

УДК 331.2(470)
ББК 65.244(2Рос)
© Панов А.М.

ОПЛАТА ТРУДА В РОССИИ: СОСТОЯНИЕ И УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ

В статье анализируются факторы формирования оплаты труда в России: рабочее время, производительность труда и институты рынка труда. Выявлено, что на размер заработной платы наибольшее влияние оказывают производительность труда и качество институциональной системы. Предлагаются общие направления государственной политики в области регулирования оплаты труда.

Заработная плата, производительность труда, рабочее время, институты рынка труда.

Panov A.M.

LABOUR REMUNERATION IN RUSSIA: STATE AND CONDITIONS FOR FORMATION

Panov Aleksandr Mikhaylovich – Research Engineer. Federal State-Financed Scientific Institution the Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky St., Vologda, Russia, 160014. E-mail: panov_isedt@mail.ru.

The article analyzes the factors in the formation of labour remuneration in Russia: working hours, labour productivity and labour market institutions. It proves that wages are influenced mostly by labour productivity and the quality of institutional system. The article proposes general directions of the state policy in the field of labour remuneration regulation.

Remuneration, labour productivity, working hours, labour market institutions.

Заработная плата является одной из основных компонент доходов населения, она во многом определяет уровень и качество жизни, формирует материальную базу, необходимую для нормальной жизнедеятельности и воспроизводства (табл. 1).

В период с 2000 по 2011 год удельный вес оплаты труда в структуре доходов на-

селения находился в пределах 37 – 45%. Сокращение оплаты труда и рост социальных выплат в этой структуре вызваны последствиями экономического кризиса. Это подтверждается также снижением удельного веса доходов от предпринимательской деятельности.

Для того чтобы оценить размеры оплаты труда в России, она была сопоставлена с заработной платой в странах мира в пересчёте по паритету покупательной способности¹ (рис. 1).

¹ Для сопоставления уровня жизни населения в разных странах мира используются специально скорректированные валютные курсы. Курс доллара, скорректированный по методике паритета покупательной способности, эквивалентен 1 доллару, потраченному в США.



ПАНОВ Александр Михайлович
инженер-исследователь
ФГБУН ИСЭРТ РАН
Россия, 160014, г. Вологда,
ул. Горького, д. 56а
E-mail: panov_isedt@mail.ru
Тел.: 8(8172) 59-78-10

Таблица 1. Структура доходов населения по источникам поступления, %

Источник поступления доходов	2000 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Доходы от предпринимательской деятельности	15,4	11,4	11,1	10	10,2	9,7	8,9	8,9
Доходы от собственности	6,8	10,3	10	8,9	6,2	6,5	6,2	5,2
Оплата труда	36,5	39,6	39,5	41,4	44,7	41,2	40,3	40,1
Социальные выплаты	13,8	12,7	12	11,6	13,2	14,9	17,7	18,3
Другие доходы	27,5	26	27,4	28,1	25,7	27,7	26,9	27,5

Источник: Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fedstat.ru/indicator/data.do>

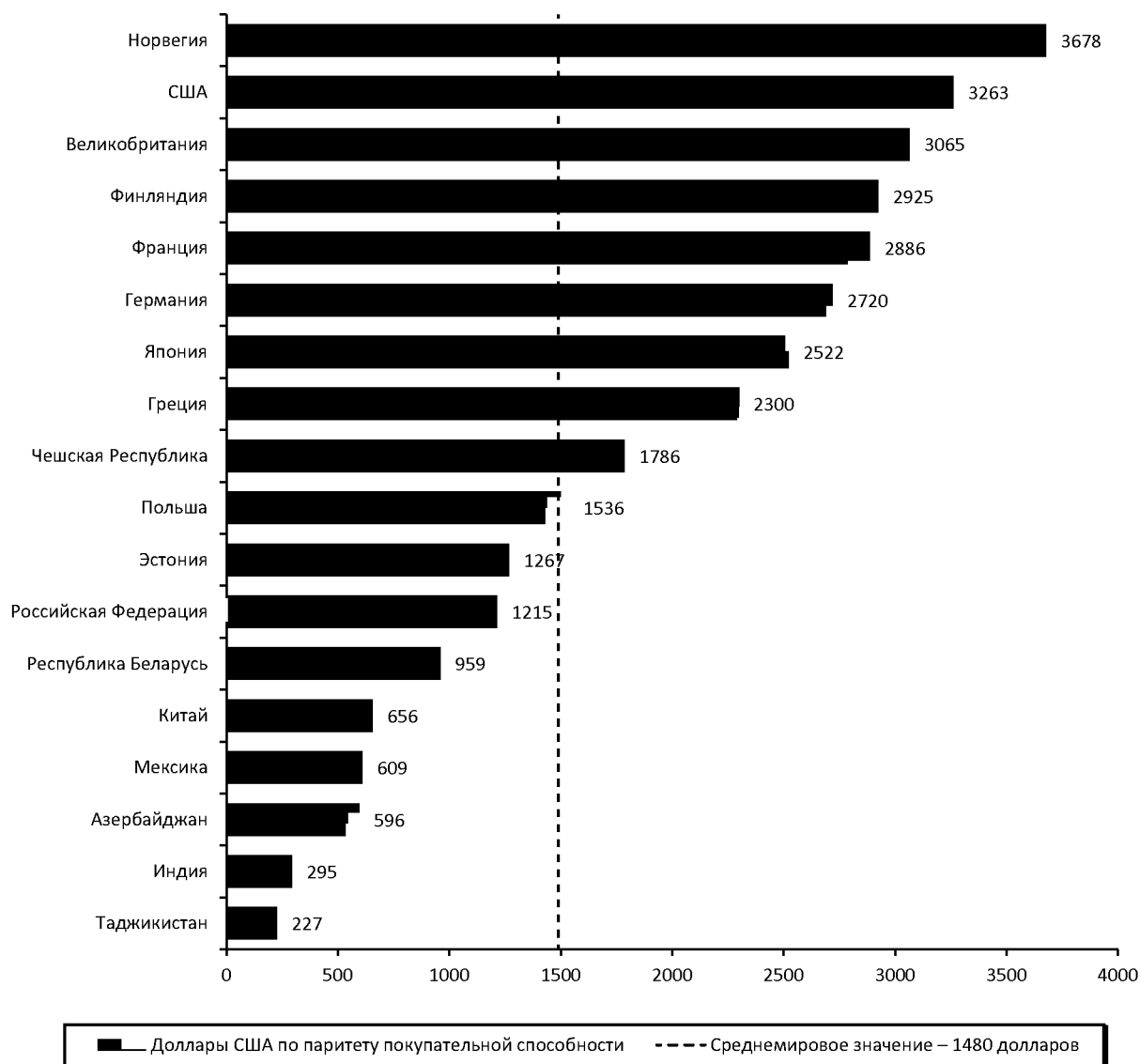


Рис. 1. Среднемесячная заработная плата в странах мира в долларах США по паритету покупательной способности в 2012 году

Источник: Where are you on the Global pay scale? [Electronic resource]. – Available at: <http://www.bbc.co.uk/news/magazine-17543356>

Наиболее высокая оплата труда в странах Северной и Западной Европы, США и развитых государствах Дальнего Востока. В Норвегии она составляет 3678 долларов, Великобритании – 3065, США – 3263,

Японии – 2522. Российская Федерация относится к странам с заработной платой ниже среднемирового уровня, который, согласно расчётам МОТ, составляет 1480 долларов США.

Величина оплаты труда определяется различными факторами: производительностью труда, его количеством (затраченным рабочим временем), отраслевой структурой экономики (поскольку одни отрасли являются более производительными, чем другие), институциональной средой, которая может быть благоприятной или неблагоприятной для развития рынка труда.

Цели данного исследования – оценка факторов, влияющих на оплату труда, и выявление основных условий формирования заработной платы в России.

Для установления степени взаимосвязи между оплатой труда, его производительностью и рабочим временем в межстрановом разрезе нами применялся корреляционный анализ и метод расчёта индексов. В ходе анализа сопоставлялись следующие показатели:

1) среднемесячная оплата труда и произведённый за месяц ВВП в расчёте на одного работника;

2) среднемесячная оплата труда и средняя продолжительность рабочего времени в среднем на одного работника за месяц.

В выборку включено 30 стран мира, расположенных в разных частях света и имеющих различный уровень экономического развития. Информационной базой послужили данные МОТ о заработной плате, рассчитанной по паритету покупательной способности [18], и статистические данные Евростата [17].

При сопоставлении оплаты и производительности труда коэффициент Пирсона составил 0,91 единицы, что свидетельствует о сильной взаимосвязи между двумя рассматриваемыми показателями (табл. 2).

Для сопоставления государств по уровню оплаты и производительности труда заработная плата и ВВП на одного занятого были рассчитаны в процентах от соответствующих показателей в США (экономика США была принята за эталон как одна из ведущих в мире).

Помимо этого, был рассчитан такой показатель, как средняя зарплатоёмкость ВВП на одного занятого – средняя оплата труда за 1000 произведённых долларов ВВП² на одного работника в месяц. Данный показатель позволяет судить о цене рабочей силы относительно стоимости произведённой продукции, а не количества затраченного труда. Расчёт производился по формуле:

$$x = \frac{W_m}{GDP_m} \times 1000, \quad (1)$$

где: x – средняя зарплатоёмкость ВВП на одного занятого (цена рабочей силы, затраченной для производства ВВП стоимостью 1000 долларов);

W_m (Wages per month) – среднемесячная заработная плата;

GDP_m (Gross domestic product per month) – среднемесячный ВВП, в расчёте на одного работника.

Средняя зарплатоёмкость ВВП среди рассматриваемых государств – 384 доллара заработной платы на 1000 долларов произведённой продукции.

В США, принятых нами за эталон, данный показатель составил 382 доллара. Медианные значения также находятся в пределах 380 – 390 долларов. Эти значения были приняты за норму. Значение, превышающее этот коэффициент, говорит о высокой цене за рабочую силу относительно производимой продукции, соответственно, более низкие значения будут свидетельствовать о том, что рабочая сила в стране дешёвая. Несмотря на то, что одни отрасли являются более производительными, чем другие, и, следовательно, они приносят разные стоимости, мы исходили из того, что социально-экономическое развитие государств характеризуется определённой целостностью, что и позво-

² Поскольку данные взяты нами из разных источников, мы не претендуем на абсолютную точность расчётов, тем не менее они отражают общие тенденции стоимости рабочей силы в странах мира.

**Таблица 2. Показатели оплаты и производительности труда в странах мира
(проранжировано по среднемесячной заработной плате)**

№	Страна	Среднемесячная оплата труда*		ВВП в среднем на одного работающего, за месяц**			Оплата труда за 1000 долларов ВВП	
		Долларов	в % от США (США – 100%)	Долларов	в % от США (США – 100%)	Ранг	Долларов	в % от США (США – 100%)
1	Люксембург	4089	125	10431	122	1	392	103
2	Норвегия	3678	113	9834	115	2	374	98
3	Австрия	3437	105	6869	80	9	500	131
4	США	3263	100	8553	100	4	382	100
5	Великобритания	3065	94	6393	75	15	479	126
6	Бельгия	3035	93	7824	91	5	388	102
7	Швеция	3023	93	7072	83	7	427	112
8	Ирландия	2997	92	8722	102	3	344	90
9	Финляндия	2925	90	6730	79	11	435	114
10	Корея	2903	89	5177	61	20	561	147
11	Франция	2886	88	7096	83	6	407	107
12	Канада	2724	83	6604	77	13	412	108
13	Германия	2720	83	6542	76	14	416	109
14	Австралия	2610	80	6895	81	8	379	99
15	Япония	2522	77	5982	70	16	422	111
16	Италия	2445	75	6737	79	10	363	95
17	Исландия	2431	75	5696	67	17	427	112
18	Испания	2352	72	6667	78	12	353	92
19	Греция	2300	70	5534	65	18	416	109
20	Новая Зеландия	2283	70	5000	58	21	457	120
21	Израиль	1804	55	5449	64	19	331	87
22	Чехия	1786	55	4551	53	23	392	103
23	Турция	1731	53	4400	51	24	393	103
24	Польша	1536	47	4228	49	26	363	95
25	Словакия	1385	42	4936	58	22	281	74
26	Венгрия	1374	42	4352	51	25	316	83
27	Эстония	1267	39	4154	49	27	305	80
28	Россия	1215	37	3553	42	29	342	90
29	Чили	1021	31	3560	42	28	287	75
30	Мексика	609	19	3236	38	30	188	49

Источники: Where are you on the Global pay scale? [Electronic resource]. – Available at: <http://www.bbc.co.uk/news/magazine-17543356>; Organisation for Economic Cooperation and Development [Electronic resource]. – Available at: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LEVEL>; расчёты автора.

*Используются данные за 2012 год.

**Используются данные за 2011 год.

ляет нам оценивать среднюю зарплатоёмкость как индикатор стоимости рабочей силы в том или ином государстве.

Относительно стоимости произведённой продукции самая дорогая рабочая сила в Южной Корее – 561 доллар заработной платы на 1000 долларов ВВП, самая дешёвая (188 долларов) – в Мексике. В России, находящейся на 24 позиции, данный показатель составляет 343 доллара. Таким образом, цена на рабочую

силу в России может быть охарактеризована как умеренно низкая. Государства, занимающие близкие позиции к России – Ирландия (344 доллара), Израиль (331 доллар), Венгрия (316 долларов) и Эстония (305 долларов). В Израиле столь низкая зарплатоёмкость объясняется внешнеполитической ситуацией, необходимостью поддерживать боеспособную армию для урегулирования вооружённых конфликтов, поэтому на эти нужды и на-

правляется значительная часть произведенного ВВП. Ирландия, экономика которой в значительной степени зависима от торговли, до сих пор переживает последствия глобального экономического кризиса. Венгрия и Эстония, близкие к России не только по зарплатоёмкости, но и по размеру заработной платы, – государства бывшего социалистического лагеря, не обладающие развитой экономикой.

Количество труда (рабочее время) в межстрановом разрезе – значительно менее значимый фактор заработной платы, чем производительность труда. При сравнении оплаты труда и отработанного рабочего времени в странах мира коэффициент Пирсона составил 0,77. Это говорит о том, что производительность труда оказывает на заработную плату гораздо большее влияние, чем рабочее время. Очевидно, что в рамках одного государства оплата труда зависит от количества затраченных часов, отрасли, в которой трудится работник, его индивидуальной производительности, однако в межстрановом разрезе рабочее время и оплата труда не показывают значимой взаимосвязи. Всё это указывает на значительную дифференциацию качества организации труда в разных странах мира, условий труда и трудового потенциала работников.

Соотношение трудозатрат и заработной платы в странах мира также неодинаково. Для оценки ситуации в России мы также применили индексный метод, рассчитав удельный вес оплаты труда и затраченного рабочего времени на одного работника за месяц в США, чья экономика была принята за эталон (рис. 2).

Для того, чтобы произвести объём продукции, обладающий стоимостью n , работник в Норвегии затратит 83% времени, требуемого работнику в США, а за то же количество времени он произведёт продукции на 13% больше, чем

американский работник. С учётом того, что США – одна из ведущих экономик мира, возможности для трудовой деятельности в Норвегии в части соотношения времени и оплаты труда являются крайне благоприятными. Выгодным для работников является это соотношение и в странах Северной и Западной Европы: Великобритании, Ирландии и других развитых странах – занятые в экономике этих государств получают большую заработную плату, проводя за работой меньше времени. К этой же категории можно отнести и Японию.

Следующую группу составляют государства с менее развитой экономикой: Греция, Италия или страны, для которых характерны неблагоприятные внешнеполитические экстерналии, как, например, Израиль. Россия по соотношению «рабочее время – оплата труда» находится в одной группе со странами бывшего социалистического лагеря – такими, как Эстония и Венгрия – а также некоторыми странами Латинской Америки. Российские работники не только меньше зарабатывают, но и фактически отработывают значительно больше времени, чем жители развитых стран мира. В 2012 году для того, чтобы заработать 1000 долларов, российскому работнику потребовалось бы в среднем затратить 136 часов, в то время как американцу – 43,5 часа.

Заработная плата в государстве определяется производительностью труда, а производительность труда, в свою очередь, во многом зависит от секторной структуры экономики, поскольку различные сектора характеризуются различной производительностью. Для того чтобы сопоставить отраслевую структуру экономики, производительность и оплату труда, мы рассмотрели удельный вес занятых в различных секторах экономики и удельный вес этих секторов в ВВП в 10 государствах, включая Россию (табл. 3).

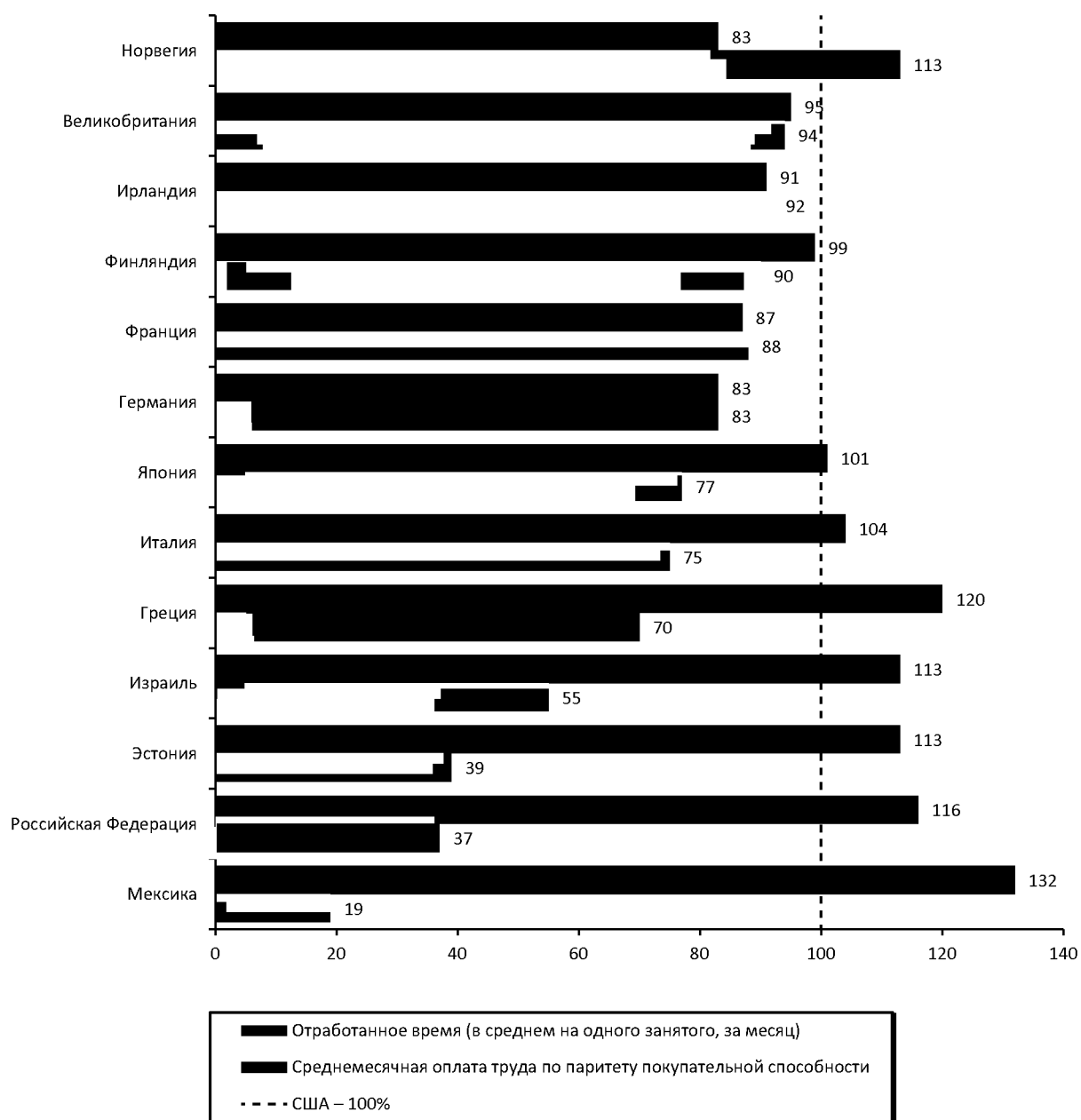


Рис. 2. Соотношение отработанного рабочего времени и оплаты труда в среднем на одного работника за месяц (ранжировано по оплате труда), % от США

Источники: Where are you on the Global pay scale? [Electronic resource]. – Available at: <http://www.bbc.co.uk/news/magazine-17543356>; Organisation for Economic Co-operation and Development [Electronic resource]. – Available at: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LEVEL>; расчёты автора.

Наибольшая доля валового внутреннего продукта (от 60 до 82%) приходится на третичный сектор – сферу услуг. Приблизительно в тех же пределах (55 – 79%) находится и занятость населения в этом секторе. Россия, занимая в данном списке последнюю (десятую) позицию, характеризуется самой низкой долей третично-

го сектора в ВВП, а также самым низким уровнем занятости в этом секторе. Наиболее близкой к России страной по всем показателям, включая производительность и оплату труда, среди рассмотренных государств находится Польша. Тем не менее, общая производительность труда при практически таком же распределе-

Таблица 3. Структура занятости и ВВП по секторам экономики в России и странах мира (проранжировано по размеру оплаты труда)

Государство	Первичный сектор (сельское хозяйство и добыча полезных ископаемых)		Вторичный сектор (промышленность и строительство)		Третичный сектор (сфера услуг)		Оплата труда, долл. США	ВВП на одного работника, долл. США
	Доля занятых, %*	Доля в ВВП, %**	Доля занятых, %*	Доля в ВВП, %**	Доля занятых, %*	Доля в ВВП, %**		
Австрия	4,3	1,5	26,9	29,5	68,8	69	3437	6869
Великобритания	1,9	0,7	18,7	21,1	79,4	78,2	3065	6393
Бельгия	1,8	0,7	26,3	21,6	71,9	77,7	3035	7824
Швеция	2,2	1,8	31,5	26,9	66,3	71,3	3023	7072
Германия	1,9	0,8	33	28,1	65,1	71,1	2720	6542
Италия	3,5	0,02	33,4	23,9	63,1	74,1	2445	6737
Испания	3,8	3,3	23	24,2	73,2	72,6	2352	6667
Греция	9,2	3,3	16,9	17,9	73,9	78,9	2300	5534
Польша	10,1	3,4	34,3	33,6	55,5	63	1536	4228
Россия	10	3,9	35	36	55	60,1	1215	3553

Источники: Труд и занятость в России 2011 [Текст]: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – С. 70; Eurostat Statistics Database [Electronic resource]. – Available at: <http://err.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>; Where are you on the Global pay scale [Electronic resource]. – Available at: <http://www.bbc.co.uk/news/magazine-17543356>; Organisation for Economic Co-operation and Development [Electronic resource]. – Available at: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LEVEL>; CIA World Factbook. Database [Electronic resource]. – Available at: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2012.html>; расчёты автора.
*Использованы данные за 2010 год.
**Использованы данные за 2012 год.

нии производительных сил (в секторах экономики и их доле в ВВП) в Польше выше, чем в России.

В России также наблюдается самый высокий удельный вес занятых во вторичном секторе – промышленности и строительстве (35%), который практически совпадает с долей этих отраслей в ВВП страны (36%). Следует отметить, что вторичный сектор обеспечивает значительную долю занятости в таких странах, как Швеция (32%) и Италия (33%), однако доля этого сектора в ВВП этих стран значительно меньше, чем в России.

Общей тенденцией для стран с низкой оплатой труда является значительная доля занятых в первичном (сельскохозяйственном) секторе. Однако уровень занятости в отрасли и её доля в ВВП не всегда близки между собой. Например, в Греции уровень занятости в сельском хозяйстве на 1% ниже, чем в России, в то же время ВВП на одного занятого в ней выше в 1,6 раза, а оплата труда – почти вдвое; в Австрии, в которой наблюдается самая высокая из рассматриваемых стран за-

работная плата, удельный вес занятых в сельском хозяйстве находится на четвёртом (из десяти) месте. Применительно к России, в сельском хозяйстве, образующем основную часть первичного сектора экономики, наблюдается самая низкая оплата труда (в 2010 году она составляла 10668 рублей в месяц, или 51% от средне-русской заработной платы [5, с. 412; 6, с. 412-413]). Соответственно, значительная часть населения производит наименьшую долю ВВП и получает самую низкую оплату труда. Таким образом, секторная структура экономики России не способствует высокой производительности труда. Можно говорить о том, что общая производительность труда в России также является низкой, поскольку государства со схожей структурой характеризуются большей производительностью.

Помимо производительности труда и рабочего времени, можно выделить ряд институциональных факторов, определяющих развитие рынка труда и, соответственно, заработную плату. Эксперты Всемирного экономического форума в

Таблица 4. Показатели конкурентоспособности российского рынка труда

	2007		2008	2009	2010	2011	2012	
	Ранг (из 131)	Отнесение к категории конкурентных преимуществ-недостатков	Ранг (из 134)	Ранг (из 133)	Ранг (из 139)	Ранг (из 134)	Ранг (из 144)	Отнесение к категории конкурентных преимуществ-недостатков
Оплата и производительность труда	14	преимущество	11	35	47	61	65	недостаток
Практика приёма и увольнения	15	преимущество	23	43	75	85	90	недостаток
Гибкость установления заработной платы	31	преимущество	56	59	78	83	69	недостаток
Утечка мозгов	49	преимущество	44	53	82	98	111	недостаток
Негибкость занятости	79	недостаток	87	89	90	94	-	недостаток
Надёжность профессионального менеджмента	70	недостаток	58	77	101	112	110	недостаток
Отношения сотрудничества с работодателем	67	недостаток	82	97	116	125	125	недостаток
Итоговая оценка	33	-	27	43	57	65	84	-

Источники: Global Competitiveness Report, The – 2007 – 2008 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2008. – P. 5-8; Global Competitiveness Report, The – 2008 – 2009 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2008. – P. 288-289; Global Competitiveness Report, The – 2009 – 2010 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2009. – P. 268-269; Global Competitiveness Report, The – 2010 – 2011 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2010. – P. 286-287; Global Competitiveness Report, The – 2011 – 2012 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2011. – P. 306-307; Global Competitiveness Report, The – 2012 – 2013 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2012. – P. 306-307.

ежегодном «Отчёте о глобальной конкурентоспособности» констатируют, что за пятилетний период – 2007 – 2012 гг. – российский рынок труда утратил свои конкурентные преимущества по всем основным направлениям. Снижение конкурентоспособности произошло по следующим показателям: соотношение оплаты и производительности труда – на 51 позицию; эффективность практики приёма и увольнения – на 75 позиций; гибкость в установлении заработной платы – на 38 позиций; утечка мозгов – на 62 позиции; надёжность профессионального менеджмента – на 40 позиций; качество сотрудничества между работником и работодателем – на 58 позиций (табл. 4).

В итоге российский рынок труда за пятилетний период опустился на 51 позицию, экспертная оценка по 7-балльной шкале снизилась на 1,5 балла, были утрачены все четыре конкурентных преимущества. Одним из важнейших утраченных преимуществ является соотношение оплаты и производительности труда: на сегодняшний день оно является более выгодным, чем в ряде развитых государств; тем не менее это дополнительный фактор, отталкивающий иностранных инвесторов от вложения

средств в экономику России, поскольку в части соотношения «зарплата – производительность» сильна конкуренция между менее развитыми странами. Причина утраты этого преимущества кроется в несбалансированном росте оплаты и производительности труда, вызванном ростом уровня потребления, который наблюдался ещё в предкризисный период [4].

Помимо названных проблем, в России велика дифференциация доходов³. Согласно информации, предоставленной базой статистических данных «Страны мира», неравенство доходов населения в Российской Федерации значительно выше, чем в странах Европейского союза (табл. 5).

В среднем по Европейскому союзу индекс Джини равен 31%, в то время как в России – 42%. В странах, наиболее близких к России по уровню оплаты труда, дифференциация доходов значительно ниже. Неравенство оплаты труда в сочетании с её низким размером ставит многих работников России в крайне неблагоприятные условия.

³ По причине отсутствия статистических данных об индексе Джини по оплате труда в межстрановом разрезе мы используем индекс Джини по доходам населения.

Таблица 5. Индекс Джини в 2009 году

Страна	Индекс Джини, %
Швеция	23
Германия	27
Бельгия	28
Венгрия	28
Греция	33
Эстония	34
Великобритания	34
Польша	34,9
Латвия	36
Литва	36
Португалия	38,5
Европейский союз	31
Российская Федерация	41,5

Источник: Countries of the World [Electronic resource]. – Available at: http://www.photius.com/rankings/economy/distribution_of_family_income_gini_index_2009_1.html

При сохранении стабильной занятости российский рынок труда характеризуется низкой ценой на рабочую силу [2]. По покупательной способности оплата труда в России занимает положение ниже среднего, уступая некоторым среднеразвитым странам бывшего СССР. Низкие размеры заработной платы в России усугубляются её высокой дифференциацией. Относительно развитых государств мира российские работники получают значительно меньшую заработную плату, отрабатывая за те же деньги больше времени. Для производства продукции одинаковой стоимости российский работник в среднем затрачивает втрое больше времени, чем работник в США.

Основные причины низкой заработной платы в России – низкая производительность труда (в 2 – 3 раза ниже, чем в развитых странах мира) и неблагоприятная институциональная среда, которая продолжает ухудшаться.

Существует несколько способов повышения производительности труда, все они связаны с увеличением капитала – физического или человеческого. Увеличение физического капитала может включать в себя фактический рост капитала: покупку дополнительного оборудования (экстенсивное развитие), обновление

парка оборудования и внедрение новых технологий (интенсивное развитие) либо снижение капитальных издержек (рост капиталоотдачи). Увеличение человеческого капитала, направленное на повышение производительности труда, включает в себя прямые инвестиции в человеческий капитал – подготовку и повышение квалификации рабочих кадров (например, путём совершенствования системы высшего образования или направления специалистов на курсы, где они могут улучшить свои профессиональные навыки). Необходимыми также являются меры, направленные на сбережение человеческого капитала – снижение факторов, отрицательно влияющих на состояние здоровья работающего населения и его саморазвитие, мотивацию к профессиональному совершенствованию.

Значимость проблемы производительности труда в России осознаётся органами государственной власти. К 2020 году Правительством Российской Федерации запланировано обеспечить рост производительности труда в 1,5 раза относительно уровня 2011 года [4]. Достичь этого планируется за счёт создания высокопроизводительных рабочих мест, обеспечивающих эффективную занятость, технологического развития, модерниза-

ции профессионального (в том числе высшего) образования. В качестве основного ресурсного источника для этих перемен правительство РФ называет рост инвестиций в российскую экономику, вызванный повышением инвестиционной привлекательности России. Как основные механизмы роста инвестиционной привлекательности обозначены институциональные преобразования, направленные на оптимизацию банковской системы и улучшение делового климата.

Правительством учтены практически все аспекты развития: институциональный, технологический и социальный. В стратегических документах справедливо указывается, что роль человеческого капитала в экономическом росте территорий должна усиливаться. Однако и при успешной реализации этой политики значительная часть трудовых ресурсов останется задействованной в отраслях экономики с низкой производительностью труда. Высокий уровень занятости в сельском хозяйстве в сочетании с низкой производительностью труда в этой сфере обусловлен не столько недостатком человеческого капитала территорий, сколько их технологической отсталостью.

Для обеспечения роста производительности труда необходимо создание базовых технологических условий для трудо-

вой деятельности. Интенсивное развитие технологического капитала необходимо не только в инновационных сферах, заявленных органами государственной власти в качестве приоритетных (таких, как биохимия, нанотехнологии, космическая деятельность), но и для высвобождения значительной части рабочей силы из низкопроизводительных отраслей экономики. Представляется, что это высвобождение должно стать одним из приоритетных направлений государственной политики занятости. Ведущим механизмом осуществления этой задачи должна стать технологическая модернизация первичного сектора экономики.

Параллельно с технологической модернизацией низкопроизводительных отраслей экономики должна развиваться институциональная среда, которая создаст благоприятные условия для формирования гибкой занятости и облегчения трудовой мобильности, чтобы высвободившаяся из этих отраслей рабочая сила могла быть реализована на рынке труда с минимумом издержек. В этом случае постепенно будет происходить структурная трансформация рынка труда, которая обеспечит более высокую производительность труда, развитие человеческого капитала, и, как следствие, более высокий уровень заработной платы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) [Электронный ресурс] / Росстат. – Режим доступа: <http://www.fedstat.ru/indicator/data.do>
2. Капелюшников, Р.И. Конец российской модели рынка труда? [Электронный ресурс] / Р.И. Капелюшников. – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2009/0395/tema02.php>
3. Леонидова, Г.В. Трудовой потенциал России – проблемы сбережения [Текст] / Г.В. Леонидова, А.М. Панов, А.В. Попов // Проблемы развития территории. – 2013. – № 4 (66). – С. 49-57.
4. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года: утверждено Правительством РФ 31.01.2013 / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
5. Труд и занятость в России 2006 [Текст]: стат. сборник. – М.: Росстат, 2011. – 502 с.
6. Труд и занятость в России 2011. [Текст]: стат. сборник. – М.: Росстат, 2011. – 637 с.
7. Шабунова, А.А. Качество трудовых ресурсов России: региональный аспект [Текст] / А.А. Шабунова, Г.В. Леонидова // Актуальные проблемы экономики и права. – 2012. – № 2. – С. 126-134.

8. Шабунова, А.А. Человеческий капитал – индикатор устойчивого развития территории [Текст] / А.А. Шабунова, Г.В. Леонидова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 5 (17). – С. 101-115.
9. Countries of the World [Electronic resource]. – Available at: http://www.photius.com/rankings/economy/distribution_of_family_income_gini_index_2009_1.html
10. Eurostat Statistics Database [Electronic resource]. – Available at: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
11. Global Competitiveness Report, The – 2007 – 2008 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2008. – 9 p.
12. Global Competitiveness Report, The – 2008 – 2009 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2008. – 500 p.
13. Global Competitiveness Report, The – 2009 – 2010 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2009. – 479 p.
14. Global Competitiveness Report, The – 2010 – 2011 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2010. – 501 p.
15. Global Competitiveness Report, The – 2011 – 2012 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2011. – 528 p.
16. Global Competitiveness Report, The – 2012 – 2013 [Text] / World Economic Forum. – Geneva, 2012. – 529 p.
17. Organisation for Economic Co-operation and Development [Electronic resource]. – Available at: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LEVEL>
18. Where are you on the Global pay scale? [Electronic resource]. – Available at: <http://www.bbc.co.uk/news/magazine-17543356>

REFERENCES

1. Edinaya mezhvedomstvennaya informatsionno-statisticheskaya sistema (EMISS) [Unified Inter-Agency Information-Statistical System]. Rosstat. <http://www.fedstat.ru/indicator/data.do>
2. Kapelyushnikov R.I. Konets rossiyskoy modeli rynka truda? [The End of the Russian Model of Labor Market?]. <http://demoscope.ru/weekly/2009/0395/tema02.php>
3. Leonidova G.V., Panov A.M., Popov A.V. Trudovoy potentsial Rossii – problemy sberezheniya [Problems of Preserving Labour Potential in Russia]. Problemy razvitiya territorii [Problems of Development of Territories], 2013, no. 4 (66), pp. 49-57.
4. Osnovnye napravleniya deyatel'nosti Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii na period do 2018 goda: utverzhdeno Pravitel'stvom RF 31.01.2013 [Main Directions of Activity of the Government of the Russian Federation for the Period Up to 2018: Approved by the Government of the Russian Federation on January 31, 2013]. Spravochno-pravovaya sistema "Konsul'tantPlyus" [Reference-Legal System "ConsultantPlus"].
5. Trud i zanyatost' v Rossii 2006: stat. sbornik [Labour and Employment in Russia in 2006: Statistical Digest]. Moscow: Rosstat, 2011. 502 p.
6. Trud i zanyatost' v Rossii 2011: stat. sbornik [Labour and Employment in Russia in 2011: Statistical Digest]. Moscow: Rosstat, 2011. 637 s.
7. Shabunova A.A., Leonidova G.V. Kachestvo trudovykh resursov Rossii: regional'nyy aspekt [Quality of Labor Resources in Russia: Regional Aspect]. Aktual'nye problemy ekonomiki i prava [Actual Problems of Economics and Law], 2012, no. 2, pp. 126–134.
8. Shabunova A.A., Leonidova G.V. Chelovecheskiy kapital – indikator ustoychivogo razvitiya territorii [Human Capital as an Indicator of Sustainable Development of the Territory]. Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 2011, no. 5(17), pp. 101–115.
9. Countries of the World. http://www.photius.com/rankings/economy/distribution_of_family_income_gini_index_2009_1.html
10. Eurostat Statistics Database. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
11. Global Competitiveness Report, 2007 – 2008. World Economic Forum. Geneva, 2008. 9 p.
12. Global Competitiveness Report, 2008 – 2009. World Economic Forum. Geneva, 2008. 500 p.
13. Global Competitiveness Report, 2009 – 2010. World Economic Forum. Geneva, 2009. 479 p.
14. Global Competitiveness Report, 2010 – 2011. World Economic Forum. Geneva, 2010. 501 p.
15. Global Competitiveness Report, 2011 – 2012. World Economic Forum. Geneva, 2011. 528 p.
16. Global Competitiveness Report, 2012 – 2013. World Economic Forum. Geneva, 2012. 529 p.
17. Organization for Economic Co-operation and Development. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LEVEL>
18. Where are you on the Global pay scale? <http://www.bbc.co.uk/news/magazine-17543356>