

УДК 331.1

## Занятость и заработная плата населения как показатели социального качества жизни

**Кубланов А.М.** kublanoff@mail.ru

*Воронежский государственный институт физической культуры  
394036, Воронеж, ул. Карла Маркса, 59*

*Канд. экон. наук* **Борщева А.В.** aborsheva@mail.ru

*Московский экономический институт  
109390, Москва, ул. Артюхиной, 6*

*Д-р экон. наук* **Санталова М.С.** santalova-m@mail.ru

*Автономная некоммерческая организация  
дополнительного профессионального образования «Альфа Русс»  
129164, Москва, ул. Маломосковская, д. 16, стр. 1*

*В статье рассматриваются такие показатели социального качества жизни населения как: занятость, безработица, просроченная задолженность по заработной плате, индексация заработной платы, эффективность работы государственной службы занятости. Просроченная задолженность по заработной плате, отсутствие ее индексации, занятость населения и безработица определяются факторами неэффективного управления социальным качеством жизни населения в государстве. В статье предлагается и обосновывается замена термина «рабочая сила» на термин «человек труда», проводится анализ показателей занятости, уровня безработицы, динамики заработной платы, индексации заработной платы, потребности компаний в человеке труда, делается вывод о не совсем эффективной работе государственной службы занятости. Предлагается рассматривать задолженность по заработной плате в качестве «эксплуатационной дыры», или разрыва в экономических отношениях работодателя, который, наращивая обороты или сохраняя имеющиеся, не справляется с управлением денежными потоками и попадает в так называемую «дыру», в данном случае, эксплуатационную, так как пытается сохранить экономическое положение за счет работающих на него людей. Государственная управленческая деятельность представлена как формирование, координация, регулирование и контроль социального качества жизни населения.*

*Ключевые слова:* социальное качество жизни населения, человек труда, жизненные блага, уровень занятости населения, безработные, просроченная задолженность по заработной плате.

DOI: 10.17586/2310-1172-2018-11-1-33-40

---

## Employment and earning payment of population as indicators of social quality of life

**Kublanov A.M.** kublanoff@mail.ru

*Voronezh State Institute of Physical Culture  
394036, Voronezh, Karl Marx street, 59*

*Ph.D.* **Borshcheva A.V.** aborsheva@mail.ru

*Moscow Economic Institute  
109390, Moscow, Artyukhina street, h. 6*

*D.Sc., professor* **Santalova M.S.** santalova-m@mail.ru

*Autonomous non-commercial organization of additional professional education «Alfa-Russ»  
129164, Moscow, Malomoskovskaya street, h. 16, building 1*

*This article discusses the indicators of social quality of life of the population: employment, unemployment, arrears of wages, wage indexation, efficiency of the state employment service. Overdue arrears of wages, no indexation, employment and unemployment are determined by the factors of inefficient management of social quality of life of the population in the state. In this paper, we present the replacement of the term «labour force» with the term «working man», the analysis of indicators of employment, unemployment, wage dynamics, wage indexation, needs in the*

*working man, the conclusion is not quite effective work of the state employment service. It is proposed to consider wage arrears as a «maintenance hole» or gap in the economic relations of the employer, which, increasing speed, or maintaining existing, unable to cope with the management of cash flows and enters in the so-called «hole», in this case, the exploitative, as trying to save the economic situation at the expense of working people on it. State administrative activities are presented as the formation, coordination, regulation and control of social quality of life.*

**Keywords:** social quality of life of a population, a man of labor, life benefits, employment level of the population, unemployed, arrears of wages.

## Введение

Для того чтобы управлять социальным качеством жизни населения на уровне государства, необходимо перманентно изучать занятость населения, выявлять ее особенности; проводить мониторинг оплаты труда, т.е. исследовать возможность населения обеспечивать трудом свои потребности и качество собственной жизни, возможность населения своевременно получать жизненные блага [1].

В России на всех уровнях власти данная информация постоянно находится в поле зрения государственных служащих, только не всегда применяется как инструмент эффективного управления социальным качеством жизни населения. Именно поэтому выбранная для исследования тема так актуальна.

## Методы и цели исследования

Рассмотрим так называемую «рабочую силу» среди населения страны в возрасте от 15 лет и старше. Хотя на сегодняшний день термин «рабочая сила» следовало бы заменить на термин «человек труда» [2, С. 92]. С одной стороны, рабочая сила это способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек и использует их для производства жизненных благ.

А с другой стороны, рабочая сила в популярной литературе и публицистике это рабочие. Наиболее часто подразумеваются работники физического труда, выполняющие работы низкой квалификации. Тогда как человек труда, рынок труда... данные термины свидетельствуют о развитии человека, социально-экономическом совершенствовании отношения к человеку [3, С. 30]. Именно поэтому мы остановились на термине «человека труда», а не «рабочая сила».

По итогам обследования в августе 2017 года численность работающих в России составила 76,9 млн. человек, или 52% всего населения. 73,1 млн. человек работала в рыночной экономике и 3,8 млн. человек не работало вообще, но эти люди находились в активном поиске работы. Следовательно, в 2017 году уровень занятости населения составил 60,1%, а уровень безработицы – 4,9%. Тогда как в службе занятости населения зарегистрированы в качестве безработных всего 0,8 млн. человек. Фактически 3 млн. человек вели поиск работы самостоятельно. Из выше представленной информации видно, что 52% населения это так называемый нами «человек труда», который должен обеспечивать своим трудом жизненные блага для 100% населения России [4].

С 10 по 17 января 2018 года численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, снизилась на 3 % и составила 747 040 человек. За неделю снижение численности безработных граждан произошло в 82 регионах. Наибольшее снижение численности безработных граждан наблюдалось в Сахалинской, Костромской, Смоленской, Псковской, Мурманской областях, республиках Калмыкия, Хакасия, г. Севастополе, Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, Ямало-Ненецком автономном округе. Тогда как в Республике Тыва отмечен рост численности безработных граждан. Не изменилась численность безработных в Республике Ингушетия и Ростовской области.

По состоянию на 17 января суммарная численность работников, находившихся в простое по инициативе администрации, работавших неполное рабочее время, а также работников, которым были предоставлены отпуска по соглашению сторон, составила 137 395 человек. В том числе: численность работников, находившихся в простое по инициативе администрации, составила 23 471 человек; численность работников, работавших неполное рабочее время, – 112 311 человек; численность работников, которым были предоставлены отпуска по соглашению сторон, – 1 613 человек.

По оперативным данным, на 1 января 2018 года уровень регистрируемой безработицы в среднем по Российской Федерации составил 1 % от численности экономически активного населения (на 1 января 2017 года – 1,2 %) [5].

По состоянию на 17 января 2018 года количество вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости, составило 1,4 млн единиц.

Рассмотрим более подробно занятость «человека труда» в России в 2016, 2017 годах. При помощи метода выборки нами было выявлено, что в данный период уровень занятости населения в стране составил 66,1%.

Таблица 1

**Уровень занятости городского и сельского населения страны в процентах, 2016, 2017гг. [5]**

Месяц 2016г. 2017г.	Занятые				
	Всего	Мужчины	Женщины	Город	Село
01,2016г.	64,7	70,6	59,5	66,6	59,1
02	64,9	70,5	59,9	66,7	59,3
03	64,9	70,5	59,9	66,7	59,6
04	65,1	70,8	60,0	67,0	59,5
05	65,5	71,3	60,4	67,2	60,5
06	65,9	72,0	60,5	67,2	62,0
07	66,4	72,7	60,7	68,0	61,5
08	66,6	72,5	61,4	68,1	62,2
09	66,3	72,1	61,2	68,0	61,3
10	65,8	71,9	60,4	67,3	61,4
11	65,9	72,0	60,4	67,4	61,2
12	66,0	72,0	60,7	67,7	60,8
01,2017г.	65,0	70,9	59,8	67,3	58,0
02	64,7	70,8	59,2	66,9	58,1
03	65,1	70,9	60,0	67,1	59,4
04	65,1	70,9	59,9	67,2	58,7
05	65,2	71,3	59,9	67,2	59,3
06	65,5	71,5	60,1	67,1	60,3
07	65,7	71,8	60,2	67,3	60,8
08	66,1	72,6	60,4	68,1	60,3

Например, в июле 2017 года среди занятых 31,8 млн. человек, или 44,0% составляли работники, находящиеся в штате крупных и средних компаний, расположенных на территории страны. На условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера для работы в этих компаниях привлекалось еще 1,3 млн. человек. В июле 2017 года занятых было 33,1 млн. человек и это уже меньше, чем в июле 2016 года на 835 тыс. человек, или на 2,5%.

«Человек труда» в стране работает, в основном, в сельском, лесном хозяйстве, в рыболовстве; затем – в образовании, социальном обеспечении, обрабатывающем производстве, транспортных организациях и т.д.

**Динамика числа замещенных рабочих мест в организациях (без субъектов малого предпринимательства) в % к соответствующему месяцу предыдущего года**



Рис. 1. Количество замещенных рабочих мест в организациях

В августе 2017 года 3,8 млн. человек в возрасте 15–72 лет были безработными. Уровень безработицы в этот период составил 4,9% (без исключения сезонного фактора).

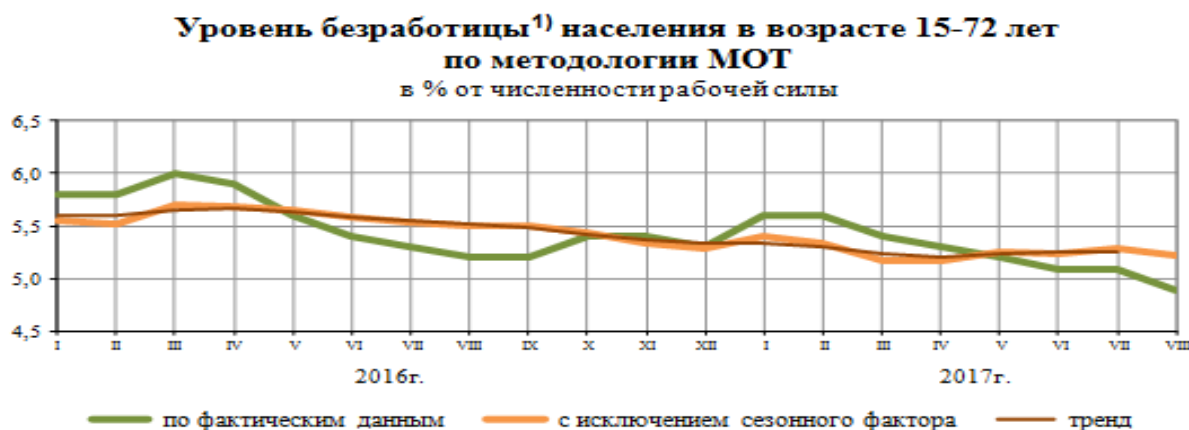


Рис. 2. Уровень безработицы в 2016–2017гг.

В августе 2017 года средний возраст безработных составил 35,7 лет. Также в экономике не работало 25,8 % молодежи в возрасте до 25 лет, а людей пожилого возраста – 19,8%. Средняя продолжительность поиска работы жителями городов составила около 8 месяцев, сельскими жителями – 12 месяцев и более. Эти данные свидетельствуют о том, что безработица в стране является застойной [6,8].

По данным исследования в августе 2017 года только 28,3% безработных обращалось в государственную службу занятости населения с целью поиска работы, оставшаяся, большая часть безработных обращалась к друзьям, родственникам и знакомым. Тогда как именно в государственной службе занятости имеется информация и наличии вакантных мест в организациях и компаниях. Фактически, большая часть населения страны не доверяет государственной службе занятости.

Специалисты компании Superjob вполне справедливо полагают, что 2018 год станет переломным для российского рынка труда, потому что в организациях (как государственных, так и частных) будут сохранены рабочие места только для тех сотрудников, которые могут считать себя лучшими, а для всех остальных будет действовать система «уходи или развивайся».

Согласно последним новостям экспертов, именно в 2018 году начнется постепенно сокращение работников организаций, которые обладают низкой квалификацией (ежегодно их количество будет уменьшаться на 5%). Несложно предположить, что уровень безработицы в России в 2018 году будет возрастать примерно на такую же цифру, а через 3–4 года реальная безработица в стране составит 20–25% [7].

Согласно предварительным данным экспертов, спрос на рынке трудовых ресурсов возрастет на веб-специалистов, разработчиков новых технологий, специалистов в области решения проблем финансовых задолженностей; увеличиться спрос специалистов в промышленности, а также в сфере добычи нефти, где очень нужен инновационно активный персонал.

Ожидается существенное уменьшение численности людей, которые задействованы в бумажном документообороте, бухгалтеров, преподавателей иностранных языков и пр.

Таблица 2

**Необходимость работников для работодателей  
(государственные учреждения службы занятости населения)  
на конец месяца (2016,2017 гг.)[5]**

Месяц	Необходимость в работниках (тыс. человек)	Нагрузка незанятого населения на 100 вакансий		
		Человек	в % к	
			соответствующему месяцу предыдущего года	предыдущему месяцу
2016 год				
01	1116	109,1	127,0	107,7
02	1124	113,0	113,3	103,6
03	1167	108,6	107,8	96,1
04	1231	101,8	102,7	93,7
05	1419	84,1	96,4	82,6
06	1419	80,2	95,5	95,4
07	1426	78,0	90,7	97,3
08	1407	76,7	89,0	98,3
09	1406	73,2	87,2	95,4
10	1360	74,5	86,4	101,8
11	1267	81,5	85,6	109,4
12	1176	86,8	85,7	106,5
2017 год				
01	1208	89,1	81,7	102,6
02	1248	88,3	78,1	99,1
03	1341	80,7	74,3	91,4
04	1433	73,2	71,9	90,7
05	1620	62,2	74,0	85,0
06	1656	58,3	72,7	93,7
07	1664	57,1	73,2	97,9
08	1652	56,1	73,1	98,2

Рассмотрим заработную плату работающего населения страны. По данным компаний на 1 сентября 2017 года суммарная задолженность по заработной плате составила 3354 млн. рублей, и, в сравнении с задолженностью на 1 августа 2017 года, сократилась на 2,9%, но полностью не аннулирована.



Рис. 3. Задолженность по заработной плате в России, 2017г.

В общей сумме просроченной задолженности по заработной плате 44% приходится на обрабатывающие производства, 24% – на строительство, 4% – на добычу полезных ископаемых, 6% – на сельское хозяйство, охоту и предоставление услуг в этих областях, лесозаготовки, 4% – на транспорт, т.е. именно на те отрасли экономики, где наибольшее количество работающих людей.

Задолженность по заработной плате бюджетников всех уровней на 1 сентября 2017 года снизилась и отсутствовала почти во всех субъектах Российской Федерации (кроме Республики Ингушетия, Краснодарского и Забайкальского краев).

Тем не менее, в соответствии со ст. 134 ТК РФ работодатели должны проводить еще и индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Согласно данной норме, государственные органы, органы местного самоуправления, а также учреждения производят индексацию зарплаты в порядке, установленном трудовым законодательством. Все прочие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором и локальными нормативными актами.

Норма ст. 134 ТК РФ, как видим, носит неопределенный характер и не устанавливает четкого порядка индексации зарплат сотрудников коммерческих компаний. У многих работодателей в связи с этим возникает заблуждение о том, что индексация зарплаты является обязательной только для государственных органов и учреждений. На самом деле это не так. Индексация зарплат обязательна для всех работодателей, но с некоторыми оговорками.

Конституционный Суд РФ в Определении от 19.11.2015 № 2618-О отметил, что ТК РФ не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, уклоняться от индексации зарплаты. Индексация направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания зарплаты, ее покупательной способности. По своей правовой природе индексация представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников и должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору.

При этом законодательство не устанавливает четкой величины индексации. Поэтому установление размера индексации производится по усмотрению самого работодателя с учетом мнения профсоюза. Применять официальный уровень инфляции работодатель не обязан. Всякая прибавка к зарплате в связи с ростом потребительских цен считается индексацией. Для документального оформления индексации трудовые договоры не пересматриваются. Индексация производится на основании приказа об индексации зарплат.

Тем не менее, порядок индексации должен быть четко прописан при заключении коллективного договора либо закреплён в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения профсоюза. Только в этом случае работодатель должен производить индексацию. Без установления порядка индексации в локальных актах, работодатель не обязан повышать своим работникам зарплату.

В России большинство компаний, опрошенных Antal Russia, заявили, что заложили в бюджет 2018 года индексацию заработной платы на 4–6%. А около трети респондентов (33%) либо еще не определились с индексацией, либо не планируют повышать заработную плату. О планируемой прибавке более чем в 15% объявил лишь 1% респондентов. Тогда как в 2017 году компании закладывали в бюджет повышение зарплат на 7–9% [9].

Даже в самые благополучные годы российские компании опасались непредвиденных изменений и не хотели брать на себя обязательства по индексации заработной платы.

По мнению специалистов, крупные российские компании в состоянии повысить доход человека труда даже на 10%. Но большинство малых и средних компаний вообще не будут ничего повышать – у них не принято индексировать заработную плату каждый год, оклады увеличивают раз в два или в три года.

Как видим, работающие компании не всегда качественно управляют своей хозяйственной деятельностью, т.е. декларируют обеспеченность населения рабочими местами, тогда как не справляются со своевременной оплатой труда и ее индексацией, и, в результате - не могут гарантировать определенный уровень и качество жизни своим работникам, а значит - социальное качество жизни [10, 11].

К таким хозяйствующим субъектам относится и государство [12, 13]. В России произошло снижение просроченной задолженности по зарплате в 2017 году и ее отсутствие в большинстве регионов.

А так как основным доходом населения до сих пор в стране остается заработная плата, то несвоевременное перечисление средств из бюджетов разного уровня на ее выплату можно рассматривать как один из факторов, который подтверждает или не подтверждает эффективность управления социальным качеством жизни в государстве [14].

Безработица напрямую влияет на качество жизни населения. Если не работает кто-то из членов семьи, то снижается доход на каждого члена семьи; могут остаться без работы все члены семьи, и в том, и в другом случае вступает в силу социальная защита со стороны государства: пособия, льготы и пр., для получения которых следует предоставить различного рода справки, которые также следует оплатить. Но если человек работает и ему не выплачивают заработную плату во время, то он зависим от работодателя. Это так называемая «эксплуатационная дыра» или разрыв в экономических отношениях работодателя, который, наращивая обороты или сохраняя имеющиеся, не справляется с управлением денежными потоками и попадает в так называемую

«дыру», в данном случае, эксплуатационную, так как пытается сохранить экономическое положение за счет работающих на него людей.

Фактически, работодатель может решить свои проблемы не только за счет «эксплуатационной дыры», а за счет сокращения оборотов, численности работающих, повышения производительности труда, применения новых технологий, инновационной активности персонала, договоренности с поставщиками и подрядчиками и т.д.

Человек труда может уволиться, что зависит от того, где он территориально проживает. В небольшом городке, поселке он может просто не найти работы и ему придется ездить на работу в большой город, мегаполис. Например, в России, многие приезжают на работу в Москву, живут без семей, питаются неудовлетворительно, в результате – падает продолжительность жизни при рождении, а значит – выпадает из поля зрения государственных служащих инструмент управления социальным качеством жизни населения. Ведь условия проживания, питание, все это элементы качества жизни, а за общественное качество жизни несет ответственность государство.

### Выводы

Таким образом, к факторам, влияющим на управление социальным качеством жизни населения следует также относить занятость населения, уровень безработицы, тип безработицы, эффективность работы государственной службы занятости и, как очевидно, просроченную задолженность по заработной плате и ее индексацию.

В современных условиях хозяйствования термин «рабочая сила» следует заменить, с точки зрения авторов, на термин «человек труда», «трудоспособное население».

В стране, следует обратить внимание на безработицу и отсутствие доверия безработных к государственной службе занятости [15]. Государственная служба занятости без доверия не может быть эффективной, так как отдельные свои функции, например, трудоустройство безработных, выполняет формально. Данный институт управления социальным качеством жизни населения хорошо выполняет только отдельные функции- регистрации безработных и своевременного перечисления пособий по безработице.

Результаты исследования в данной статье обсуждались на вебинарах и семинарах Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Альфа Русс», в Московском экономическом институте.

### Литература

1. *Перекрест В.Т., Курзнев В.А., Перекрест И.В.* Особенности формирования структурного баланса трудовых ресурсов на рынке труда // *Управленческое консультирование*. 2015. № 5. С. 72–80.
2. *Санталова М.С.* Социальная политика: де юре и де факто // *Человек и труд*. 2006. № 6. С. 30–31.
3. *Santalova M.S., Rodionov E.V., Sibiryatkina I.V., Popov E.V.* Conditions of formation of new quality of growth of economic systems // *World Applied Sciences Journal*. 2013. V. 27. № 6. P. 785–789.
4. *Бреев Б.Д.* Безработица в современной России / Б.Д. Бреев. - М.: Наука, 2017. - 272 с.
5. *Мальцева И.* Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда: моногр. / – М.: Огни, 2017. – 986 с.
6. *Santalova M.S., Solomatina E.D., Nikolaeva Y.R.* How effective is the work with personnel in the trade organization // *Science and Society*. 2014. № 2–1. P. 136.
7. *Майоров Н.А.* Рынок труда и заработная плата/ Н.А. Майоров, О.В. Степанов // *Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности: сборник статей Международной научно-практической конференции / отв. ред.: Сукиасян Асатур Альбертович*. 2016. С. 73-76
8. *Розаева А.Г.* Концепция регулирования заработной платы // *Экономический анализ: теория и практика*. 2014. № 4. С. 32
9. *Лутохина Э.* Тенденции развития рынка труда и проблемы государственного регулирования // *Проблемы управления*. 2014. № 4. С. 63–66.
10. *Хайруллина Н.Г.* Государственное регулирование рынка труда // *Фундаментальные исследования*. 2015. № 9–3. С. 597–600.
11. *Саралинова Д.С.* Оптимизация рыночных и государственных мер управления трудовыми ресурсами // *Концепт*. 2014. Т. 20. С. 2401–2405.
12. *Храбров К.Г.* Сравнительный анализ моделей рынка труда и их регулирование в России и за рубежом // *Экономика образования*. 2014. № 6. С. 119–126.
13. *Косарев К.Э., Николаева Ю.П.* Современное общество риска и его качество жизни // *Наука и практика*. 2014. № 4 (16). С. 46–51.
14. *Косарев К.Э., Санталова М.С.* Проблематика развития современного общества и его качество жизни // *European Social Science Journal*. 2015. № 1–2. С. 75–79.

## References

1. Perekrest V.T., Kurzenev V.A., Perekrest I.V. Osobennosti formirovaniya strukturnogo balansa trudovykh resursov na rynke truda // *Upravlencheskoe konsul'tirovanie*. 2015. № 5. P. 72–80.
2. Santalova M.S. Sotsial'naya politika: de yure i de fakto // *Chelovek i trud*. 2006. № 6. P. 30–31.
3. Santalova M.S., Rodionov E.V., Sibiryatkina I.V., Popov E.V. Conditions of formation of new quality of growth of economic systems // *World Applied Sciences Journal*. 2013. V. 27. № 6. P. 785–789.
4. Breev B.D. Bezrobotitsa v sovremennoi Rossii / B.D. Breev. –M.: Nauka, 2017. – 272 p.
5. Mal'tseva I. Gendernaya segregatsiya i trudovaya mobil'nost' na rossiiskom rynke truda: monogr. / – M.: Ogni, 2017. – 986 p.
6. Santalova M.S., Solomatina E.D., Nikolaeva Y.R. How effective id the work with personnel in the trade organization // *Science and Society*. 2014. № 2–1. P. 136.
7. Maiorov N.A. Rynok truda i zarabotnaya plata/ N.A. Maiorov, O.V. Stepanov // Proryvnye ekonomicheskie reformy v usloviyakh riska i neopredelennosti: sbornik statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii / otv. red.: Sukiasyan Asatur Al'bertovich. 2016. P. 73–76
8. Rogaeva A.G. Kontseptsiya regulirovaniya zarabotnoi platy // *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika*. 2014. № 4. P. 32
9. Lutokhina E. Tendentsii razvitiya rynka truda i problemy gosudarstvennogo regulirovaniya // *Problemy upravleniya*. 2014. № 4. P. 63–66.
10. Khairullina N.G. Gosudarstvennoe regulirovanie rynka truda // *Fundamental'nye issledovaniya*. 2015. № 9–3. P. 597–600.
11. Saralinova D.S. Optimizatsiya rynochnykh i gosudarstvennykh mer upravleniya trudovymi resursami // *Kontsept*. 2014. T. 20. P. 2401–2405.
12. Khrabrov K.G. Sravnitel'nyi analiz modelei rynka truda i ikh regulirovanie v Rossii i za rubezhom // *Ekonomika obrazovaniya*. 2014. № 6. P. 119–126.
13. Kosarev K.E., Nikolaeva Yu.R. Sovremennoe obshchestvo riska i ego kachestvo zhizni // *Nauka i praktika*. 2014. № 4 (16). P. 46–51.
14. Kosarev K.E., Santalova M.S. Problematika razvitiya sovremennogo obshchestva i ego kachestvo zhizni // *European Social Science Journal*. 2015. № 1–2. P. 75–79.

Статья поступила в редакцию 31.01.2018 г.