

**В. Г. Былков**

*Байкальский государственный университет экономики и права,  
г. Иркутск, Российская Федерация*

**М. В. Самарина**

*Иркутский государственный университет путей сообщения,  
г. Иркутск, Российская Федерация*

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ ПРЕДКРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

**Аннотация.** Кризисные явления в экономической сфере затронули и рынок труда. Среди индикаторов, характеризующих кризисную ситуацию, первостепенное значение приобретает показатели развития социально-трудовой сферы. Актуальным становится анализ и оценка последствий кризиса на развитие рынка труда. Специфичность функционирования рынка труда предполагает выделение особых параметров, которые могут характеризовать кризисные ситуации. Определено, что региональные и внутрифирменные рынки отреагировали на кризисные сигналы экономики. Микроэкономические индикаторы стали формировать негативный тренд. Оценивая кризис 2008–2009 гг., авторам удалось определить этапы воздействия неблагоприятных экономических параметров на внутрифирменный рынок труда. Предкризисный период следует оценивать по изменениям параметров социально-экономического развития предприятий и организаций. Представлен перечень индикаторов, которые характеризуют последствия для внутрифирменного рынка труда. Выявлены условия инерционного развития рынка труда, характерные для начальной стадии кризиса. Представлены основные ограничения, влияющие на поведение работодателей на различных стадиях кризиса.

**Ключевые слова.** Рынок труда; внутрифирменный рынок труда; спрос на рабочую силу; задолженность по заработной плате; движение рабочей силы.

**Информация о статье.** Дата поступления 19 марта 2015 г.; дата принятия к печати 15 апреля 2015 г.; дата онлайн-размещения 5 мая 2015 г.

**V. G. Bylkov**

*Baikal State University of Economics and Law,  
Irkutsk, Russian Federation*

**M. V. Samarina**

*Irkutsk State Railway Engineering University,  
Irkutsk, Russian Federation*

## SOCIO-ECONOMIC INDICATORS OF THE PRE-CRISIS SITUATION ON THE REGIONAL LABOR MARKET

**Abstract.** The crisis phenomena in economic sphere have also reached the labor market. Among the indicators that characterize the crisis situation of major importance are the indicators of the socio-labor sphere development. Analysis an assessment of the crisis consequences for labor market development is becoming topical. The specificity of the labor market functioning assumes identification of certain parameters that can characterize critical situations. It has been determined that regional and corporative markets have responded to economical crisis signals. Microeconomic indicators have begun formation of a negative trend. In assessment of the 2008–2009 crisis, the authors succeeded in identifying the stages influence unfavorable economic parameters on the corporate labor market. The pre-crisis period should be assessed in terms of the parameters changes for

socio-economic development of companies and organizations. The article presents a list of indicators that characterize the consequences for the corporate labor market. It identifies the conditions of the labor market inertial development characteristic for the initial crisis stage, presents major limitations influencing the employers' behavior at various stages of the crisis.

**Keywords.** Labor market; corporate labor market; demand for labor force; arrears of wages; labor force movement.

**Article info.** Received March 19, 2015; accepted April 15, 2015; available online May 5, 2015.

Предкризисный период следует оценивать по изменениям параметров социально-экономического развития предприятий и организаций. Представлен перечень индикаторов, которые характеризуют последствия для внутрифирменного рынка труда. Выявлены условия инерционного развития рынка труда, характерные для начальной стадии кризиса. Представлены основные ограничения, влияющие на поведение работодателей на различных стадиях кризиса.

Достаточно сложная социально-экономическая ситуация наблюдается в российской экономике. Реалии экономического кризиса обусловили снижение темпов прироста валового внутреннего продукта (ВВП), сокращение объемов производства в ведущих отраслях экономики. К прежним негативным факторам в экономике (замедление темпов роста, высокий уровень инфляции) в настоящее время добавились внешние препятствия — санкции западных стран [9]. Как подчеркивают аналитики, кризис 2008–2009 гг. явился первым деловым кризисом постсоветского периода российской экономики. Еще в начале 2014 г. прогнозировалось, что, исходя из длины периода среднесрочного цикла, рецессия следующего делового цикла может начаться в 2015 г., а сам кризис предполагается в 2019 г. [8, с. 19]. Исследуя экономическую ситуацию в России, ряд аналитиков прогнозирует, что рецессия в стране на этот раз будет глубже и продолжительнее, чем в 1998 и 2009 гг. — она продлится до 2017 г. [8].

Поскольку глобальный кризис формирует новые экономико-политические устои, требуется переосмысление многих выводов экономической теории и практики, которые до сих пор считались общепринятыми. В числе важных для формирования новой модели экономического развития проблем рассматриваются темпы роста и вероятность долгосрочной стагнации, новые вызовы макроэкономической политики в связи с широким распространением ее нетрадиционных инструментов, неравенство и экономический рост, контуры нового социального государства, перспективы глобализации, а также реиндустриализации в развитых странах [13].

Таким образом, перед экономической наукой и практикой стоит немало вопросов: каким образом будет использоваться опыт выхода из кризиса 2008–2009 гг.; какие индикаторы лежат в основе оценки глубины и продолжительности кризиса; какие меры послужат смягчению негативных последствий кризиса?

В посткризисный период 2010–2013 гг. опубликован ряд научных и эмпирических работ, раскрывающих сущность и параметры экономического кризиса 2008–2009 гг. [18; 19]. Исследователи отмечают существование двух путей разрастания кризисных явлений — финансового и торгового. Первый характеризуется набором показателей, раскрывающих степень насыщенности экономики кредитными ресурсами, зависимость развития банковской системы от средств нерезидентов и т. д. Второй связан с участием страны в международной торговле и соответственно с ее подверженностью кризису в результате сокращения внешнего спроса со стороны основных торговых партнеров [19, с. 32]. Как правило, среди индикаторов, характеризующих финансовый аспект усугубления кризиса, выделяется группа коэффициентов, которые широко используются в прак-

тике банковского регулирования и надзора [19, с. 39]. Другие авторы рассматривают сводные циклические индикаторы, которые характеризуют совокупность оценочных параметров процесса наступления, протекания и завершения кризиса [18]. Подчеркивается, что во многих странах для построения такого рода индексов используют четыре индикатора: численность занятых; реальный личный доход; индекс промышленного производства; продажи в обрабатывающей промышленности и торговле [Там же, с. 484].

Таким образом, если экономические индикаторы, характеризующие кризисные процессы, достаточно исследованы и имеется их широкая интерпретация, то воздействие кризиса на функционирование рынка труда сводится к изменению показателей неполной занятости и безработицы. Функционирование рынка труда осуществляется под действием многообразных социально-экономических факторов — это и структурные сдвиги в общественном производстве, тенденции в развитии предпринимательских инициатив, слабость финансово-кредитной системы, высокие темпы роста инфляции. Как отмечает К. Юдаева, в настоящее время поведение инфляции более соответствует положению на рынке труда, чем динамике ВВП: при наличии каких-либо шоков инфляция начинает расти, а замедление выпуска не оказывает на нее заметного действия. Причем геополитические факторы только усугубляют сложившиеся тенденции [20, с. 4–12].

Воздействие экономического кризиса на рынок труда связывают со снижением реальной заработной платы в ведущих отраслях экономики, ростом задолженности по оплате труда, увеличением безработицы и неполной занятости [6, с. 53]. Анализируя минувший кризис, в качестве оценки часто используются показатели увеличения регистрируемой (официальной) безработицы. Хотя общеизвестна специфическая особенность российского рынка труда, когда показатели фактической безработицы значительно превышают регистрируемую [10]. Можно утверждать, что характеристики занятости и безработицы, полученные в результате ежемесячного обследования населения по проблемам занятости, являются наиболее объективными и достоверными. Именно они могут показать реальную ситуацию на рынке труда.

Достаточно аргументированной является оценка посткризисной ситуации на рынке труда, предпринятая Р. И. Капелюшниковым и А. Ощепковым [11]. Авторы подчеркивают, в конце 2012 г. российская экономика вступила в период затухающих темпов роста. Исследуя парадоксальное поведение рынка труда, в период полустагнации экономики констатируется, что уровень безработицы находится на достаточно низком уровне. Авторы пытаются объяснить, почему несмотря на нарастание экономических трудностей его ключевые индикаторы (экономическая активность, занятость, безработица, наймы, увольнения и вакансии) продолжают оставаться на оптимальных уровнях. Установлено, что ухудшение экономической конъюнктуры начинает воздействовать на рынок труда с определенной задержкой. Авторы приходят к выводу, что основные параметры рынка труда имеют положительную динамику [11, с. 90].

За два последующих года произошли существенные социально-экономические и политические события, которые привели к кризису в отечественной экономике. Однако нынешние тенденции на рынке труда носят парадоксальный, а иногда и противоречивый характер. К примеру, как отмечает К. Юдаева, невысокие темпы экономического роста снизились практически до нуля, при этом наблюдается сокращение безработицы при высокой загрузке рабочей силы. В этих условиях на рынке труда нет свободных резервов для быстрого наращивания производства. Подчеркивается, что нынешняя ситуация скорее свидетельствует о дефиците рабочей силы [20, с. 12].

В подтверждение этих тезисов можно привести данные Министерства труда и занятости Иркутской области. Численность безработных граждан, состо-

ящих на учете в службе занятости, снизилась с 1,6 % в январе 2013 г. до 1,2 % в конце 2014 г., что свидетельствует о вполне благополучной ситуации на регистрируемом рынке труда (табл. 1).

Таблица 1

**Численность безработных, состоящих на учете в органах службы занятости Иркутской области, в 2013–2014 гг.**

Год	Период	Численность безработных на конец месяца, тыс. чел.	Уровень зарегистрированной безработицы, % к экономически активному населению
2013	Январь	19,7	1,6
	Февраль	19,9	1,6
	Март	20,6	1,7
	Апрель	20,5	1,6
	Май	18,7	1,5
	Июнь	17,9	1,4
	Июль	17,5	1,4
	Август	17,1	1,4
	Сентябрь	15,5	1,2
	Октябрь	15,4	1,2
	Ноябрь	16,7	1,3
2014	Январь	18,9	1,5
	Февраль	19,6	1,6
	Март	19,5	1,5
	Апрель	19,0	1,5
	Май	18,0	1,4
	Июнь	16,9	1,3
	Июль	16,3	1,3
	Август	15,8	1,3
	Сентябрь	14,2	1,1
	Октябрь	14,6	1,2
	Ноябрь	15,0	1,2

Учитывая достаточно тревожную ситуацию в экономике на макроуровне, обратимся к данным о динамике функционирования национального рынка труда. Действительно, показатели, полученные в рамках ежемесячного обследования населения по проблемам занятости, проводимого Росстатом, несколько реальней характеризуют состояние рынка труда. Результаты обследования показывают, что ситуация на рынке труда РФ на конец 2014 г. достаточно благоприятна и сравнима с критериями развития «европейского экономического локомотива» — Германии (табл. 2). Действительно, в конце 2014 г. проблема безработицы в России не являлась столь актуальной.

Таблица 2

**Уровень безработицы в 2010–2014 гг.,  
% к экономически активному населению**

Страна	2010	2011	2012	2013	Сентябрь 2014	IV кв. 2014
Россия	7,3	6,5	5,5	5,5	4,9	5,2
Германия	7,1	5,9	5,5	5,3	5,0	5,2
Италия	8,5	8,5	10,8	12,3	12,6	12,8
Канада	8,0	7,4	7,2	7,1	6,8	...
Соединенное Королевство (Великобритания)	7,8	7,9	7,9	7,7	6,0*	...
США	9,6	8,9	8,1	7,4	5,9	5,6
Франция	9,3	9,2	9,8	10,3	10,5	10,8
Япония	5,0	4,6	4,3	4,0	3,6	3,6

\* Август 2014 г.

Наиболее адекватно на ухудшение экономической ситуации прореагировали региональные рынки труда. На уровне отдельных регионов стали наблюдаться процессы увеличения данного показателя (табл. 3). Если в 2011 г. уровень безработицы в Иркутской области составлял 9,1 %, 2012 г. — 7,8 %, 2013 г. — 8,3 %, то в конце 2014 г. он возрос до 9,6 %. Негативный рост наблюдался на фоне постоянного снижения численности экономически активного населения региона. Если в 2011 г. трудоспособное экономически активное население области составляло 1,264 млн чел., то к концу 2014 г. оно сократилось до 1,253 млн чел.

Таблица 3

**Экономическая активность населения  
в возрасте 15–72 лет за IV кв. 2014 г., %**

Субъект	Экономически активное население, тыс. чел.	В том числе		Уровень экономической активности населения	Уровень занятости	Уровень безработицы
		занятые	безработные			
Российская Федерация	75 592,3	71 664,8	3 927,6	69,0	65,4	5,2
Сибирский федеральный округ	9 872,8	9 141,5	731,3	67,6	62,6	7,4
Республика Алтай	101,7	92,3	9,5	69,0	62,6	9,3
Республика Бурятия	459,0	421,6	37,3	64,2	59,0	8,1
Республика Тыва	119,9	102,0	17,9	57,4	48,8	15,0
Республика Хакасия	249,6	237,4	12,2	62,3	59,3	4,9
Алтайский край	1 203,9	1 091,3	112,5	66,4	60,2	9,3
Забайкальский край	534,6	481,0	53,5	65,5	58,9	10,0
Красноярский край	1 524,0	1 456,8	67,3	69,6	66,5	4,4
Иркутская область	1 253,0	1 133,0	120,0	68,8	62,2	9,6
Кемеровская область	1 409,5	1 312,4	97,1	67,9	63,2	6,9
Новосибирская область	1 441,9	1 353,1	88,8	69,1	64,9	6,2
Омская область	1 041,7	968,0	73,7	69,0	64,2	7,1
Томская область	533,9	492,6	41,3	64,8	59,8	7,7

Составлено по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости.

Попробуем разобраться, в чем особенность нынешней предкризисной ситуации на рынке труда. При всей актуальности проблемы крупных исследований и фундаментальных работ, посвященных влиянию экономических кризисов на отечественный рынок труда, крайне мало [1; 2]. Некоторые исследования сфокусированы на оценке взаимосвязи макроэкономических параметров «производство» и «безработица» [4]. Анализ и верификация закона Оукена для России имеет ряд ограничений, связанных не только со слабой реакцией рынка труда на сигналы экономики, но и замедлением его реагирования в течение определенного периода. Все-таки ключевым звеном в настоящее время выступает ситуация на внутрифирменном рынке труда. Другие работы, основанные на оценке структурного кризиса 1998 г., рассматривали в первую очередь проблемы реструктуризации производства и персонала [2].

В конечном счете подчеркивалось, что структурные преобразования в процессе кризиса в большей степени воздействуют на структуру потребляемой

рабочей силы, и масштабы будут изменяться под действием экономических параметров деятельности предприятий. Действительно, основным субъектом, который определяет параметры, траектории и вектор кризисных последствий, является предприятие, организационная единица.

Оценка кризиса 2008–2009 гг. позволила авторам выявить природу и стратегию поведения работодателей на внутрифирменных рынках труда [3, с. 120–134].

Нынешний кризис в экономике имеет несколько иную природу и совершенно иной характер реагирования на ситуацию на рынке труда. Важно, что и последствия могут проявляться по-разному. Несомненно, базовым «диагностирующим» критерием кризиса на рынке труда является изменение уровня безработицы. Между тем, сигналы, подаваемые экономической системой предприятия, находящегося в кризисном состоянии, могут иметь высокую степень волатильности. При этом наблюдается отставание реакции безработицы на ухудшение экономической ситуации предприятий. Именно это предопределило замедленный отклик рынка труда на экономический кризис 2008–2009 гг. Временной лаг, имевший место в предыдущий кризис, был связан с постепенной подстройкой стратегии работодателей под реалии экономических проблем. Для его оценки мы приняли среднестатистические сроки появления высвобожденного, уволенного работника средней конкурентоспособности на внешнем (открытом) рынке труда. При определении периода учитывали продолжительность процедур извещения, уведомления и увольнения с учетом требований трудового законодательства. В 2008–2009 гг. данный показатель составил в среднем 5–6 мес. Именно за этот период времени основная часть уволенных с предприятий и организаций формирует дополнительное предложение на рынке труда.

Безусловно, что период зависит от целого ряда причин, которые будем учитывать при оценке нынешней ситуации. Во-первых, природа и морфология кризиса различна, что ведет к разнообразным последствиям. Во-вторых, различные кризисы имеют иные базовые характеристики безработных (количественные и качественные параметры), формирующих дополнительное не реализованное предложение на рынке труда. В-третьих, следует учитывать волатильность стратегий работодателей в условиях кризиса. И, наконец, в-четвертых, степень действующего инфорсента.

Исследования особенностей кризиса 2008–2009 гг. позволили определить следующие этапы (периоды) социально-экономического кризиса:

- инерционный;
- адаптационный;
- регрессивный;
- приспособляющийся.

Классификация стадий кризиса учитывает изменения в бизнес-процессах и последствия в сфере труда (табл. 4). Следует отметить, что если кризис 2008 г. имел особую природу и характеризовался как циклический кризис [6], то нынешняя социально-экономическая ситуация расценивается как период «кризисного ожидания». Данная ситуация связана с особенностями инерционного (предкризисного) периода на рынке труда. Предкризисные явления в социально-экономической сфере формируются под действием различного рода социально-экономических и политических процессов. Из всего разнообразия факторов, воздействующих на изменение спроса на труд, следует выделить главные, которые являются первопричиной кризиса на внутрифирменном рынке труда.

**Социально-экономические последствия кризисной ситуации на различных стадиях кризиса 2008–2009 гг.**

Стадии кризиса	Бизнес-процессы	Сфера труда
Инерционный период	Снижение объемов продаж и поступлений оборотных средств; формируется ожидания нехватки оборотных средств; структура затрат неизменна; трудности с получением кредитов для пополнения активов и оборотных средств; попытки увеличения тарифов и цен; рост дебиторской и кредиторской задолженности, увеличение доли внутренней кредиторской задолженности, в основе которой лежит задолженность по оплате труда; необходимость покрытия дефицита оборотных средств за счет снижения отдельных статей затрат, в том числе за счет издержек на персонал	Приостановка найма персонала, снижение активности персонала, увеличение доли неполной занятости, формирование задолженности по заработной плате перед персоналом, неритмичность выплаты заработной платы, снижение социальных выплат, реструктуризация производства и персонала, увеличение межфирменной мобильности, увольнение «балласта»
Адаптационный период	Снижение объемов продаж в стабильном тренде; увеличение незавершенного производства, резкое уменьшение поступлений оборотных средств; явный дефицит оборотных средств; изменение структуры затрат; получение кредитов для пополнения активов и оборотных средств затруднено; дальнейший рост дебиторской и кредиторской задолженности, увеличение доли внутренней кредиторской задолженности; оптимизация затрат, в том числе на персонал	Прекращение найма персонала, формирование задолженности перед персоналом, неритмичность выплаты заработной платы, неизбежная оптимизация численности персонала, секторальное увольнение персонала
Регрессивный период	Точка безубыточности пройдена; невозможность приобретения сырья и материалов из-за дефицита оборотных средств; перебои в производстве; рост кредиторской задолженности; вынужденный рост (от 1 до 7%) внутренних цен; рост внутренней кредиторской задолженности угрожающий; необходимость покрытия дефицита оборотных средств; высокая потребность в реструктуризации	Лимит численного состава; периодические задолженности перед персоналом, неритмичность выплаты заработной платы, прекращение найма персонала, необходимость в дальнейшей оптимизации численности персонала и реальные сокращения персонала
Приспосабливающий период	Оптимизация структуры затрат; компенсация оборотных средств за счет роста цен; покрытие дефицита оборотных средств за счет потребителей; изменение портфелей заказов и вымывание «неэффективных потребителей»; снижение мобильности средств; кредитная политика на основе получения гострансфертов или дополнительной эмиссии ценных бумаг; рост дебиторской и кредиторской задолженности, увеличение доли внутренней кредиторской задолженности, необходимость покрытия дефицита оборотных средств	Сформировалось «ядро» лояльного персонала; создание задолженности перед персоналом, неритмичность выплаты заработной платы, прекращение найма персонала, необходимость в оптимизации численности персонала

Среди условий, воздействующих на изменение численности персонала, можно выделить следующие последовательные негативные социально-экономические изменения: снижение уровня спроса на производимую продукцию (оказания услуг); снижение объемов производства или оказываемых услуг;

снижение выручки от реализации, валовой и чистой прибыли; снижение размеров оборотных средств; сокращение инвестиций, направляемых в процесс производства; снижение затрат на персонал; формирование объективной необходимости оптимизации затрат на персонал; реальное сокращение численности. В связи с чем базовым параметром является оценка экономического положения предприятия (работодателя). При выявлении изменений формируются конечные результаты — выручка от реализации, прибыли и себестоимости (издержек) производства, структура издержек, динамика кредиторской и дебиторской задолженности, возможности привлечения дополнительных финансовых средств.

Итак, исходным индикатором проявления кризиса является число убыточных предприятий и организаций. Динамика числа убыточных организаций за 2005–2014 гг. показывает явные кризисные характеристики по отраслям экономики Иркутской области в 2008–2009 гг. и начальной стадии формирования социально-экономического кризиса 2014–2015 гг. (табл. 5). Количество убыточных организаций в Иркутской области в 2013–2014 гг. возросло и стало выше докризисного 2007 г.

Таблица 5

**Убыточные организации в Иркутской области за 2005–2014 гг.**

Отрасли экономики	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Добыча полезных ископаемых	21	24	16	9	8	6	5	6	12	13
Обрабатывающие производства	77	57	47	58	60	58	43	39	39	57
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	45	60	57	43	47	52	48	35	41	53
Транспорт и связь	44	42	27	41	42	32	32	32	34	41
Строительство	40	32	20	26	26	17	18	18	20	24
<i>Итого</i>	227	215	167	177	188	165	146	130	146	189

Составлено по данным оперативной отчетности (форма № П-3).

Анализ показывает, что увеличивается и доля убыточных организаций в общем количестве предприятий и организаций региона (табл. 6).

Таблица 6

**Удельный вес убыточных предприятий в общем количестве организаций в 2005–2014 гг., %**

Отрасли экономики	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Добыча полезных ископаемых	47,7	54,5	39	26,5	23,5	17,6	14,3	16,2	31,6	31,7
Обрабатывающие производства	37,4	29,2	22,9	36,9	38,5	38,2	28,7	25,7	26,0	32,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	46,4	57,1	46,7	52,4	50,5	62,7	55,8	46,1	55,4	66,1
Транспорт и связь	38,3	36,8	23,1	39,4	41,2	31,4	34,8	34,4	37,0	42,3
Строительство	39,6	32,0	19,8	28,0	27,7	19,5	26,1	25,0	25,6	27,8

Оценка финансового положения крупных и средних предприятий Иркутской области в конце 2014 г. свидетельствует о существенных структурных изменениях не только числа убыточных предприятий, но и роста дебиторской и кредиторской задолженности в ряде секторах экономики (табл. 7). Несмотря на некоторое снижение доли убыточных предприятий по экономике Иркут-

ской области с 27,8 % в 2013 г. до 26,8 % на конец 2014 г., наметились отрасли, где данный показатель существенно вырос. Вызывает опасение достаточно существенное увеличение убыточных предприятий за анализируемый период в следующих отраслях экономики: обрабатывающие производства (с 30,5 до 32,1 %); производство и распределение электрической энергии, газа и воды (60,6 до 68,5 %); организации, связанные с операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг (с 29,3 до 33,7 %); организации, предоставляющие коммунальные, социальные и прочие персональные услуги (с 29,8 до 36,1 %).

Таблица 7

**Отдельные показатели финансового состояния крупных и средних организаций на 1 ноября 2014 г. в сравнении с соответствующим периодом предыдущего года, %**

Удельный вес	Убыточные предприятия		Предприятия, имеющие просроченную задолженность	
	2013	2014	дебиторскую	кредиторскую
По области	27,8	26,8	25,8	18,5
По отдельным отраслям:				
Обрабатывающие производства	30,5	32,1	32,1	33,6
Производство и распределение электрической энергии, газа и воды	60,6	68,5	58,9	45,2
Гостиницы и рестораны	31,2	28,6	28,6	7,1
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	29,3	33,7	30,7	20,8
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	29,8	36,1	13,9	11,1

Таким образом, на данном этапе развития экономики Иркутской области происходит увеличение доли убыточных предприятий и организаций. Наблюдается увеличения масштабов и размеров дебиторской и кредиторской задолженности. В результате снижения платежеспособности предприятий и организаций формируется дефицит оборотных средств, в том числе направляемых на выплату заработной платы и прочих социальных выплат. Такого рода разбалансировка денежных потоков может привести не только к сокращению средств на оплату труда, но и формированию дефицита средств на персонал в целом.

Следующий индикатор, влияющий на структуру и динамику изменения спроса на труд — просроченная задолженность по заработной плате. По данным Росстата, просроченная задолженность по зарплате выросла в Российской Федерации за январь 2015 г. без малого на 23 %. На 1 февраля 2015 г., по сведениям организаций (не относящихся к субъектам малого предпринимательства), суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых Росстатом видов экономической деятельности составила 2507 млн р. и по сравнению с 1 января 2015 г. увеличилась на 457 млн р. (22,8 %).

Просрочка по зарплате из-за отсутствия у организаций собственных средств на 1 февраля 2015 г. составила 2 470 млн р., или 98,5 % от общей суммы просроченной задолженности. По сравнению с 1 января 2015 г. она увеличилась на 423 млн р., или на 21,1 %. Задолженность из-за несвоевременного получения денежных средств из бюджетов всех уровней составила 37 млн р. и увеличилась по сравнению с 1 января 2015 г. на 34 млн р. (в 14,5 раза), в том числе задолженность из федерального бюджета составила 0,2 млн р., бюджетов субъектов РФ — 17 млн р., местных бюджетов — 20 млн р., и увеличилась по сравнению с 1 января 2015 г. на 17 млн р. (в 7,8 раза) [12].

Аналогичные тенденции наблюдаются в экономике Иркутской области. Просроченная задолженность по заработной плате (по данным полученным от организаций, кроме субъектов малого предпринимательства) суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности на 1 февраля 2015 г. составила 72,1 млн р., что значительно больше (в 1,6 раза), чем на эту же дату предыдущего года. По сравнению с 1 января 2015 г. задолженность увеличилась на 0,2 % (табл. 8).

Таблица 8

**Просроченная задолженность по заработной плате предприятий и организаций Иркутской области в 2013–2015 гг. (на начало месяца)**

Год	Период	Задолженность на начало месяца, млн р.	В расчете на одного работника, р.	% к фонду заработной платы организаций, имеющих задолженность
2013	Ноябрь	46,3	21 427	142,2
	Декабрь	37,7	24 851	232,5
2014	Январь	40,2	23 785	224,4
	Ноябрь	58,8	29 294	321,2
	Декабрь	72,4	34 547	312,0
2015	Январь	72,0	36 308	543,2
	Февраль	72,1	39 923	601,3
	Март	77,8	37 156	491,3

Вся просроченная задолженность возникла из-за отсутствия собственных средств организаций<sup>1</sup>, поэтому на внутрифирменном рынке труда отмечается весьма неоднозначная ситуация. С одной стороны, просроченная задолженность снижает мотивацию и стабильность работающего персонала, с другой, емкость потребности в персонале. В конечном счете работодатель объективно стоит перед проблемой оптимизации затрат не только за счет совокупных издержек производства, но и снижения отдельных статей затрат на персонал (прием, развитие, ротацию) и вынужден сокращать средства на оплату труда, как одной из статей себестоимости, для покрытия дефицита оборотных средств. Каким образом поведет себя работодатель в этих непростых условиях, зависит от ряда ограничений различного характера, которые необходимо учитывать [7].

Практика кризиса 2008–2009 гг. обозначила перечень ограничительных мер, определяющих кадровую стратегию:

Политические, характеризующие воздействие органов власти на социальное поведение работодателей. Это связано с тем, что предприятия (особенно средние и крупные) подвержены в определенной степени давлению региональных, муниципальных властей, которые стараются предотвратить наступление какой-либо серьезной социальной проблемы, связанной с высвобождением персонала, особенно массовым. К тому же очагом локальной социальной напряженности может выступать предприятие, где формируется просроченная задолженность по заработной плате.

Законодательные, обусловленные возможностью исполнения/неисполнения требований трудового законодательства, т. е. информента законодательства, защищающего занятость на предприятии [14]. В условиях объективной необходимости снижения затрат на персонал, за счет урезания социальных выплат, замораживания средств на оплату труда или корректировки численности персонала важным является степень готовности предприятия нарушать

<sup>1</sup> Социально-экономическое положение Иркутской области. Иркутск : Иркутскстат, 2015. № 1 (январь).

или не нарушать трудовое законодательство, либо невыполнения отдельных законодательных требований обеспечения занятости. На практике такого рода ограничения связывают с различным по силе информентом законодательства о труде [15]. От его эффективности во многом зависит поведение фирмы относительно занятых на производстве.

Экономические, свидетельствующие о реальных экономических предпосылках изменения конъюнктуры на рынке. Как правило, свобода решения вопросов сокращения численности работающих связана с процессами инвестирования в производство и изменением объемов реализации продукции, т. е. с экономической ситуацией на предприятии [16]. В этих условиях на поведение работодателей влияет не только текущая ситуация, но и ее возможная изменчивость, порождающая необходимость снижения спроса на труд. Это означает, что чем больше волатильность экономической среды, тем более жесткими могут оказаться ограничения политического и законодательного характера, изменяющие численность персонала, поэтому на рынке труда реализуется целый комплекс приспособительных мер. Предкризисные явления на рынке труда 2014 г. и начала 2015 г. свидетельствуют о том, что большинство предприятий региона готовы использовать «нестандартные» формы адаптации к кризису, выработанные ими еще в 1990-е гг. и широко используемые в кризис 2008–2009 гг.

Достаточно объективным социально-экономическим признаком кризисной ситуации на рынке труда является приостановка найма персонала и снижение среднесписочной численности. В IV кв. 2014 г. отмечается минимальный за год прием работников, в том числе на дополнительно введенные рабочие места. Всего было принято 38 780 чел., при этом уволено 49 272, из них 1 353 в связи с сокращением штатов. Административные сокращения на треть превзошли объем предыдущего квартала. В целом по области за 3 последних месяца года выбыли 8,5 % численности работников. С добывающих предприятий и строительных организаций за это время уволился каждый четвертый, а прием новых работников компенсировал лишь 39–40 % выбывших. Введенный нами показатель «сальдо движения работников» (табл. 9) показывает, что на предприятиях и организациях области процесс массового снижения численности наблюдался в IV кв.

Таблица 9

*Движение численности работников списочного состава предприятий и организаций Иркутской области в 2014 г., чел.*

Показатель	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.	% к предыдущему периоду
Сальдо движения работников	5 662	5 108	-1 959	-10 492	–
Принято работников	44 577	48 836	48 598	38 780	79,8
В том числе на дополнительно введенные рабочие места	7 925	5 222	3 810	2 157	56,6
Выбыло работников	38 915	43 728	50 577	49 272	97,4
По соглашению сторон	2 031	2 498	2 872	3 438	119,7
В связи с сокращением численности работников	1 953	1 389	960	1 353	140,9
По собственному желанию	29 248	33 708	38 690	37 037	95,7
Численность требуемых работников списочного состава на вакантные рабочие места, на конец отчетного периода	15 020	15 736	15 585	13 959	89,6

Опыт показывает, что в условиях кризиса найм персонала сводится к нулевой отметке. Практика нынешней предкризисной ситуации свидетельствует,

что в конце 2014 г., начале 2015 г. на 65–70 % предприятий и организаций области найм персонала был приостановлен. На 15 % предприятий найм все-таки имеется, но он реализует текущий спрос, который вызван естественными причинами (текучестью и демографическими факторами).

Следующим параметром предкризисной ситуации на рынке труда выступает достаточно высокий уровень неполной занятости в экономике области. В минувшем 2014 г. постепенно нарастали масштабы неполной занятости работников (табл. 10). Если в I кв. разные формы данного режима применялись в отношении 55,5 тыс. чел. (без занятых в малом бизнесе), то в конце года не в полную силу трудились уже 59,2 тыс. чел. Из них 47,2 тыс. работников имели вынужденный дополнительный отпуск без сохранения зарплаты, 2,1 тыс. по разным причинам находились в простое, 9 тыс. были заняты неполное рабочее время, в основном, по соглашению сторон и реже по инициативе «сверху».

Таблица 10

**Численность работников организаций Иркутской области, трудившихся в режиме неполной занятости в 2014 г.**

Работники	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.	% к началу года
Списочного состава на конец отчетного периода	616 596	621 567	619 799	609 219	98,3
Занятые на неполный день	55 517	60 778	61 555	59 233	106,7
Инициатива работодателя	1 146	1 022	888	805	70,2
Соглашение между работником и работодателем	9 166	9 127	9 409	9 075	96,5
Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника	41 649	48 507	49 763	47 230	113,4
Простой по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника	1 556	2 122	1 495	2 123	136,4

При сократившейся по сравнению с началом года потребности в работах (на 2,7 %) достигли максимума планы по высвобождению (рост на 18,2 %). Правда, работодатели в конце 2014 г. намерены были уволить только 0,2 % имеющихся работников. Во всех сферах деятельности планы увольнения значительно ниже заявленной потребности в рабочей силе.

Как правило, кризис в экономике, или его непредсказуемые последствия, вынуждает работодателей увеличивать неформальную занятость. Исследования, проведенные в 2008–2009 гг., свидетельствуют об увеличении масштабов использования неформальных методов привлечения персонала в среднем на 5–10 % [17]. Наряду с приостановкой найма работодатель практикует увеличивать численность работников — внешних совместителей и лиц, работавших по договорам гражданско-правового характера, привлекая к работе вахтовым методом. Если в начале 2014 г. таких работников насчитывалось 9 115 чел., то в конце года — 10 071 чел. (рост составил 10,5 %).

Итак, предлагаемые индикаторы могут стать основой прогнозирования и регулирования кризисных процессов на региональном и внутрифирменном рынках труда. Происходящие изменения индикаторов на региональном рынке труда свидетельствуют о реальной предкризисной ситуации на региональном рынке труда. Предприятия и организации уже вступили в инерционную стадию социально-экономического кризиса.

С одной стороны, на этапе регрессионного развития в реальном секторе экономики будет осуществляться высвобождение персонала, который вынужден

перераспределяться между более прибыльными, конкурентоспособными отраслями. С другой стороны, межсекторальные перемещения (между реальным и предпринимательским) вряд ли будут практиковаться в силу сложившейся инерции. Следует отметить, что после кризиса 2008–2009 гг. Правительство РФ декларировало необходимость поддержки предпринимательской инициативы. Однако достаточного для этого снижения учетной ставки не произошло, а вместо снижения налогового бремени была увеличена ставка страховых взносов для индивидуальных предпринимателей. В таких условиях предприниматели, как правило, уходят в «тень» и ориентируются только на краткосрочный результат, избегая инвестировать в рост эффективности [8, с. 19].

В дальнейшем предприятия будут ориентироваться на внутреннюю стратегию развития рынка труда. В рамках данной стратегии экономическая среда будет диктовать направления ее развития: либо сокращение заработной платы, либо сокращение затрат на персонал, либо сокращение части персонала. Все зависит от глубины и продолжительности социально-экономического кризиса. Регрессивный этап может наступить, когда весь комплекс адаптационных, приспособительных мер на уровне работодателя будет исчерпан.

### Список использованной литературы

1. Бузановский С. С. Антикризисное управление: реструктуризация и реинжиниринг персонала : учеб. пособие / С. С. Бузановский, Н. А. Горелов, А. С. Титков. — СПб. : Валери СПД, 1999. — 236 с.
2. Бузановский С. С. Кризис и труд: реструктуризация предприятий / С. С. Бузановский, Н. А. Горелов, Ю. В. Красковский. — СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1999. — 320 с.
3. Былков В. Г. Кризисные явления на рынке труда / В. Г. Былков // Трансформация системы управления человеческими ресурсами региона в условиях кризиса: проблемы и тенденции / под ред. М. А. Винокурова, Т. Г. Озерниковой. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. — С. 120–134.
4. Вакуленко Е. Взаимосвязь ВВП, безработицы и занятости, углубленный анализ закона Оукена для России / Е. Вакуленко, Е. Гурвич // Вопросы экономики. — 2015. — № 3. — С. 5–27.
5. Васильева К. Рецессия в России может продлиться до 2017 г. / К. Васильева // Экономика и жизнь. — 2015. — 12 февр.
6. Герций Ю. В. Российский рынок труда в статистике кризиса / Ю. В. Герций, М. П. Малышев // Социологические исследования. — 2011. — № 5. — С. 53–61.
7. Гимпельсон В. Е. Предприятия обрабатывающей промышленности на рынке труда: индикаторы приспособления / В. Е. Гимпельсон. — М. : ИД ГУ-ВШЭ. — 56 с.
8. Грачев Г. А. Выделение и оценка параметров деловых циклов Российской экономики / Г. А. Грачев // Terra economicus. — 2004. — Т. 12, № 2. — С. 12–21.
9. Ершов М. Какая экономическая политика нужна России в условиях санкций? / М. Ершов // Вопросы экономики. — 2014. — № 12. — С. 37–53.
10. Капелюшников Р. И. Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва? / Р. И. Капелюшников. — М. : ГУ ВШЭ, 2002. — 48 с.
11. Капелюшников Р. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития / Р. Капелюшников, А. Ощепков // Вопросы экономики. — 2014. — № 7. — С. 66–92.
12. Кузнецов И. Просрочка по зарплате выросла за январь относительно ... неплохо / И. Кузнецов // Экономика и жизнь. — 2015. — 19 февр.
13. Мау В. Глобальный кризис и тенденции экономического развития / В. Мау, А. Улюкаев // Вопросы экономики. — 2014. — № 11. — С. 4–24.
14. Мироненко О. Н. Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий / О. Н. Мироненко. — М. : ГУ ВШЭ, 2009. — 44 с.
15. Мироненко О. Н. Законодательство о защите занятости и подстройка спроса на труд: эмпирический анализ / О. Н. Мироненко. — М. : ГУ ВШЭ, 2010. — 72 с.
16. Нестерова Д. В. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата / Д. В. Нестерова, И. О. Мальцева. — М. : ГУ ВШЭ, 2009. — 52 с.

17. Самарина М. В. Трансформация методов учета и оценки неформальной занятости в современной экономике / М. В. Самарина ; науч. ред. М. А. Винокуров, В. Г. Былков. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2011. — 172 с.

18. Смирнов С. В. Российские циклические индикаторы и их полезность в реальном времени: опыт рецессии 2008–2009 гг. / С. В. Смирнов // Экономический журнал ВШЭ. — 2012. — № 4. — С. 479–513.

19. Столбов М. Некоторые результаты эмпирического анализа факторов глобального кризиса 2008–2009 годов / М. Столбов // Вопросы экономики. — 2012. — № 4. — С. 39.

20. Юдаева К. О возможностях, целях и механизмах денежно-кредитной политики в текущей ситуации / К. Юдаева // Вопросы экономики. — 2014. — № 9. — С. 4–12.

## References

1. Buzanovskii S. S., Gorelov N. A., Titkov A. S. *Antikrizisnoe upravlenie: restrukturalizatsiya i reinzhiniring personala* [Anti-crisis monument: restructuring and reengineering of the personnel]. Saint Petersburg, Valeri SPD Publ., 1999. 236 p.

2. Buzanovskii S. S., Gorelov N. A., Kraskovskii Yu. V. *Krizis i trud: restrukturalizatsiya predpriyatii* [Crisis and labor: restructuring of companies]. Saint Petersburg State University of Economics Publ., 1999. 320 p.

3. Bylkov V. G. Crisis phenomena on labor market. In Vinokurov M. A., Ozernikova T. G. (eds). *Transformatsiya sistemy upravleniya chelovecheskimi resursami regiona v usloviyakh krizisa: problemy i tendentsii* [Transformation of management system for regional human resources in terms of crisis]. Irkutsk, Baikal State University Economics and Law Publ., 2010, pp. 120–134. (In Russian).

4. Vakulenko E., Gurvich E. Interrelation of GPP, unemployment and employment, the deepened analysis of the Okun's law for Russia. *Voprosy ekonomiki = The issues of Economics*, 2015, no. 3, pp. 5–27. (In Russian).

5. Vasilyeva K. Recession in Russia can last till 2017. *Ekonomika i zhizn' = Economy and life*, 2015, February 12. (In Russian).

6. Gertsii Yu. V., Malyshev M. P. Russian labor market in the crisis statistics. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2011, no 5, pp. 53–61. (In Russian).

7. Gimpel'son V. E. *Predpriyatiya obrabotvyayushchei promyshlennosti na rynke truda: indikatory prisposoblenniya* [Processing industry companies on the labor market: adjustment indicators]. Moscow, The Higher School of Economics Publ., 56 p.

8. Grachev G. A. Identification and assessment of business cycle parameters of Russian economy. *Terra economicus*, 20014, vol. 12, no. 2, pp. 12–21. (In Russian).

9. Ershov M. What economic policy does Russia need in terms of sanctions? *Voprosy ekonomiki = The issues of Economics*, 2014, no. 12, pp. 37–53. (In Russian).

10. Kapelyushnikov R. I. *Obshchaya i registriruemaya bezrabotitsa: v chem prichiny razryva?* [General and registered unemployment: what are the causes of the gap? Moscow, The Higher School of Economics Publ., 2002. 48 p.

11. Kapelyushnikov R., Oshchepkov A. Russian labor market: paradoxes of the post-crisis development. *Voprosy ekonomiki = Issues of Economics*, 2014, no. 7, pp. 66–92. (In Russian).

12. Kuznetsov I. Salary delinquency has increased during January...relatively not bad. *Ekonomika i zhizn' = Economy and life*, 2015, February 19. (In Russian).

13. Mau V., Ulyukaev A. The global crisis and economic development tendencies. *Voprosy ekonomiki = The issues of Economics*, 2014, no. 11, pp. 4–24. (In Russian).

14. Mironenko O. N. *Vliyaniye zakonodatel'stva o zashchite zanyatosti na kadrovuyu politiku predpriyatii* [Influence of employment defense legislation on companies' personnel policy]. Moscow, The Higher School of Economics Publ., 2009. 44 p.

15. Mironenko O. N. *Zakonodatel'tvo o zashchite zanyatosti i podstroika sprosa na trud: empiricheskii analiz* [Legislation on employment defense and adjustment of labor demand: empiric analysis]. Moscow, The Higher School of Economics Publ., 2010. 72 p.

16. Nesterova D. V., Mal'tseva I. O. *Vnutrifirmennaya trudovaya mobil'nost': kar'era i zarabotnaya plata* [Corporate labor mobility: career and wages]. Moscow, The Higher School of Economics Publ., 2009. 52 p.

17. Samarina M. V.; Vinokurov M. A., Bylkov V. G. (eds). *Transformatsiya metodov ucheta i otsenki neformal'noi zanyatosti v sovremennoi ekonomike* [Transformation of

methods of accounting and assessment — informal employment in the current economy]. Irkutsk, Baikal State University Economics and Law Publ., 2011. 172 p.

18. Smirnov S. V. Russian cyclic indicators and their usefulness in real time: the experience of 2008-2009 recession. *Ekonomicheskii zhurnal VShE = HSE Economic Journal*, 2012, no. 4, pp. 479–513. (In Russian).

19. Stolbov M. Some results of the empiric analysis of the factors of the 2008–2009 global crisis. *Voprosy ekonomiki = The issues of Economics*, 2012, no. 4, pp. 39. (In Russian).

20. Yudaeva K. On opportunities, objectives and mechanisms of the monetary- credit policy in the current situation. *Voprosy ekonomiki = The issues of Economics*, 2014, no. 9, pp. 4–12. (In Russian).

### Информация об авторах

*Былков Владимир Георгиевич* — доктор экономических наук, профессор, декан факультета управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: pers@isea.ru.

*Самарина Мария Владимировна* — кандидат экономических наук, доцент, кафедра мировой экономики и экономической теории, Иркутский государственный университет путей сообщения, 664074, г. Иркутск, ул. Чернышевского, 15, e-mail: samarina-mashenka@mail.ru.

### Authors

*Vladimir G. Bylkov* — Doctor habil. (Economics), Professor, Dean of Human Resources Management Department, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation; e-mail: pers@isea.ru.

*Mariya V. Samarina* — PhD in Economics, Assistant Professor, Irkutsk State Railway Engineering University, 15 Chernyshevsky St., 664074, Irkutsk, Russian Federation; e-mail: samarina-mashenka@mail.ru.

### Библиографическое описание статьи

Былков В. Г. Социально-экономические индикаторы предкризисной ситуации на региональном рынке труда / В. Г. Былков, М. В. Самарина // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2015. — Т. 6, № 3. — DOI: [10.17150/2072-0904.2015.6\(3\).31](https://doi.org/10.17150/2072-0904.2015.6(3).31).

### Reference to article

Bylkov V. G., Samarina M. V. Socio-economic indicators of the pre-crisis situation on the regional labor market. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2015, vol. 6, no. 3. DOI: [10.17150/2072-0904.2015.6\(3\).31](https://doi.org/10.17150/2072-0904.2015.6(3).31). (In Russian).