту 5 в 2011 г., а по варианту 4 – только к 2014 г. В свою очередь оценка перспективной потребности отраслей в рабочей силе, исходя из сохранения «структурных тенденций» периода экономического роста, свидетельствует, что нехватка рабочей силы наступит, по крайней мере, на год раньше по каждому из вариантов. При этом, например, для промышленности, торговли и общественного питания, МТС, сбыта и заготовок, здравоохранения и социального обеспечения, финансов, кредита, страхования выбор тенденций определенного периода не имеет решающего значения. Для остальных отраслей этот выбор ведет к заметной корректировке перспективной динамики дефицита рабочей силы. При этом для сельского хозяйства в отличие от остальных отраслей сохранение тенденций периода 1992-2004 гг. означает более раннее наступление дефицита.

Наиболее остро проблема дефицита трудовых ресурсов проявится в таких отраслях, как строительство, транспорт и связь. Очевидно, что широкое использование иностранной рабочей силы в этих сферах (прежде всего в строительстве) уже свидетельствует об усилении остроты проблемы дефицита кадров в них. Представленные в таблице результаты расчетов показывают, что к концу прогнозного периода «уровень дефицита» рабочей силы в этих отраслях может быть значительным. Относительный избыток рабочей силы характерен прежде всего для такой отрасли, как сельское хозяйство. При низкой мобильности сельского населения он может сохраниться до конца прогнозного периода. Отметим, что при оценке дефицита рабочей силы для отраслей является определяющим также региональный аспект, поскольку возможности надлежащего обеспечения предприятий рабочей силой непосредственно зависят от территориального размещения производственных объектов. В свою очередь наличие рабочей силы конкретной квалификации является одним из основных (наряду с доступностью источников энергии, сырья, поставщиков материалов) критериев для выбора местоположения планируемого производства.

Остроту дефицита рабочей силы наряду с количественными оценками определяют *структурные (качественные) аспекты его проявления*. Проблема перспективной нехватки рабочей силы в отраслях усугубляется, если учитывать *профессионально-квалификационный* состав работающих. В настоящее время в экономике при наличии хорошо образованной рабочей силы не хватает опытных работников отдельных профессий и квалификаций. Наглядным примером служит дефицит квалифицированных рабочих кадров, который в последнее время все острее ощущают предприятия реального сектора.

*Возрастной аспект дефицита* выражается прежде всего в постарении населения в трудоспособном возрасте, что приводит к снижению кадрового потенциала отраслей экономики. При этом последнее происходит весьма неравномерно. Не в последнюю очередь эта неравномерность определяется слабым притоком молодых кадров в целый ряд отраслей экономики, что объясняется и сложившейся системой предпочтений, и низким уровнем оплаты в них. Это позволяет говорить о некоторых особенностях структурного дефицита, в частности, проявляющегося в условиях дифференциации показателей заработной платы. Очевидно, что при прочих равных условиях именно эти отрасли в перспективе первыми начнут испытывать острую потребность в кадрах, которую в силу накопленной и сохраняющейся дифференциации экономического положения различных отраслей, вероятно, не смогут удовлетворить. Следовательно, для этих отраслей проявление дефицита будет наиболее острым.

Помимо названных существуют и другие структурные аспекты (например, образовательный, гендерный и др.), которые усложняют задачу полноценного удовлетворения возникающей потребности в рабочей силе.

**Последствия возникновения дефицита рабочей силы** на макроэкономическом уровне могут быть охарактеризованы следующим образом.

**Рост заработной платы.** В условиях, когда спрос превышает предложение, растет цена рабочей силы. Следовательно, в условиях дефицита рабочей силы заработная плата работников будет расти. В еще большей степени проявится ситуация, когда успешные и прибыльные фирмы будут удовлетворять свою потребность в кадрах за счет переманивания специалистов из других предприятий и организаций.

Повышение заработной платы может привести к увеличению объема предложения труда конкретным индивидом (к увеличению объема часов, которые он готов посвятить работе) в том случае, когда эффект замещения превалирует над эффектом дохода. Например, вполне вероятен отказ от досуга в пользу выгодной дополнительной работы. Особенно высоки будут относительные издержки временного выхода с рынка труда, тем более, отказа от профессиональной карьеры. В контексте существующих демографических проблем это можно рассматривать как потенциальную угрозу, по крайней мере, по двум причинам. Во-первых, отказ от рождения детей в пользу карьеры сократит рождаемость. Во-вторых, сверхнормативные нагрузки и переработка отрицательно скажутся на здоровье индивида со всеми возможными последствиями.

Рост заработной платы повышает ее роль как регулятора рынка труда. В настоящее время заработная плата далеко не в полной мере соответствует этой роли, что, в частности, связано с недостаточным развитием рыночных институтов.

Наши исследования [7] показывают, что и на локальных рынках труда заработная плата не всегда выполняет присущую ей роль величины, балансирующей спрос и предложение труда, определяющей уровни безработицы и занятости в экономике, стимулирующей (при определенных условиях) труд и его качество. Таким образом, существует неоднозначность (в свете рыночных отношений) тенденций формирования заработной платы в отраслях и регионах, которая проявляется, в частности, в том, что в ряде регионов динамика заработной платы фактически не зависит от состояния рынка труда. В свете предмета настоящей статьи отсутствие такой зависимости может, например, означать, что, несмотря на проявления дефицита рабочей силы, могут произойти негативные или неадекватные величине позитивные изменения ее цены. В этих условиях делать выводы о перспективных тенденциях изменения основных параметров рынка труда особенно сложно, что в свою очередь снижает возможности регулирования соответствующих локальных рынков.

**Более ранний выход на рынок труда.** Дефицит специалистов может привести к смещению возрастной границы выхода на рынок труда. В частности, выгодные условия трудоустройства появятся у студентов, ограничения на обязательность опыта работы будут смягчены. В условиях дефицита специалистов важно успеть «перехватить» будущего специалиста раньше конкурентов. Это практикуется и сегодня, что отрицательно сказывается на качестве подготовки специалистов и их мотивации.

**Более поздний уход с рынка труда.** Высокий уровень оплаты труда, относительно низкая степень конкуренции за рабочие места будут способствовать тому, что в экономике активно будут использоваться работники в возрасте старше трудоспособного. Представляется, что сегодня экономика нуждается в опыте и профессиональных навыках таких людей. Продуктивное использование такой рабочей силы во многом зависит от наличия рабочих мест с гибким графиком работы, неполной рабочей неделей или рабочим днем. В то же время в целом ряде отраслей работники старше трудоспособного возраста не смогут занять вакантных рабочих мест по объективным причинам (например, строителям нужна выносливость и физическая сила; работникам транспорта – быстрота реакции). Кроме того, в некоторых сферах,

где труд специалистов старше трудоспособного возраста мог бы быть особенно эффективным (здравоохранение, образование, наука и научное обслуживание) и где особенно большое значение имеет накопленный опыт, уровень оплаты труда не является надлежащим стимулом.

Усиление давления со стороны внешних рынков труда. В условиях дефицита отечественной рабочей силы привлечение трудовых мигрантов и зарубежных специалистов становится необходимостью. Кроме того, увеличение уровня заработной платы и дальнейшее повышение уровня жизни делает Россию привлекательной страной для трудовой миграции. Таким образом, создаются благоприятные условия для активной экспансии мигрантов на рынок труда России. Расширится и спектр применения их труда. В тоже время без решения внутренних структурных проблем это может только обострить ситуацию в отечественной экономике.

*Основные возможности преодоления возникающего дефицита* связаны с осуществлением комплекса взаимосвязанных мер, направленных на повышение экономической активности населения, рост производительности труда, упорядочение и активизацию замещающей миграции, смягчение структурных проблем рынка труда. Рассмотрим источники смягчения остроты выявленной проблемы.

Повышение экономической активности населения предполагает прежде всего вовлечение на рынок труда части экономически неактивного населения. В настоящее время наблюдается тенденция некоторого повышения уровня экономической активности населения (табл. 7). Среди сельского населения она остается достаточно низкой, что увеличивает потребность сельского хозяйства в рабочей силе. Тем не менее возможности дальнейшего роста экономической активности могут быть оценены как весьма ограниченные.

Таблица 7

Экономическая активность населения России  
в целом и сельского населения, %

Население	2003 г. (август)	2003 г. (ноябрь)	2004 г. (февраль)	2004 г. (май)	2004 г. (август)	2004 г. (ноябрь)	2005 г. (февраль)	2005 г. (май)
В целом	65,5	65,2	64,6	65,5	66,0	65,4	64,9	65,7
Сельское	61,8	62,6	59,7	62,6	64,5	61,0	60,9	63,9

В табл. 8 приведены структура ЭНАН в трудоспособном возрасте и сравнительная оценка сложности привлечения указанных категорий ЭНАН на рынок труда. По последнему показателю категории можно экспертно разделить на три группы. Наиболее вероятно возвращение на рынок труда и в сферу занятости ищущих работу, но не готовых приступить к ней. Однако численность этой категории невелика и с учетом полученных выше оценок дефицита рабочей силы не может решить проблему его компенсации. В связи с этим возникает необходимость активизации усилий по привлечению на рынок труда других категорий, прежде всего из числа не ищущих работу, которые составляют более 20% ЭНАН.

Сложность привлечения пенсионеров (в трудоспособном возрасте по выслуге лет) может быть оценена как умеренная. Основные проблемы с вовлечением данной категории на рынок труда связаны, прежде всего, со спецификой их профессиональных навыков. Отдельной проблемой является повышение

пенсионного возраста, а также привлечение на рынок труда пенсионеров старше трудоспособного возраста<sup>10</sup>. Выход представителей других категорий ЭНАН на рынок труда в среднесрочной перспективе возможен только при больших социально-экономических издержках (создания соответствующих рабочих мест и повышения уровня оплаты труда) и представляется маловероятным.

Таблица 8

## Структура экономически неактивного населения по категориям, %\*

Категория ЭНАН	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	Степень сложности привлечения на рынок труда
Студенты, учащиеся дневной формы	36,5	38,5	40,0	42,1	42,7	Высокая
Пенсионеры	14,2	15,2	15,6	13,8	14,0	Умеренная
Лица, ведущие домашнее хозяйство	10,7	11,5	11,1	10,8	10,5	Высокая
Другие	9,2	8,4	9,0	8,5	8,4	Высокая
Ищут работу, но не готовы к ней приступить	2,7	2,6	2,2	2,4	2,2	Низкая
Не ищут работу,	26,7	23,8	22,1	22,5	22,2	Умеренная
в том числе отчаялись ее найти	5,8	5,1	5,1	3,7	4,7	Высокая

\*По данным обследования населения по проблемам занятости за ноябрь месяц соответствующего года.

Повышение производительности труда в значительной степени связано с увеличением его капиталовооруженности, что требует интенсивных инвестиционных вложений, прежде всего в реальном секторе производства. Их недостаток будет усиливать отраслевую неоднородность эффективности использования рабочей силы, и следовательно, усугублять проблему ее дефицита. В настоящее время отечественная экономика испытывает недостаток в новых, современных технологиях, которым присущ трудосберегающий характер, обеспечивающий рост производительности труда. Последняя в экономике России в 1999-2004 г. повышалась достаточно интенсивно. Максимальные темпы роста производительности труда были характерны для 1999-2000 гг.

Анализ показал, что в 1999-2004 гг. отрасли экономики и промышленности условно распадаются, по крайней мере, на три группы, состав которых достаточно устойчив на протяжении всего рассматриваемого периода (место (ранг) отрасли внутри группы могло измениться на одну или две позиции). Это группы, в которых отношение производительности труда к среднероссийской:

– больше единицы (промышленность в целом, в том числе электроэнергетика, топливная, черная и цветная металлургия, химическая и нефтехимическая промышленность, пищевая и прочие отрасли промышленности; транспорт и связь; торговля, общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт; финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение);

– меньше единицы (машиностроение и металлообработка, лесная, деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная промышленность, легкая промышленность, сельское хозяйство, жилищно-коммунальное хозяйство, прочие отрасли экономики);

– близко к единице (строительство и промышленность строительных материалов).

Для оценки перспективных тенденций изменения исследуемых показателей отрасли можно разделить на группы по характеру проявления названных

<sup>10</sup> Учитывая их взаимосвязь, реально решение только одной из этих задач. Например, для женщин можно поэтапно повысить срок выхода на пенсию и в перспективе унифицировать его для работников обоих полов.

тенденций. Для одних характерен рост отношения отраслевой производительности труда к общероссийской, для других оно практически неизменно, для третьих – падает.

Группировка отраслей по характеру изменения отношения производительности труда к общероссийской имеет следующий вид.

Рост	Неизменность	Падение
Промышленность в целом, сельское хозяйство, строительство, химическая и нефтехимическая промышленность, машиностроение; ПСМ; промышленность; промышленность.	Транспорт и связь; финансы, кредит, страхование; пенсионное обеспечение; топливная, черная и цветная металлургия; промышленность.	Торговля, общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт, жилищно-коммунальное хозяйство, прочие отрасли экономики, электроэнергетика.
ЛДЦБ; легкая промышленность; прочая		

При анализе динамики производительности труда следует учесть, что изменение данного показателя находится под воздействием ряда факторов. Например, существенное воздействие на отраслевые тенденции изменения производительности труда могут оказывать фискальные изъятия.

В работе [16, с. 440-470] для качественной и количественной оценок этого воздействия предложена некоторая мера (коэффициент) влияния фискальных изъятий на отраслевые изменения производительности труда. Коэффициент определяется как частное от деления отношения отраслевых показателей производительности труда (в процентах к средней по экономике) без учета и с учетом фискальных изъятий. Фискальные изъятия по-разному влияют на динамику производительности труда: они могут как повышать, так и понижать ранг определенной отрасли относительно общероссийских показателей (рис. 2).

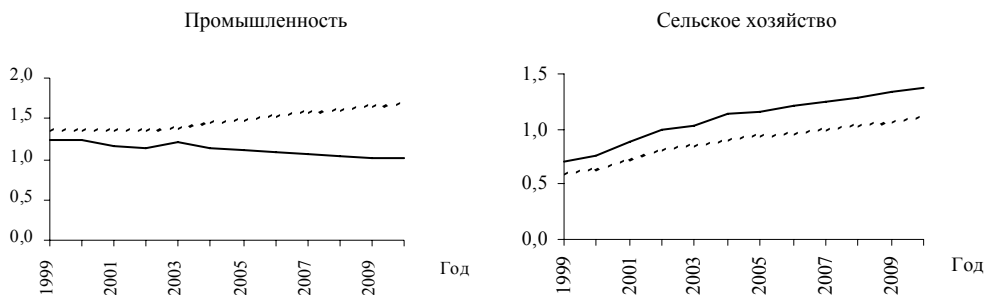


Рис. 2. Производительность труда без учета (---) и с учетом фискальных изъятий (—), по отношению к соответствующей общероссийской величине

Проведенный анализ позволяет выдвинуть гипотезу о том, что для эффективного развития экономики отраслевые коэффициенты влияния должны стремиться к единице, обеспечивая согласованное (рациональное) налогообложение всех ее отраслей. В свою очередь заметные отклонения от единицы в ту или иную сторону должны базироваться на четкой системе приоритетов социально-экономической и налоговой политики.

Более эффективное использование рабочей силы предполагает в первую очередь более рациональное ее распределение по отраслям производства и сокращение потерь рабочего времени, т.е. уменьшение величины человеко-часов неотработанного по различным причинам рабочего времени. Например, ухудшение здоровья приводит к увеличению периодов временной нетрудоспособности, что означает потери отработанных человеко-часов, которые могут быть, в частности,

выражены в виде соответствующей численности незанятых в процессе создания ВВП по причине временной нетрудоспособности [7]. Существенные потери рабочего времени могут объясняться и другими причинами.

Роль повышения производительности труда в смягчении проблемы дефицита рабочей силы можно проиллюстрировать следующим образом. Если рассмотренные выше варианты 1-3 дополнить гипотезой об удвоении производительности труда, то дефицита рабочей силы не возникает, а «уровень дефицита» остается отрицательным до конца прогнозного периода. Конечно, отставание темпов роста ВВП от темпов роста производительности труда при отсутствии значимых трудосберегающих инвестиций вряд ли возможно, особенно в течение продолжительного периода времени. В то же время приведенный пример наглядно демонстрирует, что повышение производительности труда является одной из наиболее действенных мер по смягчению дефицита рабочей силы.

Вопросы широкого использования замещающей миграции для обеспечения экономики рабочей силой связаны на настоящем этапе с неудовлетворительным решением проблем внутренней (в том числе трудовой) миграции собственного населения России. Яркой характеристикой этого является высокая региональная структурная безработица (по нашим оценкам, не менее 30% общей безработицы). В результате, задача выбора направлений и интенсивности, а также согласования внутренних и внешних миграционных потоков обостряется. Удовлетворение потребности в рабочей силе за счет трудовых мигрантов может иметь неблагоприятные последствия:

а) приток низкоквалифицированной рабочей силы, область использования которой сильно ограничена;

б) усиление напряженности на локальных рынках труда (прежде всего в южных регионах страны, где она и так высока);

в) обострение проблем социально-культурной адаптации мигрантов;

г) обострение конкуренции за социальные блага (прежде всего жилье).

В заключение отметим, что для смягчения проблемы дефицита рабочей силы потребуется значительное число трудовых мигрантов. Так, если предположить, что в 2005-2015 гг. в экономике России контингент трудовых мигрантов ежегодно расширится на 100 тыс. чел., а все остальные предпосылки соответствуют варианту 3 (см. табл. 1), наступление дефицита отдалится только на один год. А чтобы компенсировать возникающий по рассматриваемому варианту до 2015 г. дефицит, ежегодно требуется как минимум в 2 раза больше мигрантов.

В данном случае не рассматриваются нелегальные трудовые мигранты, которые уже сейчас активно участвуют на рынке рабочей силы. Низкие издержки использования их труда делают его очень привлекательным для покрытия возникающих дефицитов. Вероятно, в перспективе объемы нелегальной миграции будут только расти. Однако привлечение мигрантов в условиях недостаточно эффективно функционирующего отечественного рынка труда, существующих структурных перекосов и нерешенных миграционных проблем может не только не сократить дефицит в определенных сферах, но и в еще большей мере усилить существующие дисбалансы и перекосы на рынке труда.

Кроме того, использование иностранной рабочей силы для полного удовлетворения возникающего спроса на труд и преодоления дефицита означает дальнейший дрейф в сторону экстенсивного пути развития. Таким образом, стратегическая, долгосрочная задача обеспечения отечественной экономики рабочей силой не должна решаться из конъюнктурных соображений. Необходим целенаправленный переход к новому качеству роста за счет повышения эффективности народного хозяйства и его секторов. Наконец, следствием увеличения потока трудовых мигрантов, которое, вероятно, может привести к

росту числа нелегальных мигрантов, является расширение предложения и демпинг на отечественном рынке труда. Это будет сдерживать рост заработной платы. Учитывая ее невысокий средний уровень сегодня, в этом случае сохраняются проблемы для нормального воспроизводства отечественной рабочей силы и повышения благосостояния занятого населения.

Такие результаты только подтверждают важность усилий, направленных на максимально полное использование внутренних возможностей уменьшения дефицита трудовых ресурсов, в том числе на решение вопросов, связанных с внутренней миграцией населения и трудовых ресурсов.

Смягчение структурных проблем рынка труда связано также с вопросом об эффективности взаимодействия сферы занятости и системы профессионального образования в условиях обострения демографического кризиса и начала продолжительного периода сокращения численности населения в трудоспособном возрасте.

При этом в среднесрочном периоде может наблюдаться некоторый рост доли учащихся в численности занятых. Это, на наш взгляд, свидетельствует о том, что в рамках упомянутых ресурсных ограничений происходит перераспределение контингентов занятых и учащихся, результат которого во многом определяется сложившимися ранее тенденциями. Из этого, в частности, следует, что инерционность развития системы профессионального образования может в среднесрочной перспективе служить дополнительным сдерживающим фактором роста занятости.

Необходимым направлением превентивной политики смягчения возникающего ограничения предложения труда в экономике является решение проблемы структурной безработицы. В противном случае, как было отмечено выше, в экономике будет наблюдаться одновременно острая нехватка рабочих кадров и специалистов в целом ряде секторов (регионов) и безработица.

Приведенная динамика перспективного дефицита трудовых ресурсов (см. табл. 3 и рис. 1) реализуется при условии, что все безработные становятся занятыми. В то же время существующая сегодня на российском рынке труда безработица в значительной степени носит структурный характер [12; 17, с. 505-527; 18], и актуальность проблемы структурной безработицы остается высокой. Для структурных безработных характерна большая длительность пребывания в состоянии незанятости. В начале 2005 г. в российской экономике этот показатель составлял почти девять месяцев и имел слабовыраженную тенденцию к росту. Структурная безработица, кроме того, требует специальных мер государственной политики занятости. Перспективное ее снижение возможно только при очень эффективной структурной макроэкономической политике. При ее отсутствии в экономике сохранится некоторый «маргинальный» контингент безработных, которые систематически не будут находить применения своим навыкам в сфере занятости. Чем значительнее будет данный контингент, тем меньше степень удовлетворения возникающей потребности в рабочей силе. Это может привести к тому, что дефицит трудовых ресурсов наступит ранее указанного срока.

Проведенный анализ показывает, например, что если варианты 1-3 (см. табл. 1) дополнить условием о том, что некоторая численность структурных безработных (допустим, 25% общей численности безработных) не вовлекается в сферу занятости, то срок наступления дефицита рабочей силы сдвигается влево по оси времени на один год для вариантов 2 и 3, и на два года – для варианта 1. Если доля безработных, которых по причинам структурного характера не удастся привлечь на рынок труда, составляет 50%, то временные рамки наступления дефицита сдвигаются на два-три года.

В среднесрочной перспективе, как показал анализ, тенденции повышения спроса на труд и сокращения его предложения вследствие уменьшающейся численности

населения в трудоспособном возрасте вступают в противоречие, появляется дефицит рабочей силы. Это противоречие иллюстрирует рис. 3, где приведены прогнозная динамика спроса на труд и его предложения по двум вариантам. Выбранные сценарии, по нашему мнению, в достаточно широких границах фиксируют область изменения спроса на труд в перспективе. Общий вывод, таким образом, состоит в том, что на временном периоде 2010-2015 гг. наступает дефицит рабочей силы. Конкретные сроки его наступления, как и вероятные объемы, лишь детализируют общую картину развития национального рынка труда в принятых нами гипотезах. Основная доминанта подобного развития событий – это сложившиеся демографические тенденции. Поэтому вслед за демографами, складывающуюся картину в соотношении спроса и предложения на труд можно обозначить как «Русский Крест-2».

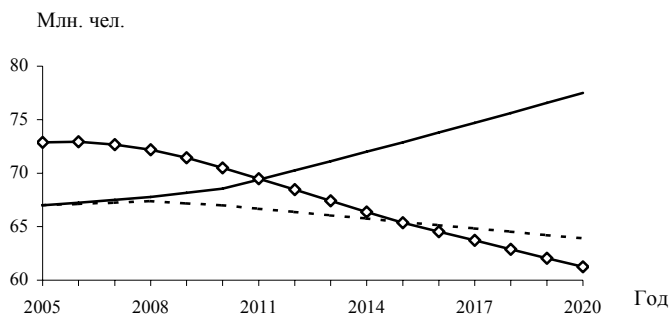


Рис. 3. Перспективное соотношение спроса на труд и его предложения, или «Русский Крест-2»: —◇— совокупное предложение; ---- совокупный спрос (1); — совокупный спрос (2)

В связи с этим возникает задача уточнения количественных параметров возникающего дефицита и детального анализа структурных особенностей его проявления. Кроме того, необходимо определить основные направления деятельности по отдалению временного горизонта наступления дефицита и смягчению остроты этой проблемы. Указанные направления деятельности должны найти отражение в комплексе мер государственной социально-экономической политики. Учитывая высокую актуальность проблемы, необходимы также поиски возможностей решения соответствующих вопросов в рамках партнерства государства и бизнеса.

Возможности смягчения перспективной проблемы дефицита рабочей силы (вызванной демографическими тенденциями), особенно с учетом специфики его проявления в региональном, отраслевом, профессионально-квалификационном и других разрезах, представляются весьма ограниченными. Вышесказанное, однако, только подчеркивает важность дальнейших усилий по исследованию и решению этой проблемы.

### Литература

1. Коровкин А.Г. Согласование динамики вакантных рабочих мест и рабочей силы в России // Проблемы прогнозирования. 1999. №2.
2. Капелюшников Р.И. Причины задержек заработной платы: микроэкономический подход // Проблемы прогнозирования. 2001. №3
3. Кузьмин С.А. Занятость населения России на период до 2015 г. (прогноз) // Проблемы прогнозирования. 2004. №3.
4. Зайончковская Ж.А. Трудовая эмиграция российских ученых // Проблемы прогнозирования. 2004. №4.
5. Воробьева О.Д., Кулаков В.М., Мкртчян Н.В. Проблемы кадрового обеспечения и экспорт образовательных услуг в российской федерации // Проблемы прогнозирования. 2004. №4.

6. Ржаницына Л.С. Задачи государственного регулирования цены труда в среднесрочной перспективе // Проблемы прогнозирования. 2005. №4.
7. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б., Подорванова Ю.А., Полежаев А.В. Занятость и рынок труда в России: проблемы и ограничения // Проблемы прогнозирования. 2005. №5.
8. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2025 года (стат. бюлл.). М. Федеральная служба государственной статистики. 2005.
9. Политика народонаселения: настоящее и будущее. Четвертые Валентеевские чтения: Сб. докл. (Кн. 2) / Ред. В.В. Елизаров, В. Н. Архангельский. М. МАКС Пресс, 2005.
10. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. по материалам Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (26-27 октября 2005 г.). Кн. 1. Петрозаводск, 2005.
11. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б. Современные демографические тенденции как предпосылка возникновения дефицита рабочей силы на российском рынке труда // Научно-практический журнал «Социальная и демографическая политика» 2006. №4. (в печати).
12. Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001.
13. Коровкин А.Г., Подорванова Ю.А., Полежаев А.В. Проблемы построения функций спроса на труд в отраслях экономики России с учетом реальных затрат рабочего времени // Проблемы прогнозирования, 2005. №3.
14. Хорафас Д.И. Системы и моделирование. М.: Мир, 1967.
15. Зайкин В.С. Применение простых цепей Маркова для прогнозирования расходов населения // Проблемы моделирования народного хозяйства. ч.3. Новосибирск, 1973.
16. Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – М.: МАКС Пресс, 2005.
17. Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – М.: МАКС Пресс, 2004.
18. Коровкин А.Г. Структурная асимметрия // Отечественные записки. 2003. № 3.