

Уровень жизни населения регионов России

№ 1 (195) / 2015

Издается с 1992 года
Выходит 4 раза в год

DOI 10.12737/ISSN.1999-9836

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

УЧРЕДИТЕЛЬ:

ОАО «ВСЕРОССИЙСКИЙ ЦЕНТР УРОВНЯ ЖИЗНИ»

Свидетельство о регистрации средства массовой информации от 2 декабря 1996 г. № 015476
Перерегистрирован 26 августа 2013 года ПИ №ФС77-55146

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Бобков В.Н. — д-р экон. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, ген. директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

ЗАМЕСТИТЕЛИ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Волгин Н.А. — д-р экон. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, первый заместитель ген. директора Всероссийского центра уровня жизни

Калмыков С.Б. — канд. социол. наук, руководитель Центра подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Артамонов Г.Н. — канд. филос. наук, доцент, заместитель главного редактора журнала «Уровень жизни населения регионов России»

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Бобков В.Н. — д-р экон. наук, проф., генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», засл. деятель науки РФ

Бурак П.И. — д-р экон. наук, проф., директор Института региональных экономических исследований

Герций Ю.В. — канд. социол. наук, зам. директора Учебного центра «Профессионал», Московское государственное образовательное учреждение

Гонтмахер Е.Ш. — д-р экон. наук, проф., зам. директора Института мировой экономики и международных отношений РАН

Григорьев С.И. — д-р социол. наук, проф., чл.-кор. РАН, зам. генерального директора по связям с регионами ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Калашников С.В. — д-р экон. наук, канд. психол. наук, проф., засл. экономист РФ, гл. научный сотрудник Института социально-политических исследований РАН

Субетто А.И. — д-р филос. наук, д-р экон. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, президент Ноосферной общественной академии наук, вице-президент Петровской академии наук и искусств, вице-президент Санкт-Петербургского отделения Академии проблем качества

ЗАРУБЕЖНЫЕ ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА

Бабосов Е.М. — д-р философских наук, проф., почетный директор Института социологии Национальной академии наук Беларуси, академик Национальной академии наук Беларуси

Городяненко В.Г. — д-р социол. наук, проф., зав. кафедрой социологии социально-гуманитарного факультета Днепрпетровского национального университета им. О. Гончара

Риччерчи М. — проф., генеральный секретарь Римского института политических, экономических и социальных исследований

СОДЕРЖАНИЕ

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА 5

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ

Бобков В.Н., Анисеев С.Д., Локтюхина Н.В., Рожков В.Д., Пироженко Е.А., Демидов И.Ф.
О состоянии и прогнозе развития рынка труда и занятости населения Российской Федерации (2006–2017 гг.) 8

Риччерчи М.
Социальная прекарнизация и устойчивое развитие: размышления на тему опасных противоречий 23

Карташова Л.В., Косарева Е.А.
Оптимизация персонала: вызовы и возможности 38

Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.
Прекариат как новая группа наемных работников 47

Альжанова Н.Ш.
Прекарнизация занятости населения современных моногородов Республики Казахстан 58

Подлевский В.В.
Тенденции рынка труда выпускников вузов Москвы 70

СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО И СОЦИАЛЬНАЯ НЕСПРАВЕДЛИВОСТЬ

Григорьев С.И., Болозин А.А.
Явления несправедливости и социальной дискриминации в сфере физической культуры и спорта как проблема качества жизни в современной России 77

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Мотрич Е.Л., Найден С.Н.
Демографические реалии и социальные перспективы регионов Дальнего Востока и Забайкалья 84

Хепп Р.-Д. — д-р социол. наук, профессор Свободного Университета г. Берлин, ФРГ

Хусаинов Б.Д. — д-р экон. наук, зав. отделом исследований глобализации и региональной интеграции Института экономики Министерства образования и науки Республики Казахстан

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

Панина Т.А. — ответственный секретарь редакции научных журналов и издательской деятельности

Гулюгина А.А. — канд. экон. наук, зам. руководителя Научно-образовательного центра проблем доходов и потребительских бюджетов населения ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Евсеев В.О. — д-р экон. наук, гл. научный сотрудник-консультант Научно-образовательного центра проблем доходов и потребительских бюджетов населения ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Колбанов В.Ф. — засл. экономист РФ, директор Департамента комплексного анализа и прогнозирования Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Литвинов В.А. — д-р экон. наук, профессор кафедры «Безопасность жизнедеятельности» Московского городского педагогического университета

Мацкуляк И.Д. — д-р экон. наук, проф., профессор кафедры «Экономическая теория» Государственного университета управления, засл. деятель науки РФ

Мачхелян Г.Г. — канд. экон. наук, доц., редактор по международной информации редакции научных журналов и издательской деятельности ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Меньшикова О.И. — д-р экон. наук, проф., гл. научный сотрудник Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений и социального развития ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Павлюченко В.Г. — д-р экон. наук, проф., зав. кафедрой экономики и финансового права филиала Российского государственного социального университета

Пашин Н.П. — д-р экон. наук, проф., первый зам. генерального директора ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Прокудин В.А. — д-р экон. наук, гл. научный сотрудник Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений и социального развития ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Смирнова Н.А. — д-р экон. наук, профессор кафедры государственных и муниципальных финансов финансового университета при Правительстве Российской Федерации

Фролова Е.Б. — канд. экон. наук, начальник Управления статистики уровня жизни и обследований домашних хозяйств Федеральной службы государственной статистики

Яковлев И.Г. — д-р социол. наук, президент научно-издательской компании «Контент-Пресс», гл. редактор журнала «Управление Мегалополисом»

Издатель:

ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М»
127282, Москва, ул. Полярная, д. 31В, стр. 1
Тел.: (495) 280-15-96,
Факс: (495) 280-36-29
E-mail: books@infra-m.ru
http://www.infra-m.ru

При перепечатке ссылка на журнал «Уровень жизни населения регионов России» обязательна.

Мнения авторов могут не совпадать с точкой зрения редакции

Все поступившие в редакцию материалы подлежат рецензированию

Выходит ежеквартально. Подписной индекс 71187

Подписано в печать 10.03.2015
Формат 60×84/8, тираж 700 экз. Заказ № 490.
Адрес редакции:
105043 Москва, 4-я Парковая улица, дом 29.
Телефон/факс: +7499 164 9761
Электронный адрес: info@vcug.ru
Веб-адрес: http://www.vcug.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Богатырева М.Р., Нафикова Г.З.
Женская трудовая миграция как основной фактор прекаризации и нестабильности труда. 95

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Медведева Т.А.
Понимание системы социально-трудовых отношений: СФСР-методика. 103

Хадасевич Н.Р.
Трудовой потенциал в системе экономических отношений. 112

Новиков Н.Н., Прокудин В.А., Ширяева И.В., Шахбазов Э.Д.
О специальной оценке условий труда. 120

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Бобков В.Н., Гулюгина А.А.
Мониторинг доходов и уровня жизни (4 кв. 2014 г.). 129

Захаров В.К., Голикова Е.И.
Влияние прогрессивности шкалы налогообложения доходов физических лиц на благополучие стран мира. 136

Ржаницына Л.С.
Экспертиза социальных расходов бюджета на 2015 г. 162

Забелина О.В.
Оценка уровня доходов населения региона и экономической доступности продовольствия (на примере Тверской области). 175

СОЦИОЛОГИЯ ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Дворжакова З., Федорова А.Э.
Влияние организации на физическое здоровье и психосоциальное благополучие работников российских и чешских предприятий: сравнительный анализ. 186

Гришанов В.И., Шнейдерман И.М.
Социальная эффективность сферы жилищно-коммунального обслуживания. 194

Артамонова М.Г.
Культурно-исторический тип казачества. 202

Правила по комплектности рукописей и их оформлению для журнала «Уровень жизни населения регионов России». 213

Living Standards of the Population in the Regions of Russia

№ 1 (195) / 2015

Issued since 1992
On a quarterly basis

DOI 10.12737/issn.1999-9836

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

FOUNDER:

All-Russian Centre of Living Standard PLC

Registration mass-media license № 015476, December 2, 1996
Reregistered PI No. FS77-55146, August 26, 2013

EDITOR-IN-CHIEF

Bobkov V.N. — Director General of the All-Russian Centre of Living Standard PLC, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Doctor of Economics, Professor.

DEPUTY EDITORS-IN-CHIEF

Volgin N.A. — First Deputy Director General of the All-Russian Centre of Living Standard PLC, Doctor of Economics, Professor, Head of the Assembly of Experts on Labour and Social Policy.

Kalmykov S.B. — Head of the Centre of Postgraduate and Additional Professional Training, PhD in Sociology.

Artamonov G.N. — PhD in Philosophy, Associate Professor

EDITORIAL COUNCIL

Bobkov V.N. — Director General of the All-Russian Centre of Living Standard PLC, Doctor of Economics, Professor

Burak P.I. — Doctor of Economics, Professor, General Director of the All-Russian Centre of Living Standard PLC, Honored Science Worker of Russian Federation Doctor of Economics, Professor, Director of the Institute of Regional Economic Research

Gertsiy Yu.V. — Candidate of Sociology, Professor, Head of the Federal Service for Labour and Employment

Gontmakher Ye.Sh. — Doctor of Economics, Professor, Deputy Director of the Institute of World Economy and International Relations of the RAS

Grigor'yev S.I. — Doctor of Sociology, Professor, Correspondent Member of the RAE, Deputy Director General of All-Russian Centre of Living Standard PLC

Kalashnikov S.V. — Doctor of Economics, PhD in Psychology, Professor, Honored Economist of Russian Federation, Chief Researcher of the Institute of Sociopolitical Studies of the RAS

Subetto A.I. — Doctor of Philosophy, Doctor of Economics, Professor, Honored Science Worker of Russian Federation, President of the Noosphere Public Academy of Sciences, Vice President of Petrovskaya Academy of Sciences and Arts, Vice President of the St. Petersburg Branch of the Academy of Quality Problems

FOREIGN MEMBERS OF EDITORIAL COUNCIL

Babosov Ye.M. — Doctor of Philosophy, Professor, Honorary Director of the Institute of Sociology at the National Academy of Sciences of Belarus', Member of the National Academy of Sciences of Belarus'

Gorodyanenko V.G. — Doctor of Sociology, Professor, Head of the Chair of Sociology of the Social-Humanitarian Faculty at the Dnepropetrovsk National University named after O. Gonchar

Ricceri M. — Professor, Secretary General of the Roman Institute for Political, Economic and Social Studies

Hepp R.-D. — Doctor of Sociology, Professor, Berlin Free University, Germany

CONTENTS

CHIEF EDITOR'S COLUMN 5

UNSTABILITY OF EMPLOYMENT

Bobkov V.N., Anikeyev S.D., Loktyuhina N.V., Rozhkov V.D., Pirozhenko E.A., Demidov I.F.
On the Status and Forecast of Labor Market Development and Employment in the Russian Federation (2006–2017) 8

Ricceri M.
Social Precarity and Sustainable Growth: Reflections on a Dangerous Contradiction 23

Kartashova L.V., Kosareva Ye.A.
Prevention of Negative Consequences of Layoffs 38

Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V.
Prekariat As a New Group of Employees 47

Alzhanova N.Sh.
Employment Precarization in Present-day Monotowns of the Republic of Kazakhstan 58

Podlevskiy V.V.
Labor Market Trends Graduates of Moscow 70

SOCIAL INEQUALITY AND SOCIAL INJUSTICE

Grigoriev S.I., Bolozin A.A.
The Phenomena of Social Injustice and Discrimination in the Field of Physical Culture and Sports As a Problem of the Quality of Life in Modern Russia 77

DEMOGRAPHIC PROBLEMS

OF QUALITY OF LIFE

Motrich Ye.L., Naiden S.N.
Demographic Realities and Social Prospects of the Far East and Trans-Baikal 84

Bogatyreva M.R., Nafikova G.Z.
Women's Labor Migration As the Main Factor of Instability and Labor Precarization 95

SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Medvedeva T.A.
Understanding of Social and Labor Relations: SFSP Technique 103

Khusainov B.D. — Doctor of Economics, Head of the Globalization and Integration Department at the Institute of Economics of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan

EDITORIAL BOARD MEMBERS

Panina T.A. — Executive Secretary of the Editorial Staff of Scientific Journals and Publishing, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Gulyugina A.A. — Candidate of Economics, Deputy of the Scientific and Educational Centre of the Problems of Income and Consumer Budgets of Population, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Yevseyev V.O. — Doctor of Economics, Chief Researcher of the of the Scientific and Educational Centre of the Problems of Regulating Social Labour Relations, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Kolbanov V.F. — Honored Economist of Russian Federation, Director of the Department of Complex Analysis and Forecasting at the Ministry of Labour and Social Security of Russian Federation

Litvinov V.A. — Doctor of Economics, Professor of the Safety and Vital Activity Chair at the Moscow City Pedagogical University

Machkhelyan H.G. — Candidate of Economics, Associate Professor, International Information Editor of the Editorial Staff of Scientific Journals and Publishing, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Matskulyak I.D. — Doctor of Economics, Professor at the Department «Economic Theory» State University of Management

Men'shikova O.I. — Doctor of Economics, Professor, Chief Researcher of the Scientific and Educational Centre of the Problems of Regulating Social Labour Relations and social development, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Pavlyuchenko V.G. — Doctor of Economics, Professor, Head at the Department of Economics and Financial Law at the Russian State Social University Branch

Pashin N.P. — Doctor of Economics, Professor, First Deputy Director General of All-Russian Centre of Living Standard PLC

Prokudin V.A. — Doctor of Economics, Chief Researcher of the Scientific and Educational Centre of the Problems of Regulating Social Labour Relations and social development, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Smirnova N.A. — Doctor of Economics, Professor of the Chair of Public and Municipal Finance at the Finance University under the Government of the Russian Federation

Frolova Ye.B. — Candidate of Economics, Head of the Department of Living Standards Statistics and Survey at the Federal Service of State Statistics

Yakovlev I.G. — Doctor of Sociology, President of the Content-Press Scientific Publishing Company, , Editor in Chief of *The Megapolopolis Management Journal*

Publishing office:

Scientific and Publishing Center "INFRA-M"
31B Building 1 Polyarnaya st., Moscow, 127282
Tel.: (495) 280-15-96;
Fax: (495) 280-36-29
e-mail: books@infra-m.ru
http://www.infra-m.ru

While quoting the reference to the journal «Level of Life of the Population of Regions of Russia» is required.

The opinion of the Editorial Board may not coincide with the opinion of the authors of publications.

All received by the editorial materials are subject to review

Issued quarterly. Subscription index 71187

Signed for publication 10.03.2015
Format 60x84/8, circulation 700 copies

Editor office:

29 4-ya Parkovaya St., Moscow 105043 Russia
Tel., fax: (499) 164 9761
e-mail: info@vcug.ru
http://www.vcug.ru

CONTENTS

Khadasevich N.R.

Employment Potential in the System of Economic Relations 112

Novikov N.N., Prokudin V.A., Shiryayev I.V., Shakhbazov E.D.

About the Special Assessment of Working Conditions 120

THE LEVEL AND QUALITY OF LIFE

Bobkov V.N., Gulyugina A.A.

Monitoring Income and Living Standards (4th quarter 2014) 129

Zakharov V.K., Golikova Ye.I.

Influence of a Progressive Scale of Taxation of Natural Persons on the Welfare of the World 136

Rzhanitsina L.C.

Examination of Social Spending for 2015. 162

Zabelina O.V.

Assessing the Level of Income of the Population of the Region and Economic Access to Food (for Example, the Tver Region) 175

SOCIOLOGY OF HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS

Dvořák Z., Fedorov A.E.

The Impact of the Organization on the Physical Health and Psychosocial Well-being of Employees of Russian and Czech Companies: a Comparative Analysis. 186

Grishanov V.I., Schneiderman I.M.

Social Efficiency of Housing and Communal Services 194

SOCIAL AND CULTURAL PROBLEMS OF THE RUSSIAN SOCIETY

Artamonova M.G.

Cultural-historical Type Cossacks Rules of Drawing Up and Completing Manuscripts for the Journal «Living Standards of the Population in the Regions of Russia» 202

Terms of Manuscripts and Completeness of Their Registration for the Journal «Living Standards in the Regions of Russia» 213

Уважаемые читатели!

Тема выпуска журнала № 1/(195) 2015 года — социальное качество и уровень жизни. Семь рубрик представлены материалами 8-й Международной конференции «Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества» (Москва, 17–19 сентября, 2014 г.).

Социальные и экономические вопросы занятости входят в число наиболее актуальных проблем современных обществ большинства стран мира.

Поиску научно-практических решений этих проблем посвящены восемь международных конференций. В целях объединения усилий ученых Свободного университета Берлина и Римского института экономических и социальных исследований (EURISPES) образовали в 2006 г. общественную научно-исследовательскую группу, на базе которой была создана Европейская сетевая организация СУПИ [Social Uncertainty — социальная неустойчивость (SU), Precarity — прекаризация (P), Inequality — неравенство (I)]. В мероприятиях

СУПИ принимают участие ученые из научных и учебных заведений 18 стран Европы, США, Турции, Шри-Ланки, Индии и др. Германия и Италия стали играть ведущую роль, организовав семь международных конференций. Предпоследняя из них состоялась в г. Грац (Австрия) 4–6 апреля 2013 г. В октябре 2011 г. по инициативе СУПИ Международная организация труда (МОТ) провела специальный симпозиум на тему «Политика и законодательное регулирование в борьбе с неустойчивой занятостью». На Всемирном саммите «Рио + 20» в Бразилии (июль 2012 г.) СУПИ обрела официальный статус при исполнительных органах Европейского союза.

Российскую Федерацию в мероприятиях СУПИ представляет ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» (ОАО «ВЦУЖ»). Инициативу проведения 8-й Международной конференции в г. Москве поддержало Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Помощь в подготовке и проведении конференции предложили Институт социологии РАН, экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, РЭА им. Г.В. Плеханова и Фонд им. Фридриха Эберта (Московский филиал).

О желании участвовать в конференции заявили более 30 представителей научного сообщества 12 государств дальнего зарубежья. В конференции приняли участие ученые и специалисты из стран СНГ и 12 регионов Российской Федерации. В списке приглашенных были представители Государственной Думы, Роструда, Росстата, Российского союза промышленников и предпринимателей, Федерации независимых профсоюзов России, МОТ, а также видные российские ученые в области экономики, права, статистики, психологии, труда и занятости.

Подготовка 8-й Международной конференции в г. Москве заняла более двух лет. Ее готовили не только организаторы, но и ученые России и Европы. За два года сложилось международное научное сообщество, выпустившее до начала конференции коллективную монографию, изданную за рубежом. В преддверии конференции ВЦУЖ выпустил словарь «Социальная политика». В декабре 2014 г. по итогам конференции была издана вторая коллективная монография, а в ходе конференции — принято решение о написании третьей (российско-европейской) коллективной монографии.

В первом выпуске журнала 2015 г. отражен уникальный интеграционный опыт, который мы приобрели ценой нескольких лет совместных внутрисерийских и российско-европейских совместных исследований. Авторы статей в этом выпуске ссылаются на те аргументы, доводы, результаты исследований, которые были опубликованы в нашем журнале в преддверии конференции. Публикации нашего журнала в 2013–2014 гг. стали одним из идейных источников и мотивов для подготовки статей и докладов на прошедшей конференции.

Рубрику «Неустойчивость занятости» представляют следующие статьи.

Статья д-ра экон. наук, профессора **Бобкова В.Н.**, д-ра экон. наук, профессора **Аникеева С.Д.**, д-ра экон. наук, профессора **Локтюхиной Н.В.**, д-ра экон. наук, доцента **Рожкова В.Д.**, аспиранта **Пиро-**



женко Е.А., канд. психол. наук, **Демидова И.Ф.** «О состоянии и прогнозе развития рынка труда и занятости населения Российской Федерации (2006–2017 гг.)». В статье уточняется понятийный аппарат проблемы занятости, даются характеристики основных форм устойчивой и неустойчивой занятости.

Статья профессора **Ricceri M.** (Марко Ричерри) «Social Precarity and Sustainable Growth: reflections on a dangerous contradiction» («Социальная прекарнизация и устойчивое развитие: размышления на тему опасных противоречий»). В статье исследуются вопросы неустойчивости (в том числе нелегальной) занятости иностранной рабочей силы в России.

Статья д-ра экон. наук, профессора **Карташовой Л.В.**, соискателя РЭУ им. Г.В. Плеханова **Косаревой Е.А.** «Оптимизация персонала: вызовы и возможности». В статье рассматриваются проблемы регулирования внутреннего рынка труда, риски и отрицательные последствия экономических и технических перемен, обусловленных сокращением персонала.

Статья д-ра экон. наук, профессора **Голенковой З.Т.**, **Голиусовой Ю.В.** «Прекариат как новая группа наемных работников». В статье дается классификация форм прекарнизации и системных рисков занятости в узком и расширительном подходе, выделены латентные формы неустойчивости занятости.

Статья канд. физ.-мат. наук, профессора **Альжановой Н.Ш.** «Прекарнизация занятости населения современных моногородов Республики Казахстан». В статье исследуется проблема обеспечения баланса между гибкостью рынка труда и неустойчивостью занятости путем разработки правильно выстроенных приоритетов и институтов социальной политики, направленных на достижение высоких социальных стандартов человеческого развития.

Статья аспиранта кафедры экономики труда и управления персоналом РЭУ им. Г.В. Плеханова **Подлевского В.В.** «Тенденции рынка труда выпускников вузов Москвы».

Рубрика «Социальное неравенство и социальная несправедливость» представлена статьей д-ра социол. наук, профессора **Григорьева С.И.**, аспиранта **Болозина А.А.** «Явления несправедливости и социальной дискриминации в сфере физической культуры и спорта как проблема качества жизни в современной России». Статья посвящена поиску путей обеспечения социальной справедливости для ученых-гуманитариев с целью обеспечения правовой защиты гуманитарных наук и создания гуманитарной информационно-технологической платформы.

Рубрику «Демографические проблемы качества жизни» представляют следующие статьи.

Статья **Мотрич Е.Л.**, **Найден С.Н.** «Демографические реалии и социальные перспективы регионов Дальнего Востока и Забайкалья». В статье исследуются фактор демографических волн, показатели миграции трудовых ресурсов Москвы, смещение пика рождений, рост продолжительности жизни и снижение смертности.

Статья канд. социол. наук, доцента **Богатыревой М.Р.**, канд. социол. наук **Нафиковой Г.З.** «Женская трудовая миграция как основной фактор прекарнизации и нестабильности труда». В статье рассматриваются вопросы женской трудовой миграции, ее мотивы и влияние на демографическое и социально-экономическое развитие государства и общества.

Рубрику «Социально-трудовые отношения» представляют следующие статьи.

Статья **Медведевой Т.А.** «Понимание системы социально-трудовых отношений: СФСР–методика». В статье формулируется специфика научно-исследовательского труда и отражение ее в разных нормативных моделях.

Статья канд. экон. наук **Хадасевич Н.Р.** «Трудовой потенциал в системе экономических отношений», в которой автор исследует трудовой потенциал как основу человеческого капитала и фактор производства.

Статья д-ра техн. наук, профессора **Новикова Н.Н.**, д-ра экон. наук, профессора **Прокудина В.А.**, канд. экон. наук, доцента **Ширяевой И.В.**, д-ра экон. наук **Шахбазова Э.Д.** «О специальной оценке условий труда». В статье рассматриваются категории оптимального, допустимого, вредного и опасного труда, нормативная база оценки и реальные условия труда в современных организационно-экономических условиях.

Рубрику «Уровень и качество жизни» представляют следующие статьи.

Статья д-ра экон. наук **Бобкова В.Н.** и канд. экон. наук **Гулюгиной А.А.** «Мониторинг доходов и уровня жизни (4 кв. 2014 г.)». Статья формирует экономико-статистическую картину уровня и качества жизни с учетом региональных различий, по разным категориям социально-экономической стратификации общества.

Статья д-ра физ.-мат. наук, профессора **Захарова В.К.**, канд. экон. наук, доцента **Голиковой Е.И.** «Влияние прогрессивности шкалы налогообложения доходов физических лиц на благополучие стран

мира». В статье анализируются показатели благосостояния стран мира; вводится новый исходный показатель прогрессивности шкалы налога на доходы физических лиц; вводятся новые сводные интервальные социально-экономические показатели: многофакторные показатели благополучия страны и многофакторные показатели процветания страны.

Статья д-ра экон. наук, профессора **Ржаницыной Л.С.** «Экспертиза социальных расходов бюджета на 2015 г.». В статье рассматривается Федеральный бюджет как аспект социальной политики.

Статья д-ра экон. наук, профессора **Забелиной О.В.** «Оценка уровня доходов населения региона и экономической доступности продовольствия (на примере Тверской области)». В статье рассматриваются уровень и динамика денежных доходов населения Тверской области, подоходная дифференциация и проблема бедности в увязке с оценкой динамики и структуры потребительских расходов, в том числе расходов на продовольствие.

Рубрику «Социология здоровья и социальной сферы» представляют следующие статьи.

Статья **Дворжаковой З.** (Чехия), **Федоровой А.Э.** «Влияние организации на физическое здоровье и психосоциальное благополучие работников российских и чешских предприятий: сравнительный анализ». Проводится сопоставительный анализ уровня и качества жизни населения и людей с ограниченными возможностями по позициям: доходы населения, показатели здоровья, качество и доступность образования.

Статья канд. экон. наук **Гришанова В.И.**, канд. экон. наук **Шнейдерман И.М.** «Социальная эффективность сферы жилищно-коммунального обслуживания». В статье рассматриваются услуги ЖКХ как важной составляющей качества жизни населения.

Рубрика «Социокультурные проблемы российского общества» представлена статьей аспирантки РАНХиГС при Президенте РФ **Артамоновой М.Г.** «Культурно-исторический тип казачества». В статье рассматриваются социологические проблемы формирования культурной традиции и культурно-исторического типа казачества.

**Главный редактор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
доктор экономических наук,
профессор В.Н. Бобков**

О состоянии и прогнозе развития рынка труда и занятости населения Российской Федерации (2006–2017 гг.)

On the State and Forecast of Development of Labour Market and Employment in the Russian Federation (2006–2017)

Получено 10.12.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/10244

БОБКОВ В.Н.

д-р экон. наук, проф., генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, заслуженный деятель науки Российской Федерации
105043, г. Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29
E-mail: bobkovvn@mail.ru

АНИКЕЕВ С.Д.

д-р экон. наук, проф. кафедры экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
117997, г. Москва, Стремянный переулок, д. 36, корп. 3, каб. 631
E-mail: zorro1956@inbox.ru

ЛОКТЮХИНА Н.В.

д-р экон. наук, доцент, проф. кафедры экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, начальник Организационно-аналитического управления Департамента труда и занятости населения города Москвы
107078, г. Москва, Докучаев переулок, д. 12
E-mail: loktn@mail.ru

РОЖКОВ В.Д.

д-р экон. наук, доцент, заместитель руководителя Департамента труда и занятости населения города Москвы
107078, г. Москва, Докучаев переулок, д. 12
E-mail: RozhkovVD@mos.ru

ПИРОЖЕНКО Е.А.

аспирант, ассистент кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
117997, г. Москва, Стремянный переулок, д. 36, корп. 3, каб. 631
E-mail: vokatemoscow@mail.Ru

ДЕМИДОВ И.Ф.

канд. психол. наук, руководитель центра профессионального и дополнительного образования, старший научный сотрудник Всероссийского центра уровня жизни
105043, г. Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29
E-mail: ifdemidov@gmail.com

BOBKOV V.N.

Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Head of the Chair of Labour Economics and Staff Management, Plekhanov Russian University of Economics; Director General of the All-Russia Centre of Living Standards
29 4-th Parkovaya St., Moscow, 105043, Russia
E-mail: bobkovvn@mail.ru

ANIKEYEV S.D.

Doctor of Economics, Professor, Department of Labour Economics and Staff Management, Plekhanov Russian University of Economics Office 631, 36/3 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russia
E-mail: zorro1956@inbox.ru

LOKTYUKHINA N.V.

Doctor of Economics, Professor, Department of Labour Economics and Staff Management, Plekhanov Russian University of Economics; Head of the Organizational and Analytical Department of the Department of Labour and Employment of Moscow
12 Dokuchayev Pereulok, Moscow, 107078, Russia
E-mail: loktn@mail.ru

ROZHKOV V.D.

Doctor of Economics, Associate Professor, Deputy Head of the Department of Labour and Employment of Moscow
12 Dokuchayev Lane, Moscow, 107078, Russia
E-mail: RozhkovVD@mos.ru

PIROZHENKO Ye.A.

Postgraduate, Assistant Lecturer of the Chair of Labour Economics and Staff Management, Plekhanov Russian University of Economics Office 631, 36/3 Stremyanny Lane, Moscow 117997, Russia
E-mail: vokatemoscow@mail.Ru

DEMIDOV I.F.

Ph.D., Director of the Center Vocational and Further Education, Senior Fellow at the National Center for Life
29 4-th Parkovaya St., Moscow, 105043, Russia
E-mail: ifdemidov@gmail.com

Аннотация

Актуальность. В статье анализируется текущая ситуация на российском рынке труда на основе данных официальных источни-

Abstract

Relevance. The article analyzes the current Russian labour market conditions on the basis of official data. The Social and Economic Development of

ков. Рассматривается Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 г. и на плановый период 2016 и 2017 гг., подготовленный Министерством экономического развития Российской Федерации.

Объект. Авторами приводятся предложения и замечания по содержанию проекта Прогноза Минэкономразвития России по вопросам рынка труда и занятости населения.

Предмет исследования. Предлагаются меры по содействию занятости населения, урегулированию процессов трудовой миграции, повышению минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума.

Обосновывается целесообразность отражения в проекте Прогноза влияния вновь принимаемых нормативных правовых актов на состояние рынка труда.

Обозначаются замечания по разработанному Минэкономразвития России вариантам прогноза уровня безработицы до 2017 г.

Авторами вносятся на рассмотрение три варианта развития ситуации на рынке труда до 2017 г. Осуществление первого варианта прогноза предполагается при условии относительной стабилизации геополитической обстановки.

Целевая ориентация статьи. Предлагается второй вариант прогноза — умеренно-оптимистический. Обосновывается негативный вариант прогноза путем представления рассчитанных индикаторов рынка труда и занятости, их динамики. Представляются общие выводы о ситуации на рынке труда на перспективу до 2017 г. Определяются факторы государственной экономической политики, непосредственно влияющие на динамику уровня занятости населения.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, уровень безработицы, прогноз, трудовая миграция, оплата труда.

the Russian Federation for 2015 and the planning period of 2016 and 2017 prepared by the Ministry of Economic Development is considered.

Object. Suggestions and comments on the contents of the draft Forecast of Economic Development of Russia on the labour market and employment are given.

Subject of the Study. Measures to promote employment, regulate of labour migration processes and increase the minimum earnings to the subsistence level.

The expediency of reflecting in the draft Forecast the influence of newly adopted laws and regulations on the labour market is stressed.

Comments on the options of the forecast of the unemployment rate up to 2017 are given.

The authors bring three variants of the situation on the labour market until 2017. Implementating the first scenario is assumed provided the relative stabilization of the geopolitical situation is achieved.

Purpose. The second variant of the forecast (moderate — optimistic) is proposed. The negative variant of the forecast by presenting the calculated indicators of the labour market and employment and their dynamics is substantiated. General conclusions about the situation on the labour market in the future until 2017 are given. The factors of government economic policies that directly affect the dynamics of the level of employment are specified.

Keywords: labour market, employment, an unemployment rate, forecast, labour migration, compensation.

1. Анализ текущей ситуации на рынке труда Российской Федерации¹

Численность населения начиная с 2009 г. постепенно росла, что связано с увеличением числа родившихся в целом по России. Одновременно проявилась негативная тенденция сокращения количества населения в трудоспособном возрасте и увеличения численности населения старше трудоспособного возраста [Забелина, Романюк, 2014, с. 156–165]. Уровень занятости этой категории населения также растет. Позитивным является и увеличение числа работающих инвалидов, что, вероятно, связано с реализацией государственных программ, направленных на содействие занятости данной категории граждан [РБК. Минтруд планирует полностью решить проблему занятости инвалидов к 2020 году]. Уровень безработицы (рассчитанный по методологии Международной организации труда) начиная с 2009 г. постепенно снижался и составил в 2014 г. 5,8% от экономически активного населения. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций возросла в три раза с 2006 по 2014 г. Более наглядно динамика данных представлена на графиках и диаграммах (см. рис. 1–4).

¹ См.: «Труд и занятость населения» (2013 г.), «Экономическая активность населения» (2014 г.) и др.

2. Размышления о Прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 г. и на плановый период 2016–2017 гг.

Оценке перспектив развития российского рынка труда уделяется существенное внимание в Прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 г. и на плановый период 2016 и 2017 гг. [Прогноз социально-экономического развития России] (далее — Прогноз). Данный документ разработан Минэкономразвития России на основе одобренных Правительством Российской Федерации сценарных условий социально-экономического развития Российской Федерации с учетом приоритетов и целевых индикаторов социально-экономического развития, сформулированных в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Распоряжение Правительства РФ № 1662-р], прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г., других нормативных правовых актах. Прогноз предусматривает два варианта: вариант 1 — базовый, вариант 2 — умеренно-оптимистичный.

При подготовке Прогноза учтены основные направления государственной политики в области

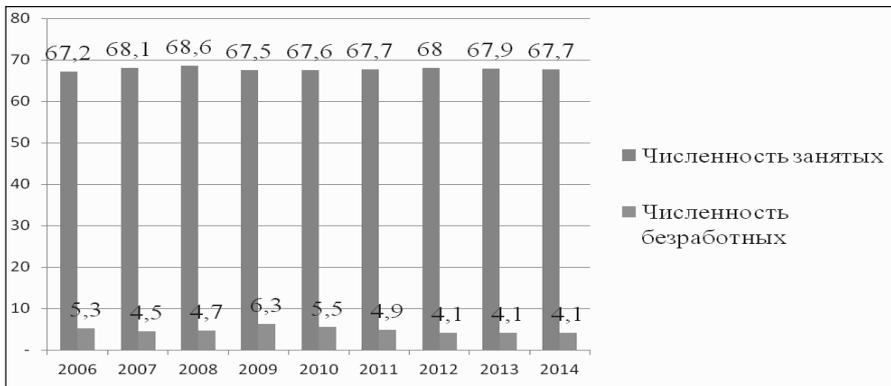


Рис. 1.
Динамика численности занятых и безработных в Российской Федерации с 2006 по 2014 г., млн человек

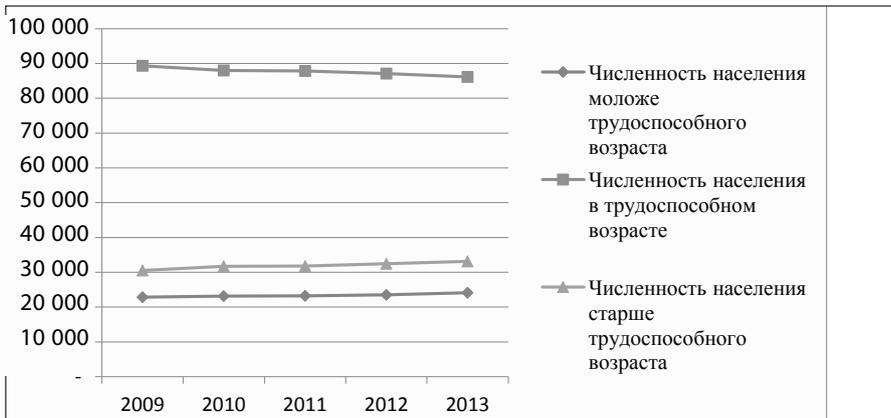


Рис. 2.
Динамика численности населения в трудоспособном возрасте, моложе трудоспособного возраста, старше трудоспособного возраста в 2009–2013 гг., тыс. человек

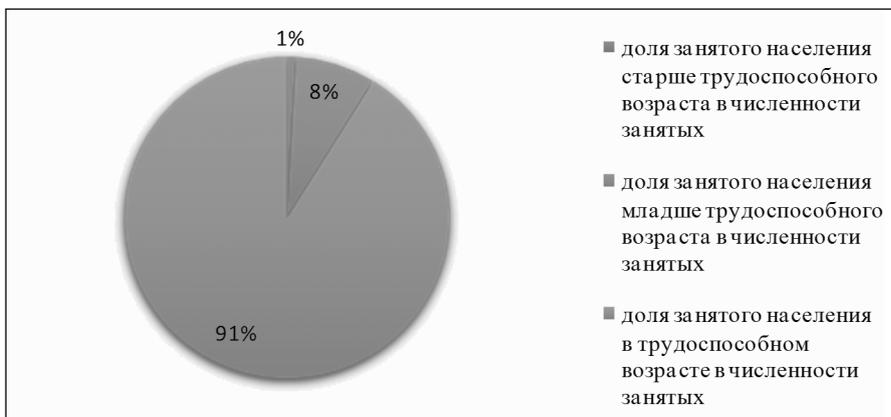


Рис. 3.
Структура занятости населения по возрастным группам в 2013 г.

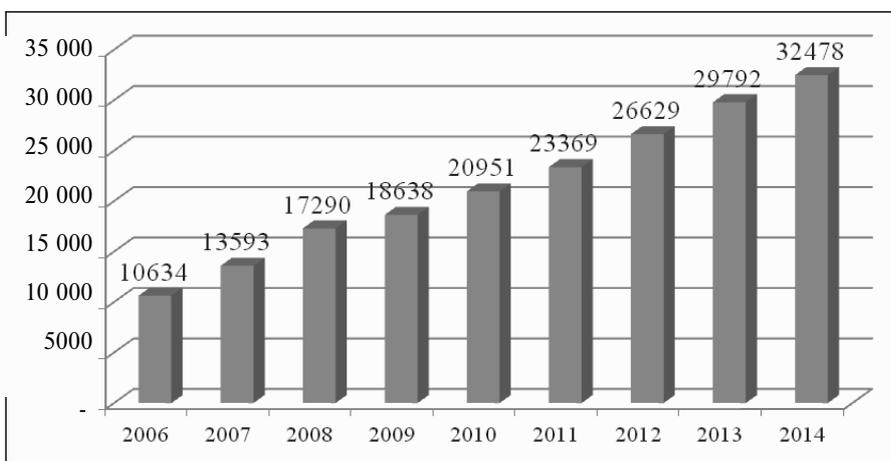


Рис. 4.
Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работникам организаций в Российской Федерации в 2006–2014 гг., руб.

труда и занятости населения, хотя соответствующие вопросы рынка труда не выделены в отдельном разделе рассматриваемого документа, а отражены в нескольких его разделах. В свою очередь, основные параметры Прогноза социально-экономического развития Российской Федерации, а также основные направления социально-экономической политики (в том числе политики в области труда и занятости населения) учтены в проекте федерального закона № 611445-6 «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» (далее — Проект федерального бюджета на 2015–2017 гг.), принятом Государственной Думой 21 ноября 2014 г., одобренном Советом Федерации 26 ноября 2014 г. [Федеральный закон № 384-ФЗ].

По результатам анализа Прогноза и Проекта федерального бюджета на 2015–2017 гг. в части рынка труда и занятости населения можно высказать ряд *соображений*.

2.1. Реализация государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Постановление Правительства России № 298]

В Прогнозе информация об указанной государственной программе отражена следующим образом: «Будет продолжена реализация государственной программы Российской Федерации “Содействие занятости населения”. С учетом приоритетов государственной политики сформулирована цель государственной программы — создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда. Для достижения указанной цели предусматривается решение следующих задач: предотвращение роста напряженности на рынке труда; привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики; содействие поддержанию высокой квалификации и сохранению здоровья работников, обеспечение защиты трудовых прав граждан».

Вместе с тем из Прогноза неясно, какое влияние государственная программа окажет на рынок труда. Хотя в тексте самой программы отражены сведения о ее целевых показателях (индикаторах) на период до 2020 г., но соответствующие значения рассчитаны по одному варианту, и, по всей вероятности, поскольку программа принята в апреле 2014 г., не учитывают новые геополитические и экономические проблемы и их влияние на рынок труда. По оценке авторов статьи, государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» в недостаточной степени учитывает демографические тенденции в России, характеризующиеся снижением численности на-

селения, входящей в трудоспособный возраст (см. рис. 5) и, соответственно, экономически активного населения в ближайшей перспективе. В связи с этим недостаток трудовых ресурсов целесообразно компенсировать привлечением в экономику граждан, вышедших на пенсию [Роик В.Д., 2009, 8–9, с. 62–72]. Для этого необходимо усиливать мероприятия программы, направленные на содействие занятости лиц пенсионного возраста, вышедших на пенсию в течение 10 лет, сохранивших здоровье, и предусматривать соответствующие финансовые средства на их реализацию.

Что касается бюджетных ассигнований на реализацию государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», то в Проекте федерального бюджета на 2015–2017 гг. они предусмотрены в следующих объемах (см. табл. 1).

Анализ представленных бюджетных параметров показывает, что по государственной программе Российской Федерации «Содействие занятости населения» бюджетные ассигнования федерального бюджета на 2015, 2016 и 2017 гг. в Проекте фе-

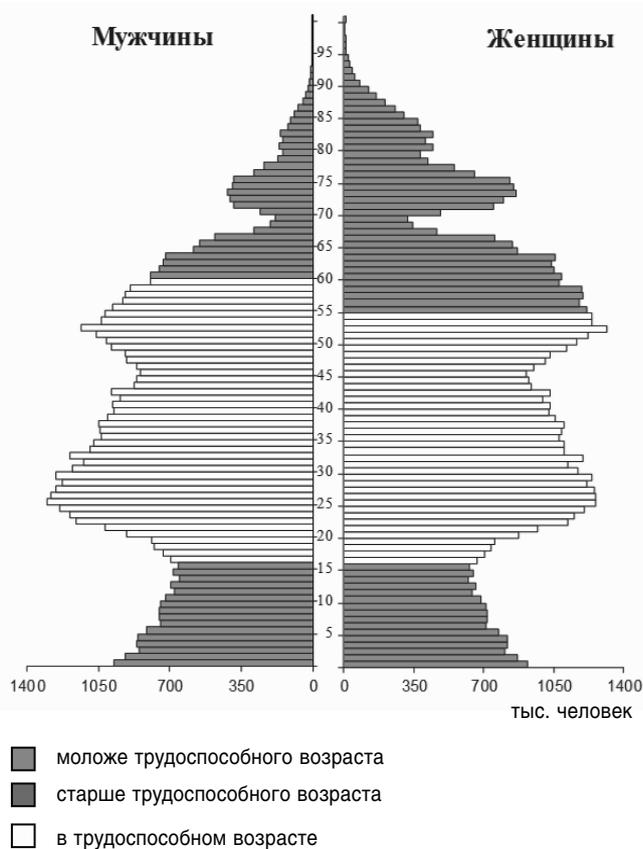


Рис. 5. Возрастно-половой состав населения Российской Федерации на 1 января 2013 г., возраст, лет [Демографический ежегодник России, 2013]

Таблица 1

Бюджетные ассигнования на реализацию государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», млн руб.

Наименование	2014 г. (Закон № 349-ФЗ)	2014 г.	2015 г.		2016 г.		2017 г.	
			Проект	Изменение к пред. году, %	Проект	Изменение к пред. году, %	Проект	Изменение к пред. году, %
Всего	75 756,3	72 560,5	76 910,8	106,0	77 585,8	100,9	66 659,0	85,9
в том числе:								
Подпрограмма «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан»	45 287,3	38 530,7	45 849,8	119,0	46 489,3	101,4	43 165,0	92,8
Подпрограмма «Внешняя трудовая миграция»	27 077,2	30 393,1	27 761,6	91,3	28 021,7	100,9	20 677,0	73,8
Подпрограмма «Развитие институтов рынка труда»	3391,9	3636,7	3299,5	90,7	3074,8	93,2	2817,1	91,6

дерального бюджета на 2015–2017 гг. по сравнению с паспортom госпрограммы увеличены на 991,0 млн руб., 1926,2 млн руб. и 66,8 млн руб. соответственно. Однако информация о соответствующих изменениях показателей (индикаторов) государственной программы в материалах по Проекту федерального бюджета на 2015–2017 гг. отсутствует, в связи с чем не представляется возможным оценить результативность планируемых расходов (данное обстоятельство отмечено также в Заключении Счетной палаты Российской Федерации на проект федерального закона «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов») [Заключение Счетной палаты].

2.2. Трудовая миграция

В Прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 г. и на плановый период 2016 и 2017 гг. уделяется достаточно большое внимание проблемам трудовой миграции.

В разделе 2.7 «Демографические тенденции и социальное развитие»: «Динамика численности населения Российской Федерации и его состав на период до 2017 года будут также находиться под влиянием миграционных процессов. В целях повышения миграционной привлекательности Российской Федерации, создания условий для привлечения и стимулирования на постоянное проживание в Российской Федерации иностранных работников, наиболее востребованных на рынке труда, а также предпринимателей и инвесторов будет реализовываться План мероприятий (первый и второй этапы) по реализации Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года»

(утверждена Президентом Российской Федерации от 8 июня 2012 г. № Пр-1490).

В разделе 7 «Социально-экономическое развитие субъектов Российской Федерации»: «Региональные рынки труда будут ощущать на себе давление миграционных процессов, искажающих балансы спроса и предложения рабочей силы».

В Прогнозе также указано, что «...будет усовершенствован порядок привлечения иностранных работников на основании патентов для осуществления трудовой деятельности, в частности, путем предоставления возможности их привлечения не только физическими лицами для личных и домашних нужд (как в действующем законодательстве), но и юридическим лицам». Вместе с тем в документе не указывается, какое влияние на рынок труда окажет реализация Федерального закона от 24 ноября 2014 г. № 357-ФЗ, заменяющего с 1 января 2015 г. механизм квотирования при привлечении к трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в порядке, не требующем получения визы, на разрешительный порядок осуществления трудовой деятельности по патенту [Федеральный закон № 357-ФЗ].

Наряду с позитивными последствиями расширение сферы применения патентов может повлечь риски на региональных рынках труда. Институт патентов исключает участие органов власти по труду субъектов Российской Федерации, объединений профсоюзов и работодателей в регулировании потоков трудовых мигрантов из безвизовых стран, в контроле соблюдения работодателями гарантий материального, медицинского и жилищного обеспечения, условий охраны и труда привлекаемых иностранных работников. В настоящее время указанные меры реализуются в рамках межведомственных комиссий по привлечению иностранной рабочей силы.

Как следствие, может увеличиться доля неприятельной и дешевой иностранной рабочей силы, например, в сферах оптовой и розничной торговли, строительства и жилищно-коммунального хозяйства [ИТАР-ТАСС. Правительство РФ намерено открыть Дальний Восток для трудовых мигрантов]. В свою очередь, это может сказаться на уровне безопасности производимых товаров и оказываемых услуг, привести к снижению профессиональной конкурентоспособности российских граждан при трудоустройстве на отдельные профессии, росту социальной и этнической напряженности.

2.3. Повышение минимального размера оплаты труда (МРОТ)

С 1 января 2015 г. предусматривается увеличение минимального размера оплаты труда (МРОТ) на прогнозируемый за 2014 г. уровень инфляции (7,4%). Соответствующим федеральным законом МРОТ устанавливается в сумме 5965 руб. в месяц [Федеральный закон № 408-ФЗ].

Однако запланированное в 2015 г. увеличение МРОТ недостаточно, учитывая, что в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый одновременно на всей территории России федеральным законом, не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМтр). Данная норма за период своего действия так и не была выполнена.

Согласно Прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 г. и на плановый период 2016 и 2017 гг.: «В прогнозный период будет разработан и принят федеральный закон, предусмотренный статьями 133 и 421 Трудового кодекса Российской Федерации, который установит порядок доведения минимального размера оплаты труда до размера прожиточного минимума трудоспособного населения». В законопроекте, разработанном Минтрудом России, предусмотрено, что минимальный размер оплаты труда достигнет ПМтр в соответствующем субъекте Российской Федерации с 1 октября 2017 г.².

По мнению авторов настоящей статьи, доведение минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения может быть осуществлено следующим образом:

² Проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты (в части установления минимальных гарантий по оплате труда работников)» (подготовлен Минтрудом России) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 26 июня 2014 г.) [Электр. ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

- дифференцированно по регионам (с учетом разной стоимости жизни, в некоторых из них МРОТ уже практически соответствует региональному ПМтр и регулируется трехсторонними соглашениями, в других — остается значительно ниже);
- дифференцированно и по отдельным видам экономической деятельности (с учетом того, что в соглашениях социального партнерства по ряду конкретных видов деятельности эта задача уже решена, а для отдельных видов деятельности, например в сельском хозяйстве и в сфере услуг, для малого и среднего бизнеса, могут быть сделаны исключения и приняты более продолжительные сроки повышения МРОТ).

Реализация предлагаемого подхода возможна через принятие федерального закона с ориентировочным названием «О доведении минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» или «О дорожной карте повышения минимального размера оплаты труда» и о достижении им уровня 1,5 ПМ трудоспособного населения в 2015–2017 гг., или, что, конечно, хуже, в среднесрочной перспективе. Рубеж в 1,5 ПМтр обоснован необходимостью учесть в величине МРОТ иждивенческую нагрузку — содержание одного ребенка двумя работающими родителями, каждый из которых получает МРОТ. Объем средств, необходимый для повышения МРОТ до ПМтр, по оценкам Всероссийского центра уровня жизни составит примерно 90 млрд руб.³ [Бобков В.Н., Волгин Н.А., Курильченко Е.И., 2014, 1, с. 29–36].

2.4. Прогноз уровня безработицы

Значение показателей «уровень безработицы (по методологии Международной организации труда)» во втором варианте Прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 г. и на плановый период 2016 и 2017 гг. меньше, чем в первом (см. табл. 2).

Однако такая разница не вытекает из заложенных в Прогноз варианта 2 соотношений роста ВВП и производительности труда. Из этих соотношений следует, что уровень безработицы должен остаться примерно таким же, как в варианте 1.

2.5. Размер пособия по безработице

Определение объема бюджетных ассигнований на социальные выплаты безработным гражданам на плановый период 2015–2017 гг. основано на

³ За базу для расчетов взяты официальные данные Росстата о численности занятых в экономике с МРОТ ниже ПМтр в 2013 г. [Российский статистический ежегодник, 2013, <http://www.gks.ru/>].

Таблица 2

Прогноз ВВП, производительности труда и уровня безработицы в основных показателях
Прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2014–2017 гг.

	Годы				
	2013	2014	2015	2016	2017
ВВП, %					
1 вариант	101,3	100,5	101,2	102,3	103,0
2 вариант	101,3	100,5	103,3	103,3	104,3
Производительность труда, %					
1 вариант	101,4	100,9	101,6	102,4	103,1
2 вариант	101,4	100,9	103,5	103,2	104,3
Уровень безработицы, % ЭАН					
1 вариант	5,7	5,8	6,1	6,0	6,0
2 вариант	5,7	5,8	5,9	5,7	5,6

установленных Правительством Российской Федерации размерах минимальной и максимальной величин пособий по безработице, составляющих соответственно 850 и 4900 руб. [Постановление Правительства РФ от 30 октября 2013 г. № 973]. Указанные величины не меняются с 2009 г., не учитывают изменения стоимости жизни, не увязаны с ситуацией на рынке труда и с категориями получателей пособий. Низкий размер и несовершенный порядок выплаты пособия по безработице остаются наиболее проблемными аспектами российской политики содействия занятости населения, учитывая, что программы выплат пособий по безработице играют важнейшую роль в обеспечении стабильности доходов работников и их семей [International Labour Organization. 2014, p. 1–7].

Государственной программой Российской Федерации «Содействие занятости населения» (до 2020 г.) [Постановление Правительства России № 298] предусматривается, что в 2015–2020 гг. отношение максимального размера пособия по безработице к величине прожиточного минимума трудоспособного населения составит 100%.

При этом, согласно рассматриваемому Прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации, ожидается, что величина прожиточного минимума в целом по России вырастет (см. табл. 3).

В Прогнозе указано: «Будут приняты изменения в Закон Российской Федерации № 1032-1 “О занятости населения в Российской Федерации”, предусматривающие уточнения в порядок и сроки выплаты пособий по безработице, направленные на исключение злоупотреблений при получении пособия по безработице, а также существенно увеличивающие размер данного пособия для отдельных категорий граждан». Вместе с тем предполагаемые изменения размеров и порядка выплаты пособия по безработице не были учтены в проекте федерального бюджета на 2015–2017 гг.

2.6. Прогноз состояния региональных рынков труда

О перспективах развития региональных рынков труда идет речь в разделе 7 Прогноза «Социально-экономическое развитие субъектов Российской Федерации», где представлены оценки уровня безработицы в таких регионах, как Чеченская Республика, Республика Ингушетия и Республика Тыва, Пермский край, Астраханская, Калининградская и Московская области, города Москва и Санкт-Петербург.

Вместе с тем, учитывая стратегическое и политическое значение социально-экономического развития регионов Крымского федерального округа [Вести. Экономика, октябрь, 2014], Прогноз целесообразно дополнить оценкой на прогнозиру-

Таблица 3

Прогноз прожиточного минимума в среднем на душу населения (в среднем за год)
для трудоспособного населения в основных показателях прогноза социально-экономического развития
Российской Федерации на 2014–2017 гг.

Прожиточный минимум в среднем на душу населения (в среднем за год) для трудоспособного населения (руб./мес.)	2014	Прогноз			2017 к 2013, %
	Оценка	2015	2016	2017	
Вариант 1	8825	9416	9830	10 253	130,3
Вариант 2	8825	9416	9830	10 253	130,3

емый период уровня безработицы в соответствующих регионах.

В Прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 г. и на плановый период 2016 и 2017 гг. указано, что в прогнозируемый период будет принят ряд нормативных правовых актов в области труда и занятости населения, в том числе:

- изменения в Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в части установления полномочий органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, работодателей по размещению информации об условиях привлечения граждан для осуществления трудовой деятельности в целях совершенствования информационного портала «Работа в России» и наполнению его достоверной информацией;
- изменения в Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в части наделения Правительства Российской Федерации и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации отдельными полномочиями в рамках реализации мероприятий по повышению трудовой мобильности на 2015–2018 годы;
- порядок аккредитации частных агентств, осуществляющих деятельность по предоставлению труда работников (персонала); порядок утверждения перечней отдельных видов работ, в целях выполнения которых на объектах, отнесенных к опасным производственным объектам I и II классов опасности, направление работников частными агентствами занятости для работы принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается (в рамках реализации Федерального закона от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»);
- федеральный закон, который будет регулировать правоотношения, возникающие между юридическими лицами, а также юридическими и физическими лицами в случаях предоставления труда работников (персонала) организациями, не являющимися частными агентствами занятости;
- меры по форматированию независимой системы оценки качества профессиональной подготовки работников, а также их компетенций;
- нормативные правовые акты, направленные на реализацию Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оцен-

ке условий труда», предусматривающего внедрение механизма увязки состояния фактических условий труда с предоставлением соответствующих льгот и компенсаций работникам, работающим на них, а также с необходимостью уплаты страховых взносов по дополнительному тарифу.

Полагаем, что в Прогнозе было бы целесообразно отразить влияние указанных мер на состояние рынка труда, занятости населения, а также ситуацию в области условий и охраны труда.

3. Уточненные факторы и условия социально-экономического развития Российской Федерации в 2015–2017 гг.

3.1. Описание сценариев прогноза

Представляется целесообразным представить не два, а три варианта прогноза социально-экономического развития России на 2015 г. и на период 2016–2017 гг.

Первый вариант исходит из тех предпосылок, которые заложены в Прогнозе, предложенном Минэкономразвития России в скорректированном варианте 1 (базовом). Он рассматривается как базовый, при относительной стабилизации геополитической обстановки и отсутствии дальнейших серьезных взаимных санкций со стороны США и ЕС, а также при условии введения ответных санкций со стороны России.

В среднесрочной перспективе будет наблюдаться спад объемов производства, компании будут оптимизировать свои издержки на труд. Будет сокращаться численность занятого населения в обрабатывающих производствах, одновременно увеличиваться численность занятых в других сферах экономики, в первую очередь в сфере услуг [Soubotina T., Sheram K., pp. 50–54]. Численность занятого населения в 2015 г. сократится до 67,3 млн человек и в последующие два года существенно не изменится. Уровень общей безработицы в 2015 г. достигнет 6,1% от экономически активного населения, а в последующие 2 года будет сокращаться в среднем до уровня 6,0% от экономически активного населения.

Реальная заработная плата в 2015 г. вырастет незначительно и составит 100,5% к уровню предыдущего года. В 2016–2017 гг. она будет увеличиваться более заметно, соответственно, до 102,8 и 104,6% к уровню предыдущего года.

Второй вариант — «умеренно-оптимистичный», опирается на предпосылки Минэкономразвития России, изложенные в варианте 2 Прогноза, с учетом корректировок уровня безработицы в

соответствии с замечаниями, изложенными в разделе 2.4 данной статьи.

Геополитическая напряженность уменьшится, и ее негативные последствия будут постепенно нивелироваться. После спада в 2015 г. рост экономики начнет постепенно восстанавливаться. Объем инвестиций в экономику России не только государственных, но и частного капитала начнет увеличиваться. Численность занятого населения в 2015 г. сократится до 67,4 млн человек и последующие два года будет сохраняться. Уровень общей безработицы в 2015 г. достигнет 6,1% от экономически активного населения, а в последующие два года будет сокращаться до 6,0%.

При данном варианте прогноза реальная заработная плата будет расти по сравнению с уровнем предыдущего года. В 2015 г. она составит 102,3, в 2016 — 103,0, а в 2017 г. составит 104,5% к уровню предшествующего года.

Третий вариант — «негативный» (вариант А). Его надо рассматривать как вероятный. Речь идет о сценарии, который в Прогнозе Минэкономразвития России называется вариантом А, тестирующим экономику на ухудшение ситуации в мировой экономике. В условиях этого сценария ожидается снижение ВВП в 2015 г. на 0,6% и восстановление на уровне 1,7–2,8% в 2016–2017 гг. Негативный сценарий в прогнозе Минэкономразвития России обозначен, но не обчислен в разрезе индикаторов так, как это сделано в других вариантах Прогноза. В том числе он не обчислен и по индикаторам рынка труда и занятости.

Спад в экономике, снижение объемов производства и притока инвестиционного капитала продолжится. В условиях геополитической напряженности значительная часть государственных средств будет отвлекаться на снижение ее негативных последствий на экономику страны.

Исходя из динамики ВВП можно ожидать снижения размеров индикаторов уровня занятости населения и роста уровня общей безработицы. Возросший уровень занятости лиц с ограниченными возможностями может иметь тенденцию к сокращению в связи с невозможностью выделения дополнительных средств на развитие содействия занятости инвалидов. Хотя, согласно предложению Президента России В.В. Путина, программа «Доступная среда» может быть продлена до 2020 г., что может положительно сказаться на реализации мер по трудоустройству лиц с ограниченными возможностями [ИТАР-ТАСС. Президент РФ предложил продлить программу «Доступная среда» до 2020 г.].

Длительное действие санкций со стороны США и европейских стран может отрицательно отра-

зиться на спросе на российскую продукцию (в том числе оборонной, текстильной, сельскохозяйственной и других отраслей промышленности), предприятия потеряют заказы, следствием чего может стать заметное высвобождение работников предприятий, увеличение и так достаточно высокого уровня скрытой безработицы в России [Российская газета. Занятость. Безработица в России снижается на 40 тысяч человек в неделю]. Этот феномен российского рынка труда усилит негативные последствия для социально-экономической ситуации в Российской Федерации.

Продолжится тенденция к сокращению удельного веса в экономике продукции, производимой организациями малого и среднего бизнеса (по официальным источникам, число индивидуальных предпринимателей и юридических лиц в сегменте малого и среднего бизнеса в 2013 г. сократилось на 13%) [Эксперт ONLINE. «Малышам» дадут налоговую передышку]. Потребуется дополнительное стимулирование самозанятости населения, что будет способствовать снижению напряженности на рынке труда.

Размеры трудовой миграции будут испытывать на себе противоречивые тенденции. Положительное миграционное сальдо может иметь тенденцию к сокращению из-за уменьшения количества прибывших мигрантов из Украины, Молдавии и других стран СНГ, что негативно скажется на ситуации на рынке труда. С другой стороны, пополнить количество мигрантов смогут мигранты из стран Азии и стран Евразийского союза (Казахстан, Армения и другие страны), с которыми Россия сейчас развивает сотрудничество. С большой долей вероятности может ухудшиться качество рабочей силы, если не будут приняты дополнительные меры по контролю качества въезжающего населения.

Для оценки возможных последствий для рынка труда и прогноза занятости населения на период 2015–2017 гг. принимается гипотеза, состоящая в том, что при снижении объемов ВВП будет расти общий уровень безработицы в пропорции, соответствующей их соотношению в период кризиса 2009–2010 гг. В 2009 г. на каждый процент снижения ВВП наблюдался рост безработицы на 2,63%.

Численность занятого населения в 2015 г. сократится до 67,1 млн человек, а последующие два года будет сокращаться в среднем на 0,55 млн человек, и в 2017 г. уменьшится до 66,0 млн человек.

Уровень общей безработицы в 2015 г. достигнет 6,6% от экономически активного населения, а в последующие два года будет увеличиваться в среднем на 0,7%, и в 2017 г. достигнет 8,0%.

Реальная заработная плата также будет иметь тенденцию к снижению. Используя метод экстраполяции и данные об инфляции за кризисный период 2008–2010 гг. (например, в 2008 г. она составила 13,3%), можно прогнозировать аналогичный уровень инфляции в 2015–2017 гг. и, соответственно, незначительное увеличение номинальной и снижение реальной заработной платы. В 2015–2017 гг. реальная заработная плата составит в среднем 96,5% к уровню предыдущего года. Этот фактор негативно скажется на уровне и качестве жизни населения.

3.2. Сравнение и анализ вариантов прогноза ситуации на рынке труда в 2015–2017 гг.

Для сравнения вариантов прогноза представлена сводная таблица данных (см. табл. 4).

Очевидно, что для России наиболее благоприятным сценарием развития является осуществление умеренно-оптимистичного прогноза. Однако при развитии рынка труда и занятости по этому варианту уровень общей безработицы вырастет на 0,2–0,3% по сравнению с ожидаемым в 2014 г.

В соответствии с существующей и прогнозируемой геополитической ситуацией наиболее вероятными являются негативный или базовый варианты прогноза социально-экономического развития России.

Согласно данным базового варианта прогноза, ожидается не только рост общего уровня безработицы, но и замедление в 2015 г. темпов роста реальной заработной платы.

Наиболее ощутимое ухудшение параметров рынка труда и занятости произойдет при реализации негативного сценария развития страны. Ожидается снижение уровня ВВП в 2015 г. и с учетом этого его восстановление до уровня 2014 г. лишь в 2017 г. Замечено снизится численность

занятого населения и уровень занятости, произойдет заметный рост уровня общей безработицы. Она может достигнуть в 2017 г. 8% от экономически активного населения. Ожидается также устойчивое снижение реальной заработной платы, что приведет к росту уровня бедности и в целом к снижению уровня жизни населения.

Таким образом, наиболее вероятно, что ситуация на рынке труда и в сфере занятости населения в Российской Федерации в течение ближайших трех лет будет оставаться напряженной. О похожей ситуации на международном рынке труда свидетельствуют и данные Международной организации труда [International Labour Organization, 2013, pp. 1–6].

4. Направления государственной экономической политики, влияющие на динамику рынка труда и занятости населения

По оценке авторов настоящей статьи, развитие ситуации на рынке труда Российской Федерации будет в основном зависеть от осуществления федеральными органами исполнительной власти при исполнении Федерального бюджета Российской Федерации на 2015 г. и на плановый период 2016 и 2017 гг. определенных мер, которые можно условно разделить на три блока. По нашему мнению, эти меры не связаны с наложенными на Российскую Федерацию экономическими санкциями и не требуют дополнительных расходов из Федерального бюджета. Их выполнение или невыполнение будет непосредственно влиять на увеличение или сокращение уровня занятости населения России в 2015 г.

Таблица 4

Сводная таблица индикаторов рынка труда по трем вариантам прогноза социально-экономического развития России в период 2015–2017 гг.

Вариант прогноза, %	Негативный			Базовый			Умеренно-оптимистичный		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Показатель									
Валовой внутренний продукт, темп роста	99,4	100,4	101,6	101,2	102,3	103,0	103,3	103,3	104,3
Численность населения (без учета Крыма)	143,7	143,7	143,7	143,7	143,7	143,7	143,7	143,7	143,7
Численность экономически активного населения	71,8	71,7	71,6	71,8	71,7	71,6	71,8	71,7	71,6
Уровень экономической активности населения	50,0	49,9	49,8	50,0	49,9	49,8	50,0	49,9	49,8
Численность занятого населения	67,1	66,6	66,0	67,4	67,4	67,3	67,4	67,4	67,3
Уровень занятости к экономической активности населения	93,5	92,9	92,2	93,9	94,0	94,0	93,9	94,0	94,0
Численность безработных	4,7	5,2	5,7	4,4	4,3	4,3	4,4	4,3	4,3
Уровень безработицы к экономической активности населения	6,6	7,3	8,0	6,1	6,0	6,0	6,1	6,0	6,0
Уровень реальной заработной платы	96,5	96,5	96,5	100,5	102,8	104,6	102,3	103,0	104,5

4.1 Меры по повышению производительности труда в реальном секторе экономики

К мерам данного блока относятся следующие:

- осуществление помесячного исполнения Федерального бюджета в соответствии с росписью, поквартальный отчет об исполнении в течение всего 2015 г., без образования профицита Федерального бюджета и переноса расходов из одной статьи в другую. Данная мера, во-первых, позволит предприятиям реального сектора экономики, выполняющим госзаказ, иметь равномерную загрузку в течение всего года, тем самым снизить привлечение банковских кредитов и, как следствие, увеличить свои доходы минимум на 14% от суммы привлеченных кредитных средств. Во-вторых, эта мера даст возможность предприятиям реального сектора экономики избежать сокращения рабочей силы в 2015 г. и увеличить реальную заработную плату наемных работников, так как позволит снизить убыточность и повысить рентабельность предприятий;
- отмена банковской гарантии по государственным и муниципальным контрактам в 2015 г. и тендерам госкомпаний, или компаний с контрольным пакетом у государства, на сумму контракта до 100 млн руб. В случае реализации данной меры дополнительный доход компаний реального сектора экономики, в первую очередь компаний «малого» и «среднего» бизнеса, увеличится на 5% от суммы контракта. Эти средства сегодня получают банки за выдачу банковской гарантии, не неся при этом соответствующих расходов на оплату заказчику убытков по невыполненным контрактам;
- изменение механизма финансирования обновления основных фондов и перераспределения прибыли предприятий, привязка его к дивидендной политике компаний. Без обновления основных фондов предприятий сложно сделать конкурентоспособной продукцию отечественных товаропроизводителей, у 70% предприятий реального сектора экономики на эти цели отсутствуют собственные финансовые средства;
- стимулирование процесса импортозамещения в нефтяной, газовой отраслях и ВПК за счет разработки, производства и внедрения современных технологий и оборудования отечественными компаниями реального сектора экономики, в первую очередь «малыми» и «средними» инновационными компаниями. Необходимо использовать при этом опыт азиатских стран: Китая, Японии, Южной Кореи — по индустриализации экономик последние 20 лет;

- пересмотр политики государственного финансирования НИОКР и НИР по приоритетным отраслям экономики Российской Федерации, в первую очередь таким, как микроэлектроника, электротехника и производство наноматериалов. Без государственной конкурсной поддержки этих направлений преодолеть зависимость Российской Федерации от импортных технологий в ближайшем обозримом будущем не удастся;
- наложение на ОАО «Роснефть», ОАО «Газпром», ОАО «РЖД» и другие монополии обязательств направлять 2–3% от выручки на финансирование разработок в области приоритетных инновационных технологий по добыче и переработке сырья отечественными компаниями. Авторы статьи выражают готовность принять участие в разработке программ повышения производительности труда и программ сокращения издержек производства для крупных госкомпаний, которые в дальнейшем использовались бы участниками российского рынка в качестве пилотных программ для каждой конкретной отрасли. По нашему мнению, пилотную программу необходимо разработать и для отдельных субъектов Российской Федерации, что позволит создать дополнительные рабочие места для высококвалифицированной рабочей силы и повысить уровень занятости населения.

4.2. Меры по снижению издержек производства в государственных компаниях

К таким мерам следует отнести:

- сокращение расходов госкомпаний на вспомогательный персонал, не занятый непосредственно в производственном процессе, а выполняющий работу по оформлению и рассмотрению конкурсной документации, охране зданий и помещений, по обеспечению экономической безопасности, отвечающий за работу с саморегулирующими организациями, пресс-службы и т.д. Данный вопрос очень актуален также и для «малого» и «среднего» частного бизнеса, где расходы на обслуживающий персонал влияют на величину накладных расходов предприятий и, как следствие, на ценовую конкурентоспособность их продукции на российском рынке;
- увеличение лимита закупок без конкурса по государственным и муниципальным контрактам и лимита закупок компаниями с контрольным пакетом акций у государства до 500 тыс. руб. Рост инфляции давно сделал сумму в 100 тыс. руб. экономически необоснованной. В итоге удастся снизить в 2–3 раза документооборот по этим

направлениям и, как следствие, уменьшить численность сотрудников;

- сокращение расходов на финансирование всевозможных проверяющих государственных и муниципальных исполнительных органов, которые в большинстве своем, как правило, дублируют друг друга. Численность этих органов в регионах пропорционально не привязана к численности проживающего на территории населения, в связи с чем необходим жесткий стандарт численности, который должен быть обязательным в том числе и для республик Северного Кавказа и областей центрального региона России.

Высвободившиеся средства необходимо использовать для модернизации производства и закупок продукции и услуг предприятий отечественного среднего и малого бизнеса.

4.3. Меры по повышению реального содержания доходов наемных работников реального сектора экономики

Такие меры, по нашему мнению, будут способствовать повышению мультипликативного эффекта через спрос на недорогую российскую сельскохозяйственную продукцию:

- дефицит денежной наличности на российском банковском рынке подталкивает крупные компании объявлять конкурсы без авансов и с отсрочкой оплаты по выполненным договорам до 90 дней. В этих условиях у небольших компаний подрядчиков нет возможности получить кредит, так как нет залога (зданий, сооружений, земли), а государственный контракт не является для банков залогом. В итоге они вынуждены при выполнении этих контрактов перекладывать бремя расходов на сотрудников, задерживая выплату заработной платы на один два месяца или сокращая численность работников. При таком подходе инфляция обесценивает заработную плату наемных сотрудников фирм-подрядчиков;
- необходимо решать проблему с наемными работниками, не выплачивающими страховые взносы во внебюджетные страховые фонды, в первую очередь с лицами, занятыми в теневом секторе экономики.

При этом важно иметь в виду, что они выполняют трудовые функции, не противоречащие закону, — работают водителями, охранниками, дворниками, поварами и т.д. По разным оценкам, таких наемных работников в России в 2013 г. было свыше 22 млн человек. Они имеют постоянную оплачиваемую работу, но при этом ни сами работники, ни их работодатели не платят страховые

взносы во внебюджетные фонды и подоходный налог в бюджеты всех уровней. При этом вся налоговая нагрузка ложится на законопослушных наемных работников и работодателей, а Федеральный бюджет в условиях дефицита вынужден финансировать внебюджетные социальные фонды.

Существуют сектора экономики, в которых количество наемных работников, не выплачивающих страховые взносы во внебюджетные фонды и налоги в бюджеты всех уровней, превышает 50% от общего числа занятых (лесозаготовки, рынки и т.д.). Если сравнить реальные доходы этих работников с доходами лиц, которые заняты аналогичной деятельностью и при этом платят страховые взносы и налоги, они окажутся существенно выше.

Наличие значительных объемов нелегальной занятости не позволяет увеличивать доходы бюджетов всех уровней и внебюджетных фондов. Одновременно с этим происходит процесс опережающего роста доходов наемных работников теневого сектора экономики, которые при этом не несут социальную ответственность перед обществом. Зачастую их доход выше по сравнению с доходами наемных работников в среднем по региону.

Данную проблему необходимо решать на федеральном уровне совместными усилиями с органами исполнительной власти регионов.

Таким образом, Правительству Российской Федерации для обеспечения позитивного развития ситуации российского рынка труда и в сфере занятости населения необходимо задействовать резервы, которые не требуют дополнительного финансирования из бюджетов всех уровней, но вместе с тем способны повлиять на рост ВВП страны в 2015 г.

Сегодня представители органов государственной власти, общественности ведут достаточно бурные дискуссии об уровне инфляции и о курсе доллара, но почти не обсуждают проблем, связанных с нарушением ритмичности занятости населения (прежде всего выполняющего госзаказ и заказ госмонополий), в первую очередь из-за неравномерного финансирования подрядчиков поквартально в рамках утвержденных бюджетами смет. Надеемся, что изложенные в нашей статье мысли по прогнозированию занятости населения будут способствовать более объективному учету балансов трудовых ресурсов при разработке на федеральном уровне программы импортозамещения, в первую очередь в топливно-энергетическом комплексе, программы увеличения экспорта высокотехнологичной продукции на мировые рынки, программы развития промышленности России.

Кроме того, предлагаемые нами подходы будут способствовать решению проблем занятости населения и опережающего развития в регионах Дальнего Востока и Восточной Сибири. Разработка и реализация соответствующих программ должна быть привязана к расположению и квалификации трудовых ресурсов в конкретном регионе и на конкретном предприятии.

Здесь хочется привести мнение, даже мечту, большинства экономистов, специализирующихся на экономике труда, — это постепенное сокращение импорта сырьевых ресурсов и последовательное увеличение доли переработки на территории России сырой нефти и газа и, как следствие, поставка на экспорт продуктов второго и третьего передела. В этом случае изменится структура региональных рынков труда, будет решаться задача по созданию дополнительного количества высокотехнологичных рабочих мест.

5. Заключение

Авторы настоящей статьи надеются, что темы, затронутые нами в рамках анализа Прогноза со-

циально-экономического развития Российской Федерации на 2015 г. и на плановый период 2016 и 2017 гг., вызовут дискуссию среди экономистов, специализирующихся на проблемах экономики труда, а поднятые проблемы будут учтены при разработке федеральными и региональными органами исполнительной власти программ социально-экономического развития. Мы убеждены, что без решения рассмотренных нами проблем рынка труда и занятости населения российской экономике в 2015 г. будет достаточно сложно показать положительный рост более 1%.

Представляется значимым понимание факта, что реальное содержание заработной платы наемных работников в Российской Федерации в результате снижения покупательной способности во втором полугодии 2014 г. может привести к увеличению напряженности на российском рынке труда, а меры по повышению в 2015 г. минимального уровня оплаты труда подтолкнут «убыточные» предприятия к дополнительному сокращению занятых на производстве.

Список литературы

1. Global employment trends 2013: recovering from a second jobs dip. International Labour Organization. 2013, pp. 1–6 [Summary]. http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2013/WCMS_202215/lang--en/index.htm
2. *Soubbotina T., Sheram K.* The world Bank Group. Beyond Economic growth. Meeting the challenges of global development. Washington, 2010. pp. 50–54.
3. World social protection report 2014/15. Building economic recovery, inclusive development and social justice. Executive summary. International Labour Organization. 2014, pp. 1–7. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245131.pdf
4. *Бобков В.Н., Волгин Н.А., Курильченко Е.И.* Повышение реальных гарантий по оплате труда — задача реальная // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2 (192).
5. Вести Экономика. Путин: нужно развивать с/х и промышленность Крыма. URL: <http://www.vestifinance.ru/articles/41879> (дата обращения: 03.10.2014).
6. *Воробьева О.Д., Гребенюк А.А., Топилин А.В.* Проблемы информационного обеспечения прогнозирования трудовой миграции в России // Проблемы прогнозирования. 2014. № 4. С. 47–62.
7. Демографический ежегодник России. 2013. Статистический сборник. М.: Росстат, 2013. 543 с.
8. *Забелина О.В., Романиук А.В.* Оценка основных факторов, определяющих динамику рынка труда региона. Тверь: Триада, 2014. 220 с.

References

1. Global employment trends 2013: recovering from a second jobs dip. International Labour Organization. 2013, pp. 1–6 [Summary]. Available at: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2013/WCMS_202215/lang--en/index.htm
2. *Soubbotina T., Sheram K.* The world Bank Group. Beyond Economic growth. Meeting the challenges of global development. Washington, 2010. pp. 50–54.
3. World social protection report 2014/15. Building economic recovery, inclusive development and social justice. Executive summary. International Labour Organization. 2014, pp. 1–7. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245131.pdf
4. *Bobkov V.N., Volgin N.A., Kurilchenko E.I.* Increasing of real guarantees on wages — a real challenge. The standard of living of the population of regions of Russia. 2014, I. 2 (192). (in Russian)
5. *Vesti ekonomiki* [News of economics]. Putin: it is necessary to develop agriculture and industry of the Crimea. Available at: <http://www.vestifinance.ru/articles/41879> (accessed 03 October 2014). (in Russian)
6. *Vorobyova O.D., Grebenuk A.A., Topilin A.V.* Problems of information support of the prediction of labour migration in Russia. Problems of Forecasting. 2014, I. 4, pp. 47–62. (in Russian)
7. Demographic Yearbook of Russia. 2013. Statistical Yearbook. Moscow, Rosstat Publ., 2013. 543 p. (in Russian)
8. *Zabelina O.V., Romaniuk A.V.* Evaluation of the main factors determining the dynamics of the labour market in the

9. Заключение Счетной палаты Российской Федерации на проект федерального закона «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов», утвержденное Коллегией Счетной палаты Российской Федерации, протокол от 10.10.2014 № 46К (992). 606 с.
10. ИТАР-ТАСС. Правительство РФ намерено открыть Дальний Восток для трудовых мигрантов. URL: <http://itar-tass.com/obschestvo/1509200> (дата обращения: 22.11.2014).
11. ИТАР-ТАСС. Президент РФ предложил продлить программу «Доступная среда» до 2020 года. URL: <http://itar-tass.com/obschestvo/1622869> (дата обращения: 04.12.2014).
12. *Капелюшников Р.И.* Конец российской модели рынка труда?: Препринт WP3/2009/06. М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики. 80 с.
13. *Кашепов А.В.* Россия в 2020 году: прогнозы численности населения и рабочей силы // Вестник Российского нового университета. 2012. № 2. С. 7–12.
14. *Коровкин А.Г.* Динамика занятости и рынка труда в Российской Федерации: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001. 329 с.
15. *Кузьмин В.В., Кузнецов С.Г., Кулагина Н.М., Попов А.Д.* Проблемы прогнозирования параметров занятости и рынка труда // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2010. Т. 8. С. 703–726.
16. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» // Собрание законодательства Российской Федерации, 2014. № 18 (ч. I). Ст. 2147.
17. Постановление Правительства РФ от 30.10.2013 № 973 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2014 год» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153894/ (дата обращения: 22.11.2014).
18. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».
19. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».
20. РБК. Минтруд планирует полностью решить проблему занятости инвалидов к 2020 году. URL: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/20131203123541.shtml> (дата обращения: 01.12.2014).
21. *Роик В.Д.* Старение населения и необходимость формирования новой парадигмы жизнедеятельности в пожилом возрасте. Уровень жизни населения регионов России. 2009. № 8–9 (138–139).
22. Занятость. Безработица в России снижается на 40 тысяч человек в неделю // Российская газета. URL: <http://www.rg.ru/2010/05/24/trud.html> (дата обращения: 22.11.2014).
- region. Tver, LLC «Publisher «Triad» Publ., 2014. 220 p. (in Russian)
9. Conclusion of the Accounts Chamber of the Russian Federation on the draft federal law «About the Federal Budget for 2015 and the planning period of 2016 and 2017», approved by the Accounting Chamber of the Russian Federation, the Minutes of 10.10.2014. № 46K (992). 606 p. (in Russian)
10. IТАR-TASS. The Russian government intends to open the Far East for migrant workers. Available at: <http://itar-tass.com/obschestvo/1509200> (accessed 22 November 2014). (in Russian)
11. IТАR-TASS. Russian President proposed to extend the program «Accessible Environment» until 2020. Available at: <http://itar-tass.com/obschestvo/1622869> (accessed 04 December 2014). (in Russian)
12. *Kapelyushnikov R.I.* End of the Russian model of labour market?: Preprint WP3/2009/06. Moscow, House of the State University Higher School of Economics Publ., p. 80. (in Russian)
13. *Kashepov A.V.* Russia in 2020: population and labour force projections. Herald of Russian New University. 2012, I. 2, pp. 7. (in Russian)
14. *Korovkin A.G.* The dynamics of employment and labour market in the Russian Federation: questions of macroeconomic analysis and forecasting. Moscow, MAX Press Publ., 2001. 329 p. (in Russian)
15. *Kuzmin V.V., Kuznetsov S.G., Kulagina N.M., Popov A.D.* Problems of forecasting parameters of employment and labour market. Proceedings of Institute of Economic Forecasting. 2010, V. 8, pp. 703–726. (in Russian)
16. Resolution of the Government of the Russian Federation from 15.04.2014 № 298 «On approval of the state program of the Russian Federation «Promotion of Employment». Laws of the Russian Federation. 05.05.2014. № 18 (Part I). Art. 2147. (in Russian)
17. Government Decree of 30.10.2013 № 973 «On the minimum and maximum values of unemployment benefits for 2014». Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153894/ (accessed 22 November 2014). (in Russian)
18. Social and Economic Development of the Russian Federation for 2015 and the planning period of 2016 and 2017 [electronic resource] Access of reference and legal system «Consultant Plus». (in Russian)
19. Order of the Government of the Russian Federation of 17.11.2008 № 1662-r (ed. By 08.08.2009) «On the Concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2020» [electronic resource] Access of reference and legal system «Consultant plus». (in Russian)
20. RBC. Ministry of Labour plans to completely solve the problem of employment of persons with disabilities by 2020. Available at: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/20131203123541.shtml> (accessed 01 December 2014). (in Russian)
21. *Roik V.D.* An aging population and the need to create a new paradigm of life in old age. The standard of living of the population of regions of Russia. 2009, I. 8-9 (138-139), 2009. (in Russian)
22. The Russian newspaper. Employment. Unemployment in Russia decreased by 40 thousand people a week. Available

23. *Сигова С., Кекконен А.* Современные тенденции в прогнозировании рынка труда: опыт России и развитых стран // Проблемы теории и практики управления. 2013. № 3. С. 98–105.
24. Федеральный закон от 01.12.2014 № 408-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Российская газета. 2014. № 275. 3 декабря.
25. Федеральный закон от 01.12.2014 № 384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» // Российская газета. 2014. № 278. 5 декабря.
26. Федеральный закон от 24.11.2014 № 357-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2014. № 270. 27 ноября.
27. «Мальшам» дадут налоговую передышку // Эксперт ONLINE. URL:<http://expert.ru/2014/05/8/malyisham-dadut-nalogovuyu-peredyishku/> (дата обращения: 23.11.2014).
- at: <http://www.rg.ru/2010/05/24/trud.html> (accessed 22 November 2014). (in Russian)
23. *Sigova S., Kekkonen A.* Recent trends in labour market forecasting: the experience of developed countries and Russia. Problems of the theory and practice of management. 2013, I. 3, pp. 98–105. (in Russian)
24. The Federal Law of 01.12.2014 № 408-FZ «On Amendments to the article 1 of the Federal Law «On the Minimum Wage»». Rossiyskaya Gazeta 03.12.2014. I. 275. (in Russian)
25. The Federal Law of 01.12.2014 №384-FZ «On the Federal Budget for 2015 and the planning period of 2016 and 2017». Rossiyskaya Gazeta. 05.12.2014. I. 278. (in Russian)
26. The Federal Law of 24.11.2014 № 357-FZ «On Amendments to the Federal Law «On Legal Status of Foreign Citizens in the Russian Federation»» and some legislative acts of the Russian Federation». Rossiyskaya Gazeta. 27.11.2014. I. 270. (in Russian)
27. «Kids» will give a tax break. Available at: <http://expert.ru/2014/05/8/malyisham-dadut-nalogovuyu-peredyishku/> (accessed 23 November 2014). (in Russian)

Социальная прекаризация и устойчивое развитие: размышления на тему опасных противоречий

Social Precarity and Sustainable Growth: Reflections on Dangerous Contradictions

Получено 10.09.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 316.2

DOI: 10.12737/10245

РИЧЧЕРИ М.

генеральный секретарь Института политических, экономических и социальных исследований (EURISPES), профессор Европейской сетевой группы (SUPI)
E-mail: eurispes.intl-dept@libero.it

RICCERI M.

Secretary General of the Institute of Political, Economic and Social Research (EURISPES), Professor of the European Network Group (SUPI)
E-mail: eurispes.intl-dept@libero.it

Аннотация

Объект исследования. Экономическая, профессиональная, социальная и экзистенциальная прекаризация.

Предмет исследования. Типология форм прекаризации. Множественность и многомерность порождающих ее причин. Спектр социальной прекаризации и характеризующие ее процессы и явления. Структурные изменения в устройстве общества, вызванные прекаризацией, и прогнозируемые сценарии, вызванные этими изменениями в ближайшем будущем.

Аспекты экономической прекаризации: неадекватность заработной платы, рост частоты смены работы, атипичная и нерегулярная занятость, размытость занятости по сути и содержанию, тесная связь с проблемой бедности.

Аспекты профессиональной прекаризации: трудности выбора и развития полезной области знаний, умений и навыков, проблематичность карьерного развития, снижение уровня активного участия в инициативах рынка труда, утрата положительной динамики в процессах демократического общества.

Аспекты социальной прекаризации: сложность самоидентификации в обществе и в профессионально-трудовом сообществе, амбивалентность социальных ролей, расширение маргинальных групп и неопределенность соотношения молодых людей социальным группам, непродуктивность социальной мобильности.

Аспекты экзистенциальной прекаризации: утрата смысла жизненных ориентаций, способности сформулировать планы на будущее, рост сомнений в возможностях создать семью, иметь детей, расширение миграционных настроений.

Ключевые слова: процесс глобализации, глобальная элита, политика национальных государств, устойчивое развитие, гибкость и прекаризация.

Abstract

Object of Study. Economic, professional, social and existential precarization.

Subject of the Study. Typology of forms of precarization. Plurality and multidimensionality of its causes. Range of social precarization and its characteristic processes and phenomena. Structural changes in the structure of society caused by precarization and projected scenarios caused by these changes in the near future.

Economic Aspects of Precarization: the inadequacy of wages, growth frequent job changes, atypical and irregular employment, employment blurred in nature and contents is closely linked to poverty.

Aspects of Professional Precarization: the difficulty of selecting and developing the useful field of knowledge and skills, and career development; reducing the level of active participation in the initiatives of the labour market; the loss of positive dynamics in the processes of democratic society.

Keywords: globalization, global elite, politics of nation-states, sustainable development, flexibility and precarization.

Практика всегда должна строиться на хороших теоретических знаниях.

Леонардо да Винчи

Введение

В рамках текущего процесса глобализации происходит оценка явлений, касающихся нестабильной занятости [11] и социальной прекаризации; непрерывный комплексный процесс, имеющий дело с экономикой, социальностью, культурой, политикой, институтами; процесс, генерирующий

изменения, который ставит под угрозу ряд устойчивых ценностей и ситуаций: идеи, этические принципы, предпочтения, привычки, образ жизни индивидуумов и общин, экономический баланс, занятость, институциональные традиции и т.д. Влияние глобализации ощущается во всем мире, и этот процесс очень отличается от предыдущего процесса интернационализации, который характеризовался ростом масштаба международной торговли [Херрманн, 2014, 20, с. 17–22].

Глобальная эра сконцентрирована на стоимости и прибыли. Люди страдают от бремени рас-

ходов, а также от убытков, вызванных изменением структуры. Рост прибыли ярко прослеживается в экстраординарном росте некоторых стран (стран Тихоокеанского региона, Китая и Индии, некоторых стран Южной Америки), их растущая роль на мировой арене, распространение благосостояния (все еще далекое от равномерного распределения между всеми), распространение социальной защиты на фоне общей ситуации модернизации.

Что касается продолжающегося процесса, глобализация постоянно меняет свою структуру и точку опоры. Систематическая и органическая доступность данных и информации на данную тему показывает, например, что на протяжении 90-х гг. XX в. движущая сила этого процесса притянула системы всего мира, что-то вроде Солнечной системы, с США и Японией в центре, поскольку именно они являются главными игроками. В первом десятилетии XXI в. мировая система изменила структуры и представляет собой своего рода архипелаг для настройки различных геополитических и геоэкономических зон, в основном сосредоточенных на динамике внутреннего развития и известности новых активных игроков (например, BRICS). В любом случае этот процесс эволюционирует и развивается, и в настоящее время трудно прогнозировать, какие новые структуры и точки опоры он сможет выстроить. Происходит это по двум причинам: растущее число инновационных факторов и влияние сил сопротивления (появление новых форм протекционизма).

Главный вопрос: глобализация — это порядок или беспорядок?

Столкнувшись с характеристиками процесса глобализации, возник один из основных вопросов: глобализация является отображением «порядка» или «беспорядка»? Факт, что даже на международных саммитах глав государств и правительств постоянно возникает необходимость навести порядок и понять, куда мы движемся в плане развития. Вопрос к новой власти: опыт, который мы приобрели, — это опыт недавнего периода больших беспорядков? Глобализация является отражением хаоса, хотя хаос сам по себе может быть не только разрушающим, но творческим, поскольку в этом процессе трудно предсказать и контролировать последствия планов, программ, действий.

К вышеизложенному можно добавить следующее: борьба за власть, которая нередко характеризуется отсутствием порядка и, что еще хуже, часто представляет собой попытку некоторых субъектов отменить существующий порядок и организовать новый порядок, новую систему пра-

вил, которую можно навязать другим. И эта попытка всегда приводит к тому, что есть победители и проигравшие.

Тот, кто пытается защитить свой порядок, начинает всегда с того, что подвергает критике и разрушает порядок; существующие правила ослабевают, возникают противоречия, появляются контрастные элементы, ограничения, из которых можно извлечь выгоду; и все это с целью навязать свои правила [Матвеева, 2014, 22, с. 56–68]. На перемены ставится большая ставка. Изменения неизбежно приводят к мобильности, разрыву с привычным образом жизни, с привычными отношениями, например человек меняет окружение, место проживания и т.д. [Бобков, Черных, 2014, 21, с. 39–55]. «С долгосрочными перспективами покончено! — пишет Ричард Сеннетт в «Гибком человеке», — случайные краткосрочные взаимоотношения более эффективны, нежели долгосрочные обязательства» [14]. В этом новом измерении пространства и времени отношения становятся случайными и эфемерными [1], обязательства и долгосрочные отношения теряют свою ценность, идеи имеют смысл только тогда, когда они приносят доход, все преходящее, изменчивое, фрагментарное, «перетекающее» [2]. В глобализованном мире мы должны путешествовать «налегке», не обремененные условностями, мы не должны иметь длительные взаимоотношения с тем, что сами же и производим, мы должны быть мобильными и гибкими [13]. Настоящая культура отменяет прошлое и будущее, со всеми рисками и противоречиями, которые отсюда вытекают.

Глобальная элита, глобальные игроки на рынке, собирающиеся извлечь выгоду и не упустить возможности из ситуаций «беспорядка», не имеют ограничений, они не связаны и не ограничены такими вещами, как политика национальных государств, соглашения с профсоюзами и др.; в любое время они могут переместить свою деятельность в связи с открывшимися возможностями и способны выстраивать свой бизнес в разных точках мира. Данная глобальная элита очень мобильна в пространстве и во времени, что отличает ее от большинства граждан, которые живут, работают и действуют в рамках традиционных институтов [3].

Здесь лежит источник неопределенности, преобладающей в современном обществе; в большой *асимметрии* между капиталом, который все более глобализован и трудом, и политикой, которые ограничены локальными рамками. Работник привязан к своему окружению, компании, в которой он работает. Государственные органы обязаны работать и обслуживать свою территорию, в то

время как сильные экономические субъекты имеют более широкий охват деятельности. По мнению ведущего итальянского института анализа производственных отношений, для глобальных компаний *государства служат своеобразными аэродромами, на которые они приземляются и потом взлетают*. Таким образом, сегодня мощность воздействия экономических игроков на общественные институты гораздо сильнее, чем когда-либо прежде [4]. Неопределенность, которая развивается вследствие новой системы взаимоотношений между участниками — учреждениями, работниками, бизнесом, в конечном итоге широко распространяется и влияет на всю систему на национальном или местном уровне [Федченко, Маслова, 2014, 26]. В самом деле, чем больше эта неопределенность распространяется, тем больше игроки на мировом рынке имеют возможностей использовать вытекающие преимущества [Санкова, 2014, 25]. Уничтожение предыдущего порядка — ситуация беспрецедентная и неожиданная; ситуация, важно отметить, которая выглядит в формате возрастающей неопределенности как составной элемент нового глобального беспорядка, который к тому же очень функционален. По этой причине важно срочно найти правильные решения в плане управления этими процессами, с тем чтобы избежать катастрофических рисков, последствия которых ведут к финансово-экономическим кризисам [12], худший из которых случился после Второй мировой войны.

Глобальное управление — глобальное правительство

Для нового управления процессами глобализации — управления адекватного, по крайней мере, для того, чтобы ограничить нестабильную занятость и социальную незащищенность, во-первых, научное сообщество должно быть в состоянии содействовать сближению различных дисциплин, а также принять метод анализа, в значительной степени ориентированный на системный анализ. Так, можно оценить взаимосвязь между различными факторами, множеством элементов и сил, которые влияют на развитие современного мира; в этих рамках научное сообщество должно также способствовать развитию толкования моделей современного общества именно как постиндустриального общества, для того чтобы понять его возможную будущую эволюцию [Яковлев, 2014, 23]. Во-вторых, необходимо, чтобы основные участники процесса развития — политические партии, учреждения, бизнес, профессиональные ассоциации действовали таким об-

разом, чтобы содействовать сближению систем, норм и правил, которые регулируют процесс развития. Принципиально важным является выстраивание позитивных взаимосвязей между государственными игроками и негосударственными субъектами, между системой правил, которые относятся к национальным и международным учреждениям, и правил, которые возникают из договоров между частными субъектами (например, коллективные договоры между профсоюзами и управляющими ассоциациями). Это открытая проблема взаимоотношений между правительствами и управленцами, разработки правил для управления процессом глобализации, растущей важности так называемой институциональной экономики.

Улучшение экономики и социального благосостояния так же, как и содействие устойчивому росту, зависит от возможности адаптировать институты, нормы и модели поведения. Это те проблемы, которые относятся к управлению данными процессами с точки зрения правительств и с точки зрения глобальных компаний. Наверняка конкуренция потребует урегулирования: во-первых, это необходимость для одних и тех же экономических игроков, которые в честной и прозрачной среде имеют возможность и находят возможность проверить, а в итоге подтвердить реальную стоимость своих идей, проектов и инициатив [7]. С течением времени становится все более очевидно, что ключевым подходом к правилам конкуренции, управления является качество системы регулирования, касающейся экономических и социальных выступлений (система законов, правил, процедур, договоров, трудовых отношений). В ходе анализа выяснилось, что общества, способные улучшить качество их нормативной системы и адаптировать ее к новым условиям развития, также являются обществами, которые были в состоянии лучше реагировать на глобальное давление.

Открытый вопрос устойчивого развития

Один из ключевых аспектов нового управления касается определения норм, правил, условий управления процессами глобализации в условиях устойчивого развития, что является одним из сбалансированных видов ее развития во всех аспектах: руководящих принципов, удовлетворения потребностей современного населения мира и будущих поколений. Приверженность к устойчивому развитию в настоящее время подтверждена и одобрена всеми международными организациями, национальными правительствами и местными органами власти. Однако необходимо определиться

с понятием устойчивости, поскольку оно тесно связано с проблемами нестабильной занятости и, в более широком смысле, с социальной незащищенностью.

Идея устойчивости прошла долгий путь эволюции [32, с. 22, 23]. Впервые это понятие появилось в 1972 г. и имело отношение к экологическим проблемам. Постепенно это понятие стали связывать с различными аспектами процесса развития: экономическими, социальными, культурными, урбанистическими.

В 1972 г. команда из Массачусетского технологического института (MIT) опубликовала «Пределы роста» («Limits of the Growth») [9] — доклад с элементами исследования, который рассматривал взаимодействие пяти подсистем глобальной экономической системы: населения, производства продуктов питания, промышленного производства, загрязнения окружающей среды и потребления невозобновляемых природных ресурсов [15]. Это хорошо известное и раскритикованное исследование было адресовано общественности и послужило откровением в отношении нарастающего наступления человечества на ресурсы Земли. Первое настоящее коллективное международное событие, в рамках которого человечество задумалось о стабильности, произошло в 1972 г. — Конференция ООН по проблемам окружающей среды, состоявшаяся в Стокгольме. В результате появилась программа ООН по окружающей среде (UNEP), также был учрежден ряд национальных агентств по защите окружающей среды.

В 1980 г. усилиями Международного союза охраны природы (IUNC), Всемирного фонда дикой природы (WWF) и UNEP была разработана Всемирная стратегия охраны природы, направленная на продвижение устойчивого развития путем выявления приоритетов охраны окружающей среды и ключевых направлений политики. В 1983 г. усилиями ООН была создана Всемирная комиссия по окружающей среде и развитию (WCED). Эта комиссия, под председательством норвежского премьер-министра Гро Харлема Брундтланда и состоящая из представителей как развитых, так и развивающихся стран, представила в 1987 г. знаменитый доклад (доклад Брундтланда) «Наше общее будущее» [16]. Доклад определил устойчивое развитие как «...развитие, которое удовлетворяет потребности нынешних поколений, не ставя под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности» [5]. Дальнейшие идеи по этой проблематике звучали, например, в Рио, на саммите в 1992 г. (Декларация по окружающей среде и развитию), а

также на Всемирном саммите по устойчивому развитию, Йоханнесбург, в 2002 г.

После доклада Брундтланда, в частности, тема устойчивого развития была включена в повестку дня работы международных организаций, таких как ООН, Всемирный банк, Международный валютный фонд, Всемирная торговая организация, а также в работу национальных и региональных правительств, частного сектора, многих научных учреждений и неправительственных организаций [6]. В Европе, в Лиссабонском договоре 2007 г., принцип устойчивости обозначен одним из основных принципов Европейского союза.

Основной проблемой устойчивости является то, что понятие устойчивости четко не определено, в частности, когда речь идет о социальных и культурных аспектах развития. Так, говоря о социальных аспектах, мы подразумеваем справедливое распределение ресурсов, включая развитие человеческих ресурсов; говоря о культурных аспектах, мы имеем в виду когнитивные аспекты людей, их ценности, установки, отношения. В результате множество специалистов использовало эту концепцию для различных целей и в различных ситуациях.

С недавних пор возросло внимание к процессам урбанизации в том смысле, что многие авторитетные специалисты рассматривают устойчивое развитие городов как часть общей устойчивости.

По сравнению с 2008 г., когда 50% населения мира проживало в городах, к 2050 г. это число вырастет до 70%, причем большая часть роста придется на развивающиеся регионы. Несмотря на то что многие новые мегаполисы (города с населением более 10 млн жителей) и гипермегаполисы (города с населением более 20 млн жителей) появятся в течение ближайших десятилетий, большинство новых горожан будут проживать в небольших населенных пунктах с численностью 100–250 тыс. человек. Если принять во внимание, что сегодня около 1 млрд человек (треть городского населения мира) живут в трущобах, в неприемлемых и опасных для жизни условиях, и напрямую зависят от участвовавших экологических и социальных кризисов, становится ясно, что большая часть работы с развитием устойчивости должна быть ориентирована на города и, в конечном счете, осуществляться в городах. В одном из важных документов ООН (*Лучшее будущее для городов*, Париж, 2009) написано, что «...первое десятилетие двадцать первого века было отмечено рядом проблем, включая продовольственный кризис, энергетический кризис, финансовый кризис, рост последствий изменения климата. Тысячи организаций разрабатывают инструменты и предлагают

варианты политики для решения этих задач. Но эта деятельность разрознена и, как правило, игнорирует столь же беспрецедентную мегатенденцию, заключающуюся в том, что мир переживает необратимый процесс быстрой урбанизации. Игнорирование этой мегатенденции привело к появлению неустойчивых форм производства и потребления, к бедности и социальной изоляции, а также к загрязнению окружающей среды». Возрастающее обсуждение процессов урбанизации является ключевым моментом в дискуссиях по устойчивости.

В любом случае мы должны понять, что действия в интересах устойчивого развития [33, с. 6] означают обеспечение преемственности поколений и продолжительность роста общества. Важно двигаться вперед, чтобы преодолеть столь сильное напряжение, разобщенность, риски раскола, чтобы прогрессировать в стабильности, чтобы лучше работать в среднесрочных и долгосрочных перспективах. Устойчивое развитие требует системной культуры и потенциала в области планирования, чтобы получить более обширное видение, методологию, анализ, которые в настоящее время являются слишком поверхностными, фрагментированными, не связанными с многочисленными аспектами, которые определяют идею устойчивости [10]. Еще раз повторю, что это экологические, экономические, социальные, этические, культурные, урбанистические аспекты. Устойчивое развитие требует, по своей природе, политику, способную продвигать сбалансированное вмешательство в эти аспекты, в частности связано со специфической социально-экономической сферой, где необходимо сокращать неравенство, а также поддерживать процессы вовлеченности.

В частности, политика устойчивого развития должна, с одной стороны, выявить тенденции развития современного общества, основанные на новых количественных и качественных параметрах, с другой стороны, жестко решать проблемы, такие как чрезмерная фрагментарность рынка труда и широко распространенная социальная незащищенность, которые представляют истинную угрозу для всего общества в целом [Бобков, 2014, 31, с. 104–110]. Все это для того, чтобы остановить «неустойчивое» развитие, которое продолжалось долгое время, принимая в расчет экономические показатели (уничтожение человеческих и материальных ресурсов), социальную сплоченность (увеличение напряженности между социальными группами), отношения между гражданами и институтами (отрыв от политики и демократической жизни). То же касается и судьбы рыночной экономики, заявил либеральный экономист Вильгельм

Роенке, разработавший замечательный механизм спроса и предложения и утверждающий, что решающее слово именно за спросом и предложением.

Необходимость качественного подхода к процессам развития

Нет сомнений в том, что непрерывное дробление рынка труда — это результат новых форм глобальной конкуренции и технологического прогресса, что способствует росту прекаризации, начиная от занятости и заканчивая обществом в целом. Сдвиг возможен только путем ликвидации характерных связей между двумя процессами производства и распределения богатства — настоящий вызов господствующей современной экономической и политической культуре — признание экономической ценности социальных действий (система социального обеспечения должна представлять собой не просто расходы на общество, но являться основным фактором производства), повышение качества развития и его составляющих как с точки зрения человека, так и с точки зрения материальных благ.

В этом заключается настоятельная необходимость *большой коррекции*: в восстановлении основной идеи общего блага, организации системы управления, которая направлена на содействие развитию сотрудничества, а не на конфронтацию между основными государственными и частными субъектами развития, в связи экономических и социальных преимуществ, построении более сбалансированных отношений между государственными и частными потребителями; другими словами, нужен более качественный, а не количественный рост [Терехин, Чернобродова, Бухенский, 2014, 30, с. 86–96].

Жизнеспособность противоречия, которое существует в настоящее время на международном уровне между необходимостью экономического роста и распространением социальной незащищенности, неизбежно приведет к более заметному напряжению и опасным ситуациям, связанным с нарушениями как на глобальном уровне, так и в рамках отдельных региональных и национальных сообществ. Государства-члены должны гарантировать своим обществам устойчивый рост, т.е. стабильный, сбалансированный, продолжительный; и для этой цели они не могут избежать необходимости уменьшить феномен социальной незащищенности, который, по своей природе, будет истинным элементом разрыва любого консолидированного баланса.

В этом направлении, например, планируются инициатива, продвигаемая международными ин-

ститутами и отдельными государствами для оценки процесса развития по различным параметрам (параметры, используемые в настоящее время, и новые параметры для расчета ВВП), а также оценки процесса изменений, которые происходят на рынке труда на основе новых качественных элементов, таких как укрепление человеческих ресурсов, расширение знаний и опыта. Не следует забывать, что ОЭСР, крупнейшая организация промышленно развитых стран, в своем Обзоре занятости 2014 г. проиллюстрировала сложные процессы, которые происходят на рынке труда, на основе традиционного анализа данных по потокам занятости и данным, относящимся к выводам статистических исследований различной природы, в том числе социологических опросов. В результате традиционные данные по занятости/безработице были связаны, например, с данными об экономическом неравенстве (индекс Джини), а также с данными о рождаемости, демографических тенденциях, об отсевах учащихся, уровне бедности, отношениях между доходами и здравоохранением, питанием и образованием, о социальных расходах, доверии к финансовым институтам и государственным учреждениям.

В этом случае, на основании этого нового подхода, публикация ОЭСР «Отчет по занятости 2014» выступила предупреждающим сигналом, и это было связано не только с безработицей, но особенно с рисками растущей и широко распространенной неуверенности в современном обществе.

От социальной прекаризации к экзистенциальной прекаризации

Применение индекса Джини (индекс неравенства), принятого Организацией Объединенных Наций, в состоянии выделить элемент структурной слабости экономической и социальной системы. Социологический анализ выделяет глубокие преобразования ценностей, связанных и идентичных, которыми руководствуются как отдельные лица, так и общества, влияние, а также пределы индивидуалистической культуры, в которой широко распространилась боязнь многообразия.

В условиях структурных изменений корректирующие меры на рынке труда могут внести ценный вклад в восстановление некоторых аспектов широко распространенной социальной незащищенности и убедиться, что требуемая гибкость рабочей силы может стать также позитивным опытом.

Многих молодых людей, которые проживают каждый день под воздействием негативных аспектов гибкости, тревожит не только источник

дохода, но нечто гораздо более ценное: уверенность в своей социальной идентичности, способность лучше организовать свое существование, желание быть частью общего положительного опыта, возможность с уверенностью смотреть в будущее. Все эти элементы связаны с когнитивным и культурным наследием человека, значимостью этических ценностей, на которых базируется его жизнь, и его жизненной концепцией.

Вот почему социальная прекаризация — негативный аспект гибкой работы — проиллюстрирована в более разных условиях: начальной точкой анализа может быть прекаризация, которая возникла на рабочих местах [8]. Но феномен прекаризации принимает более точный смысл, когда мы начинаем рассматривать последующие преобразования, такие как профессиональная прекаризация (связана с истощением запаса знаний), экономическая прекаризация (связана с крайней бедностью), социальная прекаризация (связана с падением социальной мобильности), экзистенциальная прекаризация (связана с трудностями формулирования жизненных планов). Именно из-за этих факторов, во многом связанных с развитием модели возрастающего неравенства, наши общества выстраивают эту иерархическую и пирамидальную структуру, описанную социологом Ричардом Сеннеттом, который в своей публикации поднимает много вопросов о реальной демократической значимости.

И чем шире разрастается социальная прекаризация, которая лежит в основе пирамиды, тем больше она отдаляется от той области, в которой возможности для роста и успеха являются более доступными, тем больше наши общества накапливают напряжение и ощущают риски реально приближающегося переломного момента и такого слабого равновесия. В этом разрушительном процессе прослеживаются серьезные негативные последствия для политической и общественной жизни (отмечено увеличение прогулов, отчуждение, безразличие), для общественной солидарности (например, изоляция, разрыв поколений, равнодушие к другим, потеря ощущения, что общее благо возможно), для культурной жизни (преобладание так называемой культуры настоящего, разрушается любое понятие прошлого и будущего. В данном отношении итальянский ученый Ремо Бодей подчеркивает, что *современное общество резко снижает способность воображать коллективное будущее, которое невозможно представить из-за частных ожиданий... Мы стоим перед опустыниванием будущего*).

Выводы

Запланирован новый виток развития, направленный на достижение реального прогресса общества не только в экономических, но и в гражданских рамках. Мы должны показать множественность и многомерность причин, лежащих в основе широкой социальной прекаризации и характеризующих это серьезное явление. Нет сомнений, что мы сталкиваемся со структурными изменениями, глубоко затрагивающими порядок устройства общества. И прогнозируемые сценарии показывают, что эти изменения будут еще более ощутимы в ближайшем будущем. Это отражение элементов, соединяющих трудовую прекаризацию с социальной и экзистенциальной прекаризацией, которые могут предоставить полезные рекомендации для продвижения корректирующих действий, в соответствии с требованиями качества роста.

Глоссарий

Ричард Сеннетт: определения и пояснения социальной прекаризации. Американский социолог Ричард Сеннетт определил несколько сфер, которые имеют отношение к прекаризации.

Экзистенциальная прекаризация в значительной степени связана с затруднениями при попытке сформулировать планы на будущее [17]. В связи с этим практичные и полезные определения формулируют школьные учителя и университетские доценты, размышляя о неопределенности студентов и об их дальнейшем пути; или социальные операторы, когда некий молодой человек, работая атипично, выражает свои сомнения о возможности создать семью и иметь детей, предполагает эмигрировать, а может быть, и нет [Локтюхина, Рожков, 2014, 24; Коулман, 2014, 27; Ионцев, Прохорова, 2014, 28, с. 83–91; Красинец, Шевцова, 2014, 29, с. 92–99], иными словами, как выстроить свой собственный жизненный план; психологи и социологи, когда молодой человек не адекватен в плане культурных и этических ценностей, прибегает к прекаризации, которая существует и в системе человеческих отношений в непрерывно меняющихся людских проблемах и потребностях. Эта область измеряется социальным качеством, где развитие и прогресс оцениваются не только с точки зрения количества (товаров и услуг, произведенных и востребованных на рынке), но с точки зрения качества (гражданских достижений отдельных лиц и общин).

Социальная прекаризация связана со сложностью самоидентификации в обществе, в том числе в трудовом сообществе. Какую социальную роль играет на самом деле молодой человек, который работает временно, например в качестве препода-

вателя учебного курса? Как можно ее определить в плане социального значения? С какой из маргинальных групп он себя соотносит? Все это, безусловно, имеет отношение к социальной мобильности.

Профессиональная прекаризация связана с трудностями накопления знаний и навыков, которые могут быть использованы в дальнейшем, особенно когда в рамках фирмы или за ее пределами этот опыт остается невостребованным. Эта область определяется исключением активного участия в инициативах рынка труда, а также положительной динамикой в демократическом обществе.

Экономическая прекаризация связана с неадекватной заработной платой в абсолютных цифрах или с задержками выплат и т.д., что вынуждает прибегнуть к внешней помощи или отменить уже существующие расходные обязательства (например, кредит на покупку дома). Эта сфера характеризуется частой сменой работы, атипичной и нерегулярной по времени, размытой по сути и содержанию. В любом случае эта область тесно связана с темой бедности.

По Р. Сеннетту, сочетание этих различных видов прекаризации определяет положение человека в социальной пирамиде, где верхушка — это гибкая работа с рисками и в то же время с возможностями для тех, кто способен ими воспользоваться; где основа — широко распространенное явление социальной прекаризации, при котором люди не способны выстраивать и реализовывать свой собственный план жизни. Это область «радикального чувства незащищенности в связи с потерей рабочих мест, в связи с образом жизни в целом», где любая идея о позитивном и конструктивном будущем остается просто идеей.

Следовательно, по Р. Сеннетту, гибкость и прекаризация не противоречат распространенному мнению, заключающемуся в том, что это две стороны одной медали. Эти два понятия, безусловно, связаны, но понятие гибкости более тесно связано с вопросами организации труда и находит там свои ответы; прекаризация, несомненно, также связана с вопросами труда, но находится под влиянием других факторов, которые выходят за рамки просто рабочего места и связаны с организацией социальной системы в целом. Оба эти понятия являются частью другой структуры, так называемой социальной пирамиды, основание которой — прекаризация. Расширение этой пирамидальной основы и ее объемной проекции вверх приведет к риску уничтожения существующего общественного строя. Оценка и измерение этого явления представляют собой научный и политический вызов; однако по этому пути необходимо следовать с тем, чтобы корректировать действия, которые позволят снизить опасность для всех.

Social Precarity and Sustainable Growth: Reflections on Dangerous Contradictions

Premise

The framework within which to include the evaluation of the phenomena concerning employment instability [11] and social precarity is constituted by the current process of globalization; a complex ongoing process which deals with economy, sociality, culture, politics, institutions; a process generating changes which calls into question many well-established values and situations: ideas, ethical principles, preferences, habits, lifestyles of individuals and communities, economic balances, employment, institutional traditions, and so on. Globalization's impact is all over the world, and this process is very different from the previous one of the internationalization, which was identified with the increasing dimension of the international trade [Херрманн, 2014, 20, с. 17–22].

The global era generates costs and benefits. The costs are all that human beings are suffering as well as the damages caused by a structural change. The benefits are represented by the extraordinary growth of some economies (the countries of the Pacific area, China and India, some countries of South America), their increasing role in the world arena, the spread of wealth (still far from being distributed equally to all), the spread of social protection in a general situation of modernization.

As an ongoing process, globalization is continuously changing its own structure and its points of balance. A systematic and organic collection of many information and data available about, shows clearly, for example, that during the 90s the driving forces of this process had drawn a worldwide system similar to a solar system, with United States and Japan at the center as the most important players, while in the first decade of the new XXI century, the world system has changed structure and results much more like an archipelago for the set-up of distinct geo-political and geo-economic areas, concentrated mainly on the dynamics of internal development and the prominence of new active players (eg. the BRICS). In any case it is process under a further evolution and it is currently difficult to forecast what kind of new structures and points of balance it will be able to build; and this because both the effects of an increasing number of innovative factors and the influence of the forces of resistance (the emergence of new forms of protectionism).

A basic question: globalization is an order or a disorder?

Faced with these characteristics of the globalization process, one of the basic questions is the following: this process reflects an «order» or a «disorder»? The fact that even at the international summits of heads of states and governments constantly emerges the need to give an order to the development — the issue of the new governance — means that what we are experiencing is rather a period at least of great disorder. Globalization, in short, reflects a chaos — a chaos that can be also creative, not just destructive — because in this process it is difficult to predict and control the consequences of plans, programs, actions.

To this first consideration, a second may be added: usually, is just the weakness or, worst, the lack of an order that let emerge what might be described as the struggle for power, that is, the attempt by some subjects to abolish the existing order and to organize a new order, a new system of rules to impose on others. This attempt always produces winners and losers.

Who is trying to assert its own order, starts always by the devaluation of the existing order, weakening its rules, taking advantage of its contradictions and limitations, enhancing its contrast elements; and all this with the aim to impose his own rules [Матвеева, 2014, 22, с. 56–68]. One of the main factors on which he acts is that of change. A change bound to a mobility pushed to the extreme of the nomadism, to overcome any possible tie and relationship system, for example, with a community or a territory [Бобков, Черных, 2014, 21, с. 39–55]. Enough with the long term! — says Richard Sennett in *The flexible man* [14] — the occasional relations of association are more useful than long-term bonds. In this new space-time dimension, relationships become occasional and ephemeral, the constraints and long-term bonds lose any value [1]., the benefits are meaningless if they are caught immediately, the ideas have worth only if they produce income, everything is transient, fragmented, «liquid» [2]. In the globalized world we must travel «light», without the burden of particular conditions, we must avoid to have lasting ties with our goods; we must be mobile and flexible [13]. The culture of the present is going to cancel the past and the future, with all the risks and contradictions that this fact implies.

The global elite, the global market players committed to take the opportunities of the «disorder» have no boundaries, are not tied or constrained by

certain situations, such as the policies of nation states or trade union agreements, etc.; they may, or try, to abandon them at any time, de-localizing the activities as the opportunities they see or the new situations they are able to build in the most different areas of the world. These global elites, in short, are acting with strong mobility in a dimension of space and time which is quite different from that in which the majority of citizens lives and works, in which the traditional institutions act [3].

Herein lies the source of the uncertainty prevalent in contemporary society; in the large asymmetry between the capital, that is increasingly global, and the labour and the politics which remain bounded to the local scale. An employee is tied to his community, the company for which he works always less. A public authority is bound by definition to the service of its territory, but the strong economic actors with whom it faces have very different and wider scope for their action. For them, as well ISRIL states, a leading Italian institute of industrial relations analysis (2012, local situations are as airfields on which the global fleet lands and takes off [4]. Therefore, the conditioning capacity of the economic players on the public institutions is much stronger today than ever before. The uncertainty that, consequently, is generated, by this new system of relations between the development actors — institutions, workers, business — end up to widespread and to affect the entire.

Thus, today the power of the impact of economic players in public institutions are much stronger than ever before. Uncertainty that develops as a result of this new system of relations between the parties — institutions, employees, business, eventually widely distributed and affects the entire system at the national or local level [Mabuza, Maslov, 2014, 26]. In fact, the higher the uncertainty spreads, the more players in the global market are able to use the advantages stemming [Sankova, 2014, 25]. The destruction of the previous order — a situation unprecedented and unexpected; situation, it is important to add that looks in the format of increasing uncertainty as an integral element of the new global disorder, which, moreover, is very functional. For this reason, it is important to quickly find the right solutions in terms of management of these processes; in order to avoid catastrophic risks, the effects of which lead to the financial and economic crisis [12], the worst of which occurred after the Second World War.

Global governance — global government

To the goal of a new governance of the globalization processes — a governance adequate at least to limit job instability and social insecurity — it is nec-

essary: first, that the scientific community should be able to promote a convergence among various disciplines as well as to adopt an analysis method substantially oriented to the systems analysis, the only one able to assess the interrelationships between the many different factors, the plurality of elements and forces that affect the development of the contemporary world; in this framework, the scientific community should also promote the development of interpretative models of the contemporary society — commonly defined as post-industrial society — in order to understand its possible future evolution [Яковлев, 2014, 23]. Secondly, it should be necessary that the main development actors — political parties, institutions, businesses, professional associations — act in a way to promote the convergence of the systems of rules and regulations which are governing the development process. Of fundamental importance are the building of a positive relationship between state-actors and non-state actors, between the system of rules that relate to national and international institutions and the rules that emerge from agreements between private subjects (such as the collective agreements between trade unions and management associations). That is the open problem of the relationship between government and governance, of the capacity of the rules to manage the globalization process, of the growing importance of the so-called institutional economics.

Improving economy and social welfare as well as promoting a sustainable growth depends, ultimately, by the capability to adapt institutions, norms and behaviors. Here are the problems which refer to the governance-government of such processes. Surely competition needs regulation: this is a necessity first for the same economic players, which only in a fair and transparent environment have the possibility and find the opportunity to verify and eventually affirm the real value of their own ideas, projects and initiative [7]. But since time it is more and more clear that the key-passage is that from the rules of competition to the rules of governance, that is the quality of the regulatory system dealing with economic and social performances (system of laws, rules, procedures, contracts, industrial relations acts). Analysis showed clearly that the societies able to improve the quality of their regulatory system, and to adapt it to the new conditions of development, are also the societies that have been able to react better to the global pressures.

The open question of sustainable development

One of the key-aspects of the new governance concerns the definition of norms, rules, conditions to guide the globalization processes in terms of sus-

tainable development, that is a type of development balanced in all its aspects, right in its guiding principles, careful to meet the needs of the current world population but also of the future generations. The commitment to a sustainable development is now assumed and confirmed, even with a lot of emphasis, both by all international institutions, national governments and local authorities. It is necessary, however, to make clear the terms of the issue of sustainability because it is closely linked just to the problems of work instability and, more broadly, of social insecurity.

The idea of sustainability has a very long evolution. Drawn up for the first time in 1972 in relation to the environmental problems, it has been gradually linked to various aspects of the development process: economic, social, cultural, urban [32, с. 22, 23].

In 1972, a team of the Massachusetts Institute of Technology (MIT) published «Limits of the Growth» [9] the report of a study in which a computer model (World 3) was used to examine the interaction of five subsystems of the global economic system, namely population, food production, industrial production, pollution, and consumption of non-renewable natural resources [15]. This well-known and much criticized study was aimed to the public and served as an eye-opener with regard to mounting pressure of humanity on the Earth's resources. The first real collective international sign of concern about sustainability came in the same year, in 1972, with the U.N. Conference on the Human environment held in Stockholm. As a result of this conference, the United Nations Environment Programme (UNEP) was established, as well as a large number of national environment protection agencies.

The 1980 World Conservation Strategy, aimed at advancing sustainable development by identifying priority conservation issues and key policy options, forged a collaboration between the International Union for the Conservation of Nature (IUNC), the World Wildlife Fund (WWF) and UNEP. In 1983, the World Commission on Environment and Development (WCED) was established by the U.N. [16]. This commission, chaired by Norwegian Prime Minister Gro Harlem Brundtland and composed of representatives of both developed and developing countries, produced in 1987 the famous report "Our Common Future" (the Brundtland report). This report defined sustainable development as "development that meets the needs of current generations without compromising the ability of future generations to meet their own needs" [5]. Additional insights have been recorded, for example, in the 1992 Rio Summit (Rio Declaration on Environment and Development), as well as in the

World Summit on Sustainable Development, Johannesburg, 2002.

In particular, since the Brundtland Report, the commitment to a sustainable development progressively was put in the agenda of international organizations, like the U.N., the World Bank, the International Monetary Fund, the World Trade Organization, of national and regional governments, of the private sector, and of many scientific institutions and NGOs [6]. In Europe, the Lisbon Treaty of 2007 included the principle of sustainability among the fundamental principles of the European Union.

The main problem of sustainability is that it is still today a vague concept, not well defined, in particular when it refers to the social and cultural dimensions of development and to what these dimensions imply: the social dimension, with reference to an equitable distribution of resources, inclusion, development of human resources; the cultural dimension, with reference to cognitive aspects of people, their conventions, values and attitudes. As a result, as demonstrated by many scholars, this concept is often used for different purposes and in different situations.

Recently an increasing attention has been put on the urbanization processes for their relevance just to the point that many authoritative scholars recognize a sustainable urban development as a condition for the overall sustainability, the real new frontier of the sustainability

As compared to 2008, when 50% of the world population lived in the cities, by 2050 this number will have risen to 70%, with most of the growth occurring in developing regions. Even though many new megacities (more than 10 million inhabitants) and hypercities (more than 20 million inhabitants) will emerge over the next few decades, most of the new city inhabitants will be found in smaller, often institutionally weak settlements of 100,000 — 250,000 people. If we also take into account that, today, about 1 billion people (one third of the world's urban population) live in slums in inequitable and life-threatening conditions and are directly affected by increasingly frequently occurring environmental and social crises, it becomes clear that much of the developmental work toward sustainability will have to be directed at cities — and (ultimately) be carried out by cities. As an important U.N. document states (UN Habitat, For a better Urban Future, Paris 2009) "the first decade of the twenty-first century has been marked by overwhelming challenges including a food crisis, an energy crisis, a financial crisis, and growing realization of the consequences of climate change. Thousands of organizations are developing tools and offering policy options to meet these challenges. But these activities are disparate and tend to ignore an

equally unprecedented mega trend: that the world is undergoing an irreversible process of rapid urbanization. Failure to accommodate this mega trend has resulted in unsustainable forms of production and consumption, poverty and social exclusion, and pollution". More and more this topic of the urbanization processes are becoming a key condition for any meaningful discourse on sustainability.

In any case, we must have clear that acting for a sustainable development means ensuring the continuity of a society and the duration of its growth, to proceed without too many tensions, divisions, risks of rupture, to progress in stability, to work better in the medium-long term [33, c. 6]. Sustainable development requires a systemic culture and a planning capacity, to get over visions, methodologies, analysis which at the present are too partial, fragmented, unrelated to the multiple dimensions that currently define the idea of sustainability, as, we repeat: environmental, economic, social, ethical, cultural, urban [10]. A sustainable development requires, by its nature, policies able to promote balanced interventions in these dimensions and, in particular, with regard to the specific socio-economic dimension, to reduce inequalities as well as to support the inclusion processes.

In particular, truly sustainable policies should, on the one hand, identify patterns of development of modern society based on new quantitative and qualitative parameters, and, on the other hand, courageously face those situations — such as the excessive fragmentation of the labor market and the widespread social insecurity — which represent the true element of risk of failure of a system [Бобков, 2014, 31, с. 104–110]. All this to avoid that the type of pursued development proves, over time, to be «unsustainable» with regard to economic performance (destruction of human and material resources), social cohesion (increasing tensions between social groups), the relationship between citizens and institutions (detachment from politics and democratic life). The same «fate of the market economy — stated the liberal economist Wilhelm Roepke — with its wonderful mechanism of supply and demand, it is decided beyond supply and demand».

The need of a qualitative approach to the development processes

No doubt that the continuous fragmentation of the labor market — a result of the new forms of global competition and technological progress — is giving the rise to situations of increasing precarity, moving from labour to the entire society. A turnaround is possible only by resetting the inherent links between

the two processes of production and distribution of wealth — a real challenge to the prevailing contemporary economic and political culture — recognizing the economic value of social action (the welfare system not as simple cost for the society but as a basic production factor), promoting the quality of development and of its many factors, both human and material.

There in lies what is referred to as the urgent need for a big correction: in recovering the basic idea of the common good, in organizing a system of governance that aims to promote cooperation rather than confrontation between the main public and private actors of the development, in connecting the economic and social advantages, in building a more balanced relationship between public and private consumptions; in other words, by pursuing more the quality than quantity of the growth [Терехин, Чернобродова, Бухенский, 2014, 30, с. 86–96]. The persistence of the contradiction that currently exists at the international level between the need for economic growth and the spreading of social insecurity, will inevitably lead to produce increasingly prominent tensions and dangerous situations of breaking both at global level and within individual regional and national communities. Member States need to ensure their communities a sustainable growth, ie, stable, balanced, long-lasting; and for this purpose, they can not avoid to address the need to reduce the phenomenon of social insecurity which is, by its nature, likely to be the true element of rupture of each consolidated balance.

In this direction, for example, are going the initiatives promoted by international institutions and individual states to measure the development process with different parameters from those used so far (the new parameters for the calculation of the GNP) as well as to evaluate the processes of change which are taking place in the labor market on the basis of new qualitative elements, such as the enhancement of human resources and their assets of knowledge and experience. In this case, for example, is worth remembering that in the last «Employment Outlook 2014», the OECD, the largest organization of industrialized countries — just to illustrate the complex effects of what is happening in the labor market — considered necessary to integrate the traditional data on employment flows, with data relating to the findings in statistical surveys of different nature, including sociological surveys. As a result, the traditional data on employment / unemployment have been linked, for example, with the data on economic inequality (Gini Index), as well as with data on the birth rate, the demographic trends, school dropout, poverty levels, the relationship between income and health-nutrition-

education, social spending, confidence in financial institutions and, more generally, in public institutions.

In this case, on the basis of this new approach, the OECD «Employment Report 2014», brought out a big warning signal not only on unemployment levels, but especially on the risks of the growing and widespread insecurity in contemporary society.

From social precarity to existential precarity

If the application of Gini index on inequality (adopted by United Nations) is able to highlight an element of structural weakness of an economic and social system, the sociological analysis highlight the deep transformations of the cohesive and identity values, which guide the life of individuals and communities, the influence as well as the limits of the individualistic culture, the widespread fear of diversity.

Under these conditions of structural changes, the corrective interventions in the labour market may well provide a valuable contribution to the recovery of certain aspects of the widespread social insecurity and ensure that the required flexibility to the labor force could be also experienced in positive way.

To the many young people who live daily the negative aspects of flexibility, what is failing, with the source of income, is something far more valuable: the certainty of their social identity, the ability to better organize its existence, the feeling to be part of a shared positive experience, to look with confidence to the future. These elements are all linked to the cognitive and cultural heritage of the person, the validity of ethical values on which its life is based, the same concept that he has of the life.

This is why social precarity — the negative aspect of flexible working — is illustrated in far more different terms: the starting point of the analysis may well be the work precarity, which is originated in the working places [8]. But the phenomenon take a more precise meaning when, starting from that, we get to consider the consequent transformations, as: professional precarity (due to the depletion of the store of knowledge), economic precarity (related by extreme to the poverty conditions), social precarity (linked to the fall of social mobility), existential precarity (linked to the difficulties of formulating a project for the life). It is up to these factors, largely related to a development model generator of increasing inequality, that our societies set up that hierarchical and pyramidal structure, well described by the sociologist Richard Sennett, raising many questions about its real democratic solidity.

And the more this complex area of social precarity, that lies at the basis of the pyramid, broadens and

moves away from that area where the opportunities for growth and success are more easily accessible, the more, as already mentioned, our societies accumulates tension and risks of approaching a real breaking point of its weak balances. In this process of deterioration, serious negative effects are also produced, especially in the political and institutional life (marked by increasing absenteeism, alienation, indifference), in the community solidarity (such as isolation, generational break, indifference to the other, the loss of sense of what may be the common good), in culture (with the prevalence of so-called «culture of the present», as already mentioned, that destroys any notion of past and future. In this respect, the Italian scholar Remo Bodei highlights that contemporary society is drastically reducing the ability to imagine a collective future, to imagine it beyond the private expectations... We are facing the desertification of the future).

Conclusions

A new development planning, aimed at achieving the real progress of a society, not only in economic but also in civil terms, should show the capacity to intervene on the multiplicity of causes that underlie the widespread social precarity, on the multi-dimensionality that characterizes this serious phenomenon. There is no doubt that we are facing with structural changes affecting deeply the community order. And the scenarios that lies ahead indicate that these changes will be increasingly marked in the near future. It is just the reflection on the elements that connect work precarity with social and existential precarity, that can provide useful guidelines to promote corrective actions, as required by the quality of growth.

Glossary

Richard Sennett: definitions and interpretation of social precarity. American sociologist Richard Sennett has identified several areas where precarity turn out, for example:

Existential precarity it deals substantially with the difficulty to formulate a project for the future life, to think in terms of planning [17]. In this regard, very practical and useful indications are often provided by the school teachers and university docents on the students' uncertainty about the path of future inclusion towards which to direct; or by social operators, when a young man employed in an atypical work expresses his doubts on the possibility of organizing a family, to have children, to emigrate or not [Локтюхина, Рожков, 2014, 24; Коулман, 2014, 27; Ионцев, Прохорова, 2014, 28, с. 83–91; Красинец, Шевцова, 2014, 29, с. 92–99], in short, how to orga-

nize his own life plan; by psychologists and sociologists, when a young man shows to be not adequately equipped, because the lack of references to cultural or ethical values, to address the precarity that is inherent in the human relations system, for the continuous changing of the problems and needs of people. It is the area, measurable, of social quality, where development and progress are evaluated not only in terms of quantity (of goods and services produced and traded in the market) but also in terms of quality (ability to civil advancements by individuals and communities).

Social precarity: it deals with the difficulty of identifying its own role in the community of reference, including the work community. What social role plays, in fact, a young man who works temporary for a project as a tutor of a training course? How may be it defined in terms of social value? What meaning to give to the perception of marginality in this case the subject has of himself? This is the area, certain measurable, of social mobility.

Professional precarity: it deals with the difficulty of accumulating knowledge and skills that can be transferred and used in subsequent work experiences, especially when there is a lack of opportunities, within the firm or outside, to reworking its own experience. This is the area, measurable, of the exclusion by an active participation in the labor market initiatives as well as in the positive dynamics of a democratic society

Economic precarity: it deals with the difficulty associated with inadequate wages, in absolute terms or because delayed in time, occasional, etc... which obliges to resort to external support or to cancel also essential spending commitments (eg, such as the loan

to buy a house). This is the area marked by discontinuous work, atypical, irregular, by time, by project, by blurred boundaries and contents. In any case it is an area still measurable and where the precarity conditions are linked more closely with those of poverty.

For Sennett, the combination of these different precarity situations determine the position of an individual in the social pyramid, where the top is marked by flexible working, with the risks but also the opportunities it offers to a person who has the ability to grasp them; but where the base is its negative side, the vast phenomenon of social precarity, marked by the inability of people to be able to construct and enforce their own plan of life. It is the area of a «radical feeling of insecurity for the loss of jobs but also of its lifestyle», where every idea about a positive and constructive future is, at least, set aside.

For Sennett, therefore, flexibility and precarity, are not, in substance, contrary to the prevalent opinion, the two sides of the same coin. These two issues are certainly linked, but the first, flexibility, is more closely tied to the issues of work organization and finds its answers in them; the second, precarity, is undoubtedly also linked to the issues of work, but is more extensively involved and influenced by other factors, which go beyond mere workplace to address the organization of the entire social system. Both, they are still part of a different structure, the so-called social pyramid, whose base is precarity. The extension of this pyramidal base and its volumetric projection upward, indicates the risk of breaking which is over a particular social system. Its assessment and measurement represents a scientific and political challenge; however is the obligatory way to follow to corrective actions that will reduce the danger for the whole.

Список литературы

1. Bauman Zygmunt. Жидкая современность / Liquid Modernity, Ed Laterza, Bari, 2002.
2. Bianchi Giuseppe. Занятость в глобальной экономике / The Work, Crock pot, in the Global Economy, ISRIL, Note n.11, Rome, 2010.
3. Bianchi Giuseppe. Благополучные системы и их устойчивость на протяжении долгого времени / The Welfare Systems and their Sustainability over Time, ISRIL Note n. 29, Rome, 2010.
4. Bodei Romano. Общее будущее или глобальная неопределенность / The Shared Future or Global Uncertainty, International Lettern. 106 (www.letterainternazionale.it), Milan, 2010.
5. Комиссия ЕС / EU Commission. Люди, экономика и чистая планета: Идеи устойчивого развития / People, the economy and pure planet: Sustainable development insights.

References

1. Bauman Zygmunt. Zhidkaya sovremennost [Liquid Modernity], Ed Laterza, Bari, 2002.
2. Bianchi Giuseppe. Zanyatost v globalnoy ekonomike [The Work, Crock pot, in the Global Economy], ISRIL, Note n.11, Rome, 2010.
3. Bianchi Giuseppe. Blagopoluchnyie sistemyi i ih ustoychivost na protyazhenii dolgogo vremeni [The Welfare Systems and their Sustainability over Time], ISRIL Note n. 29, Rome, 2010.
4. Bodei Romano. Obscheebuduscheeiliglobalnayaneopr edelennost. The Shared Future or Global Uncertainty, International Lettern. 106, (www.letterainternazionale.it). Milan, 2010.
5. Komissiya ES [EU Commission]. Lyudi, ekonomika i chistaya planeta: Ideiustoychivogo razvitiya [People, the economy and pure planet: Sustainable development insights].

6. Комиссия ЕС / EU Commission. Табло региональных инноваций / Regional Innovation Scoreboard, 2014.
7. *Лехтонен М. / Lehtonen M.* Окружающая среда — Социальный интерфейс устойчивого развития: Способности. Социальный капитал. Учреждения в экологической экономике / Social Interface of sustainable Development: Capabilities, Social Capital, Institutions, in *Ecological Economics*, n. 49, 2004.
8. *Лешкедж Ватта / Leschkej Watta.* Качество рабочих мест в Европе / Jobquality in Europe, Европейский Институт Профсоюзов / ETUI, Рабочий доклад, 03, 2008.
9. *Мэдоуз Х. / Meadows H.* et al. Пределы роста. Отчет клуба Римского Проекта по положению человечества / The Limits to Growth. A Report for the Club of Rome's Project on the Predicaments of Mankind, New York Universe, 1972.
10. ОЭСР / OECD. Учебник по конструированию сложных индикаторов: методология и руководство пользователя / Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide, Paris, 2008.
11. ОЭСР / OECD. Обзор занятости / Employment Outlook 2014, Paris, 2015.
12. *Рифкин Джерemi / Rifkin Jeremy.* Окончание работы / The End of Work, Ed Baldini & Castoldi, Milano, 1998.
13. *Сеннетт Ричард / Sennett Richard.* Культура нового капитализма / The Culture of the New Capitalism, Ed II Mulino, Bologna, 2006.
14. *Сеннет Ричард / Sennett Richard.* Гибкий человек / The Flexible Man, Ed Feltrinelli, Milano, 1999.
15. *Стиглиц Дж. И., Сен А., Фитуччи Дж. -П. / STIGLITZ J.E., SEN A., FITOUSSI J-P.* Доклад Комиссии по измерению основных показателей экономической деятельности и социального прогресса / Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, Paris, 2009.
16. Комиссия по устойчивому развитию / Sustainable development commission. Процветание без роста? Переход к устойчивой экономике / Prosperity without Growth? The transition to a sustainable economy, U.K., 2009.
17. *Виола Филиппо / Viola Filippo.* Экзистенциальная прекаризация как социальная идентичность: Идеологическая эксплуатация / The Existential Precarious as a Social Identity: an Ideological Operation Ptoteo. No 2 / 2008 (www.proteo.rdbcub, en / article = 643).
18. ЮНЭП / UNEP. Отслеживание изменений окружающей среды / Keeping Track of our Changing Environment: From Rio to + Rio20, New York, 2011.
19. ЮНЭП / UNEP. На пути к зеленой экономике. Путь к устойчивому развитию и искоренению бедности / Towards a Green Economy. Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication. St-Martin-Bellevue, 2011.
20. *Херрманн П.* Прекаризация — вызов к пересмотру политики повышения благосостояния (на английском языке) // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 17—22.
21. *Бобков В.Н., Черных Е.А.* Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда (на английском языке) // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 39—55.
6. Komissiya ES / EU Commission. Tablo regionalnykh innovatsiy / Regional Innovation Scoreboard, 2014.
7. Lehtonen M. Okruzhayuschaya sreda — Sotsialniy interfeys ustoychivogo razvitiya: Sposobnosti. Sotsialniy kapital. Uchrezhdeniya v ekologicheskoy ekonomike [Social Interface of sustainable Development: Capabilities, Social Capital, Institutions, in *Ecological Economics*], 2004, I. 49.
8. Leschkej Watta. Kachestvo rabochih mest v Evrope [Job quality in Europe, *Evropeyskiy Institut Profsoyuzov*]. ETUI, Rabochiy doklad, 03, 2008.
9. Meadows H., et al. Predelyi rosta. Otchet kluba Rimskogo Proekta po polozheniyu chelovechestva [The Limits to Growth. A Report for the Club of Rome's Project on the Predicaments of Mankind]. New York Universe, 1972.
10. OECD. Uchebnik po konstruirovaniyu slozhnykh indikatorov: metodologiya i rukovodstvo polzovatelya [Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide]. Paris, 2008.
11. OECD. Obzor zanyatosti [Employment Outlook 2014]. Paris, 2015.
12. Rifkin Jeremy. Okonchanie raboty [The End of Work]. Ed Baldini & Castoldi, Milano, 1998.
13. Sennett Richard. Kultura novogo kapitalizma [The Culture of the New Capitalism]. Ed II Mulino, Bologna, 2006.
14. Sennett Richard. Gibkiy chelovek [The Flexible Man]. Ed Feltrinelli, Milano, 1999.
15. Stiglitz J.E., Sen A., Fitoussi J-P. Doklad Komissii po izmereniyu osnovnykh pokazateley ekonomicheskoy deyatel'nosti i sotsialnogo progressa [Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress]. Paris, 2009.
16. Komissiya po ustoychivomu razvitiyu [Sustainable development commission]. Protsetvanie bez rosta? Perehod k ustoychivoy ekonomike [Prosperity without Growth? The transition to a sustainable economy]. U.K., 2009.
17. Viola Filippo. Ekzistentsialnaya prekarizatsiya kak sotsialnaya identichnost: Ideologicheskaya ekspluatatsiya [The Existential Precarious as a Social Identity: an Ideological Operation Ptoteo]. 2008, I. 2. Available at: www.proteo.rdbcub, en / article = 643.
18. UNEP. Otslezhivaniye izmeneniy okruzhayushchey sredy / Keeping Track of our Changing Environment: From Rio to Rio20]. New York, 2011.
19. UNEP. Na puti k zelenoy ekonomike. Put k ustoychivomu razvitiyu i iskoreneniyu bednosti [Towards a Green Economy. Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication]. St-Martin-Bellevue, 2011.
20. Herrmann P. Prekarizatsiya — vyzov k peresmotru politiki povysheniya blagosostoyaniya (na angliyskom yazyike). Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii. 2014, I. 3, pp. 17—22.
21. Bobkov V.N., Chernykh E.A. Vliyaniye neustoychivoy zanyatosti na perekhody molodezhi na rynke truda (na angliyskom yazyike) [Black Impact of unstable employment transitions of young people in the labor market]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 39—55.
22. Matveeva T.A. Vliyaniye neustoychivosti zanyatosti na trudovye dohody rossiyskih rabotnikov i na ih udovletvorennost trudem [The impact of precarious employment on labor income of Russian workers and their job satisfaction]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 56—68.
23. Yakovlev R.A. Neustoychivaya zanyatost i regulirovaniye minimalnoy zarabotnoy platyi [Precarious employment

22. *Матвеева Т.А.* Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 3 С. 56–68.
23. *Яковлев Р.А.* Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 4.
24. *Локтюхина Н.В., Рожков В.Д.* Регулирование иностранной трудовой миграции как механизм снижения неустойчивости занятости // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 4.
25. *Санкова Л.В.* Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексibilизации // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 4.
26. *Федченко А.А., Маслова Е.В.* Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 4.
27. *Коулман Дэвид А.* Международная миграция в Европе в XXI веке: настоящее и будущее // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 3. С. 69–82.
28. *Ионцев В.А., Прохорова Ю.А.* Международная миграция населения в контексте демографической теории // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 3. С. 83–91.
29. *Красинец Е.С., Шевцова Т.В.* Миграция как фактор и следствие развития рынка труда // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 3. С. 92–99.
30. *Терехин В.И., Чернобродова Л.А., Бухенский Д.К.* Влияние человеческого капитала на социально-экономическое развитие региона // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 2. С. 86–96.
31. *Бобков В.Н.* Модель «Благосостояние» для оценки и прогноза качества и уровня жизни населения региона // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 1. С. 104–110.
32. Международная научно-практическая конференция «Устойчивое развитие: общество и экономика» 23–26 апреля 2014 г. в Санкт-Петербурге // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 2. С. 22, 23.
33. *Мачхелян Г.Г.* О конференции по альтернативной экономической политике для Европейского союза. Лондон 2013 год // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 1. С. 6.
- and the regulation of the minimum wage]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
24. *Loktyuhina N.V., Rozhkov V.D.* Regulirovanie inostrannoy trudovoy migratsii kak mehanizm snizheniya neustoychivosti zanyatosti [Regulation of foreign labor migration as a mechanism to reduce the instability of employment]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
25. *Sankova L.V.* Prekarizatsiya zanyatosti v sovremennoy ekonomike: sistemnyy risk ili «osobaya» forma fleksibilizatsii [Precarisation of employment in the modern economy: systemic risk or «special» form of flexibilisation]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
26. *Fedchenko A.A., Maslova E.V.* Rol neustoychivoy zanyatosti v klasterizatsii obschestva [The role of precarious work in clustering society]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
27. *Koulman David A.* Mezhdunarodnaya migratsiya v Evrope v XXI veke: nastoyashee i budushee [International migration in Europe in the XXI Century: Present and Future]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 69–82.
28. *Iontsev V.A., Prohorova Yu.A.* Mezhdunarodnaya migratsiya naseleniya v kontekste demograficheskoy teorii [International migration in the context of demographic theory]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 83–91.
29. *Krasinets E.S., Shevtsova T.V.* Migratsiya kak faktor i sledstvie razvitiya ryinka truda [Migration as a factor and a consequence of the development of the labor market]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 92–99.
30. *Terehin V.I., Chernobrodova L.A., Buhenskiy D.K.* Vliyanie chelovecheskogo kapitala na sotsialno-ekonomicheskoe razvitie regiona [The impact of human capital on economic and social development of the region]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 86–96.
31. *Bobkov V.N.* Model «Blagosostoyanie» dlya otsenki i prognoza kachestva i urovnya zhizni naseleniya regiona [Model «Welfare» for assessment and prediction of the quality and standard of living of the population of the region]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 104–110.
32. *Mezhdunarodnaya nauchno – prakticheskaya konferentsiya «Ustoychivoe razvitie: obschestvo i ekonomika» 23-26 aprelya 2014 g. V Sankt-Peterburge* [The International Scientific and Practical Conference «Sustainable Development Society and Economy» 23-26 April 2014 in St. Petersburg]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 22, 23.
33. *Machhelyan G.G.* O konferentsii po alternativnoy ekonomicheskoy politike dlya Evropeyskogo soyuza. London 2013 god [About the Conference on Alternative Economic Policy for the European Union. London 2013]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 6.

Оптимизация персонала: вызовы и возможности

Optimization of Staff: Challenges and Opportunities

Получено 15.09.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/10246

КАРТАШОВА Л.В.

д-р экон. наук, проф., декан Плехановской школы бизнеса «Integral» Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
117997, г. Москва, Стремянный переулок, д. 36
E-mail: kartashova@rea.ru

KARTASHOVA L.V.

Doctor of Economics, Professor, Dean of the Business School «Integral», Plekhanov Russian University of Economics
36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russia
E-mail: kartashova@rea.ru

КОСАРЕВА Е.А.

соискатель Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
117997, г. Москва, Стремянный переулок, д. 36
E-mail: kartashova@rea.ru

KOSAREVA Ye.A.

Candidate for a Degree, Plekhanov Russian University of Economics
36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russia
E-mail: kartashova@rea.ru

Аннотация

Объект. Оптимизация персонала: экономические, организационные, правовые, социальные, психологические и этические вопросы.

Предмет исследования. Регулирование внутреннего рынка труда: перераспределение рабочей силы, высвобождение персонала в условиях слияния и поглощения компаний, вынужденный спад производства, реорганизация и изменение условий хозяйствования. Сокращение персонала и производительность труда. Риски и отрицательные последствия экономических и технических перемен, обусловленных сокращением персонала. Анализ возможностей избежать или минимизировать предполагаемое сокращение. Меры по смягчению отрицательных последствий высвобождения для работников.

Цель. Рассмотреть систему мер по предупреждению неоправданных увольнений, возможных альтернатив сокращения персонала, меры поддержки высвобождаемых работников и создание условий для повышения эффективности труда.

Ключевые слова: оптимизация персонала, рынок труда, высвобождение рабочей силы, управление персоналом, регулирование занятости, компенсационные выплаты, выходные пособия.

Abstract

Object. Optimization of personnel: economic, organizational, legal, social, psychological and ethical issues.

Subject of the Study. Regulation of the internal labour market: labour reallocation, the release of staff in terms of mergers and acquisitions, forced decline in production, reorganization and changes in economic conditions. Staff reductions and productivity. The risks and negative consequences of economic and technological change, caused by reduction of staff. Analysis of opportunities to avoid or minimize the expected reduction. Activities to mitigate the negative effects of the release of the workers.

Purpose. Considering a system of measures to prevent unjustified dismissals, possible alternatives to reduce personnel and measures to support redundant workers and creating conditions to increase the efficiency of labour.

Keywords: optimization of staff, labor market, work force releasing, personnel management, employment regulation, compensation pays, discharge pay.

Основные подходы к сокращению персонала

Риски и отрицательные последствия экономических и технических перемен и обусловленное ими сокращение персонала должны равномерно распределяться между работодателями, работниками и обществом в целом.

Сокращение персонала хотя и сопровождается иногда повышением производительности труда, однако ценой существенных осложнений для высвобождаемой рабочей силы. Чтобы минимизировать возможные социальные последствия высвобождения рабочей силы мировая практика предложила ряд направлений превентивной политики через переговоры работников и работо-

дателей, законы и социальные программы, с тем чтобы предоставить работникам определенную социальную защиту и поддержку в случае их высвобождения.

Данный подход сводится к двум взаимосвязанным между собой направлениям.

Многие направления регулирования внутреннего рынка труда и поддержки высвобождаемых работников, осуществляемые за рубежом, получили признание и конкретное воплощение в нашей стране. В их числе государственная помощь предприятиям, испытывающим временные трудности, меры поддержки малого и среднего бизнеса. Осуществляются также такие меры поддержки высвобождаемых работников, как предварительное уведомление о потере работы, предоставление

системы компенсаций, содействие в переобучении и поиске подходящей работы, дополнительные льготы и гарантии наиболее социально уязвимым группам населения (инвалидам, женщинам, имеющим малолетних детей, демобилизованным воинам) и многие другие.

Исследования показывают, что типичные ошибки, которые допускают многие отечественные предприятия при принятии решения об оптимизации численности занятых работников, сводятся к следующему:

- отсутствуют обоснования оптимальных размеров сокращения персонала;
- не прорабатываются альтернативные решения [Marlene Piturro, 1999, 10, p. 39];
- имеют место нарушения трудового законодательства [2003, 8, p. 129];
- процесс высвобождения персонала протекает стихийно — отсутствуют комплексные программы реализации принятых решений;
- при оценке последствий сокращения персонала учитываются только текущие затраты и результаты;
- не принимаются в расчет отдаленные результаты и социально-экономические последствия [Jaikumar Vijayan, 2001, 9, p. 6];
- не в полной мере реализуются возможности социального партнерства государства, предприятий и заинтересованных общественных организаций.

Вместе с тем оптимизация численности персонала только в том случае позволяет разрешить возникшие проблемы и дает ожидаемый эффект, когда на предприятиях, во-первых, заранее планируют проведение этой работы, во-вторых, осуществляют ее системно и в увязке со стратегическими целями и задачами компании.

Первостепенное значение имеет определение основных причин сокращения численности персонала. Необходимость в сокращении числа занятых работников может быть обусловлена различными причинами. Например, избыток занятости на предприятиях может быть вызван кратковременными причинами, которые скоро исчезнут, либо может быть связан с долговременными трудностями, преодоление которых требует кардинальных решений [Карташова, 2008, 3, с. 66]. В связи с этим предполагается два различных подхода к решению проблемы.

Первый подход исходит из стремления избежать увольнения, поддержать уровень занятости на предприятии, которое столкнулось с временными трудностями, в частности, через системы различных соглашений и компромиссов, таких, например, как «раздел работы на всех».

Второй подход направлен на сокращение числа занятых работников через стимулирование добровольного ухода или через принудительное увольнение.



Рис. 1. Подходы к оптимизации численности персонала

Направления предупреждения увольнений сотрудников: альтернативы сокращению персонала

Остановимся сначала на первом подходе — временном поддержании занятости как альтернативе сокращения персонала на предприятиях, столкнувшихся с необходимостью реорганизации производства, сменой собственника или временными экономическими трудностями.

Анализ, проведенный группой экспертов Международной организации труда (МОТ), охватывающий последние три десятилетия, показывает, что во многих случаях существуют эффективные средства предотвращения увольнений.

Широко распространено мнение, что сокращение персонала позволяет значительно повысить производительность труда, сократить издержки производства. Однако при более глубокой оценке результатов сокращения персонала и сопоставлении их с затратами, которыми оно сопровождается, получается достаточно противоречивая картина.

Специалисты Департамента труда США провели также всесторонний анализ социально-экономических последствий сокращения персонала (см. табл. 1) и их влияния на результаты деятельности предприятий [Карташова, 2014, 2, с. 80].

При этом многие, имеющие в этой области представления и стереотипы, не нашли подтверждения [Milkovich / Boudreau, 1995, 11, pp. 330,331].

Многие применяемые в международной практике альтернативы сокращения персонала с успе-

хом используются на российских предприятиях, в их числе:

- «раздел работы на всех»;
- сокращенный рабочий день (неделя);
- вынужденные отпуска;
- добровольные отпуска без оплаты (инициатива их предоставления должна исходить от самого работника);
- замораживание найма новых сотрудников;
- переводы внутри предприятия.

Таблица 1

Социально-экономические последствия сокращения персонала

Сложившиеся представления и стереотипы	Цифры, факты
Сокращение персонала сопровождается увеличением прибыли	Только 51% компаний после сокращения персонала увеличили прибыль, 49% компаний — нет, у 20% предприятий прибыли упали
Сокращение персонала способствует повышению производительности	Положительной корреляции сокращения численности и роста производительности не обнаружено
Стабильное финансовое положение предприятия является гарантией от сокращения персонала	Практика показывает, что сокращение персонала проводится и на многих предприятиях, имеющих стабильное финансовое положение
Под сокращение в наибольшей степени попадают рабочие («голубые воротнички»)	Менеджеры среднего звена составляли 5–8% от общей численности занятых на обследованных предприятиях, в то время как число подлежащих сокращению вакансий в данной группе составило 18,6% от общего их числа
Сокращение персонала не оказывает существенного влияния на уровень лояльности работников к организации	86% компаний, сокративших численность персонала, отметили понижение лояльности и трудовой морали оставшейся части работников, 30% столкнулись с проблемой снижения производительности их труда

Раздел работы на всех сотрудников путем сокращения рабочего времени является одной из мер, довольно часто используемых на предприятиях, чтобы избежать сокращения числа занятых в связи с проблемами, порожденными кратковременными трудностями [Иванкина, 2009, 1, с. 28]. Например, РЖД, в которых работает около миллиона человек, где после объявления о заморозке тарифов первоначально планировали сократить более 60 тыс. сотрудников, однако в ходе долгих переговоров пришли к решению — перейти на неполную рабочую неделю. По словам президента РЖД Владимира Якунина, в 2013 г. 13,5% сотрудников РЖД работали на условиях неполной трудовой занятости. Подобная практика наблюдалась

и на предприятиях металлургической отрасли. Так, группа «Челябинский трубопрокатный завод» (ЧТПЗ) за 2013 г. сократила только 0,9% своих сотрудников — около 150 человек, однако в октябре — декабре перевела на 32-часовую рабочую неделю свой управленческий персонал. Помимо перехода на неполный рабочий день, сотрудники этих компаний вынуждены были уходить в неоплачиваемые отпуска. В частности, РЖД в 2013 г. отправили в такой отпуск сотрудников, не занятых в перевозочном процессе, на три дня в мае. Эта практика была продолжена позднее, в четвертом квартале, и могла быть использована в 2014 г. [12, <http://rbcdaily.ru/economy/562949990119637>].

Подобные методы балансирования человеческих ресурсов внутри предприятия предлагают альтернативы высвобождению во многих ситуациях. В ряде случаев предоставление работникам вынужденных отпусков, сокращение рабочего времени позволяют преодолеть экономические трудности и сохранить кадровый потенциал.

В то же время нельзя принимать решение сохранять численность занятых работников, хотя и на условиях неполного рабочего времени, вопреки экономической целесообразности. Это приводит к нерациональному использованию ресурсов, утрате профессиональных навыков работников, способности ритмично и высокопроизводительно трудиться.

Неоправданное распространение неполной занятости может еще более усложнить эту проблему, привести к дальнейшему снижению эффективности труда.

Вместе с тем на некоторых отечественных предприятиях не спешат принимать решение расстаться с «лишними» работниками даже тогда, когда хорошо известно, что на протяжении многих месяцев для них не будет работы. По всей видимости, повышение эффективности труда и хозяйственной деятельности в целом не будет иметь большого значения в условиях, когда можно постоянно повышать цену на продукцию и, таким образом, компенсировать снижение эффективности.

Не спешат расставаться со своими предприятиями и «лишние» работники. Причинами этого, на наш взгляд, являются традиционно низкий уровень профессиональной и географической мобильности значительной части населения и его психологическая неготовность к условиям рыночной экономики.

Другой альтернативой сокращению персонала являются переводы работников внутри предприятия. В Японии такого рода переводы обычно происходят между несколькими предприятиями внут-

ри одной корпорации и даже вне ее на основе особых договоров. Такая практика получила в Японии широкое распространение, с тем чтобы избежать увольнений; работники, переведенные таким образом, сохраняют связь со своим прежним работодателем и могут вернуться к нему, когда это станет возможным. Работники при переводе на новую работу могут столкнуться с двумя проблемами. Первая — несоответствие квалификации, вторая — понижение зарплаты и должности. В первом случае обычно решает проблемы обучение на рабочем месте, хотя иногда может потребоваться особое переобучение на курсах. В некоторых странах такое переобучение производится за счет государственных средств. Вторая проблема заключается в том, что из-за реорганизации предприятия работника могут перевести на работу, которая хуже оплачивается и обладает более низким статусом, чем его предыдущая. В ряде стран, например во Франции, США, Германии, такие положения оговариваются в трудовых соглашениях. Гарантии сохранения заработка на определенный срок при переводе работника по независящим от него причинам на работу, которая хуже оплачивается, установлены также трудовым законодательством России.

Замораживание найма новых работников на вакансии, освобождающиеся на предприятии в результате выходов на пенсию, увольнения по собственному желанию и т.п. причин, перемещение на эти вакансии «лишних» работников (с организацией их переобучения в необходимых случаях) является достаточно распространенной альтернативой увольнению в большинстве европейских стран.

Замораживание найма новых работников при сокращении персонала предусмотрено и законодательством о труде России. Однако нередко естественное сокращение численности занятых осуществляется слишком медленно, и предприятие не может выдержать расходы на «лишних» работников, пока не пройдет время и не освободятся вакансии. Поэтому используются также стимулы к поощрению увольнений по собственному желанию.

Стимулирование добровольного ухода

Многие высвобождаемые работники добровольно соглашаются на увольнение по собственному желанию. Это объясняется рядом причин. Так, в силу сохраняющихся у нас представлений и стереотипов принято считать, что по сокращению штатов увольняют, как правило, наименее ценных работников. К тому же в России относи-

тельно низким продолжает оставаться размер пособия для безработных. Особенно это касается минимального пособия по безработице.

В последние годы работодатели широко применяют дополнительные компенсационные выплаты и выходные пособия в качестве стимула добровольного ухода «лишних» работников с предприятия. При этом (в случае добровольного ухода) работник получает сумму, значительно больше, чем официальная компенсация, на которую он имел бы право при сокращении штатов [18, 20, <http://www.lada-largus.com/forum/thread2783.html>, <http://www.rg.ru/2014/01/24/reg-pfo/avtovaz.html>]. Данный подход может оказаться взаимовыгодным для двух сторон. Вместе с тем профсоюзы предупреждают работников о возможной потере таких прав, как страховые платежи по безработице и т.п. При длительной безработице потеря доходов может не компенсироваться повышенным выходным пособием.

Направления поддержки высвобождаемых работников

Если сокращения персонала все же избежать не удалось, а все возможности стимулирования добровольного ухода работников с предприятия уже исчерпаны, возникает необходимость принятия ряда мер, связанных непосредственно с принудительным сокращением персонала [Карташова, 2014, 2, с. 85].

В этом случае должна быть осуществлена система взаимоувязанных программ и решений, состоящих из трех взаимосвязанных компонентов:

- программа поддержки высвобождаемых работников;
- программа поддержки тех, кто останется работать на предприятии;
- программа поддержки работников кадровых служб предприятия в период его реорганизации и сокращения персонала (рис. 2).

При угрозе сокращения персонала первоочередной задачей становится определение критериев отбора претендентов на высвобождение. Потребуется также продумать порядок оповещения высвобождаемых работников, формы компенсации им потери работы и содействия в новом трудоустройстве. Содержание данного процесса показано на рис. 3.

Определение критериев отбора претендентов на высвобождение

Вопрос выбора критериев отбора претендентов на высвобождение требует тщательного обоснования с позиций экономической целесообразности и социальной справедливости.

Рис. 2.
Высвобождение персонала



Рис. 3.
Критерии отбора персонала



При этом могут быть использованы два подхода к определению критериев отбора претендентов на высвобождение. *Первый* — оставлять тех, кому труднее всего будет найти новую работу. *Второй*, направленный более на обеспечение интересов предприятия, — оставлять наиболее квалифицированный персонал. В первом случае преимущественными критериями принятия решения о высвобождении являются стаж работы, возраст, семейное положение, состояние здоровья. Среди критериев принятия решений, направленных на обеспечение интересов предприятия, преобладают такие, как способности работников, квалификация, эффективность работы (см. табл. 2).

Таблица 2

Критерии отбора претендентов на высвобождение

Критерии	
Экономическая эффективность	Социальная защищенность
Показатели эффективной работы Квалификация Способности Мобильность Умение быстро адаптироваться к новым условиям Готовность переучиться и повысить квалификацию	Стаж работы в компании Возраст Наличие иждивенцев Состояние здоровья Сложившиеся трудовые отношения (срочный/бессрочный трудовой договор, постоянные и временные работники)

Во многих странах особую защиту от увольнения при сокращении штатов имеют беременные

женщины, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за новорожденными детьми, инвалиды. По отношению к иностранным работникам обычно применяются общие правила. Однако в ряде стран такие работники, как правило, работают по срочным контрактам, которые в период кризисов часто не возобновляются.

Трудовой кодекс РФ также накладывает ограничения на принятие решений по сокращению персонала. Однако при прочих равных условиях преимущественное право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда. При равной производительности труда право остаться в организации отдается наиболее социально уязвимым группам работников. К ним относятся: семейные граждане, имеющие двух и более иждивенцев; те работники, у кого есть длительный стаж непрерывной работы в организации; получившие на данном предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание и ряд других категорий работников, нуждающихся в особой социальной защите.

Формы поддержки высвобождаемых работников

Говоря о компенсации потери работы, в первую очередь надо иметь те льготы и компенсации, которые установлены законом.

Высвобождаемым из производства работникам предоставляются следующие права и трудовые гарантии:

- сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев;
- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства при сокращении численности (штата), но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;
- в порядке исключения сохраняется средняя заработная плата и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Наряду с льготами, установленными законом, организации могут принять решение за счет своих собственных средств осуществить ряд компенсаций с тем, чтобы поддержать высвобождаемых работников. Среди дополнительных направлений поддержки — компенсация предприятием потери работы, оказание содействия в новом трудоустройстве, психологическая адаптация к условиям потери работы.

Те организации, которые имели финансовые возможности и заботились об имидже лояльной к своим работникам компании, в период августовского кризиса 1998 г. использовали дополнительные формы поддержки высвобождаемых работников.

Практиковались и такие формы поддержки, как предоставление свободного времени для поиска работы в период, предшествующий высвобождению. Предоставлялось работнику право вернуться на предприятие, когда положение улучшится и работодатель возобновит прием работников данной квалификации.

Распространено мнение, что поддержка требуется прежде всего социально-уязвимым группам высвобождаемых работников. Вместе с тем руководители тоже заслуживают соответствующего внимания и поддержки. Их деятельность осуществляется в условиях рисков и неопределенности. Она сопряжена с высоким уровнем стресса, трудно поддается оценке, особенно с точки зрения последствий стратегических управленческих решений. Положительно, что в последнее время практикуются различные формы поддержки высвобождаемых руководителей. Есть, в частности, положительные примеры социальной ответвен-

ности и поддержки со стороны общественных образовательных учебных учреждений. Так, бизнес-школа Aston University (Великобритания) установила специальные стипендии и гранты для обучения на программе MBA для тех руководителей, которые вынужденно потеряли работу [19, <http://www.rg.ru/2014/01/24/reg-pfo/avtovaz.html>].

Особое место среди форм поддержки высвобождаемых руководителей занимает так называемый компенсационный парашют. Такие парашюты имеет большая часть менеджеров компаний, входящих в список компаний *Fortune 500/1000*.

Р. Ламберт и Д. Ларкер приводят данные о том, что средний объем компенсационных выплат по золотым парашютам составляет 12,1% от прибыли, полученной корпорацией за год до создания парашюта [Lambert R., Larcker D., 1985, 7, p. 203]. Что касается абсолютных размеров золотых парашютов, то по результатам ряда исследований средний золотой парашют обычно составляет три годовых заработных платы топ-менеджера [Born J., Faria H., Trahan E., 1993, 6, p. 299]. На практике для определения размера золотого парашюта топ-менеджера часто общий размер годового заработка менеджера умножают на определенный коэффициент. Причем чем более высокопоставленным является менеджер, тем больше его коэффициент. Если, например, для топ-менеджеров берется коэффициент, равный трем, то для ключевых менеджеров среднего звена коэффициент снижается до двух, а для наиболее ценных сотрудников компании, не имеющих отношения к управленческому звену, он, как правило, близок к полутора или единице [20, <http://ekomik.ru/bylo/6296-zolotoj-parashyut-20-mlrd-dlya-menedzherov-obankrotivshixsya-kompanij.html>], генеральный директор компании Merrill Lynch Стенли О'Нил получил \$172 млн [21, <http://www.interfax.by/article/27990>].

Направления содействия в новом трудоустройстве высвобождаемым работникам

Для высвобождаемого работника одной из главных задач является по возможности скорее найти новую работу. Хотя большинство услуг службы занятости оказывается безработным гражданам, в некоторых случаях они могут предоставляться и работающим, которым предстоит высвобождение. И высвобождаемые с предприятий работники должны быть о них проинформированы.

Целесообразно также ознакомить высвобождаемых работников с информацией о работе кадровых агентств, организовать для них специаль-

ные тренинги, посвященные искусству поиска работы [Карташова, 2008, 4, с. 45]. Примерное содержание такого тренинга приведено в табл. 3.

Таблица 3

Примерное содержание тренинга «Поиск работы» для высвобождаемых работников

Основные модули	Содержание
Модуль 1 Оценка своих возможностей и условия их реализации	Самооценка своих способностей, компетенций и конкурентоспособности на рынке труда Оценка имеющихся источников поиска работы Услуги государственной службы занятости Услуги, предоставляемые частными агентствами
Модуль 2 Подготовка к новому трудоустройству	Подготовка Резюме Сопроводительные письма Приготовление к интервью и тестированию
Модуль 3 Реализация имеющихся возможностей	Устройство на работу Как вести себя в процессе интервью Тестирование Рассмотрение предложений о работе Согласование условий труда и оплаты Принятие решения о выходе на работу

Социально-психологическая поддержка высвобождаемых работников

Установлено, что увольнение с работы нередко оказывает негативное влияние на эмоциональное состояние людей, особенно в первые дни после того, как было объявлено о сокращении персонала, что снижает их трудовую активность и мобильность.

Поскольку высвобождаемые работники нуждаются в эмоциональной поддержке, особенно в первые дни после того, как было объявлено о сокращении персонала, важно продумать эффективную систему взаимодействия администрации и персонала по реализации установленных договоренностей и решений. Первоначальное взаимодействие после того, как было объявлено о реорганизации и сокращении персонала, предполагает четкую установку на признание проблем и трудностей, которые в связи с этим возникают у высвобождаемых работников. Необходимо объяснить причины сокращения персонала. Всем высвобождаемым работникам должна быть предоставлена информация об организации процесса высвобождения, его сроках, системе предоставляемых льгот и компенсаций. Открытое взаимодействие есть гарантия успешной реализации принятых решений. Наличие достоверной

и полной информации позволит избежать конфликтов, сплетен и слухов, а также завоевать доверие среди тех работников, которые остаются работать на предприятии.

Целесообразно также проводить с высвобождаемыми работниками «выходное интервью». Расставаясь, работники могут откровенно рассказать руководителю то, что они не сказали бы в процессе работы на предприятии (см. табл. 4).

Таблица 4

Завершающая беседа: варианты решений

Основные вопросы, которые возникают при проведении завершающей беседы	Решения
1. Кто проводит	Начальник отдела Представитель службы управления персоналом Группа представителей компании Нейтральный эксперт со стороны
2. Кому представляется информация	Руководителю компании Непосредственному начальнику Службе управления персоналом Общественным организациям
3. Как проводить «выходное интервью»	Точно спланировать беседу Подготовить опросный лист Выбрать время (лучше не в последний день) Выбрать место (лучше нейтральный офис) Объяснить цель беседы Гарантировать конфиденциальность Создать «позитивный климат» Дать работнику выговориться, но контролировать ситуацию Обсудить пакет дополнительных компенсаций Обсудить возможность возвращения, когда вновь откроется прием Продумать тактику поведения в экстремальных ситуациях (раздражение, гнев) Продумать заключительную часть беседы с тем, чтобы создать у работника конструктивный настрой

Поддержка работников, не подлежащих высвобождению

Вопрос о положении работников, которые остаются на предприятии после его реорганизации и высвобождении части персонала, также имеет большое значение, хотя на практике многими российскими организациями он зачастую недооценивается. Необходимость защиты прав высвобождаемых работников не вызывает сомнений, но одновременно нельзя упускать из виду вопросы повышения эффективности труда тех, кто остается работать на предприятии, иначе сокращение персонала не принесет ожидаемых результатов.

Поэтому не только высвобождаемые работники, но и те, кто остается работать на предприятии, нуждаются в информации относительно планов

дальнейшего развития организации в течение ближайших нескольких дней после того, как было объявлено о высвобождении, с оставшейся частью персонала также необходимо провести официальное собрание, специальные консультации. Это важно для того, чтобы настроить оставшихся работников на «деловую волну» и возродить у них чувство справедливости и лояльности к организации [Alan Downs, 14, <http://humanresources.about.com/od/layoffsd downsizing/a/downsizing.htm>].

Необходимо объяснить работникам, что недопустимо сохранять избыточную численность вопреки экономической необходимости и целесообразности. Работники более склонны принять и рассматривать высвобождение персонала как «временную вынужденную несправедливость», если они смогут убедиться в том, что план реорганизации обеспечивает долговременные прибыли для всей организации.

В ряде случаев потребуются пересмотреть существующие методы оценки исполнения работ и

систему компенсаций. Это может также дать значительные преимущества в будущем, в том плане, что неэффективным работникам будет сложно остаться на предприятии, если они не улучшат количественные и качественные показатели своей работы [M. Susan, 15, <http://humanresources.about.com/od/layoffsd downsizing/a/downsizing2.htm>].

Особое внимание следует уделять квалифицированным работникам, так как нередко в кризисных ситуациях (например, при снижении заработной платы, вынужденном сокращении рабочего времени и т.п.) они легко могут найти для себя новое, более выгодное место работы. Поэтому необходимо продумать специальные меры, позволяющие минимизировать риски, связанные с уходом квалифицированных работников, особенно в трудное для предприятия время [M. Susan, 16, http://psychology.wikia.com/wiki/Personnel_termination].

Список литературы

1. Иванкина Т. Возможно ли предотвращение массовых увольнений // Трудовое право для кадровика. 2009. № 1. С. 27–31.
2. Карташова Л.В. Основные направления предупреждения негативных последствий сокращения персонала // Вестник РЭУ. 2014. № 5. С. 75–94.
3. Карташова Л.В. Если сокращения персонала не избежать... // Логинфо. 2008. № 11. С. 66–73.
4. Карташова Л.В. Как сохранить доверие персонала в период сокращения // Логинфо. 2008. № 12. С. 44–49.
5. Кибанов А.Я. Разработка кадровой политики организации // Кадровое делопроизводство. 2009. № 1. С. 27–35.
6. Born J., Faria H., Trahan E. Golden Parachutes: Incentive Aligners, Management Entrenchers, or Takeover Bid Signals Journal of Financial Research. 1993. Vol. 16. Pp. 299–308.
7. Lambert R., Larcker, D. Golden Parachutes, Executive Decision-Making and Shareholder Wealth // Journal of Accounting and Economics. 1985. Vol. 7. Pp. 179–203.
8. Communication Can Reduce Problems, Litigation After Layoffs, Attorneys Say BNA Bulletin in Management, April, 24, 2003. P. 129.
9. Jaikumar Vijayan. Downsizing Leave Firms Vulnerable to Digital Attacks. Computerworld 25 (2001). Pp. 6, 7.
10. Marlene Piturro. Alternatives to Downsizing, Management Review, October, 1999. Pp. 37–42.
11. Milkovich / Boudreau. Human Resource Management, Pearson Education, Eighth Edition. Pp. 329–337.
12. <http://rbcdaily.ru/economy/562949990119637>

References

1. Ivankina T. Vozmozhno li predotvraschenie massovyih uvolneniy [possible to prevent mass layoffs]. *Trudovoe pravo dlya kadrovika* [Employment Law for the personnel]. 2009, I. 1, pp. 27–31.
2. Kartashova L.V. Osnovnyie napravleniya preduprezhdeniya negativnyih posledstviy sokrascheniya personala [The main directions of preventing the negative effects of downsizing]. *Vestnik REU* [Bulletin RG]. 2014, I. 5, pp. 75–94.
3. Kartashova L.V. Esli sokrascheniya personala ne izbezhhat... [If layoffs can not be avoided ...]. *Loginfo* [Loginfo]. 2008, I. 11, pp. 66–73.
4. Kartashova L.V. Kak sohranit doverie personala v period sokrascheniya [How to maintain the trust of the staff during the reduction]. *Loginfo* [Loginfo]. 2008, I. 12, pp. 44–49.
5. Kibanov A. Razrabotka kadrovoy politiki organizatsii [Development of personnel policy organization]. *Kadrovoe deloproizvodstvo* [HR outsourcing]. 2009, I. 1, pp. 27–35.
6. Born J., Faria H., Trahan E. (1993) Golden Parachutes: Incentive Aligners, Management Entrenchers, or Takeover Bid Signals Journal of Financial Research, Vol. 16. Pp. 299–308.
7. Lambert R., Larcker D. (1985) Golden Parachutes, Executive Decision-Making and Shareholder Wealth. Journal of Accounting and Economics. Vol. 7. Pp. 179–203.
8. Communication Can Reduce Problems, Litigation After Layoffs, Attorneys Say BNA Bulletin in Management, April, 24, 2003. P. 129.
9. Jaikumar Vijayan. Downsizing Leave Firms Vulnerable to Digital Attacks. Computerworld 25 (2001). Pp. 6, 7.

13. <http://ria.ru/economy/20140127/991609939.html>
14. *Alan Downs*. Downsizing With Dignity <http://humanresources.about.com/od/layoffsdownsizing/a/downsizing.htm>
15. *Susan M.* Downsizing Survivors: Motivating the Employees Who Remain After Layoffs// <http://humanresources.about.com/od/layoffsdownsizing/a/downsizing2.htm>
16. *Susan M.* Before You Do a Workforce Reduction // http://psychology.wikia.com/wiki/Personnel_termination
17. Supporting the redundant to get the MBA degree (Aston University to offer MBA scholarship to people who have been made redundant) <http://www.birminghampost.co.uk/news/local-news/aston-university-offer-mba-scholarship-7657879>
18. <http://www.lada-largus.com/forum/thread2783.html>
19. <http://www.rg.ru/2014/01/24/reg-pfo/avtovaz.html>
20. <http://ekomik.ru/byloe/6296-zolotoj-parashjut-20-mlrd-dlya-menedzherov-obankrotivshixsya-kompanij.html>
21. <http://www.interfax.by/article/27990>
10. Marlene Piturro. Alternatives to Downsizing, Management Review, October, 1999. Pp. 37–42.
11. Milkovich / Boudreau. Human Resource Management, Pearson Education, Eighth Edition. Pp. 329–337.
12. Available at: <http://rbcdaily.ru/economy/562949990119637>
13. Available at: <http://ria.ru/economy/20140127/991609939.html>
14. Alan Downs. Downsizing With Dignity” Available at: <http://humanresources.about.com/od/layoffsdownsizing/a/downsizing.htm>
15. Susan M. Downsizing Survivors: Motivating the Employees Who Remain After Layoffs. Available at: <http://humanresources.about.com/od/layoffsdownsizing/a/downsizing2.htm>
16. Susan M. Before You Do a Workforce Reduction. Available at: http://psychology.wikia.com/wiki/Personnel_termination
17. Supporting the redundant to get the MBA degree (Aston University to offer MBA scholarship to people who have been made redundant). Available at: <http://www.birminghampost.co.uk/news/local-news/aston-university-offer-mba-scholarship-7657879>
18. Available at: <http://www.lada-largus.com/forum/thread2783.html>
19. Available at: <http://www.rg.ru/2014/01/24/reg-pfo/avtovaz.html>
20. Available at: <http://ekomik.ru/byloe/6296-zolotoj-parashjut-20-mlrd-dlya-menedzherov-obankrotivshixsya-kompanij.html>
21. Available at: <http://www.interfax.by/article/27990>

Прекариат как новая группа наемных работников*

Prekariat As a New Group of Employees

Получено 17.09.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 316.2

DOI: 10.12737/10248

ГОЛЕНКОВА З.Т.

д-р филос. наук, проф., зам. директора Института социологии Российской академии наук по научной работе
117218, Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5
E-mail: golenko@isras.ru

ГОЛИУСОВА Ю.В.

канд. социол. наук, ученый секретарь Центра исследования социальной структуры и социального расслоения
117218, Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5
E-mail: isras@isras.ru

GOLENKOVA Z.T.

Doctor of Philosophy, Professor, Deputy Director of the Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences
5, 24/35 Krzhizhanovskiy Street, Moscow, 117218, Russia
E-mail: golenko@isras.ru

GOLIUSOVA Yu.V.

Ph.D. in Sociology, Scientific Secretary of the Centre of Researching Social Structure and Stratification
5, 24/35 Krzhizhanovskiy Street, Moscow, 117218, Russia
E-mail: isras@isras.ru

Аннотация

Объект. Явление прекариата.

Предмет исследования. Прекариат как новая группа наемных работников. Наемные работники как подавляющее большинство экономически активных граждан индустриально развитых государств.

Анализ новых тенденций и феноменов в сфере занятости. Процесс смены стабильно занятых нестабильно занятыми. Возникновение нелегитимизированного сектора на рынке труда. Проблема социальной уязвимости страты, именуемой «непригодными к найму» («ненанимаемые», «нанимаемые на зыбких условиях», «лишние»). Прекариат как нестабильный незащищенный социальный слой. Андеркласс — феномен в странах с теневой, криминальной экономикой. Прекариат — феномен стран с легальной экономикой, но скрывающей часть доходов от государства. Прекарии — представители неформального наемного труда, подвергающиеся депривации (отсутствие самостоятельного выбора и неформальный характер занятости). Социальная полиидентичность: неформально занятые, ошибочно причисляющие себя к «среднему классу», но обладающие статусной неопределенностью. Фриланс — отсутствие стабильных трудовых отношений с работодателем — «инценрированная интеграция».

Цель. Теоретическое исследование новых тенденций и процессов в сфере занятости.

Ключевые слова: прекариат, наемный труд, стратификация, стабильная занятость, формальная занятость, неформальная занятость, положение на рынке труда, гарантии занятости, андеркласс, депривация, элита, салиариат.

Abstract

Object. The phenomenon of precariat.

Subject of the Study. Precariat as a new group of employees. Wage earners as the vast majority of economically active citizens of industrialized countries.

Analysis of New Trends and Phenomena in the Field of Employment. The process of changing stable employment job insecurity. The emergence of the non-legitimized sector in the labour market. The problem of social vulnerability of the strata referred to as «unfit for employment» («not hired», «hired on the unsteady terms», «not wanted»). Precariat as an unprotected unstable social stratum. The underclass — a phenomenon in the shadow, criminal economy. Precariat is the phenomenon of countries with legal economy, but concealing part of the revenues from the state. A precarium consists of representatives of informal wage labour, subjected to deprivation (lack of self-selection and informal employment). Social polyidentity — informal employment, erroneously considering themselves «the middle class», but having the status uncertainty. Freelance — lack of stable employment relationship with the employer — «staged integration».

Purpose. A theoretical study of new trends and developments in the employment sphere.

Keywords: precariat, hired labour, stratification, stable employment, formal employment, informal employment, the labour market situation, job security, underclass, deprivation, elite, salariat.

Введение в проблему

Индустриализация экономики привела к появлению новой феноменальной страты в социальной структуре современных обществ — наемных работников. На современном этапе развития

социума наймиты представляют собой подавляющее большинство экономически активных граждан индустриально развитых государств, следовательно, от их самочувствия и притязаний во многом зависит общественное благосостояние и социальный комфорт. Работники наемного труда, в свою очередь, все больше дифференцируются. Внутри этой страты выделяют высший, средний и низший слои, т.е. ее структура все чаще напоминает слоеный пирог с различной начинкой [Херрманн, 2014, 29, с. 11–16].

* Статья подготовлена при поддержке РГНФ, проект № 14-03-00306 «Наемные работники в современном российском обществе: дифференциация и динамика развития».

Наемными работниками в современной социологии считаются индивиды, работающие по найму, на основе трудового договора выполняющие определенную работодателем работу. Они имеют право на получение твердого заработка, на отпуск, выплаты по болезни и иные социальные выплаты. В 2013 г. наемные работники в России составляли более 90% всех занятых в экономике [Статсборник, 2014, 1, с. 30].

Наемный труд в России многообразен по своей сущности. Это и труд на промышленных предприятиях, в организациях, и труд в сельском хозяйстве, в государственном и частном секторе и т.д. Главной его чертой можно было назвать стабильность, так как на протяжении десятилетий совершенствовалась законодательная база труда. Наемный труд приобретал все большую безопасность. Наемные работники становились базовой группой в социальной структуре общества. Они составили основу «нового» среднего класса, который, как известно, является стабилизатором и основным выразителем идей гражданского общества.

Однако в последние 20 лет в мире произошел перелом, который превратил часть наймитов из стабильно занятых в нестабильно занятые. Как отметил в своей книге Р. Кастель, статус наемного работника был пересмотрен, появились и стали распространяться новые «атипичные формы» найма: срочный трудовой договор, неполная и временная занятость [Кастель, 2009, 2, с. 560].

Последние годы, в условиях глобализации и перманентного экономического кризиса, встал вопрос о новом и не менее важном основании для стратификации современных постиндустриальных экономически развитых обществ, а именно делении общества на основании экономической стабильности/нестабильности, безопасности/небезопасности. Такой подход снижал множество приверженцев в странах ЕС и США. Речь идет о возникновении новой стратификационной группы, которую в странах Западной Европы и США называют «опасным классом» — *прекариате* [Стэндинг, 2014, 3].

Феномен прекариата: концептуальный анализ

Прекариат — понятие, этимологически связанное с двумя английскими корнями «precarious» (нестабильный) и «proletariat» (пролетариат) [Precariat, 2013, 4]. Однако оно трактуется гораздо шире, чем нестабильный пролетариат. В прекариате входят группы индивидов, которые независимо от размера их дохода, образования, само-

идентификации и других характеристик не имеют стабильной формальной занятости, т.е. эта группа занята неформально в формальном секторе экономики, не имеет стабильного положения на рынке труда, не имеет гарантий занятости. Иными словами, сегодня они имеют место работы и доход, а завтра в них перестанут нуждаться. Причем разброс в размере доходов внутри этой группы измеряется в размах, от дохода фрилансера до дохода поденного неквалифицированного рабочего. И тот и другой не имеют стабильной формальной занятости.

Следует отметить, что данная группа не может быть встроена ни в одну из имеющихся социоструктурных систем, это общность *suigeneris*. Она стоит особняком, но имеет двусторонние связи с любой стратификационной системой. Внутренняя неоднородность этой группы дает повод для вполне обоснованной критики, однако отрицать наличие проблемы, по нашему мнению, не стоит. Прекариатом пугают обывателей, преподнося его как «класс отверженных», которому «нечего терять», который очень независим от современных демократических институтов, поэтому способен на бунт беспощадный и кровопролитный. Многие политологи и политики считают, что именно прекариат составляет большинство, наполняющее движение «Оккупируй Уолл-стрит!», которое стало уже транснациональным. В Европе с ним связывают относительно новое общественное движение, называемое «Mayday», которое провоцирует беспорядки в странах Западной Европы. В Японии появились новые страты, называемые «freeters» и «NEETS», в состав которых входят молодые люди, имеющие или не имеющие профессиональное образование, но не имеющие возможности найти работу после окончания школы или вуза и перебивающиеся случайными заработками. В Китае появились целые колонии компактно проживающих «отверженных», называемые «муравейниками».

В России вопрос о зарождающемся прекариате встал совсем недавно. В апреле 2013 г. на XIV Международной научной конференции «Модернизация экономики и общества» вице-премьер РФ Ольга Голодец заявила, что 38 млн трудоспособных россиян непонятно где заняты, чем заняты, как заняты. Это сразу же подтолкнуло российских ученых «провести ревизию» российского общества, особенно трудоспособной его части на предмет какой-либо занятости. Некоторые эксперты считают, что порядка 30% трудоспособных россиян находятся в условиях «неустойчивой занятости», т.е. их трудовые отношения не оформлены, и они находятся в теновом или, как выра-

зились Ольга Голодец, «нелегитимизированном» секторе рынка труда [Афанасьева, 2013, 5].

На самом ли деле эта новая группа так опасна? В чем ее сущность? Какова история ее возникновения? Эти вопросы необходимо изучать и сделать соответствующие выводы.

Если принять за основу тот факт, что основанием для стратификации является стабильность на рынке труда, наличие полной узаконенной занятости, то в данной системе будет выделено несколько групп наемных работников в экономике.

Во-первых, это собственно наемные работники (*наймиты*), которые имеют стабильную узаконенную формальную занятость, со всеми вытекающими из нее правами.

Во-вторых, это неформалы, которые подразделяются, в свою очередь, на несколько групп, таких как занятые в неформальном секторе экономики (*неформалы*), занятые в теневом (криминальном) секторе (так называемый *андеркласс*) и собственно неформально занятые в формальном секторе (*прекарии*).

Последняя группа, как наименее изученная, будет интересовать нас более всего. Понятие «нестабильная занятость» (прекариат) было введено в научный оборот профессором социологии Мюнхенского университета Ульрихом Беком [Бек, 2000, 6, с. 90]. Под прекариатом У. Бек понимал и неустойчивую, непостоянную занятость, и людей, которым навязана такая форма занятости. Связано это понятие было с обществом риска, где какие-либо гарантии исчезают под влиянием зарождающегося постмодерна и глобализации.

Р. Кастель связывал возникновение прекариата с процессами глобализации экономики. В своей работе «Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда» он отмечает, что, если раньше нестабильность наемного труда затрагивала в наибольшей степени «беспольных миру» (бродяг, люмпенов и т.п.), то теперь уязвимыми оказались «непригодные к найму» («ненанимаемые», «нанимаемые на зыбких условиях», «лишние»), т.е. те, кто составляет ядро наемных работников в противовес собственникам [Кастель, 2009, 2, с. 13].

П. Бурдьё в своей работе «Contre-feux» (1998) определил прекариат как нестабильный незащищенный социальный слой». Прекаризация сейчас повсюду, говорил он в своей книге [Bourdieu, 1998, 7, р. 96].

С «прекариатом» как социальной группой тесно связано понятие «прекаризации» — «трудовых отношений, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время, также неурегулированности трудовых отношений и неполноценной, ущемленной правовой и социальной гарантии за-

нятости. Это явление охватило значительную часть наемных работников» [Прекаризация, 2013, 8].

С понятием «прекариат» тесно связано понятие «прекаритет» как непредсказуемые, ненадежные и небезопасные условия существования, приводящие к материальному и психологическому неблагополучию. Часто прекаритет соседствует с маргинализацией и аномией в дюркгеймовском понимании этого слова.

Проблема прекариата обсуждается не только в связи с ростом протестного движения в обществе, ведь именно он составляет его основу, но и в связи с проблемой размывания «среднего класса», так как, по данным немецкого исследователя, профессора Йенского университета Клауса Дерре, «...каждый третий работающий по найму в Германии находится в состоянии подвешенного или текучего прекариата» [Мармер, 2009, 9]. Причины этого состояния кроются в восприятии социального неравенства. Большинство опрошенных в Германии (61%) считают, что больше нет середины, а только высшие слои и низшие.

Понятие «прекариат» имеет существенные отличия от понятия «андеркласс», несмотря на наличие в обеих группах мигрантов. Понятие «андеркласс» введено в научный оборот Дж. Мирдалом для обозначения наиболее незащищенных и ущемленных групп социальных аутсайдеров [10, 124]. Существенным признаком андеркласса является связь его представителей с теневой, криминальной экономикой, тогда как прекариат — часть легальной экономики, которая пытается скрыть часть своих доходов от государства, не засвечивая часть работников в официальной статистике. Что касается мигрантов, то в прекариат входят эмигранты, имеющие официальный статус иностранцев, беженцев, лиц без гражданства, имеющих вид на жительство или разрешение на работу, в то время как андеркласс пополняет ряды за счет нелегальных мигрантов, иностранных рабов. Напрашивается вывод о том, что андеркласс является не просто депривированной, а скорее, девиантной группой с криминальным характером. Прекариат — аномийная группа, не имеющая отношения к криминалу.

Теоретическая интерпретация прекариата

Можно ли прекариат назвать социальным классом? Часто такой вопрос задают себе исследователи. Скорее всего, ответ на этот вопрос будет отрицательным. Согласно определению понятия «класс», которое было дано В.И. Лениным в рамках марксистской парадигмы, классами называ-

ются «...большие группы людей, различающиеся по их месту в исторически определенной системе общественного производства, по их отношению (большей частью закрепленному и оформленному в законах) к средствам производства, по их роли в общественной организации труда, а следовательно, по способам получения и размерам той доли общественного богатства, которой они располагают. Классы — это такие группы людей, из которых одна может себе присваивать труд другой, благодаря различию их места в определенном укладе общественного хозяйства» [Ленин, 1967, 11, с. 13]. Конечно же, прекарии не представляют собой класс в привычном для научного сообщества понимании смысла этого феномена. Такие классовые признаки, как отношение к собственности, доход, принадлежность к какой-либо профессии, не играют ключевой роли в определении их статуса. Скорее, речь идет о своеобразной страте общества, так как на первый план выдвигаются такие характеристики, как самоидентификация, образ и стиль жизни. Прекариями можно считать только тех представителей неформального наемного труда, кто подвергается депривации, т.е. необходимым условием является отсутствие самостоятельного выбора неформального характера занятости. Навязывание индивиду временного характера труда, лишение его свободы выбора, сдача работника в лизинг, выведение его за штат — все эти события являются признаками прекаризации социально-трудовых отношений.

Международная организация труда рассматривала прекаризацию в рамках распространения гибких форм занятости в противовес системной безработице и долгое время не признавала наличие проблем в этой сфере. Однако 4–7 октября 2011 г. МОТ был организован симпозиум по проблемам прекаризованной занятости, и сам термин «прекаризация» был введен в оборот [12, с. 2]. Цель симпозиума: анализ экономических факторов, поддерживающих нестабильную занятость; выявление пробелов и недостатков в законодательстве, которые способствуют распространению нестабильной занятости; рассмотрение связи между правами профсоюзов и нестабильной занятостью; обмен мнениями по стратегии и подходам к борьбе с прекаризованной занятостью; определение основных направлений вмешательства в политику нестандартной занятости как на национальном, так и на международном уровне; разработка общей программы по борьбе с прекаризацией [12, с. 4].

Согласно определению МОТ, прекаризованной считается занятость в формальной или неформальной экономике, для которой характерны

в той или иной степени объективные характеристики (правовой статус) и субъективные (чувства) неопределенности и ненадежности. Нестандартная занятость, как правило, определяется через неопределенность продолжительности занятости и количества работодателей, отсутствие доступа к социальной защите и льготам, наличие юридических и практических препятствий вступления в профсоюз.

Наиболее полные сведения о прекариате были изложены в книге Гая Стендинга «Прекариат: новый опасный класс» [Precariat, 2013, 4], в статье Клауса Дерре «Возникновение нового низшего подслоя? Комментарии к социальному вопросу в политике» [Dörre, 2007, 13], в статье Ютаки Уэда и Йоко Охзоно «Сравнение фритерсштатных сотрудников: модераторские последствия оценки навыков в зависимости от возраста-удовлетворенности» [Ueda, Ohzono, 2013, 14].

В 2006 г. вышла статья профессора Йенского университета Клауса Дерре, где была предпринята попытка стратифицировать новые низшие слои, в том числе выделить как одну из групп новых низших группу нестабильно занятых: тех, кто не имеет гарантий занятости, не имеет социальных гарантий (соцпакета). При этом, отмечает автор статьи, состояние прекариата не означает полную нищету и отверженность, а лишь указывает на то, что социально-трудовые отношения в данной ситуации находятся в состоянии нестабильности и ненадежности. Таким образом, прекаризации могут быть подвергнуты и представители среднего и высшего класса, которым потенциально угрожает потеря рабочего места из-за перевода их на контракт «ноль часов». Так, «...в обществе, где прекариат уже стал массовым явлением, назрела необходимость переосмысления его социального устройства; трудовая жизнь современного человека вполне может состоять из смены фаз.

В первой — человек работает.

Во второй (фазе безработицы) — посвящает себя семье или себе.

В третьей — снова работает.

В четвертой (фазе безработицы) — занимается самообразованием.

Череда и последовательность фаз произвольна, зависит от индивидуума и ситуации на рынке труда», отмечается в статье. Напрашивается вывод о том, что в таких условиях нельзя говорить о карьерном росте и улучшении благосостояния, поскольку все накопленные в фазе работы средства, «подушка безопасности», будут расходоваться в периоды безработицы, что негативно скажется не только на социальном самочувствии индивида, но и на самочувствии его семьи, на

ситуации на предприятии или в организации, где он трудится, а также на рынке труда в целом. Такое положение индивида в системе социально-трудовых отношений сказывается и на протестном движении. Ни для кого не секрет, что индивид в состоянии неопределенности, маргинальности, амбивалентности в большей степени подвержен протестным настроениям, чем довольный всем и всеми сытый бургер. Разрастание прекариата ведет также к вымыванию «середины» общества, «среднего класса», которому присуща та самая стабильность и который способствует стабилизации общественных отношений.

По словам Гая Стендинга, многие неформально занятые, причисляющие себя к «среднему классу», на самом деле этим классом не являются вследствие своей статусной неопределенности. Так, многие представители фриланса не имеют стабильных трудовых отношений с работодателем, они только демонстрируют «инсценированную интеграцию», находясь в состоянии социальной полиидентичности, что выводит их из состава наемных работников и предпринимателей.

Развивая тему прекариата, британский исследователь делает выводы о том, что именно коллизии постиндустриального общества привели к формированию этой многочисленной группы. Следуя марксистской терминологии, он говорит, что прекариат еще не является классом-в-себе, а есть класс-в-становлении.

Автор выделяет пять групп на основании трудовой принадлежности:

1. Элита («мизер абсурдно богатых, красующихся на страницах Forbes, влияющих на правительства во всем мире и занимающихся благотворительностью»).
2. Салариат (высший средний слой, имеющий стабильную полную занятость, надеющийся пополнить ряды элиты. В salariat входят работники крупных корпораций, государственных учреждений, государственной службы).
3. Профессионалы (работники, трудящиеся на основе контракта, возможно, с несколькими корпорациями, могут переходить с одного места работы на другое, демонстрируя «текучесть» постмодерного общества, способны «перетекать», имеют стабильное положение благодаря своим знаниям и умениям).
4. Сердцевина («старый» рабочий класс).
5. Прекариат (социально неустроенные, не имеющие полной гарантированной занятости).

Социологические характеристики прекаризации труда

Прекариат, по словам Г. Стендинга, обладает «усеченным статусом», т.е. имеет минимальные отношения с государством и работодателем с точки зрения стабильности и безопасности. Представители прекариата в минимальной степени идентифицируют себя с профессиональным сообществом, в котором, возможно, даже находятся. Как следствие, они не являются членами профсоюзов, что, в свою очередь, ведет к размыванию этой важной общественной организации.

Британский ученый выделяет три потенциально прекаризованные социальные группы: молодежь, женщины, пожилые люди. К прекариату Г. Стендинг причисляет также и мигрантов, но, скорее всего, речь идет о прекаризованных трудовых отношениях, а не о групповой идентичности.

Прекаризация труда коснулась также и экономики такой высокоразвитой страны, как Япония. Уже много лет ученые этой страны исследуют последствия этого явления. В частности, вопросы, касающиеся развития и увеличения прекаризованных групп, — *freeters* и *NEETs*. Термин «*freeter*» впервые упомянут в конце 1980 г. и обозначал тогда молодых людей, которые отказывались становиться постоянными работниками в организации и надеялись найти более престижную работу [Reiko, 2013, 15]. Изначально проблема рассматривалась лишь в контексте изменения отношений молодежи к работе и труду [Бобков, Черных, 2014].

В начале 1990-х гг. число молодых людей, которые не смогли найти постоянную работу, увеличилось. Проблема касалась уже не только тех, кто не хочет работать «по-старинке», но и тех, кто хотел бы трудиться, но не смог найти подходящей работы. Они вынуждены были искать временную работу и стали называть себя «*freeters*». В еще более сложном положении оказались *NEETs* (*not in education, employment or training*), те, кто не приобрел никакого образования, профессии и не имеет никаких трудовых навыков, не может интегрироваться в традиционную японскую систему занятости [Judith Csob, 2014, 34]. По данным японских исследователей, молодежь готова выполнять работу, которую ранее выполняли пожилые женщины, т.е. занимают даже позиции, не требующие никакой квалификации, только бы приблизиться к полной занятости в крупной компании. Проблемы занятости молодежи находятся в фокусе внимания правительства Японии с 2003 г.

Складывающаяся ситуация обостряется еще и тем, что разрыв в условиях труда, особенно в

уровне заработной платы, между регулярной и нерегулярной занятостью очень велик в Японии. К сожалению, в практике найма укоренилось неравенство шансов у нерегулярно занятых и штатных сотрудников, которые меняют место работы. Предпочтение работодатель отдаст последним. Найти постоянную занятость невероятно сложно *freeters* после 30-ти лет.

По данным японской статистики, «*freeters*» и *NEETS* «стареют». Если раньше проблемы занятости касались только выпускников школ и вузов в возрасте 18–25 лет, то теперь эта группа молодых людей в возрасте до 34 лет, т.е. это целое «потерянное поколение», не приспособленное к нормальному труду, часто неустроенное в социальном плане. Беспокойство вызывает тот факт, что эта группа непрерывно растет, причем ее рост не зависит ни от экономической, ни от политической ситуации, складывающейся в современном японском обществе. Исследователи признают, что необходимо искать способы воздействия на складывающуюся ситуацию.

Известно, что японские компании с большой охотой вкладывают средства в профессиональную переподготовку и повышение квалификации штатных сотрудников и с неохотой берут на работу молодежь со средним образованием, которую в любом случае необходимо обучать. «Пожизненная занятость» на одном предприятии, которое вкладывает средства в непрерывное образование своих сотрудников, — нормальная практика для крупных компаний Японии. «Вербовка в середине карьеры» касается только найма топ-менеджеров, которыми компании попросту обмениваются [Honda, 2013, 16].

Японские ученые и политики признают, что данная проблема носит в Японии системный характер и требует решения на государственном уровне. Необходимость решения этого вопроса связана с тем, что молодежь, постарев, будет претендовать на пенсионное обслуживание, но отчисления в фонды при нерегулярной и неполной занятости не производятся, т.е. пенсионное обеспечение будет касаться только штатных сотрудников.

Прекариат в российских условиях

В российском научном дискурсе проблемы прекариата как группы в социальной структуре общества обсуждаются мало, хотя наличие такой группы было признано на государственном уровне [Голенкова, Голиусова, 2013, 17, с. 5–15]. Попробуем разобраться, кто такой прекариат по-российски. Акционеры и прекариат — новый уровень общественно-экономических отношений в мире [18] (см. рис. 1).



Рис. 1. Диалектика поступательного развития социально-трудовых отношений
 Источник: <http://ru.dianomica.wikia.com/wiki/>

К этой группе относятся работающие индивиды, не имеющие с работодателем стабильных узаконенных отношений [Локтюхина, Рожков, 2014, 32]. Если рассматривать российские реалии, то к прекариату можно отнести временных работников, работников с частичной занятостью, не заключивших с работодателем трудового договора [Смирных, 2014, 33]. Как следствие таких отношений, они не имеют никаких гарантий, узаконенных в трудовом законодательстве (лимитированный рабочий день, ежегодный оплачиваемый отпуск, больничные листы, отчисления в пенсионный фонд, фонд социального страхования и т.д.). Если в развитых странах Запада в составе прекариата доминируют молодежь, женщины, пожилые люди и мигранты, то в России, по нашему мнению, в эту группу может попасть любой работник вне зависимости от возраста, пола, гражданской принадлежности. Российский прекариат не является низшим слоем, поскольку по уровню дохода и образования часто приравнивается к средним слоям общества [Матвеева, 2014, 31]. Часто в эту группу попадают работники, которые по воле работодателя выведены за штат и отданы в лизинг другой организации (аутстаффинг, аутсорсинг) [Санкова, 2014, 35]. Причем в нашей стране эти явления не представляются как негативные и полуполезные. В 2011 г., по данным кадровых агентств, на условиях лизинга персонала в России работают от 70 до 100 тыс. человек. Услуги аутстаффинга оказывают десятки кадровых агентств [Евпланов, 2014, 19]. Эти работники лишаются всех трудовых прав и социальных гарантий, что ведет к социальной аномии и маргинализации населения. Данные группы требуют детального изучения в ближайшее время.

К прекариату можно отнести тех, кто работает неполное рабочее время по инициативе рабо-

тодателя, по соглашению между работодателем и работником, по причинам, не зависящим от работодателя и работника, или по вине работодателя, также вынужденные безработные и отчаявшиеся найти работу. По данным Росстата, в 2011 г. неполное рабочее время работали 255 728 человек (0,4% занятых в экономике) [20]. В 2012 г. вынуждены были стать безработными, не найдя работы по причине отсутствия опыта, 29,3% безработных граждан, в связи с окончанием временной, сезонной работы по контракту — 5,9% безработных [21]. В 2010 г. среди экономически неактивного населения 687 тыс. человек отчаялись найти работу (3,6% экономически неактивных граждан) [22]. По оценкам Министра труда и социальной защиты РФ М.А. Топилина, 10–15% работающих трудятся без заключения трудовых договоров [23]. Среди работающих по найму, по данным Росстата, в 2013 г. к прекаризированным слоям (работали на основе устной договоренности, по гражданско-правовому договору, по договору о выполнении работы на дому) относились 8,7% занятых в экономике [24]. Причем среди мужчин прекариев почти в 2 раза больше, чем среди женщин. Деформализация трудовых отношений носит в России массовый характер, что приводит к переводу экономики в неформальный сектор.

Последнее время намечается тенденция повышения уровня образования представителей прекариата [Стат. сб., 2010, 25]. Если раньше говорили о прекаризированных малообразованных слоях, теперь в связи с реформой образования и науки в России в эту группу входят и представители научной образованной «элиты». Многих преподавателей вузов выводят за штат и предлагают им почасовую нагрузку и «свободный график», который предполагает отсутствие стабильной занятости, так как занятость гарантирована только на время чтения того или иного курса. Поскольку учебная программа вузов в связи с изменениями образовательного стандарта постоянно меняется, то и гарантий занятости никто не предоставляет.

Российские реалии таковы, что в прекариат попадает экономически активная молодежь, что подрывает экономику страны. Так, в 2009 г. почти 14% экономически активного населения в возрасте 15–29 лет являлись безработными. Причем пик безработицы приходился на возраст 20–24 года среди имеющих высшее образование. Этот факт говорит о том, что трудоустроиться после окончания учебного заведения (среднего, средне-специального, высшего) достаточно трудно. 36,5% среди безработных в возрасте 15–29 лет составляют окончившие среднюю школу [26, с. 107–109]. Трудоустройство на работу, не связанную с полу-

ченной специальностью, — это еще одна проблема, ведущая молодежь в группу прекариев. В основном на молодежном рынке труда требуются работники со средним образованием, а среди резюме молодых специалистов чаще всего фигурирует высшее образование, что приводит к такому феномену в российском обществе, как избыточное образование [27].

Требования экономики к прекариату

Основное требование экономики к прекариату — это отсутствие «преданности профессии». Так, человек в течение своей трудовой жизни может поменять множество профессий и должностей, причем в хаотичном порядке, не подчиненном карьерным перспективам (например, от преподавателя вуза — к дворнику, далее — к менеджеру среднего звена и т.д.) [Федченко, Маслова, 2014, 36]. Такие колебания статуса преподаются некоторыми современными экономистами как норма. Свою позицию они объясняют колебаниями спроса на рынке труда. Еще одна группа, которую «героизируют» некоторые исследователи, — это фрилансеры. «Фриланс — это идеальный способ начать свою карьеру, даже не имея опыта работы, поэтому данный вид заработка особенно популярен среди студентов», написано на странице сайта Career¹ [28]. Однако многие исследователи считают, что фриланс — это тупиковое состояние работника, так как его целью является участие в максимально большом количестве проектов до определенного работодателем момента, когда на смену ему придут другие (эксплуатационщики, реализаторы, сопроводители), т.е. фрилансер, скорее всего, не увидит результата своего труда, не сможет участвовать в сопровождении проекта. Главным недостатком такого вида работ является отсутствие производственных связей с другими сотрудниками, отсутствие удовлетворенности результатом своего труда, как следствие — невозможность в будущем, при условии традиционного трудоустройства в компанию, вхождения в коллектив, интеграции в корпоративную социальную структуру, отсутствие опыта межличностного общения в трудовом коллективе [Бобков, 2014, 37]. Особенно опасно такое положение для молодых специалистов, не имеющих опыта работы в коллективе.

Молодые специалисты с высшим образованием испытывают трудности с трудоустройством, хотя при этом остаются оптимистами. По данным онлайн-опроса, проведенного компанией *HeadHunter* в июне 2014 г., 6% молодых специалистов, нахо-

¹ www.career.ru — один из крупнейших российских сайтов-рекрутеров. Его целевой аудиторией является молодежь.

дящихся в данный момент в поиске работы, утверждают, что сейчас трудоустроиться очень сложно, но в целом тенденция положительная. Рост числа не определившихся в ответе на данный вопрос, возможно, говорит о том, что молодежь, отчаявшись найти работу, отвлеклась от поиска работы на другие проблемы.

Каждый второй работник признается, что трудоустройство в данный момент для него является критичным и серьезно отражается в том числе и на жизнедеятельности семьи.

В настоящее время 45% опрошенных готовы пойти на снижение зарплатных ожиданий ради сохранения работы или гарантированного трудоустройства на новое место.

Страх перед будущим, неуверенность в завтрашнем дне, отсутствие стабильности, карьерного роста — все это признаки прекаризации, уязвимости трудовых отношений.

Таким образом, во-первых, формирование прекариата в России — свершившийся факт. Во-вторых, последствия его формирования могут носить негативный характер. В-третьих, нестабильность в труде порождает эмоциональную, психологическую и социальную нестабильность, что ведет к латентному социальному конфликту и провоцирует протестное поведение индивидов [Григорьев, Миронова, Мартынова, Толстых, 2014, 39]. В-четвертых, следует задуматься, кто составил

большинство принимавших участие в событиях на Болотной площади в г. Москве: средний класс или зарождающийся прекариат.

Из изложенного выше очевидно, что в современных условиях для построения стратификационных моделей следует учитывать дополнительные критерии при изучении глобального и конкретного общества [Международная конференция, 2014, 38]. В последние десятилетия шел активный процесс изменений в сфере труда — формирование знаний и информации. Одновременно несколько замедлился переход на высокотехнологичное производство не только старых сегментов на рынке труда, но и даже новых. В таких условиях в ходе структурной массовой безработицы, текучести всей социальной сферы, росте разнообразных рисков появился значительный своеобразный слой, подверженный страхам потери статуса и социального нисхождения, а также своеобразный «контрресурсный слой». В общем же плане речь идет о неопределенности, в которой оказались дискриминированные общности. И эта неопределенность кристаллизуется в различных точках сферы наемного труда, идет ли речь о более развитых западных обществах или об обществах трансформирующихся. Задача социологии — найти соответствующие критерии и индикаторы для изучения этого процесса.

Список литературы

1. Экономическая активность населения России. 2014 // Статистический сборник. М.: Росстат, 2014.
2. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб.: Алетейя, 2009.
3. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
4. Precariat // Википедия [Электронный ресурс] URL: <http://en.wikipedia.org/wiki/Precariat> (дата обращения: 15.08.2013).
5. Афанасьева Н. Новый класс неустойчиво занятых: «непонятно где, непонятно чем» // Официальный сайт Российского информационного агентства [Электронный ресурс] URL: <http://ria.ru/analytics/20130404/930910280.html> (дата обращения: 15.08.2013).
6. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
7. Bourdieu P. Contre-feux. Vol 1. Paris: Raisons d'agir. 1998.
8. Прекаризация // Википедия [Электронный ресурс] URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Прекаризация> (дата обращения: 15.08.2013).
9. Мармер Э. Что такое прекариат // NeueZeiten. 2009. № 5.

References

1. *Ekonomicheskaya aktivnost naseleniya Rossii. 2014. Statisticheskiy sbornik* [The economic activity of the population of Russia. 2014. Statistical Yearbook]. Moscow, Rosstat Publ., 2014.
2. Kastel R. *Metamorfozyi sotsialnogo voprosa. Hronika naemnogo truda* [Metamorphoses of the social question. Chronicle employees]. St. Petersburg, Aleteyya Publ., 2009.
3. Standing G. *Prekariat: novyyi opasnyiy klass* [Prekariat: new dangerous class]. Moscow, Ad Marginem Press Publ., 2014.
4. Precariat. Wikipedia Available at: <http://en.wikipedia.org/wiki/Precariat> (accessed 15 August 2013).
5. Afanaseva N. *Novyyi klass neustoychivo zanyatyih: «neponyatno gde, neponyatno chem»* [A new class of precarious employment, «the middle of nowhere, it is unclear what»]. *Ofitsialnyiy sayt Rossiyskogo informatsionnogo agentstva* [Official site of the Russian Information Agency]. Available at: <http://ria.ru/analytics/20130404/930910280.html> (accessed 15 August 2013).
6. Bek U. *Obschestvo riska. Na puti k drugomu modern* [Risk Society. On the way to another modernity]. Moscow, Progress-Traditsiya Publ., 2000.

10. Модернизация социальной структуры российского общества / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Институт социологии РАН, 2008.
11. Ленин В.И. Полное собрание сочинений. 5-е изд. Т. 39. М.: Издательство политической литературы, 1967.
12. Politiquesetrèglementationvisant à luttercontrèl'emploiprécaire [Электронныйресурс] // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164287.pdf (дата обращения: 15.10.2014).
13. Dörre K. Entsteht eine neue Unterschicht? Anmerkungen zur sozialen Frage in die Politik // Working Papers: Economic Sociology. Germany. Jena. № 1. 2007.
14. Ueda Y., Ohzono Y. Comparison between Freeters and Regular Employees: Moderating Effects of Skill Evaluation on the Age-Satisfaction Relationship // International Business Research. Vol. 6. № 5. 2013.
15. Reiko K. Youth Employment in Japan's Economic Recovery: «Freeters» and «NEETs» [Электронныйресурс] // Сайт журнала «Япония в фокусе» URL: <http://www.japanfocus.org/-kosugi-reiko/2022№> (дата обращения: 15.08.2013).
16. Honda Y. «Freeters»: Young Atypical Workers in Japan [Электронный ресурс] // Официальный сайт Йельского университета. 2013. URL: https://webpace.yale.edu/anth254/restricted/Honda_hd.pdf (дата обращения: 15.08.2013).
17. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3. С. 5–15.
18. Диалектика поступательного развития социально-трудовых отношений // Электронная энциклопедия «Дианомика» [Электронный ресурс] URL: <http://ru.dianomica.wikia.com/wiki/> (дата обращения: 08.05.2014).
19. Евпланов А. Аутстаффинг: рабство или благо // Официальный сайт «Российской газеты» [Электронный ресурс] URL: <http://www.rg.ru/2011/11/08/autstaffing.html> (дата обращения: 15.08.2013).
20. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_13/IssWWW.exe/Stg/dl/05-28.htm (дата обращения: 16.08.2013).
21. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_11/IssWWW.exe/Stg/dl/06-14.htm (дата обращения: 16.08.2013).
22. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_36/IssWWW.exe/Stg/dl/01-14.htm (дата обращения: 16.08.2013).
23. Интервью Министра Максима Топилина «Коммерсанту» о развитии пенсионной системы, трудового законодательства и социальной сферы // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] URL: <http://www.gosmintrud.ru/pensions/razvitie/179> (дата обращения: 15.08.2013).
24. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_30/Main.htm (дата обращения: 08.05.2014).
25. Родькин П. «Рабство 2.0». Зачем нужна социальная революция человечества [Электронный ресурс] // Сайт «Однако» — информационно-аналитический проект. URL: <http://www.odnako.org/blogs/>
7. Bourdieu P. 1998. Contre-feux. Vol 1. Paris: Raisons d'agir.
8. Prekarizatsiya. Wikipedi. Available at: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Prekarizatsiya> (accessed 15 August 2013).
9. Marmer E. *Chto takoe prekarizat* [What is prekarizat]. NeueZeiten. 2009, 1. 5.
10. Golenkova Z.T. *Modernizatsiya sotsialnoy strukturyi rossiyskogo obschestva* [Modernization of the social structure of Russian society]. Moscow, Institut sotsiologii RAN Publ., 2008.
11. Lenin V.I. *Polnoe sobranie sochineniy* [Complete Works]. V. 39. Moscow, Izdatelstvo politicheskoy literaturyi Publ., 1967.
12. Politiquesetrèglementationvisant à luttercontrèl'emploiprécaire. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164287.pdf (accessed 15 October 2014).
13. Dörre K. 2007. Entsteht eine neue Unterschicht? Anmerkungen zur sozialen Frage in die Politik. Working Papers: Economic Sociology. Germany. Jena. № 1.
14. Ueda Y., Ohzono Y. 2013. Comparison between Freeters and Regular Employees: Moderating Effects of Skill Evaluation on the Age-Satisfaction Relationship. International Business Research. Vol. 6. № 5.
15. Reiko K. Youth Employment in Japan's Economic Recovery: «Freeters» and «NEETs». Available at: <http://www.japanfocus.org/-kosugi-reiko/2022№> (accessed 15 August 2013).
16. Honda Y. «Freeters»: Young Atypical Workers in Japan. Available at: https://webpace.yale.edu/anth254/restricted/Honda_hd.pdf (accessed 15 August 2013).
17. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. Novye social'nye gruppy v sovremennyh stratifikatsionnyh sistemah global'nogo obschestva [New social groups in today's global society stratification systems]. *Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika* [sociological science and social practice]. 2013, 1. 3, pp. 5–15.
18. Dialektika postupatel'nogo razvitiya social'no-trudovoy otnoshenij [Dialectics of progressive development of social and labor relations]. *Elektronnaya ehnciklopediya «Dianomika»* [Electronic Encyclopedia «Dianomika»]. Available at: <http://ru.dianomica.wikia.com/wiki/> (accessed 08 May 2014).
19. Evplanov A. Autstaffing: rabstvo ili blago [Outstaffing: slavery or benefit]. *Oficial'nyj sayt «Rossijskoj gazety»* [Official site of «Rossiyskaya Gazeta»]. Available at: <http://www.rg.ru/2011/11/08/autstaffing.html> (accessed 15 August 2013).
20. *Sajt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki* [The site of the Federal State Statistics Service]. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_13/IssWWW.exe/Stg/dl/05-28.htm (accessed 16 August 2013).
21. *Sajt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki* [The site of the Federal State Statistics Service]. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_11/IssWWW.exe/Stg/dl/06-14.htm (accessed 16 August 2013).
22. *Sajt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki* [The site of the Federal State Statistics Service]. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_36/IssWWW.exe/Stg/dl/01-14.htm (accessed 16 August 2013).
23. Interv'y u Ministra Maksima Topilina «Kommersantu» o razvitiitii pensionnoj sistemy, trudovogo zakonodatel'stva i social'noj sfery [Interview with the Minister Maxim Topilin «Kommersant» about the development of the pension

- rabstvo-20-zachem-nuzhna-socialnaya-kontrevolyuciya-chelovechestva/ (дата обращения: 08.05.2014).
26. Молодежь в России. 2010: Стат. сб. М.: Статистика России, 2010.
 27. Легко ли сейчас молодому специалисту? // Сайт российской компании в сфере интернет-рекрутмента «Career» [Электронный ресурс] URL:<http://career.ru/article/14548> (дата обращения: 17.01.2014).
 28. Фрилансеры в Москве предпочитают работать из дома — проверено ОнЛайм! // Сайт российской компании в сфере интернет-рекрутмента «Career» [Электронный ресурс] URL: <http://career.ru/article/14513> (дата обращения: 17.01.2014).
 29. Херрманн П. Прекаризация — вызов к пересмотру политики повышения благосостояния // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 11–16.
 30. Бобков В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 23–38.
 31. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 56–68.
 32. Локтохина Н.В., Рожков В.Д. Регулирование иностранной трудовой миграции как механизм снижения неустойчивости занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
 33. Смирных Л.И. Срочные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и рабочих мест // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
 34. Judit Csob. Forms of precarity and the development of its characteristics in Hungary // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
 35. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
 36. Федченко А.А., Маслова Е.В. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
 37. Бобков В.Н. Модель «Благосостояние» для оценки и прогноза качества и уровня жизни населения региона // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 104–110.
 38. Международная научно-практическая конференция «Устойчивое развитие: общество и экономика» 23–26 апреля 2014 г. в Санкт-Петербурге // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 22, 23.
 39. Григорьев С.И., Миронова С.В., Мартынова М.Ю., Толстых Г.В. Социальное оправдание неравенства и проблема справедливости // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
 - system, labor law and social]. *Official'nyj sayt Ministerstva truda i social'noj zashchity RF* [The official website of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation]. Available at: <http://www.rosmintrud.ru/pensions/razvitie/179> (accessed 15 August 2013).
 24. *Sajt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki* [The site of the Federal State Statistics Service]. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_30/Main.htm (accessed 8 May 2014).
 25. Rod'kin P. «Rabstvo 2.0». *Zachem nuzhna social'naya kontrevolyuciya chelovechestva* [Why social kontrevolyuciya humanity]. *Sajt»«Odnako» - informacionno-analiticheskij projekt»* [Website «However» - information-analytical project]. Available at: <http://www.odnako.org/blogs/rabstvo-20-zachem-nuzhna-socialnaya-kontrevolyuciya-chelovechestva/> (accessed 08 May 2014).
 26. *Molodyozh' v Rossii. 2010* [Youth in Russia. 2010]. Moscow, Statistika Rossii Publ., 2010.
 27. Legko li sejchas mladomu specialistu? [Is it easy now a young professional?]. *Sajt rossijskoj kompanii v sfere internet-rekrutmenta «Sareer»* [Website of the Russian company in the field of Internet recruitment «Sareer»]. Available at: <http://career.ru/article/14548> (accessed 17 Januar 2014).
 28. Frilansery v Moskve predpochitayut rabotat' iz doma — provereno OnLajm! [Freelancers in Moscow prefer to work from home - check OnLajm!]. *Sajt rossijskoj kompanii v sfere internet-rekrutmenta «Sareer»* [Website of the Russian company in the field of Internet recruitment «Sareer»]. Available at: <http://career.ru/article/14513> (accessed 17 Januar 2014).
 29. Herrmann P. Prekarizaciya — vyzov k peresmotru politiki povysheniya blagosostoyaniya [Precarization - a call to revise the policies welfare]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 11–16.
 30. Bobkov V.N., Chernyh E.A. Vliyanie neustojchivoj zanyatosti na perekhody molodezhi na rynke truda [Black Impact of unstable employment transitions of young people in the labor market]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 23–38.
 31. Matveeva T.A. Vliyanie neustojchivosti zanyatosti na trudovye dohody rossijskih rabotnikov i na ih udovletvorennost' trudom [The impact of precarious employment on labor income of Russian workers and their job satisfaction]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 56–68.
 32. Loktyuhina N.V., Rozhkov V.D. Regulirovanie inostrannoj trudovoj migracii kak mekhanizm snizheniya neustojchivosti zanyatosti [Regulation of foreign labor migration as a mechanism to reduce the instability of employment]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
 33. Smirnyh L.I. Srochnye trudovye dogovory: vliyanie na dvizhenie rabochej sily i rabochih mest [Fixed-term contracts: the impact on the movement of labor and employment]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
 34. Judit Csob. Forms of precarity and the development of its characteristics in Hungary. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
 35. Sankova L.V. Prekarizaciya zanyatosti v sovremennoj

- ehkonomike: sistemnyj risk ili «osobaya» forma fleksibilizacii [Precarisation of employment in the modern economy: systemic risk or «special» form of flexibilisation]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
36. Fedchenko A.A., Maslova E.V. Rol' neustojchivoj zanyatosti v klasterizacii obshchestva [The role of precarious work in clustering society]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
37. Bobkov V.N. Model' «Blagosostoyanie» dlya ocenki i prognoza kachestva i urovnya zhizni naseleniya regiona [Model «Welfare» for assessment and prediction of the quality and standard of living of the population of the region]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 104–110.
38. Mezhdunarodnaya nauchno – prakticheskaya konferenciya «Ustojchivoje razvitiye: obshchestvo i ehkonomika» 23–26 aprelya 2014 g. V Sankt-Peterburge [The International Scientific and Practical Conference «Sustainable Development Society and Economy» 23-26 April 2014 in St. Petersburg]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 22, 23.
39. Grigor'ev S.I., Mironova S.V., Martynova M.Yu., Tolstyh G.V. Social'noe opravdanie neravenstva i problema spravedlivosti [Social inequality and the problem of the justification of justice]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.

Прекаризация занятости населения современных моногородов Республики Казахстан

Employment Precarization in Present-Day Monotowns of the Republic of Kazakhstan

Получено 17.09.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/10249

АЛЬЖАНОВА Н.Ш.

канд. физ.-мат. наук, проф. кафедры экономики факультета Высшая школа экономики и бизнеса Казахского национального университета им. аль-Фараби
Казахстан, 480078, г. Алматы, пр. Аль-Фараби, д. 71
E-mail: info@kaznu.kz

AL'ZHANOVA N.Sh.

Ph.D. in Physical and Mathematical Sciences, Professor of the Chair of Economics, Faculty of the Higher School of Economics and Business at Al'Farabi Kazan' National University
71 Al'Farabi Ave, Almaty, 480078, Kazakhstan
E-mail: info@kaznu.kz

Аннотация

Объект. Моногорода Казахстана в аспекте неустойчивой занятости населения.

Предмет. В сегменте самозанятости нестабильным часто оказывается доход. Рост нестабильности увеличивается за счет временно занятых или частично занятых. Эти категории подвержены прекаризации, вызывающей потерю чувства безопасности, чувства общности. Потеря работы влечет потерю идентичности, развитие у безработных недоверия, усталости, равнодушия, депрессии, страха. Наибольшая острота этих проблем — в моногородах. В Казахстане широта слоя населения, подпадающего под прекаризацию, составляет 16,8% городского населения. Прекаризация влечет утрату социальных гарантий и социальную эксклюзию.

Проблема. Проблема моногородов — это не проблема отдельно взятого региона, а вопрос существования Казахстана как цивилизованного государства. И дело не столько в том, что в них проживает около 17% городского населения Республики Казахстан, а в том, что проблемы моногородов в наиболее острой форме демонстрируют все перекосы в развитии страны. Для развития современного общества все большую роль играет решение проблемы прекаризации занятости в моногородах. В Казахстане этой проблеме до сих пор не придается должного значения как научной и практической проблеме. Казахстан стремится стать высокоразвитым государством, и чтобы достигнуть этой цели, государству необходимо обеспечить баланс между гибкостью рынка труда и неустойчивостью занятости путем разработки правильно выстроенных приоритетов и институтов социальной политики, направленных на достижение высоких социальных стандартов человеческого развития.

Цель. Выработка проекта решения проблемы прекаризации в моногородах Казахстана через достижение равновесия между экономическими и социальными составляющими проводимой государством политики.

Ключевые слова: моногорода, прекаризация, гиперпрекаризация, самозанятость, социальная исключенность, вымывание наукоемких рабочих мест.

Abstract

Object. Monotown Kazakhstan in the aspect of unstable employment.

Subject of the Study. Income is often unstable in the segment of self-employment. Growing instability increases due to temporary or part-time employment. These categories are subject to precarization causing loss of sense of security, sense of community. Losing your job entails the loss of identity. Developing distrust, fatigue, apathy, depression, fear among the unemployed. The largest island of the problems is in monotowns. In Kazakhstan the section of the population covered by precarization makes up 16,8% of the urban population. Precarisation entails the loss of social guarantees and social exclusion.

The Problem. The problem of single-industry towns is not a problem of a given region, it is the question of the very existence of Kazakhstan as a civilized state. And it's not so much that they are home to about 17% percent of the urban population of the Republic of Kazakhstan, and that the problems single-industry towns in the most acute form show all distortions in the country's development. It's the solution to the problem of employment precarization in monotowns that is of increasing importance for the country. In Kazakhstan, it's one of the largest scientific and practical problems. Kazakhstan strives for becoming a highly developed state. To achieve this goal the government must ensure a balance between labour market flexibility and precarious employment by developing properly aligned priorities and institutions of social policy aimed at achieving high social standards of human development.

Purpose. Developing the project to solve the problem of precarization in monotowns in Kazakhstan through achieving a balance between economic and social components of the state's policies.

Keywords: company towns, precarisation, hyperprecarization, self-employment, social exclusion, washing out high-tech jobs.

Введение

В современных условиях проблема прекаризации занятости приобрела большую актуальность как в развитых, так и в развивающихся странах [Решетников, 2014, 3, с. 7–9]. Проблема проявляется в самых разнообразных формах — это и вынужденная неполная занятость в формальном

секторе экономики, и замена срочных трудовых договоров бессрочными договорами, и наем работников с нарушением социально-трудовых норм, и демонтаж официальных договоров, и перевод трудовых отношений в неформальные [1].

Все это отрицательно сказывается на образе жизни людей. Рост безработицы разрушает человеческие ресурсы. Находящиеся вне рынка труда

люди усиливают протестное движение в обществе [Григорьев, Миронова, Мартынова, Толстых, 2014, 25]. Поэтому первостепенное значение приобретает вопрос разработки соответствующей стратегии выхода людей из состояния прекаризации путем проведения такой социальной политики, которая обеспечила бы баланс между гибкостью рынка труда и неустойчивостью занятости [Херманн, 2014, 4].

Глобальные преобразования в сфере труда и социально-трудовых отношений являются трендом мирового масштаба [Judith Csoba, 2014, 10]. В советское время не было прекаризации занятости. Проблемы неустойчивости появились с началом капиталистических трансформаций в Казахстане. Формирование капиталистических отношений было сопряжено с резким экономическим спадом, в результате приватизации обогатился узкий слой частных собственников и обеднела основная масса населения [Кузымбекова, 2014, 18, с. 109–116]. Все это привело к гиперпрекаризации и значительно-му социальному расслоению.

Начиная с 2000 г. благоприятная конъюнктура на мировом рынке углеводородного сырья вызвала динамичный экономический рост и повышение уровня жизни всех слоев населения. Однако экономическое неравенство выглядит достаточно сильно. Уровень занятости в Казахстане высокий — 94,8% (2014 г., январь), но такая ситуация связана с samozанятостью, которая составляет 2596,0 тыс. человек, т.е. 30,3% занятого населения. Для сравнения: доля samozанятого населения в 2013 г. в России составляла 6,0%, ЕС — 11,4%, США — 7%. Отчасти такая большая разница объясняется различным определением samozанятости.

Согласно принятому Агентством Республики Казахстан по статистике определению, samozанятость — это занятость, при которой размер вознаграждения напрямую зависит от дохода, получаемого от производства и реализации товаров и услуг (где собственное потребление рассматривается как часть дохода) [Бобков, Вередюк, 2014, 26, с. 7–16]. Между тем для многих samozанятых их доход является достаточно нестабильным [Матвеева, 2014, 6, с. 56–68]. Кстати, сложность представляет и определение численности лиц с нестабильным статусом в занятости, что связано с отсутствием четкого подхода к определению этого феномена, например, временно занятых, частично занятых и т.д. Данная категория людей больше всех подвержена прекаризации, что может выражаться в потере чувства безопасности, общности людей. А потеря работы является потерей идентичности. Именно большинством из них и безработными приобретаются такие человеческие

качества, как недоверие, усталость, равнодушие, растерянность, страх [Есимжанова, 2014, 24, с. 48–56]. Прекаризация предполагает социальную исключенность, которая подчиняет индивидов социальному давлению и механизму контроля. Прекаризация все больше становится формой атипичной занятости.

В казахстанской практике большой проблемой является также признание компетенций [Чуланова, 2014, 28]. Нередко можно встретить ситуацию, когда за одну и ту же работу имеет место разная оплата труда [Бобков, Волгин, Курильченко, 2014, 27, с. 29–35]. Это служит одной из причин возникновения прекаризации. В настоящее время коллективные переговоры по социально-трудовым отношениям, по существу, перемещены с государственного уровня на уровень компаний, что привело к обострению проблемы социальной защиты работников. В результате волатильность заработной платы и задержки с ее своевременным получением стали характерны для отдельных предприятий и даже отраслей экономики.

Например, уровень номинальной заработной платы сельского работника в июле 2014 г. составлял всего 63 600 тенге (345 долл. США), т.е. 50,5% от среднего ее значения по стране в целом. Но и внутри отраслей можно наблюдать значительный, не всегда обоснованный, разброс в оплате труда [Яковлев, 2014, 7]. В горнодобывающей промышленности и разработке карьеров средняя заработная плата составляет 253 900 тенге (1380 долл. США), в производстве продуктов питания — 68 113 тенге (370 долл. США, в производстве текстильных изделий — 43 595 тенге (238 долл. США) [2].

Анализ проблемы

Казахстан, поставивший своей целью к 2050 г. войти в число 30-ти самых высокоразвитых государств мира, должен преодолеть такой разрыв в оплате труда. Речь, естественно, не идет об эгалитарном распределении, но о создании новых высокотехнологичных рабочих мест в отраслях, прежде всего в важных для инновационного развития видов деятельности, и, таким образом, устранении в них предпосылки прекаризации занятости [Аношин, 2014, 29, с. 45–54]. Особенно остро стоят проблемы прекаризации занятости в моногородах Казахстана [Федорова, Парсюкевич, 2014, 13].

Моногорода иногда называют монопромышленными городами, т.е. городами с узкоспециализированной экономической базой. Для них, как правило, характерно наличие тесной связи между функционированием городского поселения и крупным градообразующим предприятием. По офи-

циальным данным, в Казахстане насчитывается 27 моногородов, численность населения которых составляет 1,53 млн человек, или 16,8% городского населения страны. Причем в эту категорию включены города с численностью населения от 10 до 200 тыс. человек. Между тем такие серьезные проблемы, как разваливающаяся инфраструктура, катастрофически растущая безработица, стремительное обнищание населения и деградация общественной среды превращают моногорода в очаги социальной напряженности.

Проблема прекаризации занятости моногородов обостряется во многих странах мира, и эта проблема стала предметом активного обсуждения на международных форумах [Локтюхина, Рожков, 2014, 8]. Для Казахстана также характерны колебания между состояниями полной занятости к ее неустойчивой форме [Смирных, 2014, 9]. Изучению влияния неустойчивости занятости на экономическое и социальное положение работника должно уделяться пристальное внимание, так как работник, оказавшись в ситуации прекаризации занятости, лишается ряда социальных гарантий и может столкнуться с социальной исключенностью [Санкова, 2014, 11]. Неустойчивость занятости населения в моногородах негативно отразится не только на качестве жизни индивида, но и на неустойчивости развития общества в целом. Потому борьба с прекаризацией занятости в моногородах требует системных мер на уровне государства.

Прекаризация занятости в моногородах Казахстана проявляется в различных формах: часть из них обусловлена примитивизацией структуры экономики, деградацией отдельных важных отраслей, вымыванием наукоемких рабочих мест [Федченко, Маслова, 2014, 12]. Другая часть — преобразованиями в сфере труда и социально-трудовых отношений в результате появления новых сегментов инновационного развития, сферы обслуживания, финансово-кредитной системы, других отраслей экономики с присущими для развитых стран характеристиками. Следует изучить успешный опыт борьбы с прекаризацией развитых стран и выработать свою социальную политику в этом направлении, которая всесторонне учитывала бы специфику проявления этого явления в Казахстане [Терехин, Чернобродова, Бухенский, 2014, 17, с. 86–96].

До принятия Программы развития моногородов на 2012–2020 гг. в Казахстане была проведена большая работа по анализу ситуации моногородов в целом, в том числе по изучению мирового опыта в части предпринятых мер правительством зарубежных государств по решению проблем городов,

сконцентрированных на одном градообразующем предприятии или их группе [Коулман, 2014, 14, с. 69–82]. Отметим, что узкоспециализированные города широко распространены и в других странах мира [Международная конференция, 2014, 22, с. 22, 23]. В целях диверсификации экономик городов с применением новых мер в сфере услуг, торговли и т.д. города получили новое развитие. Созданы большие возможности, преференции для развития бизнеса [Кардашевский, 2014, 23, с. 40–47]. Например, можно привести опыт таких развитых стран, как США, Германия и Япония.

В Германии для решения проблем, возникших в связи со спадом в угольной промышленности Рурского бассейна, государством был введен налог — «угольный пфенниг» для субсидирования угольной отрасли. Американский город Бирмингем, используя естественные преимущества и продуманную политику правительства по привлечению инвестиций (например, привлечение мелких производителей на свободные производственные площади, развитие инфраструктуры высшего образования и другие меры), смог решить проблемы, связанные с закрытием градообразующих металлургических предприятий.

С учетом мирового опыта и анализа имеющихся проблем моногородов в Программе приоритетом являются меры государственной поддержки моногородов. Во-первых, это решение первоочередных острых проблем моногородов с низким потенциалом. Во-вторых, создание условий для развития моногородов со средним потенциалом. В-третьих, дальнейшее устойчивое развитие моногородов с высоким потенциалом. Высокий потенциал развития подразумевает высокую численность населения, свыше 100 тыс. жителей, и эффективно действующее градообразующее предприятие. В первой группе шесть моногородов: Темиртау, Экибастуз, Рудный, Риддер, Аксу, Хромтау. Средний потенциал — это города, где предприятия частично или вообще не работают. К ним относятся Жанаозен, Жезказган, Балхаш, Сатпаев, Степногорск, Кентау, Шахтинск, Сарань, Кульсары, Лисаковск, Житикара, Текели, Абай, Курчатов и Серебрянск, Каражал, Каратау и др. К низкому потенциалу относятся два города — Аркалык, где проживает 27,6 тыс. человек, и Жанатас — 21 тыс. человек.

Согласно статистике, значительная часть промышленного потенциала Республики Казахстан сосредоточена в моногородах. Промышленное производство в моногородах характеризуется выраженной специализацией на одной-двух отраслях, а другие отрасли развиты незначительно, либо градообразующие промышленные предприя-

тия перестали функционировать. Развитие моногородов, расположенных в местах добычи полезных ископаемых, происходит в зависимости от стадии жизненного цикла месторождений, востребованности и уровня спроса на продукцию. В то же время имеется ряд моногородов с градообразующими предприятиями добывающего профиля, положение которых значительно ухудшилось вследствие спада производства, обусловленного истощением запасов полезных ископаемых, снижения спроса на продукцию.

К ним относятся города Аркалык (истощение запасов бокситов), Текели (низкое содержание цветных металлов в руде), Жетгыкара (снижение спроса на асбест) и др. Предприятия обрабатывающей промышленности в моногородах простаивают или частично загружены из-за низкой конкурентоспособности выпускаемой продукции, отсутствия спроса, удаленности рынков сбыта или высоких тарифов на транспортировку (например, город Серебрянск). Их положение усугубляется физически и морально устаревшим оборудованием, потерей квалифицированных кадров в результате миграции [Ионцев, Прохорова, 2014, 15, с. 83–91; Красинец, Шевцова, 2014, 16, с. 92–99]. Среди моногородов выделяется группа городов, в которых свернуто или сведено до минимума промышленное производство: Жанатас, Каратау, Серебрянск.

За этот период в моногородах накопились проблемы социального характера [Бобков, Черных, 2014, 5, с. 23–38]. В результате спада объемов производства произошло сокращение численности населения. Это связано как с низкими денежными доходами населения, так и с высоким уровнем безработицы и самозанятости, доля которой варьируется от 5–9% до 40–50% от количества экономически активного населения. Первый показатель демонстрирует положение дел в Экибастузе, Аксае, Курчатове. Второй, удручающий, — в Жанатасе, Серебрянске, Житикарае, Каратауе, Аркалыке. При этом в среднем по моногородам самозанятых — 20–25% от количества трудоспособных. Такая картина в Риддере, Аксу, Шахтинске, Степногорске, Сатпаеве и др. Для решения этих проблем в Программе предусмотрены меры по повышению мобильности трудовых ресурсов, подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров. Они будут осуществляться по аналогии с механизмами программы «Занятость-2020».

В 2013 г. было предусмотрено средств почти в 6 раз больше, чем в 2012 г., — 34 млрд тенге. Эти средства были направлены на инфраструктурные, инженерные проекты, субсидирование кредитов, обучение предпринимательству, микрокредито-

вание по механизму программы «Занятость-2020», а также на гранты в рамках Дорожной карты бизнеса и создание центров по поддержке предпринимательства. По городам сложилась такая картина: большая доля денег идет в Карагандинскую область, так как здесь 8 моногородов из 27. Из 34 млрд тенге этой области была выделена треть всей суммы — 11,4 млрд тенге.

Наряду с этими мерами в Программе предусмотрены меры по развитию малого и среднего бизнеса, наращиванию новых производств вокруг крупных предприятий моногородов. Государство активно поддерживает становление МСБ в проблемных городах. С 2013 г. банки второго уровня были вовлечены в программу кредитования малого бизнеса; были субсидированы процентные ставки по кредитам без отраслевых ограничений; получила развитие производственная инфраструктура; предоставляются гранты на создание новых производств в размере от 1,5 млн до 3 млн тенге. Жители моногородов, в частности самозанятые, малообеспеченные, безработные, оралманы, смогут получить микрокредиты. Условия — до 3 млн тенге на 5 лет. Ставка в зависимости от специфики региона и администраторов будет варьироваться от 5 до 9%. В первую очередь кредиты будут предоставлены тем, кто организует собственное дело, при этом будет учитываться количество создаваемых новым предпринимателем рабочих мест.

Так, в комплексных планах развития моногородов предусмотрена реализация около 50 якорных инвестиционных проектов, создание вспомогательных и обслуживающих предприятий градообразующими предприятиями, размещение национальными компаниями вспомогательных и обслуживающих производств, заказов в моногородах с учетом их специфики, привлечение стратегического инвестора для восстановления прежней специализации в отдельные моногорода.

Якорный проект — это объемная разработка, финансируемая из республиканского бюджета, госпрограммы ФИИР либо за счет собственных средств предприятия. На таком проекте должно быть создано не менее 100 постоянных рабочих мест во время строительства и еще 100 — во время его действия. Кроме того, предусмотрена модернизация градообразующих предприятий. Так, на 2013–2015 гг. запланировано строительство угледобывающей шахты «Абайская-Наклонная», с добычей и обогащением угля по инновационной технологии, с созданием 1400 рабочих мест.

По каждому моногороду в их комплексных планах, рассмотренных на центральном уровне и принятых маслихатами, отражены инвестиционные предложения для привлечения стратегических

инвесторов. Например, в Жанатасе и Каратау ведется работа по привлечению стратегического инвестора — российского АО «ЕВРОХИМ» с созданием ТОО «Еврохим-Удобрения», где 7 июня 2012 г. подписан контракт на добычу. Будет строиться горнорудный комплекс со сроком реализации до 2018 г. Со стороны ТОО «Еврохим-Удобрения» предусматривается предоставление денежных средств на восстановление и развитие социальной инфраструктуры названных городов.

В рамках Программы юридическим лицам, реализующим инвестиционные стратегические проекты в моногородах с низким и средним потенциалом, будут предоставляться промышленные льготы путем возмещения или оплаты части их затрат на газ, электроэнергию, приобретение земельного участка и покупку зданий и сооружений.

Таким образом, одной из основных мер по содействию занятости населения в моногородах Казахстана к 2020 г. в рамках Программы является организация постоянных рабочих мест вне градообразующего предприятия. Наряду с этим приняты комплексные планы развития малых городов, не попавших в перечень моногородов. Сегодня в стране 41 малый город не включен в число моногородов, но имеет фактически схожие с ними проблемы. Следует отметить и тот факт, что по Программе «Занятость-2020» планируется строительство арендного жилья. На 2013 г. был заявлен один моногород: в Риддере планируется построить 12 пятиэтажных домов. На эти цели в этом году Риддер получит 949 млн тенге, в 2014-м — 1,2 млрд и к 2015 г. — 1,3 млрд тенге. В квартиры будут заселены самозанятые, безработные, малообеспеченные, работники градообразующего предприятия.

Однако увеличивающийся масштаб распространения неустойчивости занятости в моногородах требует выработки подходов по созданию условий для достойной занятости. Баланс между гибкостью рынка труда и неустойчивостью занятости может быть найден только через социальную политику. Причем содержание социальной политики сводить не просто к социальной защите и социальному обеспечению, как это часто бывает, а рассматривать ее как опору, фундамент социального измерения, социального развития. Речь идет о достижении высоких социальных стандартов человеческого развития [Бобков, 2014, 19, с. 104–110].

Надо признать, что политика занятости в Казахстане и регулирование рынка труда нередко носят характер оперативного реагирования на возникающие проблемы. Они слабо увязаны с достижением долгосрочных социально-экономи-

ческих целей и другими мерами государственного регулирования в целом. В связи с этим, на наш взгляд, назрела острая необходимость в реальной научной и практической оценке состояния и перспектив развития социально-трудовых отношений. Есть потребность в методологическом обновлении теории труда и социально-трудовых отношений в частности. Целесообразно наладить работу по изучению и созданию банка историй прекаризации занятости в Казахстане. Особенно заслуживают внимания исследования вопросов продолжительности контракта, обследования жизни, страхов и ожиданий людей и др. Финансовая поддержка практико-ориентированных научных исследований проблем прекаризации является насущной задачей. Только на богатой базе исходных данных о состоянии прекаризации занятости возможна разработка действенных мер адаптации к ним социального и трудового законодательства с точки зрения обеспечения разумного баланса между гибкостью социально-трудовых норм и их защитной функцией.

Заключение

Проблема прекаризации в моногородах Казахстана в современной постановке практически не исследуется. Между тем это крайне важно для страны, поставившей своей целью войти в число 30 топ-государств мира.

Прекаризация занятости в моногородах — сложная категория, которая может быть раскрыта через комплексное изучение социально-трудовых отношений. Это такое состояние занятости, при котором повышается уровень неопределенности и риска трудовых отношений. В казахстанских условиях можно говорить о переносе определенных видов риска, издержек и части ответственности от компаний на работников и общество, что не может не усиливать прекаризацию занятости.

Необходим перенос акцента с анализа неустойчивости занятости как проблемы индивидуального работника на изучение неустойчивости занятости как системного явления, требующего принятия соответствующих мер на уровне государства.

Решение проблемы прекаризации занятости в моногородах Казахстана находится в достижении равновесия между экономическими и социальными составляющими проводимой государством политики [Захаренков, Горный, Мажаров, Плотников, 2014, 21, с. 124–129]. Важно всем работникам обеспечить доступ к социальной защите, установить порог социальных гарантий на уровне, достойном для будущего развитого государства.

Усиливающаяся прекаризация занятости, особенно в моногородах Казахстана, требует проведения многосторонних исследований [Васильева, Куклин, Лыков, 2014, 20, с. 118–123], в том числе дополнения критериев устойчивого развития эко-

номики новыми индикаторами, связанными с неустойчивостью занятости. Данные индикаторы позволят определить специфику проявления неустойчивости занятости в Казахстане и выработать эффективные инструменты ее регулирования.

Employment Precarization in Present-Day Monotowns of the Republic of Kazakhstan

Introduction

The problem of monotowns is not just a problem of a specific region, but more of a question of Kazakhstan existence as a civilized state [Решетников, 2014, 3, с. 7–9]. And it is not solely because of the fact that about 17% of Kazakhstan urban population resides in monotowns, but also because the issues of monotowns most clearly demonstrate all misalignments in the development of the country. Resolving issues related to employment precarization in monotowns plays increasing role in development of contemporary society. This problem in Kazakhstan has still not been properly studied and analyzed as a scientific and practical challenge. Kazakhstan is working towards becoming a highly developed state, and to achieve that goal the government needs to provide for balance between employment market flexibility and employment instability by properly prioritizing and developing social policy institutions that will help to achieve high human development standards. In modern conditions the issue of employment precarization has gained more importance in both developed and developing countries. The problem presents itself in many different ways — that's forced underemployment in the formal economic sector, and replacement of fixed-term employment contracts with open-end contracts, hiring employees with violation of social and labor standards, and termination of official contracts to switch to unofficial employment forms [1].

All this negatively impacts the lifestyles of people. Rising unemployment degrades human resources; people outside of the employment market stimulate protest movements in society [Григорьев, Миронова, Мартынова, Толстых, 2014, 25]. Therefore the development of appropriate strategy for people to leave precarization state becomes of primary importance. This could be achieved by making social policy that will provide for the balance between employment market flexibility and employment instability [Херрманн, 2014, 4].

Global transformation in labor area, and social and labor relationships is a global trend. There was no employment precarization during the Soviet time [Judith Csoba, 2014, 10]. Problems with instability started alongside with capitalistic transformations in Kazakhstan. Formation of capitalist relations was interconnected with economic slump; privatization resulted in enrichment of a small layer of individual proprietors while mainstream population grew poor. All this caused hyperprecarization and substantial social differentiation [Кузымбекова, 2014, 18, с. 109–116].

Starting from 2000, favorable global hydrocarbon market conditions caused dynamic economic growth and raising of living standards for all layers of the population. However economic inequality still looks quite significant. The employment level in Kazakhstan is high — 94.8% (January 2014), but this data is explained by self-employment, which amounts to 2,596.0 thous. people, that is 30,3% of all employed people. For comparison: the share of self-employed people in 2013 was 6,0% in Russia, 11,4% in EU, and 7% in the USA. This significant difference is partially explained by the different definitions of self-employment.

According to the Kazakhstan Statistics Agency definition, self-employment is the type of employment where amount of remuneration is directly dependent on the income received from production and sales of goods and services (and where own consumption is perceived as part of the income) [Бобков, Вередюк, 2014, 26, с. 7–16]. However, the income of many self-employed people is quite unstable [Матвеева, 2014, 6, с. 56–68]. Incidentally, identifying the number of people with unstable employment status is complicated, due to unavailability of unified approach to defining this phenomena, for example temporarily employed or partially employed people, etc. This category of people is most subject to precarization, which can be expressed in losing feeling of security, and solidarity of people. And losing the job is losing the identity. Most of these people and unemployed

people develop such human qualities as mistrust, tiredness, indifference, confusion, fear [Есимжанова, 2014, 24, с. 48–56]. Precarization means that people are socially excluded and are subject to social pressure and control mechanisms. Precarization is becoming a form of atypical employment on a large scale.

Recognizing competencies seems to be a big issue in Kazakhstan [Чуланова, 2014, 28] as well, as often payment for one and the same job is different [Бобков, Волгин, Курильченко, 2014, 27, с. 29–35]. And this is one of the reasons for precarization. Currently collective negotiations related to social and labor relationships are basically shifted from the state level to the level of companies which makes the issue of social protection of employees more pressing. As a result, salary volatility and payment delays have become typical for some companies and even whole economic sectors.

For example, the level of nominal salary for agricultural workers in July 2014 was just 63,600 tenge (345 USD), i.e. 50,5% from the average salary throughout the country. However, there are substantial differences in remuneration levels that are not always completely justified within industry sectors [Яковлев, 2014, 7]. The average salary is 253,900 tenge (1,380 USD) in mining and excavation industry, 68,113 tenge (370 USD) — in food production sector, and 43,595 tenge (238 USD) — in textile production [2].

Analysis of the Problem

Kazakhstan that aims to become one of the thirty most developed countries of the world by 2050 shall find ways to overcome these salary variations. It's obviously not about egalitarian distribution but about creating new high-technology workplaces in sectors and, more importantly, in areas that are critical for innovation development that will help to remove conditions necessary for employment precarization [Аношин, 2014, 29, с. 45–54]. Employment precarization issues are most pressing in monotowns of Kazakhstan [Федорова, Парсюкевич, 2014, 13].

Monotowns are sometimes called mono-industry towns, i.e. towns with highly specialized economic base. They are normally characterized by close connection between urban population activities and major backbone enterprise operation. Based on official statistics, Kazakhstan has 27 monotowns, with population of 1.53 million people, or 16.8% of total urban population of the country. It shall be noted that this category only includes towns with population from 10 to 200 thousand people. In the meantime, serious issues like decaying infrastructure, catastrophic growth of unemployment, rapid impoverishment of popula-

tion and degradation of social environment turn monotowns into centers of social tension.

The problem of employment precarization in monotowns becomes escalated in many countries of the world, and has become the subject for active discussion at many international forums [Локтюхина, Рожков, 2014, 8]. Variations between full employment and unstable employment forms are also typical for Kazakhstan [Смирных, 2014, 9]. That is why studying the effect of employment instability on economic and social position of an employee should be given increased focus, as an employee that finds himself in employment precarization situation loses a whole range of social guarantees and may become excluded from the society. Employment insecurity for population of monotowns may not only negatively impact the individual's quality of life but also destabilize the development of the society as a whole. That is why the struggle with employment precarization in monotowns requires systematic approach at the state level [Санкова, 2014, 11].

Employment precarization in Kazakhstan's monotowns occurs in so many different ways: it is partially explained by economic structure primitivization, degradation of some important fields, weakening of knowledge-intensive industries [Федченко, Маслова, 2014, 12]. Another part of it is explained by transformations in the world of labor and social and labor relationships which are caused by appearance of new segments of innovation development, service industry, financial and credit system, other economic sectors with characteristics typical for developed countries. Best practices in dealing with precarization issues in the developed countries shall be studied to develop our own social policy in this field with due account of all peculiarities of this phenomenon in Kazakhstan. [Терехин, Чернобродова, Бухенский, 2014, 17, с. 86–96].

Adoption of the Program for Monotowns development in 2012–2020 was preceded by extensive work conducted to analyze the monotowns situation in Kazakhstan on the whole, including conducting the study of the global experience in part of measures taken by governments of other countries related to resolving issues of towns built around one or more backbone enterprises [Коулман, 2014, 14, с. 69–82]. It must be noted that there are highly specialized towns in other countries of the world [Международная конференция, 2014, 22, с. 22, 23]. These towns gained new opportunities for development when new activities were conducted in sectors of services, commerce and other ones, to achieve economic diversification of towns. Huge opportunities and incentives were created for business development [Кардашевский, 2014, 23, с. 40–47]. We can look at experience

of such developed countries as the USA, Germany, and Japan as an example. German government introduced a tax — “Coal Pfennig” — in Germany to subsidize coal industry so as to resolve issues related to decline in coalmining industry of Ruhr area. American town of Birmingham managed to resolve issues related to shutdown of town-forming metallurgy enterprises by using natural advantages and well-considered government policy on attracting investment (for example, bringing minor producers to take available production areas, developing higher education infrastructure, etc.).

Based on the global experience and analysis of the existing problems of monotowns, state support of monotowns was included into the Program as a priority. First of all, this involves resolution of major top-priority problems of monotowns with low potential. Secondly, it includes creating conditions for development of monotowns with medium potential. Thirdly, it's continuation of sustainable development of monotowns with high potential. High development potential means high density of population (over 100 thousand residents), and efficient functioning of the backbone enterprise. The first group of 6 monotowns contains Temirtau, Ekibastuz, Rudny, Ridder, Aksu, Khromtau. The average potential group includes towns where backbone enterprises are only partially functional or not functional at all. This group includes Zhanaozen, Zhezkazgan, Balkhash, Satpaev, Stepnogorsk, Kentau, Shakhtinsk, Saran', Kulsary, Lisakovsk, Zhitikara, Tekeli, Abay, Kurchatov and Serebryansk, Karazhal, Karatau, and others. The low-potential group includes 2 towns — Arkalyk, with population of 27,6 thousand people, and Zhanatas (21 thousand).

According to the statistics, the major part of industrial potential of the Kazakhstan Republic is concentrated in monotowns. Industrial production in monotowns is characterized by well-defined specialization in one or two industries, while other industries are not too developed, or where backbone industrial enterprises are no longer operational. Development of monotowns located in places of mineral production mostly occurs depending on the phase of the field life-cycle development, level of demand for the produced items. At the same time, there are some monotowns with backbone production enterprises that are no longer in a favorable position due to decline in production resulting from depletion of reserves, reduced demand for produced products.

This pertains to the following towns: Arkalyk (depletion of bauxite reserves), Tekeli (low content of nonferrous metals in ore), Zhetykara (reduced demand for asbestos), and others. Processing enterprises in monotowns are completely or partially out of operation due to low competitive position of pro-

duced goods, low demand, remoteness of market outlets or high transportation rates (e.g. Serebryansk). Their position becomes worse due to worn-out and obsolete equipment, loss of skilled personnel resulting from migration [Ионцев, Прохорова, 2014, 15, с. 83–91; Красинец, Шевцова, 2014, 16, с. 92–99]. There is a group of monotowns where production has been shutdown or minimized: Zhanatas, Karatau, Serebryansk.

Problems of social nature accumulated during this period [Бобков, Черных, 2014, 5, с. 23–38]. Production decline resulted in reduction of population numbers. This was caused by both low income levels of the residents and high levels of unemployment and self-employment, the share of which varies from 5–9% and to 40–50% from the number of economically active population. The first number demonstrates the situation in Ekibastuz, Aksay, Kurchatov. The second discouraging number shows the situation in Zhanatas, Serebryansk, Zhitikaray, Karatauy, Arkalyk. In addition, the average number of self-employed people is 20–25% from the total number of able-bodied residents. This is typical for Ridder, Aksu, Shakhtinsk, Stepnogorsk, Satpayev and other towns. The Program provides for measures to be taken to resolve these issues: increasing mobility of human resources, training, retraining and continuing education of employees. All these activities will be conducted by analogy with the mechanisms of Employment 2020 Program.

The funding in 2013 amounted to 34 billion tenge — almost by 6 times more than the funding allocated in 2012. These funds were allocated for infrastructure and engineering projects, credit subsidies, entrepreneurship training, microcredits based on Employment 2020 Program mechanisms. They were also issued for grants within the framework of programs called Business Roadmap and Establishing Centers for Entrepreneurship support. This is how the situation looks throughout the towns: the major portion of funds goes to Karaganda Region, where 8 monotowns out of 27 are located. 11,4 billion tenge, one-third of the total amount (34 billion tenge), has been allocated to this region.

In addition to these measures, the Program contains activities required for development of small and medium enterprises (SME), stimulation of new production around major enterprises of monotowns. The state actively supports SME establishment in monotowns with issues. Since 2013 the second-tier banks were involved in small business credit programs; interest rates for non-industry based credits were subsidized; production infrastructure was developed; grants in the amount from 1.5 million to 3 million tengewere given out for new production initiatives. Residents of monotowns, in particular, self-employed, low-income,

unemployed individuals, and repatriates could obtain microcredits on the following conditions — up to 3 million tenge for the period of 5 years. The interest rate depends on the regional specifics and specific individual and will vary from 5 to 9%. The credits will be issued to those who are starting their own business on a first-priority basis, and the number of created jobs is also taken into account. In particular, the comprehensive monotown development plans provide for implementation of about 50 “anchor” investment projects, creating auxiliary and supporting companies at backbone enterprises, placement of auxiliary and supporting companies at the bases of national companies, placement of their orders in monotowns based on their specifics, attracting strategic investors to restore previously existing production profiles in certain monotowns.

Anchor project is a comprehensive project funded from the budget of the Republic of Kazakhstan, State Programs of Accelerated Industrial and Innovative Development, or from the company’s own resources. A project like this shall create at least 100 permanent jobs at the stage of construction and 100 more — at the stage of operation. Additional provisions are made for remodeling of backbone enterprises. Thus, construction of Abayskaya-Naklonnaya Mine is planned for the period of 2013–2015 to provide for coal production and preparation using innovational technology and creation of 1,400 jobs.

Comprehensive plans for every monotown reviewed at the central level and accepted by “maslikhats” (regional executive bodies) contain investment proposals for attracting strategic investors. For example, work with strategic investors (JSC EVROKhim) is ongoing in Zhanatas and Karatau to create LLP Evrokhim-Udobreniye and a production contract was signed on June 7, 2012. Mining facility construction project will be completed by 2018. LLP Evrokhim-Udobreniye will provide funding for restoration and development of social infrastructure of the mentioned towns.

Industrial incentives (reimbursement or partial payment of gas, power expenses, and cost of acquiring land and buying buildings and facilities) will be provided to legal entities that implement strategic investment projects in monotowns with low and average potential.

Therefore, one of the main activities required to stimulate employment of population in monotowns of Kazakhstan by 2020 under the Program is creating permanent jobs outside of backbone industrial enterprises. In addition, comprehensive plans for small towns development that were not included in the list of monotowns were prepared and approved. Currently, 41 small towns are not on the list of monotowns

but have problems that are similar to those of monotowns. We should also note that construction of rental housing is planned in accordance with Employment 2020 Program. One monotown will be covered by this section of the Program in 2013: 12 five-storey buildings will be built in Ridder. This year Ridder will get 949 million tenge, 1.2 billion tenge — in 2014, and 1.3 billion tenge — by 2015. Self-employed, unemployed, low-income individuals, and employees of backbone enterprises will live in these apartments.

However, the increase of employment instability in monotowns requires development of methods to create prerequisites for proper employment. It was mentioned before, that the balance between labor market flexibility and employment instability could be only achieved through the usage of social policy. The social policy shall not be limited to social protection and social benefits as it was in the past but shall be viewed as a basis and foundation of social analysis and social development. It becomes a question of achieving social standards of human development [Бобков, 2014, 19, с. 104–110].

It is true that Kazakhstan employment policy and labor market regulation is mostly about rapid response to occurring problems. They are not well connected with long-term social and economic objectives and other general state regulation methods.

Consequently, in our opinion, it is long past time to conduct actual scientific and practical assessment of the state of social and labor relationships and perspectives for their development. In particular, there is a need to update methodology used for labor theory and social and economic relations. It seems appropriate to organize studies and to create employment precarization history database in Kazakhstan. Special attention shall be given to analyzing issues of contract duration, studying lives, fears and expectations of people, etc. Providing financial support of experience-based scientific research related to precarization issues is a pressing task. It is only possible to develop efficient measures for adaptation of social and labor legislation to current requirements resulting from precarization provided extensive database with data about employment precarization state is used as a basis and on condition of providing reasonable balance between social and labor standards flexibility and their protective function.

Conclusions

The problem of precarization in contemporary monotowns of Kazakhstan is almost not studied at all. However, it is crucial to study this problem if the country aims to become one of the 30 top countries of the world.

Employment precarization in monotowns is a complicated subject that can only be completely understood through comprehensive study of social and labor relationships. Precarization is an employment state that increases uncertainty and risks related to labor relationships. It can be said that in general, certain types of risks, costs and part of responsibility in Kazakhstan is transferred from companies to employees and society, which increases employment precarization. It is necessary to change the focus from analyzing employment instability as a problem of an individual employee to studying employment instability as a systematic phenomenon that requires appropriate response and measures at the state level.

Finding balance between economic and social components of the policy conducted by the govern-

ment is required for resolution of employment precarization problem in the monotowns of Kazakhstan [Захаренков, Горный, Мажаров, Плотников, 2014, 21, с. 124–129]. It is important to provide social security for all employees, ensure that social guarantees are set at the level worthy of the future developed state.

Increasing employment precarization, especially precarization in monotowns of Kazakhstan, requires comprehensive research, and supplementing criteria of sustainable economic development with new indicators related to employment instability [Васильева, Куклин, Лыков, 2014, 20, с. 118–123]. This will help to identify specific features of precarization occurrence in Kazakhstan and to develop efficient tools for its control.

Список литературы

1. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6.
2. Казахстан в 2012 г. Статистический ежегодник. Астана, 2013.
3. Решетников Е.Н. Проблема неустойчивости занятости собирает международный форум в Москве // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 7–9.
4. Херрманн П. Прекаризация — вызов к пересмотру политики повышения благосостояния // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 11–16.
5. Бобков В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 23–38.
6. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 56–68.
7. Яковлев Р.А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
8. Локтюхина Н.В., Рожков В.Д. Регулирование иностранной трудовой миграции как механизм снижения неустойчивости занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
9. Смирных Л.И. Срочные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и рабочих мест // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
10. Judit Csob. Forms of precarity and the development of its characteristics in Hungary. // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
11. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
12. Федченко А.А., Маслова Е.В. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
13. Федорова А.Э., Парсюкевич А.М. Влияние реструктуризации градообразующего предприятия на соци-

References

1. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Sotsialnaya uyazvimost rabotnikov i obschestva kak rezultat neustoychivosti zanyatosti [Social vulnerability of workers and society as a result of the instability of employment]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2013, I. 6.
2. Kazakhstan v 2012 g. Statisticheskiy ezhegodnik [Kazakhstan in 2012. Statistical Yearbook]. Astana, 2013.
3. Reshetnikov E.N. Problema neustoychivosti zanyatosti sobiraet mezhdunarodnyiy forum v Moskve [The problem of instability of employment collects international forum in Moscow]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 7–9.
4. Herrmann P. Prekarizatsiya – vyizov k peresmotru politiki povysheniya blagosostoyaniya [precarization - a call to revise the policies welfare]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 11–16.
5. Bobkov V.N., Chernyih E.A. Vliyanie neustoychivoy zanyatosti na perehody mlodezhi na rynke truda [Impact of unstable employment transitions of young people in the labor market]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 23–38.
6. Matveeva T.A. Vliyanie neustoychivosti zanyatosti na trudovyye dohodyi rossiyskih rabotnikov i na ih udovletvorennost trdom [The impact of precarious employment on labor income of Russian workers and their job satisfaction]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 56–68.
7. Yakovlev R.A. Neustoychivaya zanyatost i regulirovanie minimalnoy zarabotnoy platyi [Precarious employment and the regulation of the minimum wage]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 4.
8. Loktyuhina N.V., Rozhkov V.D. Regulirovanie inostrannoy trudovoy migratsii kak mehanizm snizheniya neustoychivosti zanyatosti [Regulation of foreign labor migration

- ально-трудовую сферу моногорода // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
14. Коулман Дэвид А. Международная миграция в Европе в XXI веке: настоящее и будущее // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 69–82.
 15. Ионцев В.А., Прохорова Ю.А. Международная миграция населения в контексте демографической теории // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 83–91.
 16. Красинец Е.С., Шевцова Т.В. Миграция как фактор и следствие развития рынка труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 92–99.
 17. Терехин В.И., Чернобродова Л.А., Бухенский Д.К. Влияние человеческого капитала на социально-экономическое развитие региона // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 86–96.
 18. Кузымбекова Р.А. Проблема повышения эффективности государственного регулирования уровня жизни в Республике Казахстан в условиях нестабильности макроэкономических факторов // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 109–116.
 19. Бобков В.Н. Модель «Благосостояние» для оценки и прогноза качества и уровня жизни населения региона // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 104–110.
 20. Васильева Е.В., Куклин А.А., Лыков И.А. Программа комплексной диагностики уровня жизни в регионе: функциональные характеристики и возможности ее применения // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 118–123.
 21. Захаренков В.В., Горный Б.Э., Мажаров З.Ф., Плотников Н.Ю. Целевое управление территориальной программой государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 124–129.
 22. Международная научно-практическая конференция «Устойчивое развитие: общество и экономика» 23–26 апреля 2014 г. в Санкт-Петербурге // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 22–23.
 23. Кардашевский В.В. Важнейшая задача модернизации экономики России — повышение производительности труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 40–47.
 24. Есимжанова С.Р. Человеческий капитал в Казахстане: состояние и структура // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 48–56.
 25. Григорьев С.И., Миронова С.В., Мартынова М.Ю., Толстых Г.В. Социальное оправдание неравенства и проблема справедливости // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
 26. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость российского общества вследствие высокого неравенства уровня жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 7–16.
 27. Бобков В.Н., Волгин Н.А., Курильченко Е.И. Повышение минимальных гарантий по оплате труда — задача реальная // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 29–35.
 28. Чуланова О.Л. Мониторинг применения компетентного подхода в управлении персоналом организаций малого и среднего бизнеса региона // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 55–61.
 29. Аношин А.В. Трудоустройство молодых специалистов как критерий оценки конкурентоспособности рабочей силы // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 45–54.
 9. Smirnyih L.I. Srochnyye trudovyye dogovory: vliyaniye na dvizheniye rabochey silyi i rabochih mest [Fixed-term contracts: the impact on the movement of labor and employment]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 4.
 10. Judit Csob. Forms of precarity and the development of its characteristics in Hungary. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 4.
 11. Sankova L.V. Prekarizatsiya zanyatosti v sovremennoy ekonomike: sistemnyy risk ili «osobaya» forma fleksibilizatsii [Precarisation of employment in the modern economy: systemic risk or «special» form of flexibilisation]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 4.
 12. Fedchenko A.A., Maslova E.V. Rol neustoychivoy zanyatosti v klasterizatsii obschestva [The role of precarious work in clustering society]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 4.
 13. Fedorova A.E., Parsyukevich A.M. Vliyaniye restrukturalizatsii gradoobrazuyushchego predpriyatiya na sotsialno-trudovuyu sferu monogoroda [The impact of enterprise restructuring on social and labor issues monotown]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 4.
 14. Koulman Devid A. Mezhdunarodnaya migratsiya v Evrope v XXI veke: nastoyashee i budushee [International migration in Europe in the XXI Century: Present and Future]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 69–82.
 15. Iontsev V.A., Prohorova Yu.A. Mezhdunarodnaya migratsiya naseleniya v kontekste demograficheskoy teorii [International migration in the context of demographic theory]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 83–91.
 16. Krasinets E.S., Shevtsova T.V. Migratsiya kak faktor i sledstvie razvitiya ryinka truda [Migration as a factor and a consequence of the development of the labor market]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 92–99.
 17. Terehin V.I., Chernobrodova L.A., Buhenskiy D.K. Vliyaniye chelovecheskogo kapitala na sotsialno-ekonomicheskoe razvitie regiona [The impact of human capital on economic and social development of the region]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 86–96.
 18. Kuzyimbekova R.A. Problema povysheniya effektivnosti gosudarstvennogo regulirovaniya urovnya zhizni v Respublike Kazahstan v usloviyah nestabilnosti makroekonomicheskikh faktorov [The problem of increasing the efficiency of state regulation of the standard of living in the Republic of Kazakhstan in unstable macroeconomic factors]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 109–116.
 19. Bobkov V.N. Model «Blagosostoyaniye» dlya otsenki i prognoza kachestva i urovnya zhizni naseleniya regiona [Model «Welfare» for assessment and prediction of the quality and standard of living of the population of the region]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of

- Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 104–110.
20. Vasileva E.V., Kuklin A.A., Lyikov I.A. Programma kompleksnoy diagnostiki urovnya zhizni v regione: funktsionalnyie harakteristiki i vozmozhnosti ee primeneniya [The program is a comprehensive diagnostic standard of living in the region: functional characteristics and capabilities of its application]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 118–123.
 21. Zaharenkov V.V., Gorniy B.E., Mazharov Z.F., Plotnikov N.Yu. Tselevoe upravlenie territorialnoy programmoy gosudarstvennyih garantiy okazaniya grazhdanam besplatnoy meditsinskoy pomoschi [Target management program territorial state guarantees to citizens free medical care]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 124–129.
 22. Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya «Ustoychivoerazvitie:obschestvoiekonomika» 23–26aprelya 2014 g. v Sankt-Peterburge [The International Scientific and Practical Conference «Sustainable Development Society and Economy» 23–26 April 2014 in St. Petersburg]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 22–23.
 23. Kardashevskiy V.V. Vazhneyshaya zadacha modernizatsii ekonomiki Rossii — povyishenie proizvoditelnosti truda [The most important task of modernization of the Russian economy - increasing productivity]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I., pp. 40–47.
 24. Esimzhanova S.R. Chelovecheskiy kapital v Kazahstane: sostoyanie i struktura [Human capital in Kazakhstan: state and structure]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 48–56.
 25. Grigorev S.I., Mironova S.V., Martynova M.Yu., Tolstyih G.V. Sotsialnoe opravdanie neravenstva i problema spravedlivosti [Social inequality and the problem of the justification of justice]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, pp4.
 26. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Sotsialnaya uyazvimost rossiyskogo obschestva vsledstvie vyisokogo neravenstva urovnya zhizni [Social vulnerability of Russian society due to the high level of inequality of life]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 7–16.
 27. Bobkov V.N., Volgin N.A., Kurilchenko E.I. Povyishenie minimalnyih garantiy po oplate truda — zadacha realnaya [Raising the minimum wage guarantees - a real problem]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 29–35.
 28. Chulanova O.L. Monitoring primeneniya kompetentnostnogo podhoda v upravlenii personalom organizatsiy malogo i srednego biznesa regiona [Monitoring the application of the competency approach to human resource management of small and medium-sized businesses in the region]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 55–61.
 29. Anoshin A.V. Trudoustroystvo molodyih spetsialistov kak kriteriy otsenki konkurentosposobnosti rabochey silyi [Employment of young professionals as a criterion for assessing the competitiveness of the labor force]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of Regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 45–54.

Тенденции рынка труда выпускников вузов Москвы

Labor Market Trends Graduates of Moscow

Получено 16.09.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/10251

ПОДЛЕВСКИЙ В.В.

аспирант кафедры экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова 117997, Москва, 1-й Новомихалковский пер., д. 2, кв. 82
E-mail: vit.9501@mail.ru

PODLEVSKIY V.V.

Graduate Student, Department of Labor Economics and Human Resource Management, Plekhanov Russian University of Economics Flat 82, 2, 1-j Novomihalkovskiy Lane, Moscow, 117997, Russia
E-mail: vit.9501@mail.ru

Аннотация

Объект. Занятость молодежи на столичном рынке труда.

Предмет исследования. Анализируется рынок труда выпускников вузов Москвы и определяются основные тенденции в области трудоустройства выпускников вузов Москвы. Автором выявлены пять основных тенденций, которые оказывают значительное влияние на процесс трудоустройства выпускников вузов. Проводя детальный анализ каждой тенденции, автор приходит к выводу, что недостаток у выпускников вузов Москвы необходимых навыков, высокие требования работодателей по отношению к молодым специалистам приводят к трудоустройству выпускников вузов не по специальности и в те организации, которые предлагают лучшее материальное вознаграждение. Отмечается также повышенный спрос на специалистов в отрасли информационных технологий.

Цель. Исследование роли государства в процессе регулирования занятости выпускников вузов г. Москвы.

Ключевые слова: тенденции, рынок труда, выпускники вузов, пути решения, занятость, высшее учебное заведение, государственная политика, рынок труда.

Abstract

Object. Youth employment in the metropolitan labor market.

The subject of the study. Analyzes the labor market of graduates of Moscow and identifies the key trends in employment of graduates of Moscow. The author reveals five major trends that have a significant impact on the employment of college graduates. Through a detailed analysis of every trend, the author concludes that the lack of graduates in Moscow skills, high requirements of employers in relation to young professionals leads to the employment of college graduates are not majoring in those organizations that offer the best financial reward. The author also notes an increased demand for specialists in the field of information technology.

Purpose. Investigation of the role of the state in regulating the employment of graduates of Moscow.

Keywords: trends, labor market, graduates, solutions, employment, higher education, public policy, labor market.

Введение

Для определения тенденций развития современного рынка труда выпускников вузов Москвы важно определить условия, при которых они прекращают или сохраняют свое существование.

Тенденция рынка — устойчивая направленность изменения или сохранения событий на рынке. На основе тенденций можно делать выводы о ходе экономических процессов в будущем, прогнозировать экономические показатели.

Тенденция развития, которая стала постоянным явлением, превращается в закономерность. Поэтому не все тенденции развития рынка — закономерности, а лишь нечто устойчивое, объективное и рационально объяснимое.

Обобщение устойчивых экономических тенденций вытекает в экономические законы.

Проведенный анализ современного рынка труда выпускников вузов Москвы позволяет выделить следующие тенденции его развития:

- недостаток у выпускников вузов Москвы необходимых навыков для осуществления профильной трудовой деятельности сразу после окончания вуза;
 - возрастание уровня требований работодателей по отношению к молодым специалистам;
 - увеличение трудоустройства выпускников вузов не по специальности;
 - увеличение спроса на специалистов в отрасли информационных технологий;
 - наличие лояльности выпускников вузов Москвы к работодателям.
- Охарактеризуем эти тенденции более подробно.

Недостаток у выпускников вузов Москвы необходимых навыков для осуществления профильной трудовой деятельности сразу после окончания вуза

В настоящее время становится очевидным, что с возникновением рыночного механизма спроса и предложения рабочей силы необходим новый

механизм взаимодействия института образования и формирующегося рынка труда.

Современный этап цивилизационного развития, переход к постиндустриальному, информационному обществу требует от системы высшего профессионального образования приведения образовательных программ в соответствие с потребностями современного уровня производства и общества.

Проблемы, связанные с трудоустройством молодых специалистов и возникающие после окончания вуза, объясняются несоответствием профессиональных качеств выпускников вузов требованиям, предъявляемым современным рынком труда, и дефицитом рабочих мест для специалистов без опыта работы. Вузы предлагают выпускников «экономистов» и «управленцев», число которых в разы превышает потребности экономики города, в то время как остается устойчивый спрос на специалистов с техническим образованием.

Учебные учреждения начального и среднего профессионального образования ежегодно выпускают менее 10% дополнительной потребности в кадрах экономики города Москвы.

По некоторым экспертным оценкам, ситуация усугубляется еще и тем, что только 70% выпускников вузов могут трудоустроиться, а остальные из-за недостаточности опыта или несоответствия квалификации необходимым требованиям рабочего места вынуждены испытывать трудности в поиске работы, в связи с чем они трудоустраиваются не по специальности или на рабочие места с много меньшими квалификационными требованиями. Вузы разворачивают борьбу не за качество образования, а за получение коммерческой выгоды. В связи с этим необходимо создавать рыночные условия, позволяющие вузам эффективно удовлетворять возникающий со стороны работодателей спрос, обеспечивать качество услуг, а также защищать интересы работодателей и работников. Как следствие, первоочередная мера, которую способны предпринять вузы для содействия трудоустройству своих выпускников, — это обеспечение качественного образования, что является важнейшим условием конкурентоспособности соискателя рабочего места. В вузах необходимо создать условия для совмещения учебы с работой, наладить партнерские отношения с предприятиями, организовать практику и стажировку студентов, приглашения потенциальных работодателей для презентаций и участия в «ярмарках-вакансиях» и т.д.

Возрастание уровня требований работодателей по отношению к молодым специалистам

Рынок труда принято рассматривать в качестве важнейшей составляющей системы экономики. Состояние рынка труда оказывает влияние как на определение темпов роста экономики города Москвы, так и страны в целом.

Состояние текущей ситуации на рынке труда может быть оценено на основании уровня безработицы и коэффициента напряженности, рассчитываемого как отношение количества зарегистрированных в органах службы занятости незанятых граждан к количеству вакансий рынка. Уровень регистрируемой безработицы по состоянию на август 2014 г. составил 0,33%, количество вакансий — около 193 085 единиц, коэффициент напряженности — 0,12.

С начала года этот показатель напряженности снизился на 0,04 единицы, что говорит о позитивных изменениях ситуации, так как возрастает вероятность трудоустройства незанятых (на основании наличия результата роста вакансий на рынке или результата снижения числа нуждающихся в работе).

На рынке труда в г. Москве преобладали следующие требования к профессиональным и общеобразовательным компетенциям выпускников вузов.

Было зафиксировано возрастание уровня требований работодателей по отношению к молодым специалистам, что связано с наличием кризисных явлений в экономике, постоянным развитием информационных технологий и систем, желанием работодателей повысить эффективность собственной предпринимательской деятельности.

Перечисленные причины во многом определяют уровень активности работодателей в поиске и привлечении выпускников вузов, формы и методы взаимодействия с учреждениями высшей школы.

В запросах работодателей — представителей бизнеса г. Москвы по отношению к системе высшего образования и уровню подготовки молодых специалистов были выделены следующие характеристики выпускников:

- наличие общего уровня развития личности и уровня базовых профессиональных знаний;
- наличие способности к системному мышлению, умения находить, обрабатывать и структурировать информацию;
- наличие практических навыков применения полученных знаний;
- наличие готовности работать в команде;

- наличие стремления к расширению и углублению знаний;
- наличие энтузиазма в работе;
- наличие нацеленности на карьеру;
- наличие целеустремленности;
- наличие мобильности.

По мнению большей части работодателей г. Москвы, развитие обозначенных качеств у выпускников вузов можно считать недостаточным. При этом данные компании демонстрируют наличие готовности осуществить принятие участия в осуществлении подготовки студентов, так как они полагают, что вузы не могут осуществить предоставление выпускнику всех необходимых знаний, которые необходимы для работы на определенных рабочих местах, как мы определили ранее. Отметим, что вузы осуществляют важные функции в рамках отбора наиболее способной молодежи для дальнейшего развития ее интеллекта и научной эрудиции, а также формирования базовых знаний по профессии.

На основании проведенного исследования «Приоритеты современного работодателя» можно выделить следующие требования работодателей г. Москвы по отношению к выпускникам вузов на основании проранжированного вида¹ (см. рис. 1).

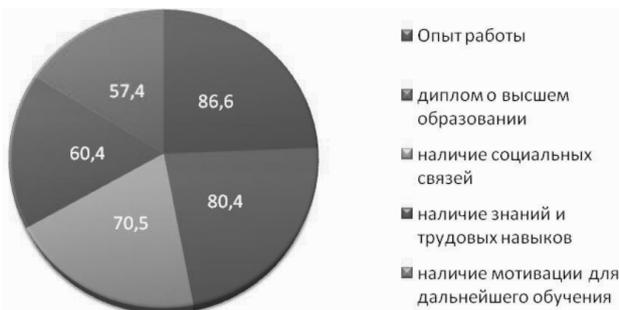


Рис. 1. Требования работодателей г. Москвы по отношению к выпускникам вузов

На основании представленной выше информации можно сделать следующий вывод: наибольшее внимание работодатель г. Москвы уделяет опыту работы, наличию диплома, знаний, мотивации и личных качеств. Как следствие, основная проблема для выпускника вуза — получение первого опыта профессиональной деятельности.

Как правило, студенты 3–5 курсов вузов активно включаются в осуществление поисков работы по специальности, как следствие — пропуск занятий, образование задолженностей, снижение уровня теоретической подготовки. Вместе с тем

¹ <http://www.hr-portal.ru/article/usloviya-trudoustrojstva-vypusknikov-vuzov-na-rynke-truda>

данная ситуация достаточно положительна, так как при трудоустройстве по специальности (или смежной специализации) предоставляется возможность получения практических навыков, даже за небольшую заработную плату.

Среднестатистическому работодателю г. Москвы интересны выпускники, способные осуществить выработку проектного типа мышления, который предполагает наличие стремления к стабильной и возрастающей карьере в одной компании и наличие мотивированного интереса к определенному проекту компании, приобретению признания у профессионалов в определенной сфере деятельности.

Данный работодатель осуществляет поиск людей, которые способны к выработке инноваций, новых идей и их реализации в профессиональной деятельности.

По мнению работодателей г. Москвы, проблемы, которые присущи для преподавательской среды вузов, — это недостаток современных практических знаний и опыта; слабый приток молодых кадров; оторванность преподавания от современного бизнеса; недостаток научного обмена между преподавателями и научным сообществом.

Все обозначенное выше позволяет констатировать, что система высшего образования города Москвы испытывает потребности в проведении преобразований, которые направлены на повышение качества подготовки студентов, постоянное повышение квалификации преподавателей, развитие связей с бизнес-сообществом, государственными структурами, т.е. потенциальными работодателями.

Увеличение трудоустройства выпускников вузов не по специальности

На рынке труда выпускников города Москвы наблюдается тенденция увеличения трудоустройства не по специальности. По специальности трудоустроилось только 28% выпускников московских вузов, как следствие — 72% выпускников московских вузов, которые работают не по полученной специальности (практически или полностью не связанной со специальностью выпускника)².

Основная причина нетрудоустройства по полученной специальности — это отсутствие у молодого специалиста желания работать по полученной профессии в связи с наличием низкой заработной платы и востребованности.

² <http://центр-карьеры.пф/библиотека/karernaya-biblioteka/problemy-trudoustrojstva.html>

Выпускники московских вузов предпочитают осуществлять поиск рабочего места с более высокой заработной платой.

Анализ ситуации, связанной с трудоустройством по полученной профессии, позволяет сделать следующий вывод: 65% выпускников московских вузов полагают, что процесс поиска работы по полученной специальности носит сопряженный характер с наличием определенных трудностей.

14% выпускников полагают, что поиск работы по полученной специальности не вызывает трудностей. При этом 12% выпускников московских вузов придерживаются мнения относительно того, что практически невозможно трудоустроиться по специальности (см. рис. 2).

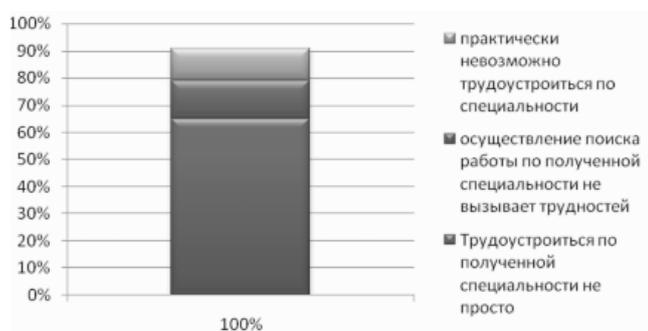


Рис. 2. Анализ мнений выпускников о трудоустройстве по полученной профессии

Как следствие, к субъективным факторам, которые оказывают влияние на невозможность трудоустройства выпускника московского вуза, относят:

- нежелание осуществлять профессиональную деятельность по полученной специальности;
- наличие завышенного уровня притязаний;
- наличие низкого уровня активности при трудоустройстве;
- наличие нежелания повысить квалификацию;
- наличие низкого уровня профессиональных знаний и умений;
- наличие низкой мобильности профессиональных кадров, нежелания осуществлять поиск работы вне столичного региона по полученной специальности;
- низкая социальная активность выпускников на рынке труда;
- низкая степень интеграции в жизнь общества.

К объективным причинам нетрудоустройства по специальности выпускников московских вузов относят:

- отсутствие разработанной системы взаимодействия московских вузов и работодателя;
- наличие несоответствия программы подготовки специалиста московских вузов реалиям современного рынка труда;

- наличие дефицита рабочих мест по полученной специальности;
- наличие не соответствующих профессиональным нормам и требованиям условий реализации трудовой деятельности, которые были предложены со стороны работодателя;
- наличие низкого уровня заработной платы;
- наличие завышенных требований со стороны работодателей;
- наличие несоответствия компетентности выпускников требованиям работодателя.

Перечисленные основные причины работы выпускников вузов не по специальности можно считать наиболее существенными.

Большая часть студентов старших курсов начинает свой профессиональный путь часто не по прямой своей специальности, а по направлению, близкому к ней. Сегодня выпускники вузов начинают работать не по специальности в связи с недостаточно осознанным и точным выбором будущего профессионального направления во время поступления. В некоторых случаях при выборе абитуриентом специальности он не понимает того, что он на самом деле хочет получить, что ему действительно нравится. Во время процесса обучения у студента происходит осознание, которое приводит к тому, что большая часть студентов делают свой выбор не в пользу профессии. Достаточно большая часть студентов отдает предпочтение более «денежным сферам», поняв, что доход по выбранной профессии может быть существенно меньше. Следует учесть, что по окончании вуза молодой специалист может осуществлять собственную профессиональную деятельность не по профессии, при этом он применяет полученные за время обучения в вузе знания.

Вуз должен помогать выпускникам в поиске работы по специальности, только если выпускнику на самом деле требуется данная помощь. На данный момент в вузах существует служба, которая оказывает помощь выпускникам в трудоустройстве за счет наличия у них договоренности с коммерческими и государственными организациями, готовых трудоустроить выпускников по специальности. Данная служба также организует проведение встреч работодателей со студентами и выпускниками в форме презентаций компаний или ярмарок вакансий.

Увеличение спроса на специалистов в отрасли информационных технологий

За стремительным ростом числа персональных компьютеров в офисах и постепенным развитием производственной деятельности многих компаний

не могло поспеть растущее количество вузов, готовящих IT-специалистов. Так, на одного такого специалиста (в зависимости от его узкой специализации) приходится от 2 до 15 рабочих мест, что порождает стремительный рост заработной платы в этом секторе.

В 2012 г. порталом HH.ru было проведено исследование рынка труда и выпускников г. Москвы. На основании проведенного исследования можно констатировать: первое место наиболее востребованных специалистов занимает сфера информационных технологий.

К наиболее востребованным специалистам данной сферы относят следующие профессии:

- системный администратор — 26,3%;
- менеджер по продажам продуктов информационных технологий — 17,8%;
- программист — 12,9%;
- инженер на Help Desk — 12,1%;
- менеджер проекта — 9,4%;
- специалист по информационной безопасности — 8,5%;
- специалист по телекоммуникациям и связи — 7,3%;
- остальные — 5,7%³.

Среди остальных были названы: программист 1С, программист NET, программист-аналитик. Данное исследование подтверждают слова директора ГАОУ города Москвы учебный центр «Профессионал»: «...профессии, востребованные в данный момент на рынке труда, такие как компьютерные технологии, 3D-технологии...»⁴.

Важной особенностью рабочих мест в IT-секторе является тот факт, что многие компании готовы предлагать хорошо оплачиваемые места

студентам, надеясь «вырастить» из них первоклассных специалистов в рамках компании. Кроме того, следует учитывать дополнительный доход IT-специалистов от фриланса (одноразовой сделкой работы), который может исчисляться тысячами долларов и составлять важную часть зарплаты.

Учитывая повсеместную автоматизацию производств, можно сделать вывод, что основной частью любой профессии становится IT-компонент. Современные станки, оборудование и машины работают исключительно посредством программирования, и, следовательно, со временем потребность в данных специалистах неуклонно будет расти, что потребует более узкой специализации процесса обучения по профильным направлениям.

Наличие лояльности выпускников вузов Москвы к работодателям

Компания «FutureToday» в 2010 г. провела исследование «Самые желанные работодатели»⁵, основанное на мнении более 5 тыс. студентов ведущих вузов г. Москвы. Молодые специалисты часто предполагают, что более раскрученная и известная компания — это лучший работодатель. Таким образом, целенаправленная работа по продвижению бренда работодателя тоже помогает завоевать расположение студентов и выпускников.

В таблице 1 представлены данные относительно лояльности выпускников г. Москвы к работодателю.

Лидером среди компаний оказалась компания «Газпром», которая является предпочитаемым работодателем среди выпускников вузов г. Москвы — 22%, второе и третье место занимают компании «Google» — 20,8% и «Apple» — 20,6% (рис. 3).

Таблица 1

Лояльность выпускников г. Москвы к работодателю, %

Работодатель	МГУ	ФУ	ВШЭ	МГИМО	РЭУ	ГУУ	РЭШ	МГТУ	МФИ	МИФИ	МГУА
Газпром	18	28	21	23	35	28	2	30	12	21	35
Google	24	10	22	17	17	19	10	26	25	17	14
Apple	22	17	20	28	25	25	7	21	15	21	18
McKinsey & Company	10	21	27	21	16	10	48	15	26	6	6
РС	11	25	18	19	18	16	0	9	9	9	15
Unilever	17	14	18	16	27	26	2	9	6	7	1
P&G	11	12	22	12	29	16	2	7	6	5	1
KPMG	10	24	14	14	17	15	7	9	12	6	13
Яндекс	10	4	11	6	8	11	0	17	20	16	4
Microsoft	15	4	11	10	6	12	0	17	15	18	8

³ <http://www.hr-portal.ru/article/usloviya-trudoustroystva-vypusnikov-vuzov-na-rynke-truda>

⁴ http://www.eduprof.ru/index.php?rbc_id=809

⁵ <http://www.hr-portal.ru/article/usloviya-trudoustroystva-vypusnikov-vuzov-na-rynke-truda>

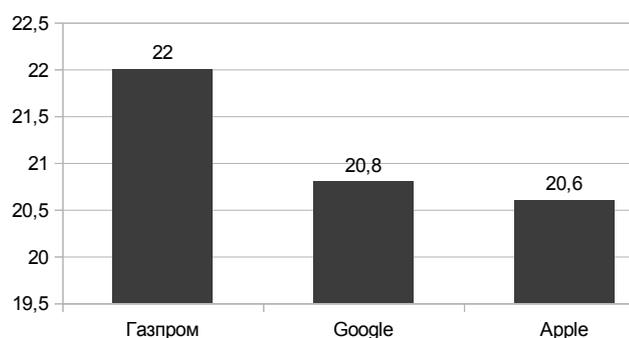


Рис. 3. ТОП-3 наиболее востребованных компаний среди выпускников вузов г. Москвы

Отметим, что в данном рейтинге присутствуют как компании, которые не ведут программы по набору молодых специалистов, так и компании, которые уделяют много внимания данному направлению. Выбор выпускниками вузов г. Москвы компаний, которые не ведут активную рекламную кампанию в области управления персоналом, нацеленную на данную аудиторию, связан с привлекательностью их бренда.

На основании представленной информации в данной статье можно сделать вывод о том, что московский рынок труда нуждается в существенных изменениях, которые должны позволить выпускникам вузов находить работу по полученной

специализации, которая должна позволить им нормально существовать.

На данный момент на рынке труда выпускников вузов г. Москвы наблюдается повышение конкуренции за лучших выпускников вузов. Наиболее востребованные на рынке — выпускники технических специальностей. Основной спрос на молодых специалистов предъявляют коммерческие фирмы, а не государственные структуры.

Среди проблем рынка труда выпускников вузов г. Москвы можно выделить проблемы количественного и качественного несоответствия структуры рынка услуг высшего профессионального образования структуре потребностей экономики в квалифицированных специалистах. Решить обозначенные проблемы можно путем внесения нововведений в процесс взаимодействия между работодателем и выпускниками вузов, которые должны быть закреплены на уровне законодательной базы города Москвы.

Успешное трудоустройство, прежде всего, зависит не только от полученных студентом в период обучения знаний и навыков, а также от его активных действий и личной заинтересованности. Для этого государство должно проводить мощную мотивационную кампанию, которая будет пропагандировать востребованные для экономики города специальности, наделяя их достойным «пакетом» социальных льгот и привилегий.

Список литературы

1. Асалиев А.М. Самомаркетинг и повышение конкурентоспособности работников на рынке труда: Сборник научных статей «Развитие предпринимательства в торговле и услугах: проблемы и перспективы». М.: Научная библиотека, 2013.
2. Государственная программа города Москвы на среднесрочный период до 2016 г. «Столичное образование».
3. Зуев В.М., Гретченко А.И. Проблемы высшего образования в свете нового закона «Об образовании в Российской Федерации» // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2013. № 2. С. 56.
4. Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда: Автореф. дис. ... д-ра экон. М., 2009. С. 7–9.
5. Райзерберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М.: Инфра-М, 2006. С. 435.
6. Николаев А.В. Роль высших учебных заведений в воспроизводстве человеческого капитала // Вестник РГГУ. 2009. № 18. С. 15–20.
7. Николаев А.В. Рынки труда и учебных услуг: вопросы госрегулирования // Вестник РГГУ. 2007. № 11. С. 3–8.

References

1. Asaliev A.M. Samomarketing i povyishenie konkurentosposobnosti rabotnikov na rynke truda [Self-marketing and competitiveness in the labor market]. *Sbornik nauchnykh statey «Razvitie predprinimatelstva v trgovle i uslugah: problemy i perspektivy»* [Collected articles «Entrepreneurship Development in Trade and Services: Challenges and Prospects»]. Izdatelskiy dom «Nauchnaya biblioteka» Publ., 2013.
2. Gosudarstvennaya programma goroda Moskvyi na srednesrochnyy period do 2016 g. «Stolichnoe obrazovanie» [State program of the city of Moscow in the medium term up to 2016 «Capital Education»].
3. Zuev V.M., Gretchenko A.I. Problemy vyisshego obrazovaniya v svete novogo zakona «Ob obrazovanii v rossiyskoy federatsii» [Problems of higher education in the light of the new law «On Education in the Russian Federation»]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G.V. Plehanova* [Bulletin of the Russian Economic University named after G.V. Plekhanov]. 2013, I. 2, pp. 56.
4. Razumova T.O. Vyipuskniki vyisshih uchebnykh zavedeniy na rynke truda. *Dokt. Diss.* [University graduates in the labor market. Doct. Diss.]. Moscow, 2009, pp. 7–9.
5. Rayzerberg B.A., Lozovskiy L.Sh., Starodubtseva E.B. *Sovremennyiy ekonomicheskii slovar* [Modern economic dictionary]. Moscow, Infra-M Publ., 2006, pp. 435.

8. Ярош Н.Н. Выгода или убытки, или Почему в российской экономике трудовые ресурсы используются неэффективно? // Вестник РГГУ. 2009. № 3. С. 24–32.
9. <http://центр-карьеры.рф/biblioteka/karernaya-biblioteka/problemy-trudoustrojstva.html>
10. <http://www.hr-portal.ru/article/usloviya-trudoustrojstva-vypusnikov-vuzov-na-rynke-truda>
6. Nikolaev A.V. Rol vysshih uchebnyih zavedeniy v vosproizvodstve chelovecheskogo kapitala [The role of higher education institutions in the reproduction of human capital]. *Vestnik RGGU* [Bulletin of Russian State Humanitarian University]. 2009, I. 18, pp. 15–20.
7. Nikolaev A.V. Ryinki truda i uchebnyih uslug: voprosy gosregulirovaniya [Labor markets and educational services: issues of regulation]. *Vestnik RGGU* [Bulletin of Russian State Humanitarian University]. 2007, I. 11, pp. 3–8.
8. Yarosh N.N. Vyigoda ili ubytki, ili Pochemu v rossiyskoy ekonomike trudovye resursy ispolzuyutsya neeffektivno? [Gain or loss, or why the Russian economy human resources are used inefficiently?]. *Vestnik RGGU* [Bulletin of Russian State Humanitarian University]. 2009, I. 3, pp. 24–32.
9. Available at: <http://tsentr-kareryi.rf/biblioteka/karernaya-biblioteka/problemy-trudoustrojstva.html>
10. Available at: <http://www.hr-portal.ru/article/usloviya-trudoustrojstva-vypusnikov-vuzov-na-rynke-truda>

Явления несправедливости и социальной дискриминации в сфере физической культуры и спорта как проблема качества жизни в современной России

The Phenomena of Social Injustice and Discrimination in the Field of Physical Culture and Sports As a Problem of the Quality of Life in Russia Today

Получено 18.11.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 316.2

DOI: 10.12737/10252

ГРИГОРЬЕВ С.И.

зам. генерального директора Всероссийского центра уровня жизни, вице-президент Российской социологической ассоциации, чл.-кор. РАО, д-р социол. наук, проф.
656049, Барнаул, ул. Папанинцев, д. 97, кв. 86
E-mail: osr@dasu.ru

БОЛОЗИН А.А.

аспирант Астраханского государственного университета, ассистент кафедры Социальной педагогики и психологии
414004, Астрахань, ул. Баумана, д. 13, корп. 1
E-mail: andrew-bolozin@mail.ru

GRIGOR'YEV S.I.

Deputy Director General of the All-Russia Centre of Living Standard, Vice President of the Russian Sociological Association, Corresponding Member of the RAE, Doctor of Sociology, Professor
86, 97 Papanintsy Street, Barnaul 656049, Russia
E-mail: osr@dasu.ru

BOLOZIN A.A.

Postgraduate, Assistant Lecturer of the Chair of Social Pedagogy and Psychology at Astrakhan State University
1, 13 Bauman Street, Astrakhan, 414004, Russia
E-mail: andrew-bolozin@mail.ru

Аннотация

Объект. *Формы и методы социальной дискриминации в сфере физической культуры и спорта.*

Предмет исследования: *закономерности и специфика проявления социальной дискриминации и несправедливости в сфере физической культуры и спорта как процессы, негативно влияющие на качество жизни в современной России.*

Содержание статьи. *В данной статье автор анализирует содержание и главные особенности явления несправедливости и социальной дискриминации в сфере физической культуры и спорта. Характеризуются факторы, обуславливающие существование данного явления в современном российском спорте, рассмотрены основные методы недобросовестной конкуренции как проявление несправедливости в спорте.*

Цель. *Сущность социальной дискриминации и социального неравенства среди граждан Российской Федерации в области равенства возможностей для занятий физической культурой и спортом.*

Ключевые слова: *социальная дискриминация в спорте, физическая культура, «честная игра», спорт, принцип справедливости в спорте, равенство возможностей, недобросовестная конкуренция, допинг, сговор, коммерческий подкуп, шантаж, силовые методы воздействия, хищение интеллектуальной собственности.*

Abstract

Object. *Forms and methods of social discrimination in the field of physical culture and sports.*

Subject of Study: *patterns and specific manifestations of social discrimination and injustice in the field of physical culture and sports as the processes affecting the quality of life in Russia today.*

Contents of the Article. *The authors analyze the contents and main features of the phenomenon of social injustice and discrimination in the field of physical culture and sports. The factors causing this phenomenon in contemporary Russian sport and basic methods of unfair competition as a manifestation of injustice in the sport are characterized.*

Purpose. *The essence of social discrimination and social inequality among citizens of the Russian Federation in the field of equal opportunities for physical culture and sports.*

Keywords: *social discrimination in sport, physical culture, the principle of fairness in sport, equality of opportunity, unfair competition, drugs, conspiracy, commercial bribery, blackmail, coercive methods of influence, stealing intellectual property.*

Введение

Обращая внимание на сущность социальной дискриминации как на проблему несправедливости [Григорьев, Миронова, Мартынова, Толстых, 2014, 16] в области физической культуры и спор-

та, мы не можем рассматривать эту тему, не учитывая изменений, происходящих в нашем обществе. В связи с тем что современное российское общество переживает глубокий социальный кризис, неравенство граждан проявляется буквально во всем: разрыв между богатыми и бедными уве-

личивается, а сама жизнь с каждым годом становится все дороже. Несовершенство законов, беспредел промышленных и коммунальных монополий породили социальное неравенство среди граждан нашей страны [Бобков, Вередюк, 2014, 17, с. 7–16].

Это неравенство прочно укоренилось и в спорте [2, с. 5], так как заниматься физической культурой и спортом сегодня в России [Бобосов, Горожаненко, Григорьев, Даровских, 2014, 18, с. 139–138] позволить себе может далеко не каждый. Отсутствие возможностей для занятий может рассматриваться как социальная дискриминация человека. Согласно Федеральному закону «О физической культуре и спорте», спорт представляет собой сферу социально-культурной деятельности как совокупность видов спорта в форме соревнований и специальной практики подготовки человека к ним [10].

Физическая культура и спорт входят органичным компонентом в феномен, называемый «уровень жизни», под которым понимается степень удовлетворения потребностей людей, обеспеченность населения потребительскими благами, в том числе наличием объективных условий для занятий физической культурой и спортом каждого члена общества [9, с. 25].

Сегодня глобальные и локальные социальные риски для жизни и здоровья людей [Мищук С.Н., Аносова, 2014, 21, с. 136–146] актуализировали значимость проблемы доступности средств физической культуры и спорта для всех слоев населения. Согласно виталистской социологии справедливости, каждый из нас имеет собственный внутренний потенциал «жизненных сил». Наша задача лишь в том, чтобы научиться правильно использовать эти силы. Спорт как социокультурный элемент призван помогать людям использовать свои «жизненные силы». Важно учитывать и то, что человек в социологическом витализме характеризуется как биопсихосоциальное существо, в жизни которого органично взаимосвязаны и биологические, и психические, и социальные силы, сопряжено природное и социокультурное. Принципиально важно и то, что социологический витализм акцентирует внимание на растущей значимости духовно-знаниевой социокультурной составляющей жизненных сил человека, в которой ключевую роль играют нравственные ценности (например, справедливость), моральные регуляторы поведения людей, их активности, основных видов деятельности во всех сферах общественных отношений, в особенности такие базовые факторы и условия, которые составляют нравственный

облик человека как представление о справедливости и смысле жизни [7, с. 15].

Сущность социальной дискриминации и социального неравенства

Социальная дискриминация как проявление несправедливости в отечественном спорте представляет собой предвзятое отношение, ограничение прав, свобод человека или группы людей на занятие физической культурой и спортом по социальному признаку, имущественному или социально-классовому положению. В качестве такого признака может также выступать связь человека с определенной социальной группой или субкультурой, религиозные убеждения, этническая принадлежность, возраст, пол, физические возможности.

Социальная дискриминация в спорте ведет к снижению социального статуса человека, потере социальной идентичности и ориентиров для дальнейшего личностного, физического и морально-нравственного роста. Социальная дискриминация является одной из форм насилия над личностью [3, с. 13].

Современный российский спорт теряет те нравственные и моральные ценности, которые были заложены в нем. Некоторые виды спорта превращаются в бизнес-проекты и инструмент для наживы. Ранее спортсмены и тренеры меньше думали о результате любой ценой и личной выгоде. Сегодня в спорте дело зачастую обстоит так что, система вознаграждения ориентирована на результат любой ценой, а успех представляет абсолютную ценность, что неизбежно дает негативный эффект и приводит к аморальной практике. Уже на ранней стадии подготовки сборных команд можно заметить, что «кумовство» и служебное покровительство своим людям нарушает права и законные интересы остальных спортсменов и тренеров, что может отрицательно сказаться на конечном результате [13, с. 49]. А ведь справедливость в спорте реализуется в виде «спортивного принципа» или меритократии, т.е. приоритета тех спортсменов и тренеров, которые показывают лучшие результаты. Следует также полностью разделить системы элитного и массового спорта. Эти структуры должны строиться на различной организационной основе, стимулироваться различными мерами, там должны работать разные люди, должен быть различный календарь и т.п.

Физическая культура является частью общей культуры человечества и вобрала в себя не только многовековой ценный опыт подготовки чело-

века к жизни, освоения, развития и управления заложенными в него природой, физическими и психическими способностями, но, что не менее важно, и опыт утверждения и закалки, проявляющихся в процессе физкультурной деятельности моральных и нравственных начал человека. Таким образом, в физической культуре, вопреки ее дословному смыслу, находят свое отражение достижения людей в совершенствовании своих как физических, так и в значительной мере психических и нравственных качеств. Уровень развития этих качеств, а также личные знания, умения и навыки по их совершенствованию составляют личностные ценности физической культуры и определяют физическую культуру личности как одну из граней общей культуры человека [14, с. 37].

Физическая культура представляет собой совокупность ценностей, норм и знаний, создаваемых и используемых обществом в целях физического и интеллектуального развития способностей человека, совершенствования его двигательной активности и формирования здорового образа жизни [Калмыков, Пашин, 2014, 19, с. 135–140], социальной адаптации путем физического воспитания.

Основными показателями состояния физической культуры в обществе являются:

- уровень здоровья и физического развития людей;
- степень использования физической культуры в сфере воспитания и образования, производстве и быту [4, с. 65–71].

Проявление несправедливости и социальной дискриминации в области физической культуры и спорта в современной России обуславливается рядом факторов. К первому относится *равенство возможностей* участников спортивного процесса. Конкуренция может быть справедливой и эффективной только в том случае, если для всех участников соревнований обеспечиваются одинаковые условия для достижения победы. Этот принцип лежит в основе любой состязательной деятельности, так как всякая форма дискриминации какой-либо команды или спортсмена ставит под вопрос легитимность победителей, признание итогов противоборства всеми заинтересованными сторонами. Более того, ущемление прав одного или нескольких участников соревнований вызывает негодование болельщиков и общественности, которое подчас переходит в открытые столкновения и массовые беспорядки. Иными словами, всякое нарушение равенства возможностей в спорте порождает конфликты, обиду и агрессию, чувство попранной справедливости, что делает спорт действием деструктивным и разрушительным [11, с. 65].

Таким образом, вопрос о равенстве возможностей не всегда является простым. И хотя практически всеми спортивными организациями и международными федерациями выработаны соответствующие правила и критерии по подразделению спортсменов по возрастным категориям, полу, весу, параметрам спортивного инвентаря и амуниции, все-таки некоторые проблемы возникают и требуют своего разрешения [11, с. 61].

Проблема обеспечения честной конкуренции в спорте не исчерпывается обеспечением равенства возможностей. Имеется еще одно значимое направление в этой сфере, которое принято называть недобросовестной, или нечестной, конкуренцией. Именно *недобросовестная конкуренция* в подавляющем большинстве случаев является источником конфликтов. Недобросовестная конкуренция выражается в желании опередить соперников любыми методами, в том числе сомнительными с точки зрения морали и общепринятой практики, заставляет отдельных спортсменов, тренеров, менеджеров и букмекеров прибегать к методам недобросовестной конкуренции, под которыми понимают поведение неэтичного характера, связанное с нарушением добрых обычаев и традиций в спорте [6, с. 41].

Недобросовестная конкуренция появилась в спорте давно; некоторые ее формы известны еще со времен античности. История знает немало случаев подкупа судей и соперников, сговоров участников состязаний и обмана зрителей, применения различных уловок с целью облегчения победы над соперником.

Выигрыш больших и престижных соревнований уже в древнейшие времена приносил победителям почет, славу и материальные блага. Победителям Олимпиад и иных крупных Игр в Древней Греции преподносили щедрые дары, ставили памятники. В их честь слагались песни и стихи, оказывались наивысшие почести [12, с. 14]. Поэтому естественно, что во все времена было достаточно претендентов на все эти блага, в погоне за которыми зачастую использовались и методы недобросовестной конкуренции.

Вместе с развитием спорта совершенствовались и методы недобросовестной конкуренции, становившиеся все более многоликими и изощренными. Появились и стали внедряться новые, ранее неизвестные методы: с обнаружением стимулирующих веществ — новые препараты и способы допинга, с появлением СМИ — способы оказания психологического давления на соперников. Все чаще стали похищаться секреты тренировки спортсменов, способы их тактической, физической и психологической подготовки. Не снижается ин-

тенсивность применения методов недобросовестной конкуренции и в настоящее время [1, с. 48].

Формы социальной несправедливости в сфере физической культуры и спорта

В современной спортивной практике используется большой набор методов недобросовестной конкуренции. Они чрезвычайно разнородны и многолики в своих проявлениях и применяются везде, где имеется возможность каким-либо образом прямо или косвенно повлиять на своего соперника. В связи с этим обстоятельством классификация методов недобросовестной конкуренции осуществляется по достаточно широкому спектру направлений. Рассмотрим основные методы.

Допинг. В процессе развития соревновательной деятельности было установлено, что резервы человеческого организма используются даже в моменты наивысшего напряжения далеко не полностью. Поэтому тот спортсмен, которому удается каким-либо способом задействовать эти резервы, получает известное преимущество перед другими участниками конкурентной борьбы.

Ныне в повседневной практике наибольшее распространение получили медикаментозные допинги, заменители крови, трансфузии и барокамеры. Сущность медикаментозного метода состоит в том, чтобы путем введения в организм стимулирующих препаратов повысить его силовые и скоростные характеристики. Аналогичные цели достигаются и при использовании переливания крови (своей или чужой, т.е. трансфузии) или подготовке к соревнованиям на высокогорье. Недостаток кислорода, вызываемый барокамерой или высокогорьем, компенсируется за счет выработки дополнительных эритроцитов, которые увеличивают мощность организма.

В качестве допинга могут быть использованы также психологические методы воздействия, заменители крови и нанотехнологии. В последнем случае становится возможным «встраивание» в организм человека кибернетических и молекулярных микродвигателей, которые становятся источниками дополнительной энергии для спортсмена [4, с. 45].

Сговор. Нередко в соревнованиях всех уровней используется такая форма недобросовестной конкуренции, как сговор. Суть данного метода проста — для достижения нужного результата следует вступить в переговоры с соперниками, арбитрами или букмекерами [8, с. 47]. В большинстве случаев в сговор вступают те соперники, которых устраивает определенный исход.

Коммерческий подкуп. Чаще всего сговор соперников или судей сопровождается подкупом — как материальным стимулом склонить чашу весов к «нужному» результату. Подкупаются отдельные спортсмены и арбитры, целые команды и делегации. При этом целью подкупа являются в основном статусные и финансовые соображения.

Коммерческий подкуп — это серьезное экономическое правонарушение, которое можно квалифицировать как введение в заблуждение зрителей и злоупотребление их доверием (мошенничество), а также как взяточничество [15, с. 48].

Шантаж. В спортивной практике хотя и не часто, но все же встречается применение такого метода недобросовестной конкуренции, как шантаж. Под шантажом понимается вымогательство путем запугивания и угрозы разглашения позорящих сведений. В спорте бывает так, что под угрозой опубликования каких-либо компрометирующих сведений об арбитре или о спортсмене (или их родственниках) шантажистами вымогается определенное действие или бездействие [6, с. 49].

Силовые методы воздействия. Разновидностью методов недобросовестной конкуренции, имеющих в спорте широкое повседневное применение, является силовое давление. Имеются различные варианты оказания силового давления на соперника, начиная от самых мягких (так называемых игровых столкновений), до самых варварских и криминальных.

К «мягким» методам силового воздействия относятся способы психологического и физического давления на соперника. Почти во всех спортивных командах имеются «жесткие» игроки, которые могут нанести сопернику серьезную травму. Зная о способах ведения борьбы подобным «костоломом», соперники из-за опасения получить травму стараются уйти от столкновений, снижая накал борьбы и отдавая инициативу. Именно это и является целью силового давления.

К числу «мягких» методов можно отнести и психологическое воздействие, оказываемое на спортсменов болельщиками соперников. Когда болельщиков десятки тысяч, а рев трибун таков, что спортсмены не слышат друг друга в нескольких шагах, когда существует угроза расправы болельщиков над судьями или спортсменами, — это очень сильный прессинг. Шум барабанов и трещоток, национальные песни, бегущая по трибунам «волна», крики фанатов и зажженные фальшфейеры — все это создает определенный эмоциональный фон, оказывает сильное давление на впечатлительных людей, в том числе на спортсменов и арбитров.

Более жесткие и криминальные методы силового воздействия применяются чаще всего за пределами стадионов и спорткомплексов. Конкуренты из соперничающих команд иногда нанимают бандитов для нанесения травм своим соперникам с целью выключить их из игры и тем самым за счет ослабления конкуренции выиграть награды и призы [4, с. 51]. Спортивная история знает немало фактов избивания спортсменов, нанесения им тяжелых травм, переломов конечностей [Дубовец, 2014, 20, с. 135–140]. К таким варварским методам соперники прибегают тогда, когда призовые суммы велики.

Но дело может быть не только в призовых суммах. Зачастую к ним добавляются и огромные деньги из околоспортивного бизнеса — букмекерства и спортивных лотерей. Большие денежные средства заставляют организаторов данной сферы предпринимательской деятельности вмешиваться в спортивную борьбу и силовыми методами выключать из соревнований неугодных спортсменов или судей. Количество таких инцидентов хотя и снизилось за последние годы, но все же пока не редкость.

Хищение интеллектуальной собственности. Решающую роль в спорте играют способы подготовки спортсменов, используемые методики тренировки и тактические схемы. Очевидно, что найденные новые эффективные методики тренировки, усовершенствованные приемы могут давать превосходные результаты. Найти и внедрить в практику подобные инструменты — лишь частичное решение задачи. Для того чтобы пользоваться полученным преимуществом постоянно, необходимо обеспечить его конфиденциальность. Иными словами, разработанные методики и способы проведения тренировки следует держать в тайне от соперников.

Конечно, соперники могут сразу почувствовать, что их визави использует какие-то новые и эффективные приемы. Получить жизненно необходимые для них сведения о деталях подготовки спортсмена-новатора к соревнованиям они попытаются всеми доступными способами, в том

числе с помощью методов недобросовестной конкуренции.

Осуществляя скрытую видео- и аудиозапись тренировок, получая медико-биологические характеристики спортсменов-конкурентов, технологию их психологической подготовки, раскрывая секреты той или иной спортивной школы, соперники пытаются заполучить разработанное ноу-хау в свои руки, чтобы устранить преимущества противника. Таким образом, в спорте, помимо открытого соперничества, осуществляется скрытое противостояние, которое заключается в том, чтобы узнать секреты противника и не дать ему раскрыть собственные. В своем стремлении реализовать этот принцип отдельные спортсмены и тренеры заходят так далеко, что прибегают к хищению интеллектуальной собственности соперников, т.е. их разработок и изобретений в любой из сфер тренировочной и соревновательной деятельности [6, с. 51].

Заключение

Любые формы нечестной конкуренции как проявление несправедливости в области физической культуры и спорта крайне вредны и разрушительны. Каждая победа спортсменов, добытая с помощью сомнительных с точки зрения морали и права методов, наносит удар по престижу спорта, имиджу и доброму имени спортсменов и сборных команд. Всякий незаслуженный выигрыш соревнований несет огромный заряд отрицательных эмоций со стороны соперников, болельщиков и общественности, часто переходящий в агрессию, бесчинства и погромы. Как следствие, снижение уровня и качества жизни населения [1, с. 44].

При использовании методов недобросовестной конкуренции искажается весь смысл спортивного состязания, уходит на задний план принцип честного, благородного соперничества. Высокие идеи и принципы вытесняются сиюминутными выгодами, жадой денег и славы. Спорт из арены честной и бескомпромиссной борьбы превращается в заурядное и неприглядное зрелище, более того, сам становится источником конфликтных ситуаций.

Список литературы

1. Биндер Д. Честная игра в спорте — идеал и реальность / Д. Биндер // Спорт, духовные ценности, культура. 2007. Вып. 2. 23 с.

References

1. Binder D. Chestnaya igra v sporte — ideal i realnost [Fair play in sport - the ideal and reality]. Sport, duhovnye tsennosti, kultura [Sport, spiritual values and culture]. 2007, I. 2, 23 p.

2. *Болозин А.А.* Социальная дискриминация — проблема справедливости в области физической культуры и спорта: пути преодоления. М.: Магистр-Пресс, 2014.
3. *Болозин А.А.* Основные факторы и условия детерминации роста значимости проблемы социальной дискриминации в сфере физической культуры и спорта в современной России // Гуманитарные исследования. Астрахань: Издательский дом АГУ, 2013. № 1. С. 76.
4. *Бугреев А.Н.* Современный олимпизм (вопросы теории и практики: социально-философский аспект) / А.Н. Бугреев. Волгоград: ВГАФК, 2007. С. 23–25.
5. *Брянкин С.В.* Структура и функции современного спорта, 1982.
6. *Галкин В.Н.* Методы недобросовестной конкуренции. Воронеж, 2005.
7. *Григорьев С.И.* Виталистская социология справедливости — основа этики общественного развития цивилизации, управляемой социоприродной революцией: Материалы для российско-итальянского симпозиума. М.: ВЦУЖ, 2011.
8. *Егоров А.Г.* Олимпизм как оправдание спорта / А.Г. Егоров / Олимпийское движение и социальные процессы: Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции. М.: Российский спорт, 2009. 43 с.
9. *Захаров М.А.* Социология спорта. Смоленск: СГАФКСТ, 2008. С. 31–87.
10. Закон РФ от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Российская газета. Федеральный выпуск. 2007. № 4539. 8 дек.
11. *Канарш Г.Ю.* Социальная справедливость как духовная основа современного российского общества // Знание. Понимание. Умение. 2009.
12. *Кун Л.* Всеобщая история физической культуры и спорта. М.: Радуга, 2012.
13. *Лубышева Л.И.* Социология физической культуры и спорта. М.: Академия, 2004. С. 12–55.
14. *Матвеев Л.П.* Теория спортивной тренировки. М.: ФиС, 2007. С. 55–57.
15. Физкультура и спорт. 2004. № 12.
16. *Григорьев С.И., Миронова С.В., Мартынова М.Ю., Толстых Г.В.* Социальное оправдание неравенства и проблема справедливости // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
17. *Бобков В.Н., Вередюк О.В.* Социальная уязвимость российского общества вследствие высокого неравенства уровня жизни // Уровень жизни населения регионов России». 2014. № 1. С. 7–16.
18. *Бобосов Е.М., Городяненко В.Г., Григорьев С.И., Даровских О.В.* Экспертная оценка возможностей национально-государственного единения России, Украины и Белоруссии начала XXI века // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 138, 139.
19. *Калмыков С.Б., Пашин Н.П.* Квалиметрия социальной рекламы здорового образа жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 132–139.
20. *Дубовец Д.С.* О решении вопросов охраны труда социальных партнеров с позиций категорий качества,
2. *Bolozin A.A.* Sotsialnaya diskriminatsiya — problema spravedlivosti v oblasti fizicheskoy kultury i sporta: puti preodoleniya [Social discrimination - the problem of justice in the field of physical culture and sports Cures]. Moscow, Magistr—Press Publ., 2014.
3. *Bolozin A.A.* Osnovnyie faktoryi i usloviya determinatsii rosta znachimosti problemyi sotsialnoy diskriminatsii v sfere fizicheskoy kulturyi i sporta v sovremennoy Rossii [Key factors and conditions of determination of the growing importance of social issues of discrimination in physical culture and sports in modern Russia]. Gumanitarnyye issledovaniya [Studies in the Humanities]. Astrahan, Izdatelskiy dom AGU Publ., 2013, I. 1, pp. 76.
4. *Bugreev A.N.* Sovremennyy olimpizm (voprosy teorii i praktiki: sotsialno-filosofskiy aspekt) [Modern Olympism (theory and practice: social-philosophical aspect)]. Volgograd, VGAFK Publ., 2007, pp. 23–25.
5. *Bryankin S.V.* Struktura i funktsii sovremennogo sporta [Structure and function of modern sport]. 1982.
6. *Galkin V.N.* Metodyi nedobrosovestnoy konkurentzii [Methods of unfair competition]. Voronezh, 2005.
7. *Grigorev S.I.* Vitalistskaya sotsiologiya spravedlivosti — osnova etiki obschestvennogo razvitiya tsivilizatsii upravlyаемoy sotsioprirodnoy revolyutsiei [Vitalist sociology of justice - the basis of the ethics of social civilization development-driven society and nature Revolution]. Materialy dlya rossiysko-italyanskogo simpoziuma [materials for the Russian-Italian symposium]. Moscow, VTsUZh Publ., 2011.
8. *Egorov A.G.* Olimpizm kak opravdanie sporta [Olympism as a justification for sports]. Olimpiyskoe dvizhenie i sotsialnyie protsessyi: mater. IX Vserossiyskaya nauchno-prakticheskoy konferentsii [Olympic movement and social processes: Proceedings of the IX All-Russian scientific-practical conference]. Moscow, Rossiyskiy sport Publ., 2009, pp. 43.
9. *Zaharov M.A.* Sotsiologiya sporta [Sociology of Sport]. Smolensk, SGAFKST Publ., 2008, pp. 31–87.
10. *Zakon RF ot 4 dekabrya 2007. № 329-FZ «O fizicheskoy kulture i sporte v Rossiyskoy Federatsii»* [Law of the Russian Federation on December 4, 2007 № 329-FZ «On Physical Culture and Sports in the Russian Federation»]. Rossiyskaya Gazeta. Federalnyiy vyipusk [Russian newspaper. Federal issue]. 2007, I. 4539, 8 December 2007.
11. *Kanarsh G.Yu.* Sotsialnaya spravedlivost kak duhovnaya osnova sovremennogo rossiyskogo obschestva [Social justice as the spiritual foundation of modern Russian society]. Znanie. Ponimanie. Umenie [Knowledge. Understanding. Ability]. 2009.
12. *Kun L.* Vseobshchaya istoriya fizicheskoy kulturyi i sporta [General history of physical culture and sports]. Moscow, Raduga Publ., 2012.
13. *Lubyisheva L.I.* Sotsiologiya fizicheskoy kulturyi i sporta [Sociology of physical culture and sports]. Moscow, Akademiya Publ., 2004, pp. 12–55.
14. *Matveev L.P.* Teoriya sportivnoy trenirovki [Theory of sports training]. Moscow, FiS Publ., 2007, pp. 55–57.
15. *Fizkultura i sport* []. 2004, I. 12.
16. *Grigor'ev S.I., Mironova S.V., Martynova M.Yu., Tolstyih G.V.* Sotsialnoe opravdanie neravenstva i problema spravedlivosti [Social inequality and the problem of the

- количества и меры // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 135–140.
21. Мищук С.Н., Аносова С.В. Здоровоохранение как фактор формирования и развития человеческого капитала региона // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
- justification of justice]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 4.
17. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Sotsialnaya uyazvimost rossiyskogo obschestva vsledstvie vyisokogo neravenstva urovnya zhizni [Social vulnerability of Russian society due to the high level of inequality of life]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 7–16.
18. Bobosov E.M., Gorodyanenko V.G., Grigorev S.I., Darovskih O.V. Ekspertnaya otsenka vozmozhnostey natsionalno-gosudarstvennogo edineniya Rossii, Ukrainyi i Belorussii nachala XXI veka [Expert assessment of the capacity of national and state unity of Russia, Ukraine and Belarus, the beginning of XXI century]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 139, 138.
19. Kalmyikov S.B., Pashin N.P. Kvalimetriya sotsialnoy reklamy zdorovogo obraza zhizni [Qualimetry social advertising healthy lifestyles]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 132–139.
20. Dubovets D.S. O reshenii voprosov ohranyi truda sotsialnyih partnerov s pozitsiy kategoriy kachestva, kolichestva i meryi [On the issues of occupational safety social partners positions categories of quality, quantity and measures]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 135–140.
21. Mischuk S.N., Anosova S.V. Zdravoohranenie kak faktor formirovaniya i razvitiya chelovecheskogo kapitala regiona [Health as a factor in the formation and development of human capital in the region]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 4.

Демографические реалии и социальные перспективы регионов Дальнего Востока и Забайкалья*

Demographic Realities and Prospects of the Regions in the Far East and Trans-Baikal

Получено 09.09.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 314.4

DOI: 10.12737/10253

МОТРИЧ Е.Л.

д-р экон. наук, гл. науч. сотрудник сектора проблем социального развития Института экономических исследований ДВО РАН 680042, г. Хабаровск, ул. Тихоокеанская, д. 153
E-mail: motrich@ecrin.ru

НАЙДЕН С.Н.

д-р экон. наук, зав. сектором проблем социального развития Института экономических исследований ДВО РАН 680042, г. Хабаровск, ул. Тихоокеанская, д. 153
E-mail: nayden@ecrin.ru

MOTRITCH Ye.L.

Doctor of Economics, Chief Research Worker of the Sector of Problems of Social Development, Economic Research Institute of the Far Eastern Branch of the Russian Academy of Sciences 153 Tikhookeanskaya Street, Khabarovsk, 680042, Russia
E-mail: motrich@ecrin.ru

NAIDEN S.N.

Doctor of Economics, Head of the Sector of Problems of Social Development, Economic Research Institute of the Far Eastern Branch Russian Academy of Sciences 153 Tikhookeanskaya Street, Khabarovsk, 680042, Russia
E-mail: nayden@ecrin.ru

Аннотация

Объект. Демографические и социально-экономические процессы регионов Дальнего Востока и Забайкалья.

Предмет. В статье рассматривается современная динамика численности населения в регионах Дальнего Востока и Забайкалья. Анализируются абсолютные и относительные параметры миграции населения, направления и структура межтерриториальных и межгосударственных миграционных потоков. Исследуются состав, структура и динамика доходов и уровня жизни населения региона. Сформулированы социальные перспективы и основные направления для стабилизации населения в регионе.

Цель. Формирование комплексной социально-экономической и демографической картины регионов Дальнего Востока и Забайкалья.

Ключевые слова: численность населения, миграция населения, результативность миграции, иностранные мигранты, доходы населения, уровень жизни, Дальний Восток, Забайкалье.

Abstract

Object. Demographic and socioeconomic processes of the Far East and Trans-Baikal.

Subject of the Study. The article deals with the modern dynamics of the population in the Far East and Trans-Baikal. The absolute and relative parameters of migration, the direction and structure of inter-territorial and interstate migration flows are analyzed. The authors study the composition, structure and dynamics of income and living standards in the region. Social perspectives and guidelines for population stabilization in the region are formulated.

Purpose. Formation of the complex socioeconomic and demographic situation of the Far East and Trans-Baikal.

Keywords: population, population shift, productivity of migration, foreign migrants, income(s) of the population, living standard, Far East, Trans-Baikal.

Введение

Социально-экономическое развитие страны (субъекта) определяется не только уровнем, масштабами развития хозяйственного комплекса, но и тем, кто проживает на данной территории, кто способен обеспечивать его поступательное движение. Демографическое развитие является одним из важных элементов устойчивого социально-

экономического развития государства (и его отдельных субъектов) и одновременно фактором его национальной безопасности.

Дальний Восток и Забайкалье¹ вступили с начала XXI в. в период довольно критического демографического развития, когда численность населения стала уменьшаться темпами, превосходящими средние российские показатели [Елизаров, 2014, 14, с. 57–72]. В этом процессе свою роль «играют» естественное и миграционное движение населения

* Статья выполнена в рамках комплексной программы фундаментальных исследований ДВО РАН «Дальний Восток», проект 42П.17.5 «Экономика науки и образования: Дальний Восток России».

¹ В Забайкалье входит Республика Бурятия и Забайкальский край, в составе которого находится Агинский Бурятский автономный округ.

[Красинец, Шевцова, 2014, 13]. Начавшийся в регионе еще в 1989 г. и постепенно нарастающий миграционный отток населения с 1993 г. дополнился естественной убылью населения.

Всесоюзная перепись населения 1989 г. зарегистрировала на этой территории 10,4 млн человек (7,0% населения России), в 2002 г. — 8,8 млн (6,1%), в 2010 г. — 8,4 млн (5,9%), в 2012 г. — уже 8,3 млн (5,8%) [1, с. 54, 55]. Доля Дальнего Востока и Забайкалья в населении России стабильно снижалась, при том что численность всего населения России тоже сокращалась. По рангу показателя плотности населения (1 человек/км²) Дальний Восток и Забайкалье находятся на последнем месте среди федеральных округов России, но «лидируют» среди них по сокращению численности населения. Справедливости ради следует заметить, что в отдельных субъектах ДФО плотность населения превышает среднерегиональный показатель, например в Приморском крае — 12,0 человек/км², что выше среднероссийского (8,3 человек/км²). В то же время плотность населения в Забайкальском крае — 2,6 человек/км², в Республике Бурятия — 2,7 человек/км². Дальний Восток и Забайкалье России резко контрастируют по сравнению с окружающими их странами и регионами (плотность населения в Китае составляет 7354 человека/км², в Японии — 340 человек/км², Республике Корея — 480 человек/км²). Соревнования по показателю плотности бессмысленны, поскольку Россия не в состоянии обеспечить сколько-нибудь сопоставимую плотность населения со странами Северо-Восточной Азии, прежде всего с Китаем. Ей понадобилось бы переместить на северную границу с Китаем половину своего населения (примерно 62 млн от 143 имеющихся), чтобы добиться плотности хотя бы на уровне 10 человек/км². Речь может идти лишь о сравнении населенности в приграничной полосе Приамурья и в Приморском крае, а эта плотность, как уже отмечалось, сейчас выше 10 человек/км². Относительно северной зоны Дальнего Востока сравнения, представляется, неуместны. Если сравнивать с северными странами и регионами мира, ситуация вполне сопоставима: в Канаде плотность населения — 3,4 человек/км², на Аляске — 0,42 человек/км² [2, с. 597].

Демографические процессы

За 1989–2011 гг. в Дальневосточном округе численность населения уменьшилась на 21,2%, в Забайкалье — на 14,2%, т.е. Дальневосточный округ потерял каждого пятого жителя, Забайкалье — каждого седьмого, при этом Республика

Бурятия потеряла каждого пятого своего жителя, а Забайкальский край — каждого пятнадцатого. В России за тот же промежуток времени количество проживающих уменьшилось на 2,7%.

В 2011 г. в целом по России тренд демографического развития изменился в лучшую сторону, и численность населения к началу 2012 г. увеличилась на 191,0 тыс. человек. Дальний Восток и Забайкалье остались в числе территорий, интенсивно теряющих население: в ДФО численность его населения за 2011 г. уменьшилась на 19,1 тыс. человек, в Забайкалье — на 6,9 тыс. человек.

На начало 2012 г. (с учетом окончательных итогов Всероссийской переписи населения 2010 г.) на Дальнем Востоке проживало 6,3 млн человек (4,4% населения России), в Забайкалье — 2,1 млн человек (1,5%) (табл. 1).

Рассматривая в целом динамику населения в субъектах ДФО от 1991 г. и до начала 2012 г., прослеживается очевидная картина: самые высокие потери несут северные районы ДФО (на 65,9% сократилась численность населения на Чукотке, на 59,8% — в Магаданской области, на 32,3% — на Камчатке, на 31,0% — на Сахалине). В Приморском и Хабаровском краях темпы сокращения численности населения были замедленными по сравнению с аналогичными показателями в целом по округу. Однако в 2011 г. наибольшую потерю населения понесли Амурская область и Забайкальский край.

Возникает вопрос: что ждет Дальний Восток и Забайкалье в ближайшей перспективе, какие факторы будут определять формирование их демографического потенциала [Коулман, 2014, 11, с. 69–82; Ионцев В.А., Прохорова, 2014, 12, с. 83–91]?

Представленные в табл. 2 данные наглядно демонстрируют превалирующую роль миграции в сокращении численности населения Дальневосточного федерального округа, хотя естественная убыль населения продолжает сохраняться и играет свою роль в этом процессе.

За 1991–2011 гг. Дальний Восток потерял 1793,4 тыс. человек, что сопоставимо с численностью населения всего Приморского края. Не располагая сегодня данными по естественному движению и миграции за 2011 г., заметим, что за 1991–2010 гг. в сокращении населения на Дальнем Востоке естественная убыль составила лишь 225,5 тыс. человек (12,7%), в то время как 1554,5 (87,3%) — миграционный отток [3]. В Забайкалье за тот же период регионом потеряно 377 тыс. человек, в основном по причине миграционного оттока. Так, в 1996–2000 гг. в общей потере населения 81,1% составила миграция, в 2001–2005 гг. — 84%, в

Таблица 1

Численность населения в субъектах Дальнего Востока и Забайкалья,
тыс. человек (с учетом окончательных итогов Всероссийской переписи населения 2010 г.)

Субъект Федерации	На 01.01.2011	На 01.01.2012	Прирост (уменьшение) численности населения за 2011
Дальний Восток	6284,9	6265,8	-19,1
Республика Саха (Якутия)	958,3	955,8	-2,5
Еврейская АО	176,3	174,4	-1,9
Чукотский АО	50,3	51,0	+0,7
Камчатский край	321,7	320,1	-1,6
Приморский край	1953,5	1950,5	-3,0
Хабаровский край	1342,9	1342,5	-0,4
Амурская область	828,7	821,6	-7,1
Магаданская область	156,5	154,5	-2,0
Сахалинская область	496,7	495,4	-1,3
Забайкалье	2077,7	2070,8	-6,9
Республика Бурятия	971,5	971,4	-0,1
Забайкальский край	1106,2	1099,4	-6,8

Источник: Предварительная оценка численности постоянного населения на 1 января 2012 г. и в среднем за 2011 г. [3].

Таблица 2

Компоненты изменения численности населения в Дальневосточном федеральном округе, тыс. человек

Компоненты	1986–1990	1991–1995	1996–2000	2001–2005	2006–2010
Прирост (+), Убыль (-)	+413,0	-704,0	-528,0	-285,0	-263,0
в том числе за счет:					
естественного движения	+393,7	+14,7	-91,7	-112,8	-35,7
миграции	+19,3	-718,7	-436,3	-172,2	-227,3

2006–2010 гг. при положительном естественном приросте в целом по Забайкалью (21,4 тыс. человек) численность населения региона уменьшилась из-за миграционного оттока на 14,0 тыс. человек.

Таким образом, в демографическом развитии в 2006–2010 гг. Дальнего Востока и Забайкалья наметились довольно существенные различия по участию естественного движения в динамике населения, что было обусловлено разными режимами его воспроизводства (по уровню и соотношению «рождаемость/смертность») [Архангельский, Джанаева, 2014, 15, с. 73–82].

В год максимальной численности населения (1991 г.) на Дальнем Востоке общий коэффициент рождаемости был 13,7%. В 1997–1999 гг. он опускался до небывало низкого уровня — 8,4–8,1% [3], что явилось тревожным сигналом демографической катастрофы, который только спустя несколько лет был осознан. В 2006 г. вступил в силу Федеральный закон № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», ориентированный на повышение рождаемости, стимулирование энтузиазма женщин на желание родить. С момента введения материнского капи-

тала, действительно, произошло некоторое увеличение рождаемости за счет в определенной степени отложенных рождений. Следует признать, что, пусть на короткое время, но ситуация в области рождаемости была кардинально переломлена. Реализация названного закона совпала с вступлением в репродуктивный возраст многочисленных когорт женщин, рожденных в благополучные годы (1980-е), что также способствовало росту рождаемости. Однако появившиеся позитивные моменты в демографическом развитии оказались кратковременными, и начавшийся слабый процесс роста рождаемости не был закреплен. Становится очевидным, что в ближайшие 20–30 лет фактические параметры рождаемости вряд ли совпадут с желаемыми, поскольку контингент потенциальных родителей практически исчерпан. В 2010 г. общий коэффициент рождаемости в ДФО составил 12,9%, не достигнув показателя 1991 г. В ДФО уровень воспроизводства населения остается в интервале 0,6–0,7², т.е. на смену десяти представителям родительского

² Рассчитывается делением существующего коэффициента суммарной рождаемости на аналогичный коэффициент простого воспроизводства населения ($1,4 / 2,1 = 0,67$).

поколения приходит шесть-семь их «заместителей». Такие темпы замещения поколений соответствуют потенциальному ежегодному сокращению стабильного населения на величину порядка 18% (так называемый истинный коэффициент естественного прироста стабильного населения) [4, с. 356].

В Забайкалье общий коэффициент рождаемости, благодаря наличию на его территории национальной республики и национального округа, до 1993 г. в сравнении с дальневосточным показателем был выше. Так, в Забайкальском крае он достигал в 1991 г. 15,1%, но к концу прошлого тысячелетия опустился до 10,9% в Забайкальском крае и до 11,0% в Республике Бурятия, т.е. такого низкого уровня, как на Дальнем Востоке, здесь не наблюдалось. С 2000 г. наметился рост коэффициента рождаемости — он достиг своего максимума в Республике Бурятия (17,4%) в 2009 г. и с 2008 г. в Забайкальском крае (15,9%). Свою роль в этом процессе сыграл все тот же Федеральный закон № 256-ФЗ. С момента введения материнского капитала, как видно из приведенной динамики коэффициента рождаемости, действительно, произошло увеличение числа рожденных детей на каждую тысячу населения. В 2010 г. общий коэффициент рождаемости в Забайкалье превысил уровень 1991 г. (в Республике Бурятия стал 17,0% против 15,9%, в Забайкальском крае 15,9% против 15,1% соответственно) [3].

Одна из причин сохранения естественной убыли населения на Дальнем Востоке состоит в продолжающемся превышении смертности над рождаемостью. В 1993 г. смертность впервые превысила рождаемость, что, по существу, явилось началом нового процесса — депопуляции населения. Уже в 1995 г. на российском Дальнем Востоке показатель смертности достиг 11,9%. Это было его самое высокое значение среди стран Северо-Восточной Азии. Для примера: в 1994 г. в Северной Корее, Республике Корея, Монголии, Китае и Японии была зарегистрирована смертность 7%. Если в 2010 г. в России показатель смертности в расчете на 1000 человек стал несколько ниже, чем в 1993 г. (соответственно 14,3% и 14,5%), то в дальневосточном федеральном округе за тот же период коэффициент смертности вырос с 11,8% в 1993 г. до 13,5% в 2010 г., хотя в отдельные годы наблюдалось его понижение. В 2010 г. коэффициент смертности на Дальнем Востоке превышал коэффициент рождаемости на 4,7% [3].

Доминирующее влияние на показатель смертности оказывают социально-экономические факторы, рост удельного веса лиц старших возрастов, в большей мере подверженных естественной убыли населения. В отличие от дальневосточного реги-

она в Забайкалье коэффициент смертности выше. В 2002–2005 гг. он достигал своей максимальной величины в 15–17 человек на каждую тысячу населения. Высокие показатели смертности превышали показатели рождаемости, а потому вплоть до 2006 г. в Забайкалье наблюдалась естественная убыль населения. С 2007 г. на этой территории произошел перелом в процессах естественного движения: смертность относительно рождаемости уменьшилась, что способствовало довольно существенному приросту населения — 19,5 тыс. человек за 2007–2010 гг. Однако естественный прирост населения в Забайкалье оказался несопоставимым с миграционным оттоком и, как прежде, численность населения сократилась.

Таким образом, надеяться на прирост населения в восточных районах страны за счет естественных факторов воспроизводства пока не приходится.

Миграционные потоки как для дальневосточного региона, так и для Забайкалья также являются факторами количественного уменьшения населения. Выше отмечалось, что начиная с 1989 г., на этой территории прослеживается устойчивое отрицательное миграционное сальдо. Причиной последнего является в том числе утрата преимуществ в доходах.

Социально-экономические аспекты демографических процессов

В условиях сложившегося социально-экономического неравенства между регионами России жители Дальнего Востока и Забайкалья с трудом поддерживают достойный уровень жизни [Бобков, Вередюк, 2014, 18, с. 7–16]. Темпы роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы населения этих регионов отстают от среднероссийских. Если в целом по стране величина номинальной начисленной заработной платы за 1995–2013 гг. увеличилась в 63,8 раза, то в Республике Бурятия — в 51,6 раза, в Забайкальском крае — в 53,8 раз, а в субъектах ДФО — только в 46,3 раза. Следовательно, дальневосточное преимущество в уровне заработной платы, которое до 1995 г. по номиналу составляло 70–75% от среднего по России, теперь едва достигает 20–25% и практически нивелируется за счет стремительного роста потребительских цен. В результате реальная заработная плата в дальневосточных субъектах федерации за тот же период выросла только в 3,4 раза, в Забайкалье — в 3,6, а в целом по стране — в 4,2 раза. Для категорий менее обеспеченных граждан подобное отставание существенно снижает уровень защищенности. Средний

размер назначенных пенсий в Дальневосточном регионе, который опережал среднероссийский показатель в 1995 г. на 27,2%, в 2013 г. превышал последний только на 18%. Субъекты Забайкалья по номинальному размеру пенсий увеличили отставание от среднего по стране с 4% в 1995 г. до 8% в 2013 г. Повышенная стоимость жизни в восточных районах страны позволяет жителю Забайкалья на средний размер своей пенсии приобрести 1,3 прожиточных минимума, Республики Саха (Якутия) и Приморского края — 1,2, а жителям Камчатки, Амурской области, Хабаровского края и Еврейской автономной области — всего 1,1. В то же время пенсионеры центральных, западных и южных районов страны, проживающие в более благоприятных климатических условиях, приобретают на свою пенсию: в Орловской, Тамбовской и Белгородской областях — 1,7 прожиточных минимума, в Брянской и Курской областях, Удмуртской республике и Республике Татарстан — 1,6, в Калужской, Ярославской, Липецкой, Воронежской, Пензенской и Тульской областях — 1,5 прожиточных минимума. На первый взгляд различия не столь существенны, но для этой группы населения, ориентированной на удовлетворение самых насущных потребностей и весьма ограниченной в своих доходных возможностях, они значительны [3].

В целом среднедушевые денежные доходы населения на Дальнем Востоке в 1995 г. по номиналу превышали среднероссийский уровень на 25,8%, после дефолта 1998 г. эта разница сократилась и с 2009 г. не превышает 10%. В Забайкалье, наоборот, размер среднедушевых денежных доходов всегда отставал и продолжает отставать от среднероссийского показателя на 20–25%. Как результат, в большинстве восточных районов страны

сохраняется более высокий по сравнению с центральными и западными регионами страны удельный вес населения с доходами ниже прожиточного минимума (рис. 1).

За условными расчетами скрывается значительное расслоение населения по уровню получаемых доходов и структуре потребительских расходов. Каждый пятый житель Республики Бурятия и Еврейской автономной области, каждый шестой — Камчатского и Забайкальского краев, а также в Республике Саха (Якутия) и Амурской области, каждый седьмой в Приморском и Хабаровском краях имеет доход ниже величины прожиточного минимума. Для сравнения в среднем по России бедным является лишь каждый девятый.

В структуре использования денежных доходов у дальневосточников и жителей Забайкалья, так же как и в целом по стране, преобладает статья «покупка товаров и оплата услуг» — порядка 60–70% от всех доходов (для сравнения по России — 74%) (рис. 2).

Следует учесть, что стоимость продаваемых в дальневосточном регионе товаров и оказываемых услуг является повышенной по сравнению с аналогичными товарами и услугами центральной части страны, предлагаемый потребителям ассортимент оказывается значительно беднее, а качество порой существенно хуже. Дальневосточники зачастую приобретают не то, что хотят, а то, что в наличии, поскольку выбор ограничен. Если распространение товаров (в основном непродовольственных) постепенно получает свое развитие через Интернет и тем самым позволяет расширить возможности для удовлетворения спроса потребителей, то оказание услуг, особенно в сфере здравоохранения, образования и культуры, ЖКХ как наиболее востребованных, остается на низком

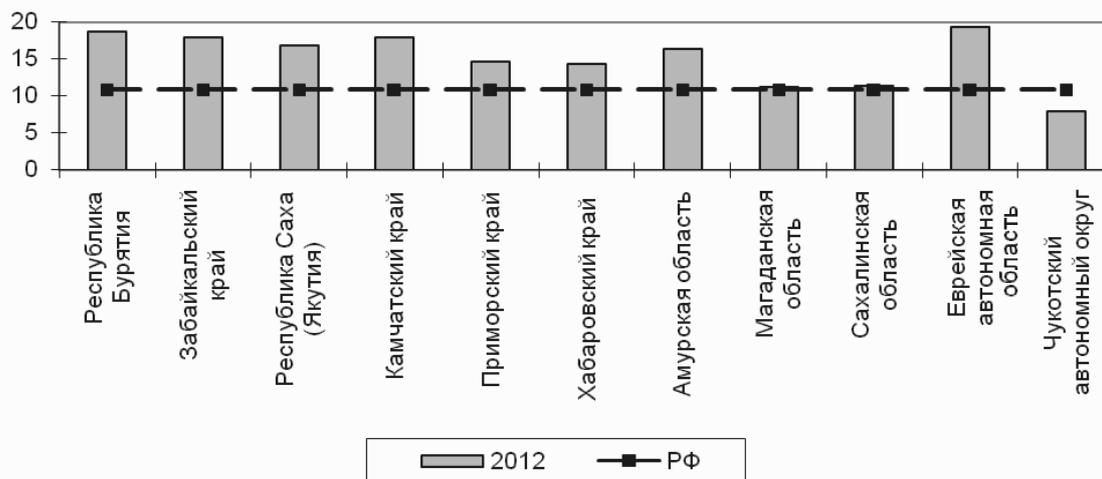


Рис. 1. Удельный вес населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в субъектах Дальнего Востока и Забайкалья, % от общей численности населения субъекта [3]

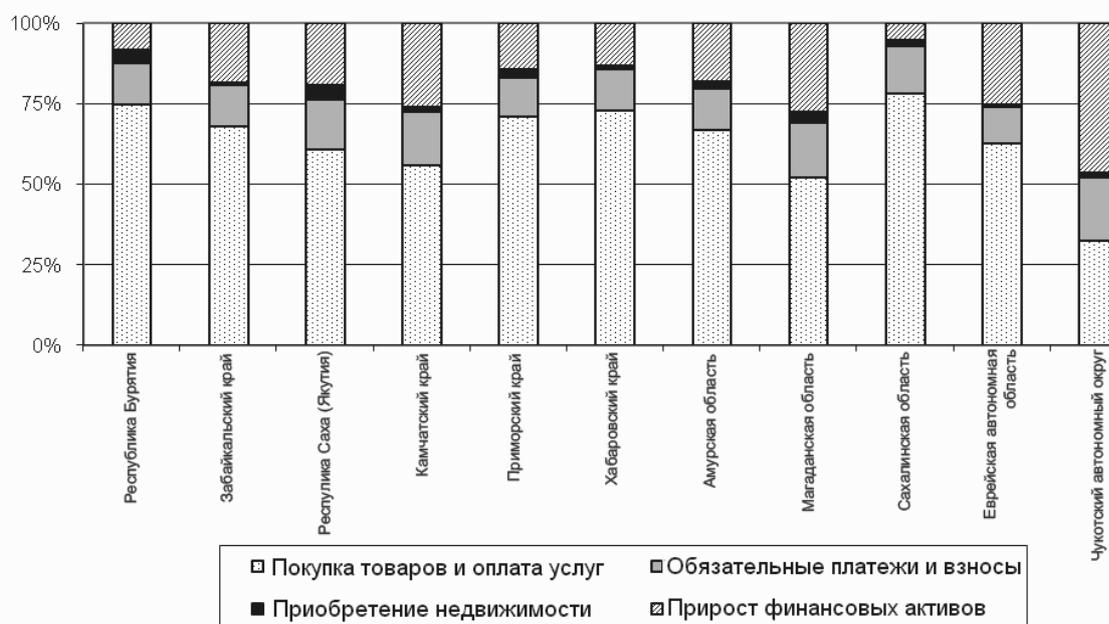


Рис. 2. Структура использования денежных доходов населения в субъектах Дальнего Востока и Забайкалья, % от общего объема доходов населения [3]

уровне доступности как по набору услуг, так и по их качеству. Например, удельные расходы населения на оплату жилищно-коммунальных услуг в структуре потребительских расходов домашних хозяйств на востоке страны остаются значительными [5, с. 114]. Несмотря на усредненные показатели, фиксируемые статистическими органами в регионе на уровне 11–13%, для отдельных категорий жителей коммунальные платежи в семейном бюджете достигают 18–20%. При этом наличие самой услуги является делом более важным по сравнению с тем, какого она качества. В условиях суровой и продолжительной зимы дальневосточники больше озабочены бесперебойной подачей тепла и света, нежели тем, как часто и чисто убираются их подъезды, работает лифт. Производители и поставщики коммунальных услуг объективно занимают монопольное положение в субъектах ДФО и Забайкалья, поэтому ни о какой конкуренции речь не идет, а, следовательно, потребители априори получают услугу по самой высокой цене и, увы, относительно качества. Еще хуже ситуация в сфере здравоохранения и образования, где дальневосточники стали заложниками последних реформ и обновлений, когда в угоду «оптимизации» были закрыты малокомплектные школы и больницы, ликвидированы фельдшерские пункты, и в результате многочисленных населенных пункты, особенно отдаленные, были лишены даже минимальной доступности к самым необходимым социальным услугам.

«Прирост финансовых активов» традиционно занимает второе по значимости место в структуре использования денежных доходов жителей восточных окраин и составляет 16,3% в целом по Дальнему Востоку, 18,7% — в Забайкальском крае. Изъятие населением части своих доходов чаще обусловлено не столько наличием у них «свободных» средств, сколько стремлением, ущемляя себя сегодня и сокращая повседневные потребности, создать страховой запас на будущее (для обучения детей в столичных и западных вузах; для получения более квалифицированной медицинской помощи в центральных клиниках страны или за рубежом; для возможного переезда и обустройства в более благоприятных и достойных местах проживания). Жители Камчатского края, Магаданской области и Еврейской автономной области резервируют на эти цели до четверти своего денежного дохода, Республики Саха (Якутия) и Амурской области — до 20%. Для сравнения: в среднем россиянин направляет на сбережения лишь 1/10 часть всех своих доходов.

Чукотский автономный округ несколько отличается по структурным приоритетам. Здесь лидирующее положение в структуре использования денежных доходов занимают как раз сбережения населения (до 46,5% от всех доходов против 32,2%, которые идут на оплату товаров и услуг), что обусловлено, с одной стороны, сохранением преимущественно общественной формы предоставления ряда услуг (образование, здравоохранение, общественный транспорт), а с другой стороны,

объективной необходимостью перевода части дохода в накопления для будущих расходов (выезд за пределы региона в «отпуск», отправка детей на каникулы или учебу в высшие учебные заведения центральной части страны, приобретение недвижимости в других регионах для последующей миграции и т.п.).

Несмотря на относительные успехи строительного сектора (в южной зоне Дальнего Востока), население направляет на приобретение недвижимости не более 3% от своих денежных доходов. Это лишний раз подтверждает тот факт, что дальневосточники слабо ориентированы на «закрепление» по месту жительства. Они не испытывают мотивации работать и жить в экстремальных природных условиях и на территориях с пониженным, относительно других районов России, материальным обеспечением. Поэтому миграционный отток — это чистое голосование ногами.

Коэффициент отрицательного миграционного прироста (на 10 тыс. человек населения), хотя и уменьшился в сравнении с началом 1990-х гг., в последние три года (2008–2010 гг.) вновь приобрел тенденцию роста. Так, в ДФО он вырос к 2010 г. в сравнении с 2008 г. на 41,9%, в Республике Бурятия — на 22,2%, в Забайкальском крае — на 37,5% [3]. Картина территориального движения населения изменилась коренным образом, прервав надолго движение населения на север и восток страны [Григорьев, Миронова, Мартынова, Толстых, 2014, 17]. Поэтому не случайно, что на столь обширной территории Дальневосточного федерального округа и Забайкалья проживает в целом населения меньше, чем только в одной Москве [Степанова, 2014, 16].

Результаты социологического опроса по мотивации миграционного поведения в дальневосточном регионе, проведенного Институтом экономических исследований ДВО РАН в 2009 г., показали, что основная причина отъезда — неудовлетворенность качеством жизни в регионе [Савченко, Голубев, Федорова, 2014, 19]. Так, 30,0% респондентов в Дальневосточном ФО в качестве основной причины покинуть свой город назвали неудовлетворенность работой (уровень заработной платы), 36,1% отметили высокую стоимость жизни и неразвитость потребительского рынка, 33,5% — низкий уровень социальных услуг (медицина, образование, ЖКХ), 32,6% — оторванность от Центра России, высокие транспортные тарифы.

Как следствие, Дальний Восток и Забайкалье превратились в зону сплошного оттока населения и самым интенсивным образом задействованы в западном миграционном дрейфе. В 2010 г. превышение выбывших в районы России над прибыв-

шими составило в Дальневосточном регионе 89,5%, в Республике Бурятия — 53,4%, в Забайкальском крае — в 2,1 раза. Почти три четверти (72,5%) дальневосточников, мигрировавших в 2010 г., выехали в европейские районы страны, которые нуждаются в ресурсах труда и выступают конкурентами Дальнему Востоку по их привлечению. Наиболее предпочтительными для выезжающих являются Центральный ФО, куда в 2010 г. выехало 30,9% от общего числа дальневосточников, участвующих в миграционном обмене с другими регионами России, и Южный ФО — 15,2% соответственно. Если в целом результативность миграционного обмена Дальневосточного ФО с субъектами Российской Федерации в 2010 г. составляла 26 человек выбывших на 10 человек прибывших, то с Центральным ФО этот показатель составил 44 человека, т.е. выехало в центр в 4,4 раза больше, чем приехало оттуда. Высоким остается показатель отрицательной результативности миграции с Северо-Западным ФО — 39 человек и Южным ФО — 36 человек. О результативности миграционных связей Забайкалья можно косвенно судить исходя из миграционных потоков по Сибирскому федеральному округу, отрицательная результативность миграции для которого в целом с российскими регионами составила в 2010 г. 17 человек, с Центральным ФО — 35 человек, с Северо-Западным ФО и Южным ФО — 27 человек, с Дальневосточным ФО — 17 человек [3]. Низкая результативность миграции вызвана неравенством регионов страны в социально-экономических условиях и комфортности проживания.

Поскольку миграционное взаимодействие с регионами России для Дальневосточного региона и Забайкалья имеет отрицательный эффект, то в роли замещающей может выступать только миграция из стран ближнего зарубежья. Если говорить о ресурсах русскоязычного населения, они почти исчерпаны — из 25 млн русскоязычных в бывших республиках СССР, по экспертным оценкам, их численность в настоящее время не превышает 1,5–2 млн человек, которые при переезде в Российскую Федерацию вряд ли выберут целью назначения Дальний Восток или Забайкалье [6]. Тем не менее миграционное взаимодействие с отдельными странами СНГ имеет для этих субъектов, пусть незначительное, но все же положительное значение. В 2008 г. они дали Дальнему Востоку 6759 человек, в 2009 г. — 5249 человек, в 2010 г. — 2888 человек. Миграционный прирост за счет стран — бывших союзных республик СССР в 2009 г. составил в Республике Бурятия 329 человек, в Забайкальском крае — 1063 человека, в 2010 г. соответственно

199 человек и 713. Результативность миграционных связей остается положительной, но наблюдается устойчивое снижение абсолютных показателей «миграционного сальдо». Заметим, что как для Дальнего Востока, так и для Забайкалья миграционное взаимодействие с Белоруссией постоянно имеет отрицательное значение (табл. 3).

Теоретическое резюме

Каковы же реалии в перспективе? Последствия естественной убыли населения и миграционного оттока достаточно предсказуемы: деформируется возрастная структура населения, сокращается численность экономически активного населения, что в совокупности является факторами риска для социально-экономического развития региона и национальной безопасности России на восточных рубежах.

Независимо от компонентов потерь населения (за счет естественной убыли или миграционного оттока), очевидно, что все субъекты ДФО Забайкалья теряют население в трудоспособном возрасте. Например, только за 2010 г. в общей потере населения за счет миграционных связей с регионами России на долю трудоспособного населения в Дальневосточном ФО в целом пришлось 70,1%, в Республике Бурятия — 81,6%, в Забайкальском крае — 73,3%. В год переписи 2002 г. в Дальневосточном ФО численность населения в возрасте моложе трудоспособного составила 59,1%

относительно переписи 1989 г. и превышала численность населения в возрасте старше трудоспособного в 2,7 раза. В 2010 г. соотношение между этими возрастными группами сменилось превышением старших возрастов над лицами младше трудоспособного возраста на 4,1%. Численность населения старше трудоспособного возраста в структуре населения, по данным переписи 2002 г., составляла 15,4%, в 2010 г. — 18,2%. Изменение возрастной структуры населения приведет к дальнейшему спаду удельного веса трудоспособного населения до 59,5% в 2015 г., 57,6% к 2030 г. [3].

В Забайкалье соотношение между отдельными возрастными группами и происходящие изменения идут в несколько ином формате, чем в Дальневосточном округе. В 2002 г. в Забайкалье численность населения в возрасте моложе трудоспособного превышала число жителей в возрасте старше трудоспособного на 52,3%. В 2010 г. это превышение составило уже 28,0%. За этот период численность населения в возрасте моложе трудоспособного уменьшилась на 15,7%, в трудоспособном возрасте — на 6,9%, а старших возрастов стало больше на 0,3%. Численность населения старше трудоспособного возраста в структуре населения в 2002 г. составляла 15,0%, в 2010 г. — 16,3%. По среднему варианту прогноза в 2015 г. их может быть уже 18,2%, в 2030 г. — 20,1%. Доля трудоспособного населения понизится с 62,7% в 2010 г. до 59,1% в 2013 г. и 54,5% к 2015 г. [3].

Таблица 3

Миграционные связи Дальнего Востока и Забайкалья со странами СНГ, человек

Страна	Миграционный прирост на Дальнем Востоке		Миграционный прирост в Забайкалье			
			Республика Бурятия		Забайкальский край	
	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.
Азербайджан	633	307	42	15	127	99
Армения	825	396	28	15	233	85
Беларусь	-139	-228	-5	-8	-8	-30
Грузия	42	26	5	2	48	19
Казахстан	290	148	33	21	61	66
Киргизия	682	704	156	119	82	88
Латвия	2	1	-	-	-	-1
Литва	3	-6	-	-	-1	-
Молдова	165	147	1	6	18	15
Таджикистан	821	411	17	5	278	233
Туркмения	4	17	-	-	6	1
Узбекистан	856	814	24	23	146	130
Украина	1066	147	28	-	74	8
Эстония	-1	4	-	1	-1	-

Источник: [3].

Отличительной особенностью возрастной структуры населения Дальнего Востока и Забайкалья является наличие повышенной доли молодежи по сравнению со среднероссийскими параметрами. На 1 января 2010 г на Дальнем Востоке средний возраст населения составил 36,7 года, в том числе у мужчин — 34,4 года, у женщин — 38,8; в Республике Бурятия — соответственно 34,9; 32,7 и 36,9, в Забайкальском крае — 34,8; 32,5 и 36,9. В России средний возраст населения был 38,9 года, в том числе мужчин — 36,2, женщин — 41,2. Но по продолжительности жизни Дальневосточный и Забайкальский регионы отстают от среднероссийских показателей. Если в Российской Федерации ожидаемая продолжительность жизни в 2009 г. составляла 68,67 лет, в том числе у мужчин — 62,77 и у женщин — 74,67 лет, то на Дальнем Востоке — 65,86 года, в том числе у мужчин — 60,07 лет, у женщин — 72,17; в Республике Бурятия соответственно 65,27; 59,34 и 71,59; в Забайкальском крае — 64,67; 58,81 и 71,02 года. При сохранении сложившейся демографической и миграционной ситуации увеличение численности населения в Дальневосточном ФО и в Забайкалье — всего лишь «демографическая мечта». Численность населения в ДФО к 2030 г. может составить 5,9 млн человек, в Забайкалье — 2,1 млн человек [3].

Наличие определенного количества населения является одним из важных условий материальной и социальной жизни общества, а обширное пространство Дальнего Востока и Забайкалья на перспективу остается малонаселенным. Такая демографическая динамика пагубна для России в целом [7, с.17], что вызывает определенную озабоченность, поскольку динамика численности населения в соседних странах идет по нарастающей. Если удельный вес населения в провинциях Северо-Восточного Китая в общей численности населения страны сохранится на прежнем уровне, то к 2025 г. на границе с Россией число жителей Китая может составить 130–132 млн человек. Высокие темпы роста населения предполагаются к 2025 г. и в Монголии (4,6 млн), в Северной Корее (32,1 млн), в Республике Корея (50,8 млн человек). Число жителей в Японии, несмотря на появившуюся тенденцию сокращения населения из-за превышения смертности над рождаемостью, в основном в силу особенностей возрастной структуры населения, в 2030 г. может составить 123 млн и в 2050 г. — 111,5 млн человек [8, с. 246, 247].

Учитывая перманентные заявления на всех уровнях власти о необходимости преодоления негативных тенденций в демографическом развитии восточных окраин страны, для стабилизации численности населения в ближайшей пер-

спективе и создании условий для его роста в среднесрочном и долгосрочном периодах, безусловно, не обойтись без введения дополнительных компенсирующих мер, направленных на стимулирование рождаемости, увеличение продолжительности жизни населения, сокращение смертности по «региональным причинам». Вместе с проведением целенаправленной миграционной политики это позволит, с одной стороны, обеспечить эффективную поддержку реализации государственных интересов в регионе, а с другой стороны, способствовать обеспечению стабильности проживания населения, необходимого для устойчивого развития региона. Важно понимать, что «...решение проблемы закрепления населения в регионе непосредственным образом зависит от преодоления сложившегося стереотипа, согласно которому, лишь уехав из региона, можно приобрести к «нормальным» стандартам образования, отдыха, лечения, культуры, коммунальных и прочих услуг» [9, с. 17, 21].

Особенное влияние такой стереотип оказывает на дальневосточников моложе трудоспособного возраста, которые по объективным причинам более продвинуты в новых информационных технологиях, чем старшее поколение, и инновационны по своей природе. Как самая динамичная, более восприимчивая к изменяющимся условиям социально-демографическая группа, молодежь легче адаптируется к новым социально-экономическим условиям. Она нацелена на получение современного и качественного профессионального образования, которое позволит получить высокооплачиваемую работу и будет способствовать интеллектуальному развитию личности. Дальневосточная молодежь готова участвовать в региональном воспроизводстве при условии поддержки ее со стороны властей при решении вопросов трудоустройства, построения молодых семей, приобретения жилья, развития систем отдыха, досуга и спорта, обеспечения безопасности [10, с. 96, 98, 99].

Следовательно, требуется переломить негативный образ и сконструировать целостный и позитивный имидж Дальнего Востока, способный объединить уже существующие положительные образы, придать новый смысл и импульс региональному развитию. Наиболее приемлемой формой может стать имидж региона как территории «новой индустриализации», где будут сконцентрированы высокотехнологичные виды деятельности по эксплуатации конкурентоспособных рентоформирующих природных ресурсов и монополюс емкие перерабатывающие производства

и услуги, которые позволят обеспечивать дальневосточникам сопоставимые с развитыми странами Восточной Азии стандарты социальной среды, уровня и качества жизни. Создание такого имиджа может показаться далекой перспективой, но в

любом случае это наиболее предпочтительный вариант развития дальневосточного региона, поэтому на институциональном уровне и в общественном сознании его необходимо готовить [2, с. 49–50, 63].

Список литературы

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. М., 2012. 990 с.
2. Синтез научно-технических и экономических прогнозов: Тихоокеанская Россия — 2050 / Под ред. П.А. Минакира, В.И. Сергиенко; Институт экономических исследований ДВО РАН. Владивосток: Дальнаука, 2011. 912 с.
3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ: Электронный ресурс. Режим доступа. <http://www.gks.ru/>
4. Население России 2003–2004. Одиннадцатый-двенадцатый ежегодный демографический доклад / Под ред. А.Г. Вишневого. М.: Наука, 2006. 356 с.
5. Найден С.Н. Расходы населения на содержание жилья и коммунальные услуги: пространственная дифференциация на Дальнем Востоке // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 1. С. 108–115.
6. Поletaев Д.В. Современная миграционная ситуация на Дальнем Востоке // Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев в РФ (УВКБ ООН). Материалы семинара-совещания «Роль СМИ в формировании общественного мнения по отношению к лицам в ведении УВКБ ООН». Хабаровск, 9–10 сентября 2010 г.
7. Рыбаковский Л.Л. Демографический потенциал Дальнего Востока, его динамика и качество: Доклад на Пятом Дальневосточном Международном экономическом форуме, 4–5 октября 2011 г., г. Хабаровск. 17 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://dvforum.khabkrai.ru/RoundTable5.aspx>
8. Мотрич Е.Л. Население стран Северо-Восточной Азии: настоящее и будущее. В кн.: Устойчивое развитие дальневосточных районов: эколого-географические аспекты. Владивосток: Дальнаука, 1999. 288 с.
9. Дальний Восток и Забайкалье в России и АТР: аналитический доклад: Дальневосточный международный экономический конгресс. г. Хабаровск, 27–28 сентября 2005 г. Хабаровск: ИЭИ ДВО РАН, 79 с.
10. Березутский Ю.В. Социальное развитие молодежи дальневосточного региона в социологическом измерении // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 1. С. 95–100.
11. Коулман Дэвид А. Международная миграция в Европе в XXI веке: настоящее и будущее // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 69–82.
12. Ионцев В.А., Прохорова Ю.А. Международная миграция населения в контексте демографической теории // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 83–91.

References

1. Regionyi Rossii. Sotsialno-ekonomicheskie pokazateli. 2012 [Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2012]. Rosstat. Moscow, 2012. 990 p.
2. Minakir P.A., Sergienko V.I. Sintez nauchno-tehnicheskikh i ekonomicheskikh prognozov: Tihookeanskaya Rossiya — 2050 [Synthesis of scientific, technical and economic forecasts: Pacific Russia - 2050]. Vladivostok, Dalnauka Publ., 2011. 912 p.
3. Ofitsialnyiy sayt Federalnoy sluzhbyi gosudarstvennoy statistiki RF [The official site of the Federal Service of State Statistics of Russia]. Available at: <http://www.gks.ru/>
4. Vishnevskiy A.G. Naselenie Rossii 2003–2004. Odinnadtsatyy-dvenadtsatyy ezhegodnyiy demograficheskii doklad [The population of Russia 2003–2004. Eleventh-twelfth annual demographic report]. Moscow, Nauka Publ., 2006. 356 p.
5. Nayden S.N. Rashodyi naseleniya na sodержanie zhilya i kommunalnye uslugi: prostranstvennaya differentsiatsiya na Dalnem Vostoke [Household spending on housing maintenance and utilities: spatial differentiation in the Far East]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2013, I. 1, pp.108–115.
6. Poletaev D.V. Sovremennaya migratsionnaya situatsiya na Dalnem Vostoke [The current migration situation in the Far East]. Upravlenie Verhovnogo komissara OON po delam bezhentsev v RF (UVKB OON). Materialy seminar-soveshaniya «Rol SMI v formirovani obshchestvennogo mneniya po otnosheniyu k litsam v vedenii UVKB OON» [United Nations High Commissioner for Refugees in the Russian Federation (UNHCR). Proceedings of the seminar-conference «The role of the media in shaping public opinion in relation to persons of concern to UNHCR»]. Habarovsk, 9–10 sentyabrya 2010.
7. Rybakovskiy L.L. Demograficheskii potentsial Dalnego Vostoka, ego dinamika i kachestvo [Demographic potential of the Far East, its dynamics and quality]. Doklad na Pyatom Dalnevostochnom Mezhdunarodnom ekonomicheskom forume, 4–5 oktyabrya 2011 [Report of the Fifth Far Eastern International Economic Forum, October 4–5, 2011]. Habarovsk. 17 p. Available at: <http://dvforum.khabkrai.ru/RoundTable5.aspx>
8. Motrich E.L. Naselenie stran Severo-Vostochnoy Azii: nastoyashee i budushee [The population of the North-East Asia: Present and Future]. Ustoychivoe razvitie dalnevostochnykh rayonov: ekologo-geograficheskie aspekty [Sustainable development of the Far Eastern areas: ecological and geographical aspects]. Vladivostok, Dalnauka Publ., 1999. 288 p.
9. Dalniy Vostok i Zabaykale v Rossii i ATR: Analiticheskiy doklad [Far East and Trans-Baikal in Russia and

13. Красинец Е.С., Шевцова Т.В. Миграция как фактор и следствие развития рынка труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 92–99.
14. Елизаров В.В. Демографическое развитие России и ее регионов: общее и особенное // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 57–72.
15. Архангельский В.Н., Джанаева Н.Г. Региональные особенности динамики рождаемости и демографическая политика // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 73–82.
16. Степанова А.В. Демографическое развитие Москвы в 2000-х годах // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
17. Григорьев С.И., Миронова С.В., Мартынова М.Ю., Толстых Г.В. Социальное оправдание неравенства и проблема справедливости // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
18. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость российского общества вследствие высокого неравенства уровня жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 7–16.
19. Савченко П.В., Голубев В.С., Федорова М.Н. Социогуманитарный вектор развития социально-экономической системы России // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
- Asia-Pacific: analytical report]. Dalnevostochnyy mezhdunarodnyy ekonomicheskiy kongress. g. Habarovsk, 27–28 sentyabrya 2005 [Far Eastern International Economic Congress. Khabarovsk, 27–28 September 2005]. Habarovsk, IEI DVO RAN Publ., 79 p.
10. Berezutskiy Yu.V. Sotsialnoe razvitie molodezhi dalnevostochnogo regiona v sotsiologicheskom izmerenii [Social development of young people in the Far East region sociological perspective]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2013, I. 1, pp. 95–100.
11. Koulman Devid A. Mezhdunarodnaya migratsiya v Evrope v XXI veke: nastoyaschee i budushee [International migration in Europe in the XXI Century: Present and Future]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 69–82.
12. Iontsev V.A., Prohorova Yu.A. Mezhdunarodnaya migratsiya naseleniya v kontekste demograficheskoy teorii [International migration in the context of demographic theory]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 83–91.
13. Krasinets E.S., Shevtsova T.V. Migratsiya kak faktor i sledstvie razvitiya ryinka truda [Migration as a factor and a consequence of the development of the labor market]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 92–99.
14. Elizarov V.V. Demograficheskoe razvitie Rossii i ee regionov: obschee i osobennoe [Demographic development of Russia and its regions: general and special]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 57–72.
15. Arhangel'skiy V.N., Dzhanayeva N.G. Regionalnyie osobennosti dinamiki rozhdaemosti i demograficheskaya politika [Regional features of the dynamics of fertility and population policy]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 73–82.
16. Stepanova A.V. Demograficheskoe razvitie Moskvyi v 2000-h godah [Demographic development of Moscow in the 2000s]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 4.
17. Grigorev S.I., Mironova S.V., Martynova M.Yu., Tolstyih G.V. Sotsialnoe opravdanie neravenstva i problema spravedlivosti [Social inequality and the problem of the justification of justice]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 4.
18. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Sotsialnaya uyazvimost rossiyskogo obschestva vsledstvie vyisokogo neravenstva urovnya zhizni [Social vulnerability of Russian society due to the high level of inequality of life]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 7–16.
19. Savchenko P.V., Golubev V.S., Fedorova M.N. Sotsiogumanitarnyy vektor razvitiya sotsialno-ekonomicheskoy sistemy Rossii [Sociohumanities vector of socio-economic system of Russia]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Level of Life of the Population of the Regions of Russia]. 2014, I. 4.

Женская трудовая миграция как основной фактор прекаризации и нестабильности труда

Women's Labour Migration as the Major Factor of Instability and Labour Precarization

Получено 12.11.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 331.556

DOI: 10.12737/10254

БОГАТЫРЕВА М.Р.

канд. социол. наук, доцент, зав. кафедрой социологии труда и экономики предпринимательства института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета Башкортостан, 450008, г. Уфа, ул. Заки Валиди, д. 32
E-mail: bmari78@mail.ru

НАФИКОВА Г.З.

канд. социол. наук, сотрудник Eurispes — европейского института политических, экономических и социальных исследований Башкортостан, 450000, г. Уфа, ул. Ленина, д. 3
E-mail: uchya@mail.ru

BOGATYRYOVA M.R.

Ph.D. in Sociology, Associate Professor, Head of the Chair of Sociology of Labour and Business Economics at the Institute of Economics, Finance and Business, Bashkir State University
32 Zaki Validi Street, Ufa, 450008, Bashkortostan
E-mail: bmari78@mail.ru

NAFIKOVA G.Z.

PhD in Sociology, Employee of the European Institute of Political, Economic and Social Research (Eurispes)
3 Lenin Street, Ufa, 450000, Bashkortostan
E-mail: uchya@mail.ru

Аннотация

Объект исследования. Женская трудовая миграция.

Предмет исследования. Женская трудовая миграция как фактор прекаризации и нестабильности труда.

Содержание статьи. В данной статье рассматриваются вопросы женской трудовой миграции, ее мотивы и влияние на демографическое и социально-экономическое развитие государства и общества. Последнее время именно женская трудовая миграция получает все большее распространение в миграционных процессах. Эмпирической и информационной базой исследования послужили: данные Istat — Национального института статистики Италии; результаты авторского социологического исследования, проведенного в Италии в мае — августе 2014 г. среди русскоговорящих трудовых женщин-мигрантов из России, Украины и Молдавии.

Основные теоретические и эмпирические положения статьи. Одной из основных причин женской трудовой миграции является прекаризация, которая в настоящее время приобретает масштабный характер.

Цель. Исследование проблем женской трудовой миграции как основного фактора прекаризации и нестабильности труда.

Задачи: а) проанализировать понятие «прекаризация» и изучить основные критерии, определяющие отношение определенной группы или отдельного человека к прекариату; б) исследовать социально-экономическое и социально-демографическое положение русскоговорящих трудовых женщин-мигрантов Италии, изучить их ситуации в сфере защиты трудовых и социальных прав.

Ключевые слова: труд, трудовая миграция, женщина-мигрант, прекаризация, занятость, безработица.

Abstract

Object of the Study. Female labour migration.

Subject of Investigation. Female labour migration as a factor of precarization and labour instability.

Contents of the Article. This article discusses the issues of female labour migration, its motives and the impact on demographic and socioeconomic development of the state and society. It's women's labour migration that has been becoming more common in migration processes.

Empirical Information Base and Research: The data of the Istat (National Institute of Statistics of Italy), the results of the author's sociological study conducted in Italy between May and August 2014 among Russian-speaking labour migrant women from Russia, Ukraine and Moldova.

Main Theoretical and Empirical Aspects of the Article. One of the main causes of female labour migration is precarization, which has continually gained in scale nowadays.

Purpose. Studying of the problems of female labour migration as the main factor of precarization and labour instability.

Objectives: a) to analyze the concept of «precarisation» and learn the basic criteria for determining the relation of a particular group or individual to precariat; b) to investigate the socioeconomic and sociodemographic situation of Russian-speaking labour migrant women in Italy, to study their situation in the sphere of protection of labour and social rights

Keywords: labour, labour migration, women migrant workers, precarisation, employment, unemployment.

Введение

Процессы, происходящие в современном социокультурном пространстве, являются важнейшим элементом изменений в социальной, экономической и культурной сферах общества. Миграционный процесс неоднозначно оказывает влияние на видоизменение пространственных социальных взаимоотношений [16–19].

Сегодня трудовая миграция выступает одним из важных факторов, влияющих на современную жизнь общества [Коулман, 2014, 22, с. 69–82]. Государственная политика в области содействия занятости населения своей целью имеет рациональное размещение производительных сил, стимулирование мобильности трудовых ресурсов с учетом состояния рынка труда и его перспективных потребностей [Богатырева, 2013, 2, с. 116].

Под влиянием глобализации в мире увеличилось число форм миграции [Богатырева, 2013, 3, с. 172]. Все эти формы не должны рассматриваться обособленно, поскольку одна форма может преобразоваться в другую в зависимости от конкретных мотивов и условий [Bogatyreva, 2014, 4, с. 1557].

Последнее время широкое распространение в миграционных процессах получила женская трудовая миграция [Ионцев, Прохорова, 2014, 23, с. 83–91].

Международная женская миграция является неотъемлемой частью современной мировой экономики [Красинец, Шевцова, 2014, 24, с. 92–99]. Данные ООН подтверждают, что, действительно, доля женщин-мигрантов в общей численности международных мигрантов составляет 49% [Щербакова, 2012, 12]. Причем наибольший процент стран, принимающих женщин-мигрантов, зафиксирован в Великобритании (53,5%) и Италии (53,1%), основная доля которых приходится на возраст от 35 до 39 лет — 13,4% от общего числа мигрантов.

Концептуальный подход

С целью изучения уровня и качества жизни женщин-мигрантов авторами в июне — августе 2014 г. было проведено социологическое исследование, в котором респондентами выступили женщины-мигранты Италии. Уровень и качество жизни мигрантов во многом определяются тем, в какой сфере они трудятся, какова степень участия личной ответственности работодателя в организации условий работы и быта мигрантов [Богатырева, 2014, 6, с. 110].

Данные проведенного исследования свидетельствуют о том, что женская трудовая миграция — явление прекарное, а сами женщины-мигранты по своему уровню доходов, видам занятости и другим социально-трудовым экономическим и социально-психологическим показателям являются самым незащищенным и уязвимым слоем общества от всех экономических потрясений и прекариата [Яковлев, 2014, 28].

Понятие «прекариат» получило широкое распространение в мире благодаря книге Гая Стэндинга «Прекариат — новый опасный класс» [Guy Standing, 2011, 10], где автор рассматривает понятие «прекариат» как группу трудящихся и безработных, живущих в условиях социально-экономической незащищенности, работающих в случайных и постоянно меняющихся местах без всяких перспектив профессионального роста [Бринцева, Глибовец, 2013, 11, с. 34]. Соответ-

ственно, «прекарии» — все люди, находящиеся в нестабильных трудовых отношениях, на которых распространяются нестандартные (неустойчивые, атипичные, временные и т.д.) формы занятости [Коулман, 2014, 22, с. 69–82].

По Г. Стэндингу, прекариат состоит из людей, которые испытывают недостаток в семи формах трудовой безопасности: безопасность рынка труда; гарантия занятости; гарантия труда; безопасность труда; воспроизводство квалификации; безопасность доходов; безопасность выражения мнения [Guy Standing, 2011, 10].

Сам термин «прекаризация» трактуется как современная тенденция превращения ранее относительно гарантированных трудовых отношений, в значительной мере, в негарантированные и незащищенные; трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время [Федченко, Маслова, 2014, 21].

Ряд ученых предлагают критерии, по которым можно определить отношение какой-либо группы или отдельного человека к прекариату:

- рыночные (безработица, вынужденная неполная занятость, сезонная работа);
- правовые (неофициальная занятость, неопределенный правовой статус человека в стране);
- социально-трудовые (нестабильность работы, гибкость форм занятости, тяжесть и опасность труда);
- социально-психологические (отсутствие уверенности в сохранении работы, социальное отторжение, неуверенность в завтрашнем дне);
- экономические (в частности, низкий уровень доходов) [Гришнова, Бринцева, 2011, 9].

Причем основными и объединяющими критериями при отнесении различных групп населения к прекариату являются неуверенность в завтрашнем дне, практически полное отсутствие возможности обеспечить для себя и членов своей семьи достойные условия жизни, отсутствие гарантий в сфере занятости [Санкова, 2014, 20].

Следовательно, в прекариате можно выделить такие группы, как безработные; занятое население, которое имеет крайне низкий уровень доходов; население, занятое в неформальном секторе экономики; работники, не имеющие стабильной работы и уверенности в ее сохранении; население, официально работающее в условиях вынужденной неполной занятости; сезонные работники; работники, осуществляющие трудовую деятельность во вредных и тяжелых условиях труда [Матвеева, 2014, 27, с. 56–68].

Социологические исследования

Общий объем опрошенных авторами респондентов составил 356 человек, все они русскоговорящие женщины-мигранты из России, Украины и Молдовы.

В миграции участвуют женщины разного возраста. Выявлено, что наибольший процент выезжающих женщин-мигрантов в возрасте от 35 до 44 лет (35,7%). Большинство женщин находятся в репродуктивном, трудоспособном возрасте [Елизаров, 2014, 31, с. 57–72]. Лишь небольшое число женщин имеют возраст до 24 лет (9,4%) и старше 55 лет (14%) (рис. 1).

Ответы респондентов на вопросы, касающиеся социального положения, показывают, что довольно высок уровень женщин из неполных семей — 46%, из них разведенных — 23,4%, матерей-одиночек — 13%, вдов — 9,6%. Женщин, состоящих в зарегистрированном браке, оказалось лишь 27,1% от общего числа опрошенных респондентов.

О наличии детей в возрасте до 18 лет указали 75% опрошенных.

Таким образом, женщины, несмотря на замужество и наличие детей, выезжают за границу на заработки и пополняют ряды мигрантов всех возрастов.

Распределение женщин-мигрантов по уровню образования выглядит следующим образом (табл. 1).

Как показывают данные табл. 1, уровень образования исследуемых женщин-мигрантов достаточно высок. Почти треть опрошенных женщин-мигрантов имеют высшее образование (105 человек) и практически столько же — среднее специальное образование (108 человек), 20,8% опрошенных имеют среднее образование и 13,8% не изъявили желания сообщить уровень своего образования. Наличие образования, к сожалению, не является гарантом занятости по про-

филю в странах пребывания. Как отмечает ряд ученых, «...решающим мотивом их трудоустройства является не работа по специальности, а возможность заработать, поэтому трудовые мигранты соглашаются на непрестижные, вредные и тяжелые работы, не предусматривающие их социальную защиту» [Бобков, 2012, 1, с. 15].

Таблица 1

Уровень образования опрошенных респондентов

Образование	Количество (человек)	Количество (%)
Высшее	105	29,5
Незаконченное высшее	9	2,5
Среднее специальное	108	30,3
Среднее	74	20,8
Неполное среднее	6	1,7
Ниже среднего	5	1,4
Нет ответа	49	13,8
Итого	356	100

Потеря профессиональной квалификации в период миграции негативно сказывается на статусе и занятости мигрантов при возвращении на Родину. Нередко женщина-мигрант, вернувшись на Родину, не может интегрироваться в общество, покинутом несколько лет назад, и продолжить трудовую деятельность по своему профилю, в основном по причине потери квалификации.

В связи с кризисом в стране и в целом по Европе доля работающих женщин в Италии продолжает оставаться очень низкой (46,5%), что на 12,2% ниже, чем в целом по Европе. Как отмечает статистика, кризис наиболее негативно сказывается на таких секторах занятости, как строительство и промышленность, но также уменьшается число квалифицированных должностей, занятых в секторе государственного управления, образования, здравоохранения и в торговле [Васильева, Куклин,

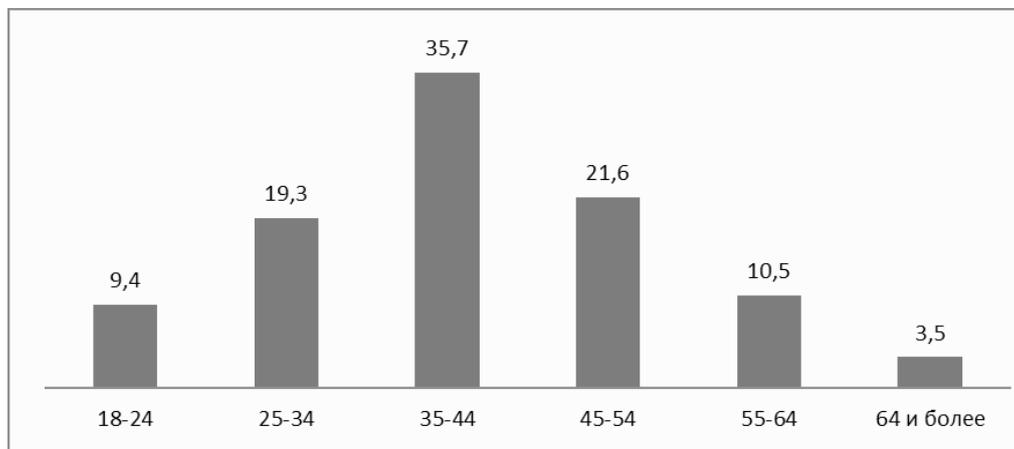


Рис. 1. Возраст респондентов (в %)

Лыков, 2014, 30, с. 118–123]. При этом происходят темпы роста неквалифицированной занятости в таких секторах занятости, как услуги домашней прислуги семьям, няни и другие коммунальные и личные услуги, что положительно влияет на уровень занятости женщин-мигрантов в Италии. Многообразие видов деятельности стимулирует развитие индивидуальности трудовых мигрантов [Богатырева, 2006, 8, с. 124]. В 2013 г. из десяти женщин, занятых в качестве домашней прислуги, девять — женщина-мигрант [2014, 10]. Одно из важных направлений этой работы — содействие трудовой адаптации беженцев и вынужденных переселенцев и регулирование потоков трудовой миграции [Богатырева, 2014, 5, с. 447].

Среди опрошенных респондентов также самыми распространенными сферами осуществления деятельности является занятость в сфере домашнего обслуживания (няни, гувернантки, домработницы, уход за детьми, престарелыми и инвалидами) и общественного сервиса (персонал гостиниц, баров, фитнес-центров и т.д.) (табл. 2).

Таблица 2
Сектора занятости опрошенных респондентов

Сектор занятости	Количество (человек)	Количество (%)
Наука и образование	18	5,1
Сельское хозяйство	42	11,8
Торговля (менеджер по продажам и т.п.)	32	9,1
Строительство	–	–
Общественный сервис (персонал гостиниц, баров, фитнес-центров и т.д.)	86	24,1
Досуг и развлечения (танцовщицы в ресторанах, стриптизерши, участницы шоу-программ)	24	6,7
Домашнее обслуживание (няни, гувернантки, домработницы, уход за детьми, престарелыми и инвалидами)	126	35,4
Другое (указать)	28	7,9
Итого	356	100

Как показывают данные табл. 2, каждая четвертая женщина-мигрант занята в сфере общественного сервиса (24,1%), каждая третья — в сфере домашнего обслуживания (35,4%), небольшой процент занятых в сфере науки и образования (5,1%), что связано с наличием русских школ дополнительного образования для детей билинга с преподавателями — носителями языка.

В ходе опроса респондентам было предложено отметить характер трудовых взаимоотношений с работодателями (табл. 3).

Трудовые отношения респондентов в преобладающем большинстве случаев упорядочены контрактом — постоянным или временным.

Таблица 3

Трудовые взаимоотношения респондентов с работодателями

Характер взаимоотношений с работодателями	Количество (%)
Постоянный контракт	21,8
Контракт на определенный срок	54,3
Устная договоренность о временной работе	9,2
Устная договоренность о работе без определенных сроков	8,8
Другое	5,9
Итого	100

Каждая вторая женщина-мигрант на момент опроса имела контракт на определенный срок (54,3%), каждая пятая из опрошенных респондентов не имеет официального подтверждения своей трудовой деятельности. В качестве причины отсутствия официального контракта 4,2% опрошенных считают отсутствие разрешения на пребывание в стране проживания, 55% респондентов — нежелание работодателя оформлять контракт и нежелание самих респондентов оформлять контракт, мотивируя свой отказ тем, что необходимо платить слишком большие налоги (28,5%). Таким образом, более 70% женщин-мигрантов задействованы в «нестандартных» и «незаконных» формах занятости. Работодателями данных категорий женщин-мигрантов являются не юридические, а физические лица, предоставляющие рабочие места без каких-либо определенных гарантий или гарантий лимитированных. Такая «нестандартная» форма занятости ведет к ухудшению качества работы с точки зрения согласованности и стабильности занятости женщин-мигрантов. В первую очередь это показатель нестабильной и неустойчивой занятости с фиксированным сроком контракта, без каких-либо гарантий занятости.

Успешное решение указанных проблем, безусловно, возможно только при условии активной помощи мигрантам, прежде всего со стороны государства и работодателей [Богатырева, 2014, 6, с. 110].

Такая нестабильность серьезно воздействует на все компоненты жизни человека: физическое (качество выполненной работы); психическое состояние человека (потеря желания человека работать, апатия, неуверенность, страх); правовое (трудовые правонарушения); репродуктивное (женитьба, рождение детей) и т.д.

Тем не менее женщина-мигрант для сохранения рабочего места вынуждена соглашаться на любые условия, лишаясь всех социальных трудовых гарантий и рискуя быть выдворенной из страны пребывания. Из общего числа женщин-мигрантов 21,8% отметили наличие постоянного контракта. Это, как правило, женщины, которые пребывают

за границей 5 лет и более, с опытом работы, или имеют свой собственный бизнес.

Кризис в стране и в общем в Европе повлиял на уровень безработицы среди населения. По данным исследований, во всем мире к концу 2013 г. 202 млн человек не имели работы. Преимущественно вырос уровень безработицы и в странах ЕС, и в Италии в частности. Более болезненно переживают последствия кризиса женщины-мигранты. Они становятся все более уязвимыми в ситуации, связанной с растущей безработицей и низким качеством рабочих мест. По итогам ISTAT, если в 2008 г. процент безработицы среди женщин-мигрантов составлял 8,3%, то в 2013 г. — 18,2% [14].

Наблюдается высокий показатель безработицы среди опрошенных женщин-мигрантов. По данным социологического опроса, 9% всего количества являются официально безработными.

Причины безработицы разные. Кто-то не может найти работу (15%), другие не могут найти работу с контрактом (63%), некоторые — в ожидании восстановления на работе. Так или иначе, каждая вторая женщина-мигрант нуждается в работе и в сложившихся обстоятельствах не может без чьей-либо поддержки решить данную проблему. Необходимо также отметить, что опрошенные женщины, имеющие статус безработной, подразделяются на получающих пособие по безработице и тех, которые имеют статус безработного, но не получают пособия по безработице. Не получающие пособия по безработице женщины состоят на учете, как правило, для продления разрешения на проживание (*permesso di soggiorno*) и имеют нелегальную работу. Небольшой процент среди женщин имеют те, которые заняты сезонной работой или имеют кратковременные заработки.

Сегодня в Италии существует ряд частных агентств по поиску и устройству на работу. Действуют различные организации при муниципалитете, общественные организации, которые оказывают различного рода поддержку безработным. Но при таком массовом потоке безработных ни агентства, ни общественные организации не в состоянии решить данную проблему без определенной социальной программы по увеличению рабочих мест и трудоустройства граждан.

Одним из показателей уровня жизни является источник доходов. В Италии, по сведениям Истат, средний доход на душу населения составляет 1723 евро в месяц (20 678 евро в год) [15].

Основным источником доходов женщин-мигрантов является заработная плата. По результатам исследований, средняя заработная плата женщин-мигрантов составляла 640 евро (7680 евро в год),

что почти в три раза ниже среднего дохода на душу населения Италии.

По данным социологического опроса, 47,5% женщин отметили, что доход семьи обеспечивает только сама женщина, 26,8% — сама и другие родственники. Обычно доход семьи самостоятельно обеспечивают женщины-мигранты из неполных семей, разведенные, вдовы и матери-одиночки.

Результаты исследования показывают, что женщины-мигранты регулярно высылают денежные переводы семье на Родину и размер денежных переводов в среднем составляет 45% от общих расходов.

Каждая четвертая женщина-мигрант денежный перевод осуществляет ежемесячно, каждая шестая — один раз в три месяца, причем размер денежных переводов достаточно высок, зачастую семьи частично или полностью зависимы от поступления денежных переводов и их размера. Так, 41% респондентов отметили, что пересылаемые деньги обеспечивают их семью полностью, 31% — наполовину, 12% — частично и 15,7% затруднились ответить. На рисунке 2 представлено распределение расходов респондентов.

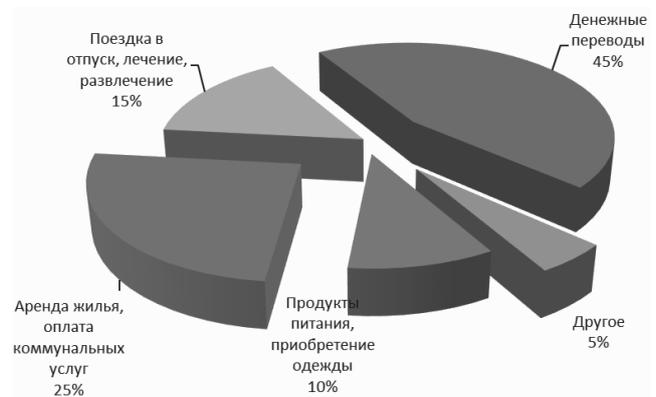


Рис. 2. Распределение ежемесячных расходов респондентов (%)

Отношение к прекариату определяется в зависимости от социально-психологической атмосферы, в которой находится человек или группа [Терехин, Чернобродова, Бухенский, 2014, 29, с. 86–96]. Оказываясь за границей своей Родины, женщины теряют навыки своей профессиональной квалификации. Вчерашняя женщина-учитель, женщина-бухгалтер вдруг оказывается безработной или выполняющей работу, не соответствующую ее прошлой профессиональной деятельности. Такую разницу женщина переносит тяжело, но вынуждена терпеть ради заработной платы, которая в 2–3 раза превышает размер оплаты труда, полу-

чаемой на Родине. По мнению авторов, такое психологическое состояние сравнимо с переходным возрастом, когда происходит структурное изменение психики.

Респондентам также было предложено ответить, удовлетворены ли они той сферой, в которой они работают: 41% опрошенных респондентов ответили, что, скорее, нет, чем да, каждую третью не устраивает совершенно (27%), 13% ответили, что, скорее, да, чем нет, и всего лишь 10,2% сказали, что да, устраивает, 7% затруднились с ответом.

Таким образом, 68% женщин-мигрантов полностью или частично не удовлетворены сферой, в которой они работают.

Причиной недовольства работой указали в преобладающем большинстве морально-психологическую атмосферу [Григорьев, Миронова, Мартынова, Толстых, 2014, 32], особенно те женщины-мигранты, которые работают круглосуточно с инвалидами или престарелыми людьми. Зачастую женщины-мигранты не выдерживают и вынуждены оставить работу и искать другую. Как правило, сам сектор занятости не меняется, может поменяться только степень тяжести данной работы как в физическом, так и морально-психологическом плане [Бобков, Вередюк, 2014, 33, с. 7–16].

Из всех опрошенных каждая четвертая женщина-мигрант за последние 12 месяцев один раз и более меняла работу. Основными причинами

того, что поменяли работу, являлись: неудовлетворенность деятельностью (35%); поиск лучшего работодателя (26,4%); истечение контракта, или временная работа (16,6).

Таким образом, четкое соответствие признаков занятости хотя бы по одной из первых указанных четырех групп дает нам право классифицировать такую занятость как нестабильную, а при дополнении хотя бы одной из этих характеристик низким уровнем доходов — как прекарную, а занятого в таких условиях человека — как прекария [Гришанова, Бринцева, 2011, 9].

Заключение

Решающим мотивом трудоустройства мигрантов является не работа по специальности, а возможность заработать, поэтому трудовые мигранты соглашаются на непрестижные, вредные и тяжелые работы, не предусматривающие их социальную защиту [Бобков, 2012, 1, с. 15]. Самыми распространенными сферами осуществления деятельности является занятость в сфере домашнего обслуживания и общественного сервиса.

Результаты социологического исследования свидетельствуют, что условия жизни и уровень занятости женщин-мигрантов оцениваются как крайне неудовлетворительные и по всем критериям женская миграция является прекариатом, а женщины-мигранты — прекариями.

Список литературы

1. Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни / В.Н. Бобков // Мир России. 2012. № 2. С. 3–26.
2. Богатырева М.Р. Эффективная организация трудовой миграции как фактор развития человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2013. № 12–4 (41–4). С. 115–117.
3. Богатырева М.Р. Регулирование внешней трудовой миграции как баланс интересов всех участников процесса // Инновации и инвестиции. 2013. № 7. С. 170–173.
4. Bogatyreva M.R. Transformation of the Labour Migration Management System // World Applied Sciences Journal, 30 (11). 2014. P. 1556–1558.
5. Богатырева М.Р. Трансформирование системы управления трудовой миграцией // European social science journal. 2014. № 4–2. С. 445–448.
6. Богатырева М.Р. Системный подход в вопросах трудовой миграции как фактор развития социально-трудовых отношений в республике Башкортостан //

References

1. Bobkov V. 20 years of capitalist transformation in Russia: the impact on the level and quality of life. World Russia. 2012, I. 2, pp 3–26. (in Russian)
2. Bogatyreva M.R. Effective organization of labor migration as a factor in the development of human capital. Economy and Entrepreneurship. 2013, I. 12-4 (41-4), pp. 115–117. (in Russian)
3. Bogatyreva M.R. Regulation of labor migration, as the balance of interests of all stakeholders. Innovations and investments. 2013, I. 7, pp. 170–173. (in Russian)
4. Bogatyreva M.R. Transformation of the Labour Migration Management System. World Applied Sciences Journal, 30 (11). 2014, pp. 1556–1558. (in Russian)
5. Bogatyreva M.R. Transformation of the system of labor migration management. European social science journal. 2014. № 4-2. Pp. 445–448.
6. Bogatyreva M.R. Systematic approach to the issues of labor migration as a factor of social and labor relations in the republic of Bashkortostan. Theory and practice of social development. 2014, I. 9, pp. 109–110. (in Russian)

- Теория и практика общественного развития. 2014. № 9. С. 109–110.
7. Богатырева М.Р. Трансформация ценностных ориентаций учительства сквозь призму региональных сравнительных исследований: Монография. 2009, РИЦ БашГУ. С. 80.
 8. Богатырева М.Р. Социальные ценности как основа профессионально-педагогической деятельности // Вестник Башкирского университета. 2006. Т. 11. № 2. С. 122–124.
 9. Гришнова Е.А., Бринцева Е.Г. Прекаризация как проявление кризисных явлений в социально-трудовой сфере Украины. 2011. <http://fs.nashaucheba.ru>
 10. Guy Standing. The Precariat: The New Dangerous Class. New York, Bloomsbury Academic, 2011.
 11. Бринцева Е.Г., Глибовец В.Л. Региональные особенности прекаризации современного общества в странах Европейского Союза: Коллективная монография под ред. Марек Милош, Збигнев Пастушак «Международная и национальная экономика. Текущие научные проблемы Восточной Европы». Lublin. 2013. С. 33–42.
 12. Щербакова Е. Женщины преобладают среди международных мигрантов, осевших в более развитых странах, мужчины — в менее развитых регионах. <http://demoscope.ru/weekly/2012>
 13. Il mercato del lavoro negli anni della crisi dinamiche e divari: <http://www.istat.it/it/files/2014/05/cap3.pdf>
 14. <http://www.istat.it/it/>
 15. Il benessere equo sostenibile in Italia: <http://www.istat.it/it/files/2014/06/>
 16. Human Tide: the Real Migration Crisis, Christian Aid, London, Date Views 11.02.2014 www.christianaid.org.uk/Images/human_tide3__tcm15-23335.pdf
 17. Does drought increase migration? A study of migration from rural Mali during the 1983–1985 drought, International Migration Review, 28: 539–553.
 18. Seasonal Labour Migration Strategies in the Sahel: Coping with Poverty or Optimising Security? International Journal of Population Geography, 5: 367–385.
 19. Expert Seminar: Migration and the environment, International Dialogue on Migration, 2007 10. IOM, Geneva.
 20. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
 21. Федченко А.А., Маслова Е.В. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
 22. Коулман Дэвид А. Международная миграция в Европе в XXI веке: настоящее и будущее // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 69–82.
 23. Ионцев В.А., Прохорова Ю.А. Международная миграция населения в контексте демографической теории // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 83–91.
 24. Красинец Е.С., Шевцова Т.В. Миграция как фактор и следствие развития рынка труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 92–99.
 25. Херрманн П. Прекаризация — вызов к пересмотру политики повышения благосостояния // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 92–99.
 7. Bogatyreva M.R. Transformation of value orientations of teaching through the prism of regional comparative studies. 2009, RIP BSU Publ., p. 80. (in Russian)
 8. Bogatyreva M.R. Social values as the basis of professional and pedagogical activities. Herald Bashkir University. 2006, V. 11, I. 2, pp.122–124. (in Russian)
 9. Grishnova E.A., Brintseva E.G. Precarization as a manifestation of the crisis in the social and labor sphere of Ukraine. 2011. Available at: <http://fs.nashaucheba.ru>
 10. Guy Standing. The Precariat: The New Dangerous Class. New York, Bloomsbury Academic. In 2011.
 11. Brintseva E.G., Glibovets V.L. Regional features precarization modern society in the European Union. «International and national economy. Current research problems of Eastern Europe». Lublin. 2013, pp. 33–42. (in Russian)
 12. Shcherbakov E. Women predominate among international migrants who have settled in the more developed countries, men — in the less developed regions. Available at: <http://demoscope.ru/weekly/2012>
 13. Il mercato del lavoro negli anni della crisi dinamiche e divari. Available at: <http://www.istat.it/it/files/2014/05/cap3.pdf>
 14. Available at: <http://www.istat.it/it/>
 15. Il benessere equo sostenibile in Italia. Available at: <http://www.istat.it/it/files/2014/06/>
 16. Human Tide: the Real Migration Crisis, Christian Aid, London, Date Views 11.02.2014. Available at: www.christianaid.org.uk/Images/human_tide3__tcm15-23335.pdf
 17. Does drought increase migration? A study of migration from rural Mali during the 1983–1985 drought, International Migration Review, 28: 539–553.
 18. Seasonal Labour Migration Strategies in the Sahel: Coping with Poverty or Optimising Security? International Journal of Population Geography, 5: 367–385.
 19. Expert Seminar: Migration and the environment, International Dialogue on Migration, 2007 10. IOM, Geneva.
 20. Sankova L.V. Precarisation of employment in the modern economy: systemic risk or «special» form of flexibilisation. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4. (in Russian)
 21. Fedchenko A.A., Maslova E.V. The role of precarious work in clustering society [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4. (in Russian)
 22. Koulman Devid A. International migration in Europe in the XXI Century: Present and Future. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 69–82. (in Russian)
 23. Iontsev V.A., Prohorova Yu.A. International migration in the context of demographic theory. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 83–91. (in Russian)
 24. Krasinets E.S., Shevtsova T.V. Migration as a factor and a consequence of the development of the labor market. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 92–99. (in Russian)
 25. Herrmann P. Precarisation - call for revision of welfare policy. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The

- ни населения регионов России. 2014. № 3. С. 11–16.
26. Бобков В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 39–55.
 27. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 56–68.
 28. Яковлев Р.А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
 29. Терехин В.И., Чернобродова Л.А., Бухенский Д.К. Влияние человеческого капитала на социально-экономическое развитие региона // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 86–96.
 30. Васильева Е.В., Куклин А.А., Лыков И.А. Программа комплексной диагностики уровня жизни в регионе: функциональные характеристики и возможности ее применения // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 118–123.
 31. Елизаров В.В. Демографическое развитие России и ее регионов: общее и особенное // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 57–72.
 32. Григорьев С.И., Миронова С.В., Мартынова М.Ю., Толстых Г.В. Социальное оправдание неравенства и проблема справедливости // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
 33. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость российского общества вследствие высокого неравенства уровня жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 7–16.
- standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 11–16. (in Russian)
 26. Bobkov V.N., Chernyih E.A. Impact of unstable employment transitions of young people in the labor market. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 39–55. (in Russian)
 27. Matveeva T.A. The impact of precarious employment on labor income of Russian workers and their job satisfaction. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 56–68. (in Russian)
 28. Yakovlev R.A. Precarious employment and the regulation of the minimum wage. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4. (in Russian)
 29. Terehin V.I., Chernobrodova L.A., Buhenskiy D.K. The impact of human capital on economic and social development of the region. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 86–96. (in Russian)
 30. Vasileva E V., Kuklin A.A., Lyikov I.A The program is a comprehensive diagnostic standard of living in the region: functional characteristics and capabilities of its application. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 118–123. (in Russian)
 31. Elizarov V.V. Demographic development of Russia and its regions: general and special. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 57–72. (in Russian)
 32. Grigorev S.I., Mironova S.V., Martynova M.Yu., Tolstyih G.V. Social inequality and the problem of the justification of justice. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4. (in Russian)
 33. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Social vulnerability of Russian society due to the high level of inequality of life. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 7–16. (in Russian)

Понимание системы социально-трудовых отношений: СФСР-методика

Interpretation of the System of Social and Labour Relations: SFCP Technique

Получено 18.11.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 331.107

DOI: 10.12737/10255

МЕДВЕДЕВА Т.А.

канд. экон. наук, доцент кафедры мировой экономики и туризма, факультета мировой экономики и права Сибирского государственного университета путей сообщения 630049, г. Новосибирск, ул. Дуси Ковальчук, д. 191
E-mail: tmedvedeva@mail.ru

MEDVEDEVA T.A.

Ph.D. in Economics, Assistant Professor, Chair of World Economy and Tourism, Faculty of International Economics and Law, Siberian State University of Railway Transport
191 Dusa Koval'chuk Street, Novosibirsk, 630049, Russian Federation
E-mail: tmedvedeva@mail.ru

Аннотация

Объект. Социально-трудовые отношения как ключевая категория экономики труда.

Предмет исследования. Комплементарность трудовых отношений в сфере труда. Требования системной логики и некоторые понятия системного мышления. Самоорганизованная система социально-трудовых отношений (СТО). Рефлексивность субъектов СТО. Цикл управления изменениями социально-трудовых отношений как матрица: «смысл — форма — содержание — процесс». Социокультурные ценности субъектов социально-трудовых отношений. Организационная компонента и конфигурация отношений внутри организации (иерархия — субординация, автономность — разобщенность — конкуренция, сети — сотрудничество) и системы СТО. Методы интерактивного планирования деятельности на основе технологии участия или оценивающего исследования.

Содержание статьи. В статье излагается методика понимания системы СТО как ресурса организационного развития. Данная методика основывается на расширенном системном подходе, а также на использовании системных архетипов. В статье (1) уточняется механизм согласования интересов участников СТО в постиндустриальной экономике; (2) формулируются требования системной логики к пониманию системы СТО; (3) описывается СФСР-методика (смысл — форма — содержание — процесс); (4) приводятся примеры циклической причинной зависимости в системе СТО.

Цель. Разработка системного подхода к анализу социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: система социально-трудовых отношений, расширенный системный подход, обратная связь, системные архетипы, комплементарность социально-трудовых отношений.

Abstract

Object. Social and labour relations as a key category of labour economics.

Subject of the Study. Complementarity of labour relations in the workplace. The requirements of system logic and some concepts of systems thinking. Self-organized system of social and labour relations (SLR). Reflexivity of subjects of SLR. The cycle of controlling the management of social and labour relations as a matrix, «meaning — form — content — the process». Social and cultural values of the subjects of social and labor relations. Organizational components and configurations of relations within the organization (hierarchy, subordination, autonomy, disunity, competition, network-cooperation) and SLR system. Methods of interactive planning technology-based participation or evaluating research.

Contents of the Article. A method of interpreting the system of social and labor relations (SLR) as a resource for organizational development is presented. The methodology is based on an extended system approach as well as on the use of system archetypes. The article (1) clarifies the mechanism of coordination of interests of members of SLR in the postindustrial economy; (2) identifies the requirements of the system logic to interpret the system SLR; (3) describes the SFCP — technique (sense-form contents-process); (4) examples of cyclic causality in the SLR are given.

Purpose. Developing a systematic approach to the analysis of social and labour relations.

Keywords: a system of social and labour relations, an extended system approach, feedback, system archetypes, complementarity of social and labour relations.

От механистической к системной (организационной) культуре социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения — это ключевая категория экономики труда и экономической науки в целом, которая отражает то, что Дж. Стиглиц назвал задачей обеспечения совместимости интересов [7]. Для индустриальной экономики, с ее крупными предприятиями, системой социального партнерства на уровне государства и

системой коллективных договоров на уровне предприятия, совместимость интересов участников СТО достигалась через компромисс. С развитием постиндустриальной экономики на базе все более широкого применения информационных технологий и распространения знаний в сфере СТО, характеризующейся индивидуализацией труда, нестабильностью занятости [Санкова, 2014, 27] и ее нестандартными формами, индивидуальными трудовыми договорами, ко-

мандной работой, управлением знаниями (созданием коллективного интеллекта организации), механизм согласования интересов изменился вслед за изменением характера труда и СТО [Международная конференция, 2014, 18, с. 22, 23].

В новых условиях отношения в сфере труда могут быть охарактеризованы как комплементарные. Идеальным примером такой комплементарности является человеческая рука: каждый палец реализует свою функцию, а все вместе пальцы содействуют и способны на то, на что не способен каждый из них в отдельности. Если механизмом совместимости интересов участников СТО посредством компромисса являлось их механическое согласование (для того чтобы гармонизировать отношения, каждому участнику СТО необходимо было пойти на определенные уступки), то в случае комплементарности отношений механизм согласования интересов носит системный (организационный) характер [Васильева, Куклин, Лыков, 2014, 17, с. 118–123]. Причина изменения механизма согласования интересов заключается в возросшей взаимосвязанности участников СТО, ужесточающейся конкуренции во внешней среде, нестабильности и турбулентности экономического развития, воспринимаемых как угроза для развития предприятия. В таких условиях происходит локальная интеграция участников СТО на различных уровнях, ощущается необходимость умения работать всех со всеми, кто нужен для данного производственного процесса, чтобы выполнить поставленную задачу. Механистическое самосознание участников СТО, характеризующееся отсутствием понимания внутренней взаимозависимости частей, сменяется системным (организационным) самосознанием, подсаживающим, что в условиях сложности и нестабильности экономики интересы участников СТО переплетены, взаимосвязаны, а сами они — взаимозависимы, и могут развиваться и побеждать только вместе. «Интегрироваться» в данном случае означает необходимость изменить культуру СТО с механистической на организационную. Такая ситуация предполагает не просто компромисс интересов, а понимание системы СТО, понимание процессов взаимосогласованного развития всех участников СТО организации; не индивидуальное действие работника, а его содействие, согласованное с действиями других участников СТО, в том числе и руководителей, соучастие и интерактивность.

Наиболее конкурентоспособные и инновационные предприятия продвинулись в формировании системного самосознания участников СТО. Такие предприятия сумели перейти от традиционных практик в сфере управления человеческими ресурсами и СТО (сосредоточенность преимущественно на предоставлении консультаций, переговорах, а также поддержании правил) к практикам

поощрения инноваций, поддержки корпоративных бизнес-целей и стратегий. Основные характеристики новых форм трудовых отношений, которые используются успешными инновационными компаниями, включают: гарантии занятости для ключевых сотрудников (кадровое ядро), в сочетании с более гибкими контрактами для периферийных работников; широкие и сложные задания, многие из которых опираются на командную работу, коллективизм; заботу о постоянном совершенствовании процессов и выполнении обязательств по отношению ко всем структурным единицам предприятия; контроль на основе фасилитации, неиерархический контроль; постоянную работу по улучшению навыков работников; индивидуальную оценку производительности; систему вознаграждения на основе оценки результатов работы; участие работников в процессах принятия решений посредством официальной комиссии и/или объединения их в форме одного из блоков переговоров [8].

Однако в большинстве российских организаций система СТО как система согласования интересов и их совместимости не рассматривается в качестве организационного ресурса. Системой не управляют системно! Так, управление внешней средой системы СТО происходит в рамках управления организацией; управление внутренней средой СТО осуществляется через управление персоналом/человеческими ресурсами, кадровый менеджмент; управление ценностями участников СТО также осуществляется посредством служб/отделов управления персоналом на уровне развития корпоративной культуры, систем мотивации, обучения и т.д. Во всех случаях внимание сосредоточено на работниках как трудовом ресурсе, а не на системе СТО как организационном ресурсе. Все структуры, так или иначе касающиеся вопросов работы с людьми, работают изолированно, каждая в своем направлении.

Требования системной логики и некоторые понятия системного мышления

Представляется логичным, интересным и крайне полезным использование некоторыми специалистами в сфере экономики труда и СТО менеджериальных подходов к СТО с целью повышения эффективности системы СТО, а также обогащения теории и практики управления, «расширения узких мест» сугубо экономического подхода [см., например, 10, 11]. Однако с позиции системного подхода этого недостаточно.

Системная логика предполагает:

- рассмотрение системы СТО как сложной социальной системы, в том числе включение в рассмотрение рефлексивности участников СТО;

- оценку взаимодействия и взаимовлияния СТО организации с внешней средой;
- согласование целей системы СТО и стратегии развития организации;
- отслеживание взаимодействий различных элементов системы СТО, их влияния друг на друга и на систему в целом посредством механизма обратных связей как реакции на происходящие изменения;
- временной лаг между принятием решения в сфере СТО и реальной отдачей от него;
- цикличную, а не причинно-следственную причинность.

В работах российских исследователей, как правило, учитываются факторы внешней и внутренней сред, акцентируется внимание на согласовании социальных и экономических целей и целей развития системы СТО различного уровня, анализируется соотношение показателей деятельности предприятий и удовлетворенности работников и т.д. С нашей точки зрения, для углубления методологии оценки системы СТО и трансформирования ее в методологию понимания системы необходимо учитывать рефлексивность участников СТО, механизмы обратных связей, фактор времени и цикличной причинности.

Уточним используемые понятия. Существует множество определений рефлексивности, все они, как правило, имеют в виду то, что в рефлексивной системе (1) существует циклический процесс; (2) наблюдатель является частью системы наблюдения; он способен осознавать себя, свои мысли, других людей; (3) участник системы отношений функционирует на двух уровнях: как наблюдатель и как актер [1, 13, 14]. Понятие рефлексивности исходит из того, что люди в социальных системах наблюдают, принимают решение, действуют, наблюдают, принимают решение, действуют и т.д.

Понятие «обратная связь», или «принцип обратной связи», довольно часто используется в современной теории и практике управления. При этом обычно имеется в виду отклик, реакция на то, что было предпринято. Но в кибернетике, откуда данное понятие происходит, оно имеет более глубокое значение. Оно подразумевает весь комплекс взаимовлияния. Классический пример, объясняющий этот принцип, — управление лодкой: когда лодка отходит от выбранного курса влево, лодочник делает корректирующее усилие в правом направлении, и наоборот, таким образом осуществляя управление движением лодки по заданному курсу. Различают позитивную и негативную обратную связь. Позитивная обратная связь сохраняет или усиливает прежнее состояние. Негативная обратная связь исправляет отклонения

или ошибки. В случае с лодкой усилия лодочника по ее движению в выбранном направлении — это позитивная, т.е. усиливающая, обратная связь; а ее возврат к правильному курсу движения в ситуации отклонения от него — это негативная, т.е. исправляющая ошибку, обратная связь. В сложной системе, каковой является система СТО любой организации, существует множество так называемых петель обратной связи обоих видов.

Это простое понятие меняет представление о причинности происходящего. Привычным способом мышления для нас является поиск линейных зависимостей. Как переменная А влияет на переменную В? Возможно, через переменную С? Статистические методы, которые помогают установить взаимосвязь между переменными, — пример того, как мы устанавливаем причину и следствие. Принцип обратной связи ведет нас к пониманию другой причинности — циклической. Циклическая причинность имеет серьезное значение в процессах регулирования. Если вы управляете системой СТО, вы вовлечены в процессы циклической причинности, в которых вы наблюдаете, принимаете решение, действуете, опять наблюдаете теперь, в частности, за тем, что изменилось после ваших действий, опять принимаете решение и опять действуете и т.д. Процессы циклической причинности в социальных системах могут быть смоделированы как диаграммы причинности и модели системной динамики.

Система СТО — это целеориентированная система, регулирующая информацию для достижения своих целей на основе применения принципа обратной связи, позволяющего менять методы работы, способы поведения в зависимости от изменяющихся обстоятельств. Это приводит нас к еще одному понятию в теории и практике СТО — самоорганизации. Самоорганизованная система — это система, элементы которой взаимодействуют внутри нее. В зависимости от правил взаимодействия элементы данной системы стремятся к определенному равновесию [12]. В случае социальных систем правила взаимодействия могут быть изменены посредством законов, управления и системы стимулирования. Изменив правила взаимодействия, мы добиваемся того, что система приходит к другому равновесному состоянию, отличному от первого.

Учитывая изложенное, представляется, что необходим метод системной оценки социально-трудовых отношений организации, который позволил бы понимать реальное состояние системы СТО с точки зрения рефлексивности ее субъектов, механизмов обратных связей и циклической причинности. Это предполагает совместное изу-

чение внешней среды системы СТО, ее внутренней среды и скрытого внутреннего мира участников СТО, мира их смыслов и ценностей. Осуществить это можно на основе использования расширенного системного подхода [2].

СФСП-методика понимания системы социально-трудовых отношений организации

Расширенный системный подход дает возможность оценить организационные принципы системы СТО, выстроить ее таким образом, чтобы «...ее разные части взаимодействовали, реагировали на происходящие изменения и посылали сигналы обратной связи, воздействуя на работу всей системы» [9, с. 50].

Расширенный системный подход к СТО основывается на предположении, что участники СТО одновременно являются и участниками социально-трудового процесса, и его наблюдателями, т.е. включает вопрос их рефлексивности. Социокультурные ценности субъектов СТО, т.е. смысл, который они вкладывают в восприятие ими социально-трудовой жизни и на основе которого строят свои индивидуальные цели работы в данной организации, — во многом определяют их экономический выбор, выступают основой для принятия решений, что находит отражение в формировании соответствующих правил, норм и ценностей социально-трудовой жизни. В этом смысле система СТО — это рефлексивная система, а участники СТО не просто адаптируются к изменениям окружающей среды, но способны к процессу реконцептуализации системы СТО. Такой подход является целеориентированным, т.е. предполагает единство и взаимообусловленность социально-трудовых процессов, направленных на реализацию смысла данной системы СТО, выраженного через поставленную цель. Тем самым цели придается первостепенное значение. Все остальные компоненты системы организуются для ее реализации (см. рис. 1).

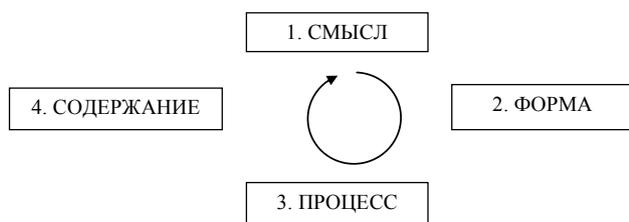


Рис. 1. Цикл управления изменениями социально-трудовых отношений на уровне предприятия

Смысл — идеи, верования, убеждения, цели участников СТО.

Форма СТО представляет собой конфигурацию отношений между участниками СТО, паттерны взаимосвязей и взаимоотношений между ними.

Содержание системы СТО — результативность процесса изменений, выраженная через показатели производительности и эффективности.

Процесс в системе СТО — это социальное научение, когнитивный процесс, на поверхности проявляющийся в последовательности действий участников СТО, совокупности событий, описывающих изменение системы.

Чтобы осуществить изменение системы СТО организации, необходимо запустить механизм внутренних преобразований. Сделать это можно посредством внешнего воздействия. Однако конечный результат предвидеть сложно, поскольку он зависит от внутренних рекурсивных процессов системы. Поэтому особое значение приобретают процессы социального научения, когнитивная составляющая системы СТО.

Содержательно цикл управления изменениями социально-трудовых отношений можно представить в виде матрицы «смысл — форма — содержание — процесс», построение которой служит первым этапом применения СФСП-методики.

Первый этап — построение матрицы «смысл — форма — содержание — процесс» (уровень организации).

<p>СМЫСЛ: социокультурная компонента Миссия организации Цели организации Ценности руководства организации Ценности работников Общие ценности Цели системы СТО Трудовая этика и т.д.</p>	<p>ФОРМА: организационная компонента Профсоюзы Коллективный договор Индивидуальные контракты Стиль управления Система участия работников в управлении предприятием Механизм разрешения трудовых споров Согласительные комиссии Административные методы регулирования трудовых отношений Участие государственных органов и местных властей в регулировании трудовых отношений и т.д.</p>
<p>СОДЕРЖАНИЕ: результирующая компонента Формы занятости Стабильность рабочего места Оплата труда Система мотивации работников Рабочее время и время отдыха Условия и охрана труда Дисциплина Организация системы социальных льгот Распределение трудовых заданий Соблюдение стандартов в отношении социально незащищенных групп работников Производительность труда Текущность и т.д.</p>	<p>ПРОЦЕСС: когнитивная компонента Обучение Переобучение Повышение квалификации Обучение на рабочем месте Работа над собственными проектами Развитие сотрудников Управление знаниями и т.д.</p>

Социокультурная составляющая матрицы показывает, как связаны между собой ценности, миссия и цели организации; как организация

«вписывается» во внешнюю среду; какова цель функционирования системы СТО организации; какие ценности лежат в ее основе; способствует ли система СТО реализации целей организации; какая идеология (и/или социально-трудовая политика) осуществляется в организации; каково отношение работников к труду; лояльность работников к организации; возможно ли нормальное развитие работника в данной системе СТО.

Организационная компонента показывает форму, конфигурацию отношений внутри организации (иерархия — субординация, автономность — разобщенность — конкуренция, сети — сотрудничество), которая в идеале должна быть оптимальной для реализации смысла организации и системы СТО. Здесь важна продуманность и согласованность целей организации и системы СТО и механизмов реализации этих целей, а также понимание того, как разрешаются трудовые конфликты. В зависимости от паттерна СТО в организации могут работать механизмы коллективного договора, профсоюзов, согласительных комиссий и т.д. [Евсеев, 2014, 16, с. 111–117].

Когнитивная составляющая матрицы показывает процесс воплощения данного смысла и данной формы отношений в содержании — результативность деятельности организации. Происходит это через развитие сотрудников как результат их участия в производственных процессах, процессах улучшения деятельности организации, процессах принятия управленческих решений, а также посредством процессов обучения. Соответственно, важно понять, как организован процесс обучения сотрудников. Является ли данная организация обучающейся организацией.

Содержание как результирующая компонента отражает эффект деятельности и для работников, и для организации в целом.

Матрица «смысл — форма — содержание — процесс» синтезирует большой объем информации о СТО организации. Теперь, обладая этой информацией, перейдем ко второму этапу методики: выявление циклических причинных зависимостей в системе СТО организации. Поймем, как в действительности «живут» системы СТО. Для этого используем системные архетипы, выделяемые выдающимися системными исследователями. Так, Питер Сенге определяет 10 системных архетипов: уравнивание с задержкой; пределы роста; подмена проблемы; особый случай — вмешательство извне; размывание целей; эскалация; деньги к деньгам; трагедия общих ресурсов; неработающее решение; рост и недоинвестирование [6, с. 374–385]. Каждый из этих архетипов полезен в понимании системы социально-трудовых отношений. Приведем несколько примеров.

Пример 1. Перед любым предприятием стоит проблема нахождения баланса между стабильностью и эффективностью.

Эта проблема существенна и на макроуровне, поскольку в условиях глобализации экономики Россия вынуждена решать проблему эффективности производства [Ржаницина, 2014, 21, с. 36–44] в ситуации, когда структурные преобразования ее экономики существенно запоздали [Бобков, Волгин, Курильченко, 2014, 19, с. 29–35]. Сокращение персонала и/или внедрение гибкой занятости — это один из способов повышения конкурентоспособности предприятия, однако способ, серьезно нарушающий сложившуюся практику социальной защиты работников и регулирования СТО [Херрманн, 2014, 19, с. 11–16]. Другой способ — инвестиции в человеческий капитал с дальнейшей модернизацией производства — более желателен с точки зрения СТО, но он приводит к росту издержек и снижению эффективности.

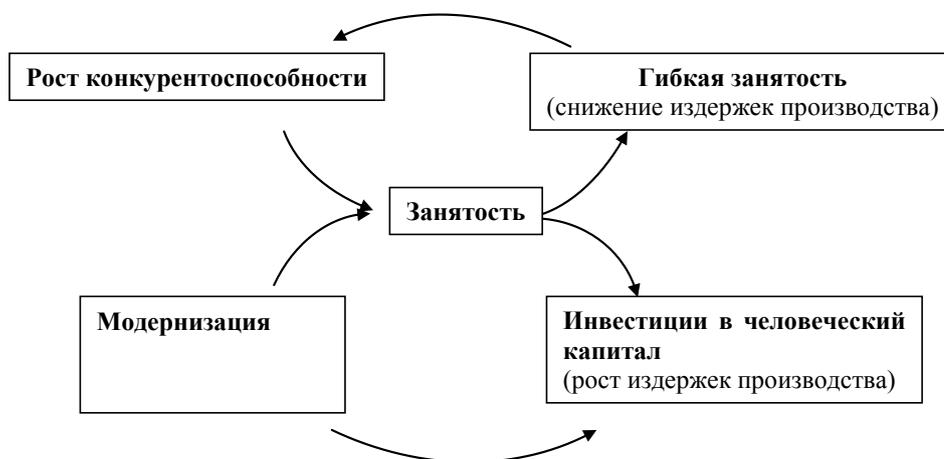


Рис. 2. Диаграмма циклической причинной зависимости «Нахождение баланса между стабильностью и эффективностью»

Пример 2. Рост отчуждения (внутреннего увольнения) работников из-за уравнительной политики в оплате труда.

Внутреннее увольнение работника — это системная проблема. Можно нанять другого работника, более мотивированного на начальном этапе его карьеры, можно изменить систему найма, можно совершенствовать работу с персоналом и т.д., но если система СТО как система согласования интересов ее участников осталась прежней, поменялась только ее часть, независимо от качеств принятого работника через какое-то время и он внутренне «самоувольняется». На рисунке 3 показан «порочный» круг, возникающий в силу ошибочной политики в оплате труда, в данном случае — уравнительной системы.

Пример 3. Вульгаризация идеи управления качеством (TQM) (рис. 4).

Эта причинная зависимость строится на основе архетипа, но это подмена проблемы. Пример связан с опытом внедрения методов управления качеством (TQM) или постоянного улучшения процесса на российских предприятиях. Трудно переоценить значимость этих методов для современных организаций. Их внедрение — это одна из проверенных стратегий прорывного развития. Ориентированность организации на управление качеством ведет к фундаментальным изменениям, в основе которых — человек труда. Работник становится ключевой фигурой в системе СТО TQM-ориентированной организации, поскольку именно он является производителем инноваций, и система должна быть «перенастроена» под него (см. табл. 1).

На рисунке 4 приведена вульгаризация идеи управления качеством.

Количество руководителей, изучивших методы управления качеством, растет, но применение полученных знаний затруднено, поскольку внед-

рение методов управления качеством направлено на перестройку существующей системы управления. Соответственно, система сопротивляется внедряемым изменениям, направленным на ее разрушение. Однако системная диаграмма показывает, что реальное внедрение методов управления качеством, а не их имитация — это отложенное решение, которое рано или поздно придется реализовывать.

Таблица 1

Работник в старой, проблемно-ориентированной, системе СТО и в новой, процессно-ориентированной, системе

Работник в проблемно-ориентированной системе социально-трудовых отношений	Работник в процессно-ориентированной системе социально-трудовых отношений
Мотивация, направленная на решение проблемы	Устранение барьеров
Страх оказаться виновным в случае нарушения производственного процесса	Поиск «узкого места», того, что не работает или работает плохо
Определение зоны ответственности работника	Определение процедуры выполнения работы
В поле зрения работника суть всего происходящего в системе социально-трудовых отношений	В поле зрения — качество
Оценка людей (плохо или хорошо работают и почему)	Оценка системы
Фокус на своих обязанностях	Фокус на потребителя
Необходимость исправления отклонения (нарушения), если оно случилось	Необходимость уменьшать изменчивость, стремиться к стандартизации
Делай твою работу!	Могу я помочь вам?
Следуй указаниям!	Улучшай процесс!

Источник: [8, с. 67].

На третьем этапе СФСП-методики необходима разработка плана преодоления выявленных проблем. Такой план может послужить аналитическим инструментарием для выбора оптимального по-

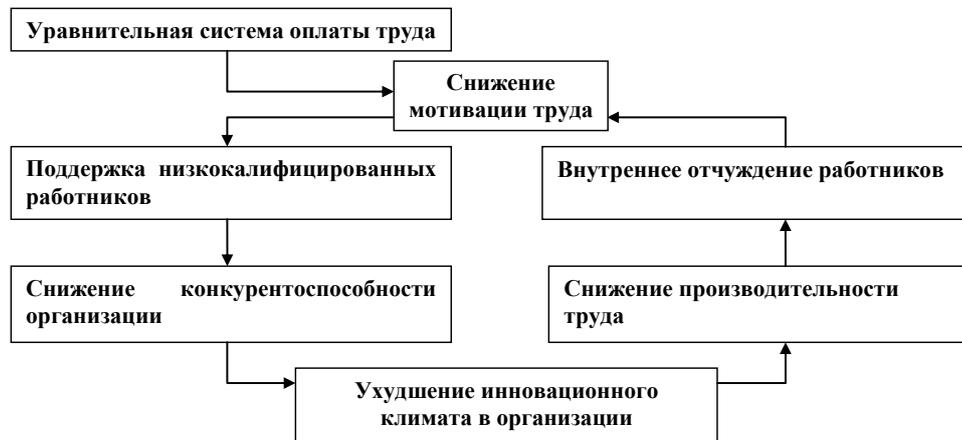


Рис. 3. Диаграмма цикличной причинной зависимости «Влияние уравнительной политики в оплате труда на внутреннее отчуждение работников»

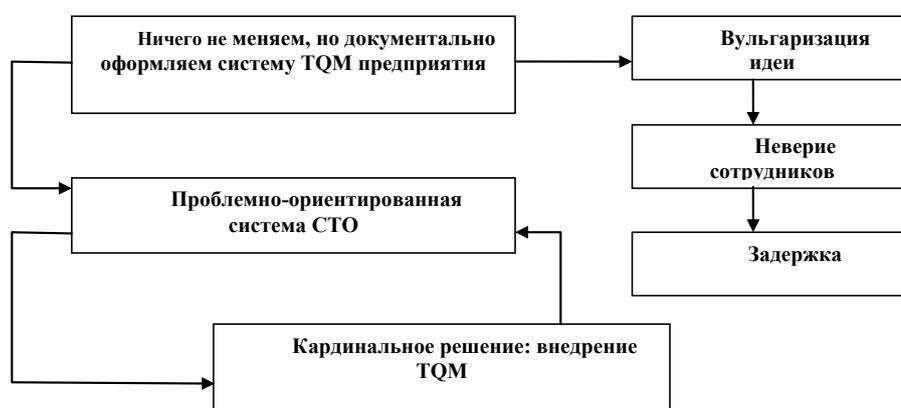


Рис. 4. Вульгаризация идеи управления качеством

ведения организации, разработки ее стратегии с учетом всех характеристик внешней и внутренней сред, с учетом специфических характеристик участников СТО данной организации, ее организационных механизмов, внутренней слаженности в работе и реализации ее целей или планом инноваций.

Поскольку исследуемые проблемы носят системный характер, для разработки плана рекомендуется использовать интерактивные методы планирования, позволяющие привлечь к их решению многих участников, представляющих разные точки зрения, и тем самым охватить проблему с разных сторон. Это, например, методы интерактивного планирования деятельности на основе технологии участия или оценивающего исследования. Опыт использования таких методов был описан нами ранее [см., например, 4, 5, 15]. Интерактивное планирование деятельности вовлекает людей в идентификацию проблем так, как они их видят, и в поиск решений, которые, по их мнению, работают. Оно должно повторяться через определенные интервалы времени, приблизительно каждые шесть месяцев или год. Перед проведением второго интерактивного планирования группа должна ознакомиться с отчетом по предшествующему планированию и обсудить, какие действия были реализованы, а какие нет, какие планы было более легко или более трудно реализовать, чем ожидалось. Перед повторением процесса интерактивного планирования деятельности необходима беседа об опыте, полученном в ходе реализации плана первого планирования.

Некоторые выводы

Данная методика предложена в качестве способа развития понимания системы СТО. Она фокусирует внимание на паттерне отношений, который во многом обуславливает успех или

неуспех деятельности организации, помогает выявить проблемные зоны, «порочные» круги взаимосвязей, которые необходимо разорвать. К сожалению, несложно привести множество примеров, когда на российских предприятиях ставятся, на первый взгляд, правильные цели, формулируются задачи по их достижению, а ситуация годами не улучшается. Проблема проста: внедрение отдельных инновационных элементов в уже существующую систему управления, как правило, ведет к неудаче из-за сложности встраивания в господствующую логику СТО и, соответственно, к разочарованию в применении современных методов управления. Простая сумма инновационных нововведений не есть новая организационная модель и новая система СТО. Однако система СТО — это мощный организационный ресурс, и необходимо научиться понимать, как она работает, как «живет». С нашей точки зрения, научившись видеть и понимать ее системность, выявлять ее согласованность или рассогласованность с целями организации, направленность или отсутствие таковой на их достижение, мы сможем использовать новое знание для более тонкого «настраивания» системы СТО под определенные цели организации. Мы сможем более тонко мотивировать работников за счет «настройки» механизма согласования интересов всех участников СТО, усиления их вовлеченности. И возможно, самое главное, заглянув «в глубь» системы, мы сможем понять, что существует разница между деланием вещей правильно (реагирование на возникающие проблемы, постоянное «улучшение» и «совершенствование» всевозможных «моделей» и «механизмов») и деланием правильных вещей (проактивное управление системой СТО).

Список литературы

1. *Лефевр В.А.* Алгебра совести. М.: Когнито-Центр, 2003. 426 с.
2. *Медведева Т.А.* Расширенный системный подход к исследованию социально-трудовых отношений // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2013. Т. 13. Вып. 2. С. 195–204.
3. *Медведева Т.А.* Вовлеченность работников и система социально-трудовых отношений // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2014. Т. 14. Вып. 2. С. 162–170.
4. *Медведева Т.А.* Методы фасилитации как помощь в согласовании интересов субъектов социально-трудовых отношений организации // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2014. № 1. URL: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18740>
5. *Медведева Т.А.* Методы социального научения как средство формирования работника нового типа // Социальная политика и социальное партнерство. 2014. № 1. URL: http://www.panor.ru/journals/sptripartizm/new/index.php?ELEMENT_ID=93063
6. *Сенге Питер.* Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / Пер. с англ. Б. Пинскера, И. Татариновой. М.: Олимп — Бизнес. 2011. 448 с.
7. *Стиглиц Дж.* Ревающие девяностые. Семена развала. М.: Современная экономика и право. 2005. 424 с.
8. *Талипов Р.З., Медведева Т.А.* Социально-трудовые отношения ТQM-ориентированной компании в условиях глобализирующейся экономики // Экономика железных дорог. 2014. № 7. С. 61–71.
9. *Этуотер Дж.Б., Кэннон В.Р., Стивенс А.А.* Культивировать системное мышление у следующих поколений лидеров бизнеса // Проблемы управления в социальных системах. Научно-практический журнал. 2013. Т. 5. Вып. 8. С. 49–61.
10. *Юрасов И.А.* Управление трудовыми отношениями: социально-коммуникативный аспект: Монография. Пенза: ПГПУ им. В.Г. Белинского. 2006. 184 с.
11. *Янченко Е.В.* Развитие социально-трудовых отношений в экономике знаний: Монография. Саратов: Саратов. гос. техн. ун-т, 2010. 239 с.
12. *Ashby Ross W.* Principles of the Self-Organizing System // Heinz Von Foerster and George W. Zopf, Jr. (eds.), Principles of Self-Organization. New York: Pergamon, 1962.
13. *Beinhocker Eric D.* Reflexivity, Complexity, and the Nature of Social Science // Journal of Economic Methodology. 2013. No 4. Pp. 330–342.
14. *Umpleby Stuart A.* Second Order Science: Logic, Strategies, Methods // Constructivist Foundation. 2014.
15. *Umpleby S.A., Medvedeva T.A., Oyler A.* The Technology of Participation as a Means of Improving Universities in Transitional Economies // World Futures. Vol. 60. № 1–2. 2004. P. 129–136. URL: <http://www.gwu.edu/~rpsol/2003%20World%20Futures.doc>
16. *Евсеев В.О.* Программно-аналитический комплекс оценки степени профессионального стресса специалистов системы управления // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 111–117.

References

1. Lefevr V.A. Algebra sovesti [Algebra conscience]. Moscow, Kognito-Tsentr Publ., 2003. 426 p.
2. Medvedeva T.A. Rasshirennyiy sistemnyiy podhod k issledovaniyu sotsialno-trudovyih otnosheniy [Advanced systematic approach to the study of social and labor relations]. Vestnik NGU. Seriya: Sotsialno-ekonomicheskie nauki [Vestnik NSU. Series: Socio-economic sciences]. 2013, V. 13, I. 2, pp. 195–204.
3. Medvedeva T.A. Vovlechenost rabotnikov i sistema sotsialno-trudovyih otnosheniy [The involvement of employees and the system of social and labor relations]. Vestnik NGU. Seriya: Sotsialno-ekonomicheskie nauki [Vestnik NSU. Series: Socio-economic sciences]. 2014, V. 14, I. 2, pp. 162–170.
4. Medvedeva T.A. Metodyi fasilitatsii kak pomosch v sohlasovanii interesov sub'ektov sotsialno-trudovyih otnosheniy organizatsii [Facilitation methods as an aid in the coordination of interests of social and labor relations organization]. Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyiy universitet ekonomiki i prava) (elektronnyiy zhurnal) [Proceedings of the Irkutsk State Economic Academy (Baikal State University of Economics and Law) (e-zine)]. 2014, I. 1. Available at: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18740>
5. Medvedeva T.A. Metodyi sotsialnogo naucheniya kak sredstvo formirovaniya rabotnika novogo tipa [Methods of social learning as a means of forming a new type of worker]. Sotsialnaya politika i sotsialnoe partnerstvo [Social Policy and Social Partnership]. 2014, I. 1, Available at: http://www.panor.ru/journals/sptripartizm/new/index.php?ELEMENT_ID=93063
6. Senge Piter. Pyataya distsiplina. Iskusstvo i praktika obuchayusheysya organizatsii [The Fifth Discipline. Art and Practice of the Learning Organization]. Moscow, Olimp — Biznes. 2011. 448 p.
7. Stiglits Dzh. Revuschie devyanostye. Semena razvala [The seeds of collapse]. Moscow, Sovremennaya ekonomika i pravo Publ., 2005. 424 p.
8. Talipov R.Z., Medvedeva T.A. Sotsialno-trudovyye otnosheniya TQM-orientirovannoy kompanii v usloviyah globaliziruyusheysya ekonomiki [Labor Relations TQM-oriented company in a globalizing economy]. Ekonomika zheleznyih dorog [Economy of railways]. 2014, I. 7, pp. 61–71.
9. Etuoter Dzh.B., Kennon V.R., Stivens A.A. Kultivirovat sistemnoe myishlenie u sleduyuschih pokoleniy liderov biznesa [Systems thinking to cultivate the next generation of business leaders]. Problemyi upravleniya v sotsialnyih sistemah. Nauchno-prakticheskiy zhurnal [Control in social systems. Scientific journal]. 2013, V. 5, I. 8, pp. 49–61.
10. Yurasov I.A. Upravlenie trudovymi otnosheniyami: sotsialno-kommunikativnyiy aspekt [Management of labor relations: social and communicative aspect]. Penza, PGPU named after Belinskiy Publ., 2006. 184 p.
11. Yanchenko E.V. Razvitie sotsialno-trudovyih otnosheniy v ekonomike znaniy [Development of social and labor relations in the knowledge economy]. Saratov, Saratov State Technical University Publ., 2010. 239 p.
12. Ashby Ross W. Principles of the Self-Organizing System // Heinz Von Foerster and George W. Zopf, Jr. (eds.), Principles of Self-Organization. New York: Pergamon. 1962.
13. Beinhocker Eric D. Reflexivity, Complexity, and the Nature of Social Science. Journal of Economic Methodology. 2013, I. 4, pp. 330–342.

17. Васильева Е.В., Куклин А.А., Лыков И.А. Программа комплексной диагностики уровня жизни в регионе: функциональные характеристики и возможности ее применения // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 118–123.
18. Международная научно-практическая конференция «Устойчивое развитие: общество и экономика» 23–26 апреля 2014 г. В Санкт-Петербурге // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 22, 23.
19. Херрманн П. Прекаризация — вызов к пересмотру политики повышения благосостояния (на русском языке) // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 11–16.
20. Бобков В.Н., Волгин Н.А., Курильченко Е.И. Повышение минимальных гарантий по оплате труда — задача реальная // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 29–35.
21. Ржаницина Л.С. Стимулирование труда и его производительность // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 36–44.
22. Аношин А.В. Трудоустройство молодых специалистов как критерий оценки конкурентоспособности рабочей силы // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 45–54.
23. Чуланова О.Л. Мониторинг применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций малого и среднего бизнеса региона // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 55–61.
24. Дубовец Д.С. О решении вопросов охраны труда социальных партнеров с позиций категорий качества, количества и меры // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 135–140.
25. Савченко П.В., Голубев В.С., Федорова М.Н. Социогуманитарный вектор развития социально-экономической системы России // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
26. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость российского общества вследствие высокого неравенства уровня жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 7–16.
27. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексбилизации // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
14. Umpleby Stuart A. Second Order Science: Logic, Strategies, Methods. Constructivist Foundation. 2014.
15. Umpleby S.A., Medvedeva T.A., Oyler A. The Technology of Participation as a Means of Improving Universities in Transitional Economies. World Futures. Vol. 60. № 1–2. 2004. Pp. 129–136. Available at: <http://www.gwu.edu/~rpsol/2003 World Futures.doc>
16. Evseev V.O. Software and analytical complex assessment of occupational stress management specialists. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 111–117. (in Russian)
17. Vasileva E V., Kuklin A.A., Lyikov I.A. The program is a comprehensive diagnostic standard of living in the region: functional characteristics and capabilities of its application. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 118–123. (in Russian)
18. The International Scientific and Practical Conference «Sustainable Development Society and Economy» 2326 April 2014 in St. Petersburg. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 22, 23. (in Russian)
19. Herrmann P. Precarization - a call to revise policies to improve the well-being (in Russian). Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 11–16. (in Russian)
20. Bobkov V.N., Volgin N.A., Kurilchenko E.I. Raising the minimum wage guarantees - a real problem. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 29–35. (in Russian)
21. Rzhantsina L.S. Stimulation of labor and its productivity. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 36–44. (in Russian)
22. Anoshin A.V. Employment of young professionals as a criterion for assessing the competitiveness of the labor force. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 45–54. (in Russian)
23. Chulanova O.L. Monitoring the application of the competency approach to human resource management of small and medium-sized businesses in the region. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 55–61. (in Russian)
24. Dubovets D.S. On the issues of occupational safety social partners positions categories of quality, quantity and measures. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 135–140. (in Russian)
25. Savchenko P.V., Golubev V.S., Fedorova M.N. Sociohumanities vector of socio-economic system of Russia. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4. (in Russian)
26. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Social vulnerability of Russian society due to the high level of inequality of life. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 7–16. (in Russian)
27. Sankova L.V. Precarisation of employment in the modern economy: systemic risk or «special» form of flexibilisation. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I.

Трудовой потенциал в системе экономических отношений

Employment Potential in the System of Economic Relations

Получено 18.11.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 331.107

DOI: 10.12737/10256

ХАДАСЕВИЧ Н.Р.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом Сургутского государственного университета
628412, Россия, ХМАО, Тюменская обл., г. Сургут, пр. Ленина, д. 1
E-mail: 19982005@mail.ru

KNADASEVICH N.R.

Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Chair of Personnel Department, Surgut State University of KHAMAO-YUGRA
1 Lenina st., g. Surgut, Tyumenskaya obl. HMAO, 628412, Russia
E-mail: 19982005@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрены подходы к пониманию трудового потенциала как основы человеческого капитала и фактора производства. Автор анализирует генезис содержания категорий трудовой потенциал и человеческий капитал.

Особое внимание уделено исследованию роли человека в современном производстве. Исследование показало, что трудовой потенциал является необходимым условием социально-экономического развития государства.

Ключевые слова: трудовой потенциал, человеческий капитал, трудовые ресурсы, труд.

Abstract

The article discusses approaches to understanding labor potential as the basis of human capital and a factor of production. The author analyzes the genesis of the content categories of labor potential and human capital.

Particular attention is paid to the study of the role of man in the modern workplace. The study showed that employment potential is a prerequisite for social and economic development of the state.

Keywords: labor potential, human capital, human resources, labor.

На протяжении всего периода развития экономики эволюционировали техника и технологии производства, что преобразовывало и рабочую силу: менялись требования к работникам — их знаниям, навыкам, качествам. Уже с середины XIX в. под влиянием промышленной революции, социальных и политических реформ меняются характер и условия труда, расширяются возможности для получения образования, смены видов деятельности, повышается значимость индивидуальных способностей человека, его потребности. Работник индустриальной экономики был ориентирован на физическую активность, выполнение узкого круга задач, реализацию четко определенных целей, в четко определенных времени и месте и достигал удовлетворенности трудом не в процессе труда, а после «освобождения» от труда.

Начиная с конца XVII в. и до XX в. произошли коренные изменения содержания труда, изменилась доля физического и умственного труда. Доля физических сил человека, используемых в процессе производства, сократилась с 30 до 3%, а доля труда с использованием технических средств возросла с 2 до 96%.

В постиндустриальной и инновационной экономике происходят изменения, связанные с восприятием и потребностями работников, теперь востребуются ответственность, самостоятельность и возможность ориентироваться на задачи предприятия, что, прежде всего, вызвано следующими факторами: меняются содержание и организация труда, производственная культура, социальные нормы и цена рабочей силы [7, с. 69].

Важность обретают качественные характеристики человека как работника: его способности, уровень мотивации и возможность адаптироваться к бесконечным и достаточно динамичным изменениям. Самое главное — это то, что изменяется значимость человека для процессов развития: он из объекта управления превращается в полноценный субъект управления, что в итоге придает экономике социальную ориентированность. Человек обретает центральное место в экономических, производственных и управленческих процессах. Теперь он управляет не только производственными процессами, но и траекторией своего развития и реализации — профессиональной карьерой, своим уровнем и уровнем благосостояния своей семьи.

Все эти процессы и изменения повлияли на появление в экономической науке понятия «трудовой потенциал». Изначально данная категория использовалась исключительно как статистический показатель, отражающий значение потенциальной возможности, численности, структуры трудовых ресурсов. Позже «трудовой потенциал» как экономическая категория стал характеризовать совокупность тех качеств, которые определяют способность и склонность человека или группы людей к труду, и наряду с количественным содержанием обрел качественное значение.

Инновационная экономика постиндустриального информационного общества предъявляет изменившиеся требования к человеку как участнику производственных отношений. В новых условиях развитие в экономическом смысле обеспечивается не только материальными ресурсами, капиталом, рынком, но и знаниями как фактором, объединяющим вышеназванное. Актуальными становятся открытость и доступность информации, связь с мировым информационным каналом, национальный интеллектуальный потенциал, высокий уровень технологизации трудовой деятельности. Современный работник должен обладать не только профессиональными способностями, но и социально-психологическими особенностями.

Сущностной чертой современного производства в странах с развитой рыночной экономикой является способность перехода на выпуск новых видов продукции в сжатые сроки. Это привело к появлению сверхсложных интеллектуализированных производственных комплексов, создающих благоприятные условия для реализации творческого потенциала работников, занятых разработкой и внедрением нововведений.

При этом качественно меняется трудовой процесс: растет сложность труда, ее зависимость от образовательно-квалификационных характеристик рабочей силы, уровня развития интеллектуального потенциала сотрудников, способности проявлять инновационную активность, брать в свои руки ответственность и инициативу. Соответственно, важнейшей составляющей трудового потенциала в этих условиях становятся знания, интеллект и способность к творчеству и инновациям, соответствующие ценности, потребности и психологические качества. Чтобы соответствовать требованиям времени, работнику необходимо иметь определенные личностные установки, качества, ценности, способности, знания, умения, которые позволили бы ему эффективно участвовать в производственном процессе.

Как было указано выше, центр тяжести в сфере производства сегодня перемещается с работников

физического труда на работников интеллектуального, или расширяется сектор интеллектуального труда в трудовой деятельности работников физического труда. Ценным элементом трудового потенциала современного работника является его творческая составляющая, которая реализуется в процессе трудовой деятельности и базируется на способностях, мотивах, знаниях, компетенциях.

Современный работник рутинные операции в трудовой деятельности передает автоматам, что, соответственно, меняет наполненность трудовой деятельности следующими видами деятельности: планирование, управление, контролирование, изобретение, поиск нестандартных решений, генерирование идей, способность совершенствовать уже существующие объекты, предпринимательство и риск, восприятие проблем организации и участие в управлении ею. В современных условиях работник до 70–80% рабочего времени тратит на участие в управлении производством [6].

Важным качеством работника в таких условиях являются коммуникативные способности — умение общаться, работать в команде, слушать и воспринимать информацию, способность убеждать и, как следствие, организаторские способности и лидерские качества.

Изменение содержания труда формирует также новые ценности у работников: стремление к творческой деятельности, самореализации и признанию окружающих в процессе трудовой деятельности, обретение самостоятельности в принятии решений, ответственности и мотивации, актуализации развития с целью повышения квалификации и оплаты труда.

Современный работник — это работник высококвалифицированный, имеющий широкий профессиональный профиль, с гибкой специализацией, высоким образовательным уровнем, способный обучаться, развиваться и адаптироваться.

Если более конкретно формулировать качества работника, соответствующие требованиям современной экономики, то это:

- высокая квалификация, широкий профиль, адаптивность, гибкость, мобильность;
- предприимчивость, креативность, умение работать с информацией, индивидуальность;
- способность к творчеству, инновационному мышлению;
- образованность, способность к обучению, готовность к смене профессий;
- ответственность, самоконтроль, организованность, способность выживать в условиях неопределенности;

- коммуникабельность, коммуникационные способности, социальная компетентность;
- саморегулирование, самомотивация, ориентированность на цель.

В различных источниках встречаются категории «трудовой потенциал» и «рабочая сила». И в одной, и в другой категории содержательной составляющей является способность к труду. Но трудовой потенциал — это способность, вернее, весь спектр способностей, еще не реализованных, но находящихся как бы в статике. А рабочая сила — это способность к труду, находящаяся в динамике, другими словами, в действии. Более того, если трудовой потенциал модифицируется в рабочую силу, это значит, что на эту конкретную способность к труду есть на рынке труда конкретный платежеспособный спрос. Иными словами, лишь та часть способностей всего трудового потенциала может превратиться в товар — рабочую силу, на которую сформировался платежеспособный спрос на рынке труда. Все другие способности, составляющие трудовой потенциал, остаются как бы в «спящем режиме» и могут никогда не быть востребованными, использованными и реализованными, если управленцы вовремя об этом не позаботятся.

Трудовой потенциал можно рассматривать, с одной стороны, как возможность участия в производстве, как важнейший ресурс, с другой стороны, как характеристику качеств. От остальных ресурсов производства трудовой потенциал отличается тем, что он не может в процессе использования заканчиваться, он, наоборот, может развиваться и меняться. Трудовой потенциал является важной характеристикой трудовых ресурсов современной организации, территории и экономики в целом, так как от него зависит результативность труда, что является залогом развития экономики, формирования и сохранения ее конкурентоспособности, повышения уровня жизни населения. Таким образом, в системе категорий управления персоналом трудовой потенциал занимает важное место и является основой для реализации целей и задач управления в современных условиях.

Помимо труда, исходным фактором производства, как правило, считают капитал (дословный перевод которого — основной, главный). Общая сущность капитала, так или иначе отражаемая во всех теориях капитала, — это инвестированный общественный труд, который в процессе непрерывного движения порождает доход. Б.М. Генкин, характеризуя структуру современного производственного процесса, не обозначает «капитал» отдельным элементом (фактор производства), так

как любой источник дохода в результате производства может считаться «капиталом», будь это трудовой потенциал, природные ресурсы, информация, энергия, здания, оборудование, материалы [5, с. 150]. Таким образом, существует еще одно понятие в науке, связанное с общественным трудом, — это «человеческий капитал».

Впервые данную категорию сформулировал и охарактеризовал Т. Шульц: «...в последние десятилетия идея, что капитал состоит из одних физических активов, была подорвана. На ее месте постепенно утвердился взгляд, согласно которому капиталом является любой актив — физический или человеческий, обладающий способностью генерировать поток будущих доходов» [19, с. 134].

Человеческий капитал — это качество рабочей силы, которое дает возможность получить прибыль, а также требует инвестиций и реализации. В современных экономических условиях практический опыт подтверждает, что именно человеческий капитал дает большую долю прибавочной стоимости.

Категория «человеческий капитал» связана с категорией «трудовой потенциал». Трудовой потенциал характеризуется особенностями работников, их возможностями заниматься трудовой деятельностью, приносящей прибыль в определенных социально-экономических условиях, которые формируются под воздействием различных институтов общества. Трудовой потенциал — это ценность, которая становится активом, подвергается управленческому воздействию в процессах использования и реализации и превращается в человеческий капитал и приносит прибыль.

Проведенный анализ теоретических подходов к пониманию «трудового потенциала» дает основание полагать, что это сложная, постоянно находящаяся в динамике категория. Итогом комбинации всех структурных составляющих трудового потенциала является его способность к реальному эффективному функционированию и реализации.

Реализация трудового потенциала является не только основой производственного процесса, но и этапом превращения трудового потенциала в человеческий капитал. Человеческий капитал является реализованным трудовым потенциалом в процессе трудовой деятельности. В фазе реализации трудового потенциала региона главенствующую роль играет организация, результатом реализации трудового потенциала становится осуществление производственных целей предприятия: объем производства, объем продаж, прибыль от реализации продукции, что напрямую зависит от производительности труда, соответственно, от качества трудового потенциала и ка-

чества его использования. В данном случае важнейшую роль играет кадровая политика организаций, которая включает не только процессы организации труда, но и систему управления персоналом, главной задачей которой является обеспечение организации трудовым потенциалом, его развитием и реализацией. Процессы реализации трудового потенциала дают возможность воспринимать его как человеческий капитал, т.е. то, что может приносить доход. Для эффективного управления процессами формирования и реализации трудового потенциала необходимо определять перспективы развития и приоритетные направления инвестирования в него.

С.Г. Беккер [2, с. 102] и Т. Шульц [19, с. 14] впервые употребили термин «человеческий капитал», изучая человеческое поведение с экономической точки зрения, исследователи определили значимость социальной сферы и политики, инвестиций в человека как важнейший фактор экономического роста. И. Фишер капиталом называл то, что может накапливаться и генерировать доход в течение определенного времени. Капитал, по его мнению, имеет определенную стоимость, отдельную от дохода, приносимого им [20, с. 297].

Существует два взгляда на человеческий капитал:

- отождествление человека с капиталом (К. Маркс [13, с. 356], Л. Вальрас [3, с. 301]; и др.);
- капитал — это способности человека, приносящие прибыль (Г. Беккер [2, с. 103], Р. Капелюшников [9, с. 37], Ю.А. Корчагин [10, с. 201], И.В. Бочкаева [1, с. 144]; и др.).

По нашему мнению, человеческий капитал содержит конечную результативность реализации трудового потенциала, характеризует человека в экономических отношениях, через определенную функциональную роль в процессе трудовой деятельности. В условиях производственного процесса реализуются его свойства, качества, трудовой потенциал. Таким образом, трудовой потенциал по своей природе требует времени для накопления и обладает возможностью в процессе реализации превращаться в человеческий капитал и приносить прибыль. Одной из черт трудового потенциала является способность воспроизводиться и сохраняться во времени. Воспроизводство во многом зависит от среды, условий и окружения. Трудовой потенциал не имеет конкретной величины, постоянно изменяется.

Российские ученые в области экономики труда в качестве основных характеристик человеческого капитала определяют такие, как способность накапливаться, воспроизводиться и приносить прибыль как ресурс, требующий инвестиций. Они

человеческий капитал называют условием экономического роста [15, с. 215], помогающего достигать не только производственных целей, но и потребительских [9, с. 34], а также социальных целей [8, с. 334].

Как правило, отмечается специфика человеческого капитала в том, что работодатель не только как бы берет в «аренду» человеческий капитал за определенную плату в виде оплаты за труд, а работодатель, как заинтересованный субъект, влияет на изменение качеств трудового потенциала как основу человеческого капитала, инвестируя в него средства.

В современных условиях передовые фирмы занимаются непрерывно процессами наращивания трудового потенциала, обретая при этом человеческий капитал и конкурентоспособность. Если подробнее рассматривать деятельность организаций, влияющую на трудовой потенциал, можно обозначить, в частности, социальную политику и кадровую политику, содержащие управление воспроизводственными и развивающими процессами. В данном случае организации, занимающиеся в рамках развития персонала его обучением, ориентируются на свои конкретные потребности, отталкиваясь от условий и опыта в организации, ориентируясь на ее стратегические перспективы, формируют конкретный потенциал у своих сотрудников в форме специфических компетенций, в то время как государство в лице системы образования должно быть заинтересовано в формировании более широкого, фундаментального, универсального трудового потенциала, что является прогрессивным слоем и основой развития рынка труда, конкуренции на рынке труда. Таким образом, два участника процесса развития трудового потенциала — государство и организация — выполняют различные по содержанию, но взаимодополняющие функции в процессе развития трудового потенциала.

Если подробнее остановиться на проблеме инвестиций в трудовой потенциал как основе человеческого капитала, можно обратиться к Г.С. Беккеру, который говорит о роли образования, профессиональной подготовки в формировании трудового потенциала, неформальном обучении и других важных аспектах формирования человека: здоровье, воспитание, социализация, мотивация. Важнейшую роль в данном процессе он отводит семье (теория полезности), анализируя инвестиции семей в детей [2, с. 102]. Таким образом, помимо государства, организации, в процессе формирования трудового потенциала важную роль выполняет институт семьи.

Процессы воспроизводства трудового потенциала как основы человеческого капитала напрямую связаны с социальными аспектами не только с точки зрения процессов формирования, но и с точки зрения отдачи от инвестиций. В данном случае актуально звучит проблема повышения уровня жизни как фактора формирования и реализации человеческого капитала в широком смысле, но и специфических факторов, участвующих в этих процессах: продолжительность жизни, направленность инвестиций в здравоохранение и образование государства и работодателей.

По нашему мнению, величина отдачи от человеческого капитала зависит не только от наличия трудового потенциала, а еще и от внутрифирменной кадровой политики, состояния экономики, производственных и распределительных отношений и социальных особенностей. Такое влияние оказывают множество других аспектов инфраструктурного и институционального характера: продолжительность жизни, здоровье, мобильность на рынке труда, уровень развития технологий производства, размер заработной платы и др.

Все названные выше аспекты являются не только факторами формирования трудового потенциала, а еще и условиями для его реализации и превращения в человеческий капитал. По нашему мнению, на отдачу от инвестиций в трудовой потенциал могут отрицательно влиять социально-экономические условия, приводящие к его недоиспользованию, — это безработица, низкое качество занятости, утрата трудоспособности, неразвитость рынка труда, отсутствие конкуренции на рынке труда как мотивации повышения квалификации, отрицательные ценностные ориентиры в трудовом поведении, неграмотная кадровая политика, отсутствие инвестиций в развитие трудового потенциала и многое другое.

На эффективность реализации трудового потенциала влияет политика доходов, которая, в свою очередь, напрямую влияет на мотивацию работников, их качество и уровень жизни, так как определяет в перспективе возможные вложения семей в сохранение здоровья, воспитание и образование.

Государственная политика обеспечивает гарантии реализации трудового потенциала через реализацию политики занятости, регулирование качества и уровня жизни населения через политику на рынке труда, посредством чего оказывают непосредственное влияние на качество трудового потенциала, его реализации и превращения в человеческий капитал.

Не менее важно в рамках нашего исследования остановиться на определении категории «трудовой потенциал» более подробно.

Понятие «трудовой потенциал» разные исследователи определяют по-разному: как ресурс производства, то, что может быть использовано в процессе производства, как фактор производства, реально используемый в процессе производства ресурс. Иногда эти два подхода объединяются. Трудовой потенциал, содержащий современные интеллектуальные составляющие, является основой инновационного развития, тем не менее часть работодателей в нашей стране по-прежнему воспринимают персонал как издержки, делают ставку на дешевую рабочую силу, стараются снизить «издержки», в том числе за счет применения различных видов занятости и экономии на инвестициях в инновационные технологии и оборудование, и, тем самым, готовят себе в будущем неконкурентоспособность и финансовую неустойчивость.

Трудовой потенциал как ресурс подразумевает наличие характеристик (количественных и качественных), влияющих на способность реализовывать или реализующих определенные цели производства, определенный запас, которым владеют. При данном подходе «трудовой потенциал» по смыслу близок к трудовым ресурсам. Факторный подход к пониманию трудового потенциала воспринимает участников общественного производства как активных субъектов, имеющих личностные характеристики, зависящий от социально-трудовых отношений, ценностей и управленческого воздействия. При данном подходе трудовой потенциал является движущей силой. Понятие «потенциал» также предает определенную специфику категории «трудовой потенциал» — это наличие каких-то возможностей, причем они в определенном виде скрыты и, соответственно, могут быть использованы и реализованы лишь при определенных условиях. Потенциал — это определенная сила, мощь, величина, энергия, запас, средство, источник. Таким образом, категория «потенциал» означает явление, своего рода «инструмент», с определенными качественными и количественными характеристиками, с помощью которого может быть произведен инновационный прорыв на новый виток развития.

Итак, трудовой потенциал — это свойства, возможности трудовых ресурсов, необходимые для осуществления трудовой деятельности, в условиях достигнутого уровня развития экономики. Трудовой потенциал в современных условиях характеризуется степенью подготовленности трудовых ресурсов, их количественными и качественными характеристиками, а также гибкостью, адаптивностью к постоянно меняющимся эконо-

мическим условиям, способностью его носителя развиваться.

Трудовые ресурсы являются первичными по отношению к трудовому потенциалу, это категория, занимающая промежуточное положение между трудоспособным населением и рабочей силой. Именно трудовые ресурсы в процессе своего движения, трудовой деятельности, накапливают и реализуют трудовой потенциал, а в процессе производственной деятельности превращаются в человеческий капитал.

Формирование трудового потенциала в современных условиях включает много факторов и аспектов воздействия на человеческие ресурсы, в том числе трудовая деятельность, которая осуществляется непосредственно в организации и напрямую зависит от ее кадровой политики. В процессе жизнедеятельности и труда происходит наращивание качественных характеристик трудовых ресурсов, таких как: образовательный, интеллектуальный и профессионально-квалификационный уровень, мотивационные качества трудовых ресурсов, отношение к труду, общечеловеческие и личностные качества.

По нашему мнению, трудовому потенциалу как социально-экономической категории присущи следующие черты:

- сложность — как совокупность характеристик трудовых ресурсов, формирующихся постепенно, под влиянием требований времени и экономических условий и воздействующих факторов; сочетание элементов, уровень их развития выражаются в качестве и неповторимости трудового потенциала;
- принадлежность, которую можно определить как подчинение всей системы носителю (трудовым ресурсам, человеку), что позволяет отличить потенциалы различных носителей, что обеспечивает индивидуальные особенности социально-трудового поведения работников, трудовых ресурсов;
- реальность — связана с принадлежностью, функциональностью трудового потенциала, его способностью осуществлять трудовую деятельность при определенных условиях среды (технических, производственных, технологических, информационных, социально-экономических);
- влияние, выражается во влиянии трудового потенциала на развитие экономики, конкурентоспособность, эффективность и возможность развития организации [17, с. 222].

Для определения сущности трудового потенциала и фиксации его характеристик предлагаем следующую классификацию.

Формирование трудового потенциала зависит от демографических факторов, качества жизни, отраслевых особенностей, природно-климатических, социально-экономических, технико-технологических, социально-психологических, организационных условий, личностно-индивидуальных особенностей и других факторов.

Трудовой потенциал отражает специфические особенности производительных сил, характеризуется производственными отношениями, тенденциями социально-экономического развития, демографическими, культурными факторами и возможностями воспроизводства и развития. В условиях производственных отношений формируется определенное качество потенциала трудовых ресурсов не только организации, но отрасли, региона, страны. Это связано с движением персонала, возможностью переносить и передавать опыт в форме конкретных профессиональных компетенций, сформированных в организации.

Как было указано выше, основой человеческого капитала является потенциал (способности, возможности) трудовых ресурсов, а также условия и способы его использования в процессе деятельности, т.е. реализации в процессе трудовой деятельности. Следовательно, первоначально формируется человеческий потенциал работника, а в зависимости от его востребованности и успешной реализации человеческий потенциал может превратиться в человеческий капитал и, как следствие, принести прибыль.

В литературе рассматривается трудовой потенциал на различных уровнях — личный, организации, региона, страны. В процессе трудовой деятельности персонала в организации происходит обмен опытом, что качественно влияет на трудовой потенциал. Таким образом, трудовой потенциал может рассматриваться на различных уровнях — отдельного человека, группы людей (организации, региона, страны), а понятие «кадровый потенциал» не может быть применено к отдельному человеку, как правило, это обобщенная характеристика персонала какой-то конкретной организации или других групп работников, которые, прежде всего, подвергаются управленческому воздействию посредством внутренней среды и кадровой политики организаций или государства.

В литературе встречается категория «кадровый потенциал». Так, Е.П. Кондратенко определяет его как совокупность явных и неявных возможностей персонала, правильное применение этих возможностей приводит к эффективному и устойчивому развитию организации в перспективе [11, с. 192].

Таким образом, кадровый потенциал организации — это социально-экономическое системное

явление, состоящее из качественных и количественных уникальных характеристик персонала конкретной организации в конкретных условиях и в конкретный период времени, который формируется посредством кадровой политики организации. Именно кадровая политика определяет кто из представителей рынка труда, будет включен в персонал организации. Кадровая политика определяет принципы управления персоналом организации: процедурой и механизмом отбора, замещения, формирования трудовой мотивации, тактикой эффективного использования, стратегией развития.

Управление персоналом организации дает возможность адаптировать персонал к конкретным потребностям производства, моделировать его качества во времени, а также создает условия для реализации потенциала работников, т.е. является важнейшим инструментом формирования и реализации трудового потенциала и превращения его в человеческий капитал.

В управлении персоналом используется широкий спектр методов и технологий: административные, экономические, социально-психологические. А. Маршалл в «Принципах экономической науки» выделял, что управление персоналом организации должно давать гарантии возможностей персоналу в реализации трудового потенциала с выгодой, стимулировать работников развиваться, изменяя кадровый потенциал организации в целом и эффективность труда персонала [12, с. 330].

В процессе управления организации важно найти новые подходы к решению проблем на основе современных технологий, в том числе и в управлении трудовым потенциалом организации как предметом управления персоналом. Мы считаем, что важно создание системы социально-экономических и организационно-экономических условий для превращения потенциальных возможностей персонала организации в человеческий капитал, приносящий прибыль. Системный подход в данном случае даст возможность интегрировать возможности всех субъектов, участвующих в процессах реализации трудового потенциала.

Формирование и реализация потенциала персонала организации осуществляются посредством

кадровой политики. В частности, важнейшим направлением формирования потенциала персонала организации является воспроизводство через кадровое планирование, привлечение и отбор кадров, обучение и повышение квалификации, адаптацию персонала. Процесс реализации осуществляется посредством расстановки, мотивации и стимулирования персонала, организации его труда. Кроме того, на развитие потенциала персонала организации влияет и его саморазвитие посредством самообразования, усвоения профессиональных и других компетенций в процессе трудовой деятельности. Важно не только восполнять персонал организации за счет высококвалифицированных кадров с высоким потенциалом, но и развивать его. Одним из инструментов развития персонала является обучение, которое должно быть ориентировано на востребованность знаний в процессе трудовой деятельности, получаемых в процессе обучения, приобретаемые знания и компетенции должны быть прежде всего ориентированы на потребности организации. При этом инвестиции в развитие персонала воспринимаются как инвестиции в развитие производства.

Основой для формирования потенциала персонала организации является человеческий потенциал региона и страны, который зависит от множества факторов: демографии, качества жизни населения, миграции, системы образования, качества занятости, социального развития общества и др.

Таким образом, потенциал работника организации можно рассматривать, с одной стороны, как возможность участия работника в производстве, как важнейший ресурс. С другой стороны, как характеристику качеств работников и определенного отношения работников к труду. Кроме того, он является важной характеристикой трудовых ресурсов современной организации и экономики в целом, так как от него зависит результативность труда, что является залогом развития экономики, формирования и сохранения конкурентоспособности организации, повышения уровня жизни персонала организации и населения страны в целом.

Список литературы

1. Бочкаева И.В. Взаимодействие социального и человеческого капитала организации // Вестник Челябинского государственного университета. 2011. № 6 (221). Экономика. Вып. 31.
2. Беккер Г. Человеческий капитал. Главы из книги / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 1.

References

1. Bochkayeva I.V. Vzaimodeystvie sotsialnogo i chelovecheskogo kapitala organizatsii [The interaction of social and human capital of the organization]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Chelyabinsk State University]. 2011, I. 6 (221) Economics. I. 31.
2. Bekker G. Chelovecheskiy kapital. Glavy iz knigi [Human Capital. Chapters from the book]. *SShA: ekonomika*,

3. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии. М.: Изограф, 2000.
4. Гасенко В.Е. Критерии развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия / Вестник Томского государственного университета, 2012. № 2.
5. Генкин Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б.М. Генкин. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2009.
6. Головащенко В. Трансформация требований к уровню квалификации работников предприятий [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://8cent-emails.com/transformaciya-trebovanij-urovnju-kvalifikacii-rabotnikov-predpriyatij>
7. Громцова О.В. Современные подходы к стимулированию инновационной активности персонала // Философия образования. 2008. № 1.
8. Докторович А.Б. Социально ориентированное развитие общества: теории и методы системного анализа. М.: ИКАР, 2003.
9. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? // Вопросы экономики. 2013. № 1.
10. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России: Монография / Ю.А. Корчагин. Воронеж: ЦИРЭ, 2012.
11. Кондратенко Е.С. Кадровый потенциал: понятие, сущность, основные характеристики. Воспроизводство кадрового потенциала // Вестник университета. Теоретический и научно-методологический журнал. М.: Изд-во ГОУВПО «Государственный университет управления», 2011. № 4.
12. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т. 1: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1993.
13. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 26.
14. Новиков П.М., Зувев В.М. Опережающее профессиональное образование: Научно-практическое пособие. М.: РГАТиЗ, 2000.
15. Социальная политика: Толковый словарь / Под ред. Н.А. Волгина. М.: РАГС, 2002.
16. Стоунер Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики // Новая технократическая волна на Западе. М.: Прогресс, 1986.
17. Ходасевич Н.Р. О некоторых особенностях трудового потенциала предприятия // Актуальные вопросы экономических наук. Материалы 21-й Международной научно-практической конференции: В 2-х ч. Ч. 2 / Под общ. ред. Ж.А. Мингалеовой, С.С. Чернова. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2011.
18. Becker G.S. Family economics and Marco Behavior // The American economic review. 1988. Vol. 78/ No 1.
19. Schultz T. Investment in human capital // The American economic review. 1961. Vol. 51; № 1.
20. Fisher I. The nature of capital and income. New York: Kelley, 1965.
- politika, ideologiya [USA: economics, politics, ideology]. 1993, I. 1.
3. Valras L. *Elementy chistoy politicheskoy ekonomii* [Elements of pure economics]. Moscow, Izograf Publ., 2000.
4. Gasenko V.E. Kriterii razvitiya innovatsionnogo potentsiala personala naukoemkogo predpriyatiya [Criteria for the development of innovative capacity of the staff of high-tech enterprise]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tomsk State University]. 2012, I. 2.
5. Genkin B.M. *Osnovaniya ekonomicheskoy teorii i metody organizatsii effektivnoy raboty* [The bases of economic theory and methods of effective work]. Moscow, Norma Publ., 2009.
6. Golovaschenko V. *Transformatsiya trebovanij k urovnyu kvalifikatsii rabotnikov predpriyatij* [Transformation of qualification requirements for employees of enterprises]. Available at: <http://8cent-emails.com/transformaciya-trebovanij-urovnju-kvalifikacii-rabotnikov-predpriyatij>
7. Gromtsova O.V. *Sovremennyye podhody k stimulirovaniyu innovatsionnoy aktivnosti personala* [Modern approaches to stimulate innovative activity]. *Filosofiya obrazovaniya* [Philosophy of Education]. 2008, I. 1.
8. Doktorovich A.B. *Sotsialno-orientirovannoe razvitie obshchestva: teorii m i metody sistemnogo analiza* [Socially oriented development of society: the theory and methods of system analysis]. Moscow, IKAR Publ., 2003.
9. Kapelyushnikov R.I. *Skolko stoit chelovecheskiy kapital Rossii?* [How much is the human capital of Russia?]. *Voprosy ekonomiki* [Problems of Economics]. 2013, I. 1.
10. Korchagin Yu.A. *Chelovecheskiy kapital i innovatsionnaya ekonomika Rossii* [Human capital and innovative economy in Russia]. Voronezh, TsIRE Publ., 2012.
11. Kondratenko E.S. *Kadrovyyi potentsial: ponyatie, sushnost, osnovnyie harakteristiki. Vosproizvodstvo kadrovogo potentsiala* [Personnel potential: the concept, the essence, the main characteristics. Reproduction of human capacity]. *Vestnik universiteta. Teoreticheskii i nauchno-metodologicheskii zhurnal* [Bulletin of the University. Theoretical, scientific and methodological magazine]. I. 4. Moscow, Izd-vo GOUVPO «Gosudarstvennyi universitet upravleniya» Publ., 2011.
12. Marshall A. *Printsiipy ekonomicheskoy nauki* [Principles of Economics]. V. 1. Moscow, Progress Publ., 1993.
13. Marks K., Engels F. *Soch* [Works]. V. 26.
14. Novikov P.M., Zuev V.M. *Operezhayuschee professionalnoe obrazovanie* [Advanced vocational education: scientific and practical guide]. Moscow, RGATIZ Publ., 2000.
15. *Sotsialnaya politika: tolkovyyi slovar* [Social policy: Dictionary]. Moscow, RAGS Publ., 2002.
16. Stoner T. *Informatsionnoe bogatstvo: profil postindustrialnoy ekonomiki* [Information Wealth: Profile postindustrial economy]. *Novaya tehnikratskaya volna na Zapade* [New technocratic wave in the West]. Moscow, Progress Publ., 1986.
17. Hadasevich N.R. *O nekotoryih osobennostyah trudovogo potentsiala predpriyatiya* [Some peculiarities of the labor potential of the enterprise]. *Aktualnyie voprosy ekonomicheskikh nauk. Materialyi 21 mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii: v 2-h chastyah. Chast 2* [Actual problems of Economics. 21 Materials International scientific-practical conference: in 2 hours. Part 2]. Novosibirsk, NGTU Publ., 2011.
18. Vecker G.S. *Family economics and Marco Behavior*. The American economic review. 1988. Vol. 78. No 1.
19. Schultz T. *Investment in human capital*. The American economic review. 1961. Vol. 51; № 1.
20. Fisher I. *The nature of capital and income*. New York: Kelley, 1965.

О специальной оценке условий труда

About the Special Assessment of Working Conditions

Получено 16.09.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 331.48

DOI: 10.12737/10257

НОВИКОВ Н.Н.

д-р техн. наук, проф., генеральный директор Национальной ассоциации центров охраны труда
105043, Москва, 4-я Парковая ул., д. 29
E-mail: info@vcug.ru

ПРОКУДИН В.А.

д-р экон. наук, гл. науч. сотрудник Всероссийского центра уровня жизни
105043, Москва, 4-я Парковая ул., д. 29
E-mail: info@vcug.ru

ШИРЯЕВА И.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления организацией Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова
119991, Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д. 1, стр. 46, экономический факультет
E-mail: info@vcug.ru

ШАХБАЗОВ Э.Д.

д-р экон. наук, ст. науч. сотрудник научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений и социального развития Всероссийского центра уровня жизни
121170, Москва, ул. Дениса Давыдова, д. 6, кв. 198
E-mail: vento@ventomos.ru

NOVIKOV N.N.

Doctor of Technical Sciences, Professor, Director General of the National Association of Labour Protection
29 4-th Parkovaya St., Moscow, 105043, Russia
E-mail: info@vcug.ru

PROKUDIN V.A.

Doctor of Economics, Chief Research Worker, All-Russian Centre of Living Standard.
29 4-th Parkovaya St., Moscow, 105043, Russia
E-mail: info@vcug.ru

SHIRYAYEVA I.V.

Ph.D. in Economics, Assistant Professor of the Chair of Management of the Organization, Lomonosov Moscow State University Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Building 46, 1 Lenin Hills, Moscow, 119991, Russia
E-mail: info@vcug.ru

SHAKHBAZOV E.D.

Doctor of Economics, Senior Research Fellow Research and Education Center of Problems of Regulation of Labor Relations and Social Development All-Russian Centre of Living Standards
198 6 Denis Davydov, Moscow, 121170, Moscow, Russia
E-mail: vento@ventomos.ru

Аннотация

Актуальность. С 1 января 2014 г. вступил в силу Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». При реализации этого закона планируется, что проведение специальной оценки позволит работникам получить объективную информацию об условиях труда на рабочих местах, даст им право на гарантии, компенсации и требования улучшить условия труда. Благодаря внедрению специальной оценки условий труда органы государственной власти должны получить объективную информацию о состоянии условий труда, что позволит принимать управленческие решения, побуждающие работодателей к улучшению условий труда, и осуществлять контрольно-надзорные функции.

Объект. Категории оптимального, допустимого, вредного и опасного труда. Нормативная база оценки и реальные условия труда в современных организационно-экономических условиях общества.

Предмет. Нормативные документы традиционной и современной специальной оценки условий труда. Модели учета и оценки категорий труда по шкалам допустимости, вредности и опасности. Социально-экономические гарантии и регулирование трудовых отношений в контексте специальной оценки условий труда.

Цель. Повышение уровня адекватности и вариативной релевантности в оценке условий труда, с возможностью усиления социально-экономических и правовых гарантий работникам в условиях современного общества.

Ключевые слова: специальная оценка, вредные и опасные условия труда, условия труда, охрана труда, факторы, профессии.

Abstract

Relevance. Since January 1, 2014 the federal law of December 28, 2013 № 426-FZ «On the Special Assessment of Working Conditions» has come into force. If you plan to implement this law, you are given the right to guarantee compensation and demands to improve working conditions. Through the introduction of special assessment of working conditions the authorities should obtain objective information about labour conditions that will allow to take management decisions that encourage employers to improve working conditions and carry out control functions.

Object. Categories of optimal, acceptable, harmful and hazardous work. Regulatory framework assessment and real working conditions in modern organizational and economic conditions of society.

Subject Matter. Normative documents of traditional and modern special assessment conditions. Models of accounting and assessment categories of work on scales of admissibility, harm and danger. Socioeconomic guarantees and regulation of labour relations in the context of a specific assessment of working conditions.

Purpose. Improving the adequacy and variable relevance in assessing working conditions, with the possibility of strengthening the socioeconomic and legal guarantees for workers in today's society.

Keywords: special assessment, harmful and dangerous working conditions, conditions of work, labour protection, factors, profession.

Исходные условия разработки закона о спецценке условий труда

Минтруда России совместно с представителями профсоюзов и работодателей подготовил Закон о спецценке. Профсоюзы настаивали на сохранении полномасштабной оценки абсолютно всех рабочих мест, а работодатели хотели, чтобы им разрешили просто декларировать безопасность рабочих мест [Новиков, 2013, 8, 38, 39].

До 2014 г. в России гарантии и компенсации работникам, занятым на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, предоставлялись на основании [Новиков, 2013, 17, с. 77–94] следующих документов:

- Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день [постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, 1], а также Типовое положение об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда [постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78, 2];
- Списки № 1 и 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденные постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 [Постановление Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10, 3] (Список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на *подземных* работах, работах с *особо вредными* и *особо тяжелыми* условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях; Список № 2 производств, профессий, должностей и показателей с *вредными* и *тяжелыми* условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях).

Указанная сложившаяся со времен СССР модель списочного компенсирования причиняемого работникам вреда была обусловлена тем, что единственным работодателем было государство, которое обеспечивало (должно было обеспечивать) одинаковые (типовые) условия труда и производственные процессы в зависимости от профессий, должностей и видов выполняемых работ. Такой подход давал работникам государственные гарантии компенсации причиненного вреда здоровью в процессе трудовой деятельности, а также гарантированный государством доход в случае утраты

способности самостоятельного заработка. Соответственно, если у работодателя в указанных списках нет видов работ, профессий и должностей, то компенсации работникам не предоставляются.

Таких рабочих мест около 6,5 млн. Для остальных рабочих мест процедура оценки условий труда должна быть упрощенной и менее затратной.

В современных реалиях обеспечиваемые работодателями условия труда в рамках одного и того же вида деятельности могут иметь значительные различия [Giancarlo Bianchi, 2012, 15, pp. 56–60]. Однако указанный списочный подход не позволяет провести экономически справедливую дифференциацию затрат как работодателей, так и государства (в части пенсионной системы) в зависимости от степени реальной вредности и опасности условий труда на конкретном рабочем месте. Соответственно, работодателям невыгодно вкладывать средства в улучшение условий труда, поскольку никакие мероприятия по данному направлению не снизят их затраты по указанным выше направлениям [Склеменов, 2014, 9, 53–56].

Законопроект был инициирован правительством, имеет немалую историю, потому что в рамках Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений шла большая подготовительная работа.

Социальное партнерство [Башмаков, 2013, 20, с. 60–70], которое сочло возможным поддержать идеологию, предложенную правительством концепцию, и законопроект в первом чтении был принят 15 октября 2013 г.

По многим вопросам не удалось достичь взаимопонимания. В таком случае политическое решение было принято Государственной Думой.

Что удалось достичь? Прежде всего, обязательное страхование, которое инициировалось правительством как гарантия того, что ошибки, которые могут быть допущены специалистами, организациями, проводящими спецценку, могут быть компенсированы за счет неких страховых взносов [Абрамов, 2013, 14, 19–25].

Сторона работодателей, понимая, что это, прежде всего, работает на нее, но, соизмеряя риски того, насколько это будет удорожать проведение спецценки, и те риски, которые были неправильно оценены, выступила инициатором того, что такое страхование будет излишним. При этом была поддержка профсоюзов, профессионального сообщества, и правительство согласилось с такой постановкой вопроса.

По инициативе профсоюзов ко второму чтению была введена поправка, которая оставляла существование государственной экспертизы условий труда. И роль ее будет очень высока.

Если, допустим, профсоюзы или работник не согласны с результатом экспертизы в досудебном порядке, они могут обратиться в органы Роструда, и Роструд, если посчитает, что к этому есть основания, может провести повторную экспертизу, которая для данного предприятия будет бесплатной. Правда, он может принять решение о том, что нет оснований к тому, чтобы подозревать в необъективности проведенные исследования. Профсоюзная сторона будет представлена не только активистами, но и профессионалами профсоюзного движения.

В законе предусмотрено, что использование качественной спецодежды позволит снизить вредность на I класс.

При подготовке закона была достигнута договоренность, что отнесение вопросов к так называемой защите временем предусмотрено на 2017 г. Это позволяет, наработав определенный опыт и поняв, какие масштабы в этой проблеме существуют, какие и где произойдут радикальные изменения, более ответственно и основательно в 2017 г. внедрить подходы, связанные с радикальным изменением в определенных льготах людей, работающих в тяжелых, вредных и опасных условиях [Новиков 2013, 12, 4–7].

Этапы реализации закона о спецценке условий труда

Специальная оценка условий труда включает следующие этапы [Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ, 4]:

А) идентификацию потенциально вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса;

Б) декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

В) проведение измерений уровней указанных факторов;

Г) распределение условий труда на рабочих местах по классам.

Идентификация (выявление) потенциально вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса.

Идентификация потенциально вредных и опасных производственных факторов — это первый этап специальной оценки условий труда на рабочих местах. Если эксперт организации, проводящей спецценку, подтвердит, что рабочие места безопасны и измерять вредные факторы необходимости нет, условия труда на этих рабочих местах признаются допустимыми.

Идентификация (выявление) потенциально вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса включает:

- выявление и описание факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и опасных факторов;
- сопоставление факторов производственной среды и трудового процесса с факторами в классификаторе;
- принятие решения о проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и опасных факторов;
- оформление результатов идентификации.

Идентификацию потенциально вредных и опасных производственных факторов надо проводить в отношении всех рабочих мест, в том числе так называемых офисных рабочих мест.

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (рис. 1).

Проведение измерений уровней указанных факторов.

Распределение условий труда на рабочих местах по классам (4 класса — оптимальные, допустимые, вредные, опасные).

Процедуру специальной оценки условий труда можно представить на рис. 2.

Выявление на рабочих местах факторов осуществляется путем изучения [приказ Минтруда России № 33н от 24 января 2014 г., 7]:

- технической (эксплуатационной) документации на производственное оборудование (машины, механизмы, инструменты и приспособления), используемое на рабочих местах конкретных работников;
- технологической документации, характеристик технологического процесса;
- проектов строительства и (или) реконструкции производственных объектов (зданий, сооружений, производственных помещений);
- характеристик применяемых в производстве веществ, материалов, сырья (в том числе установленных по результатам токсикологической, санитарно-гигиенической и медико-биологической оценок);
- деклараций о соответствии и (или) сертификатов соответствия производственного оборудования, машин, механизмов, инструментов и приспособлений, технологических процессов, веществ, материалов, сырья установленным требованиям;
- результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений факторов.

Выявление на рабочих местах факторов может проводиться путем обследования рабочих мест

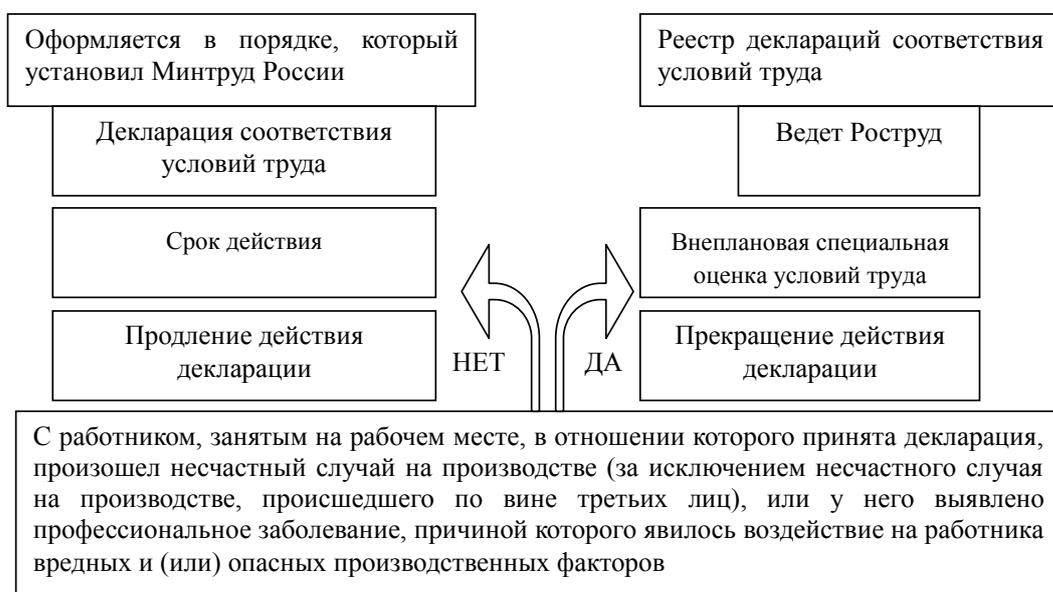


Рис. 1. Соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

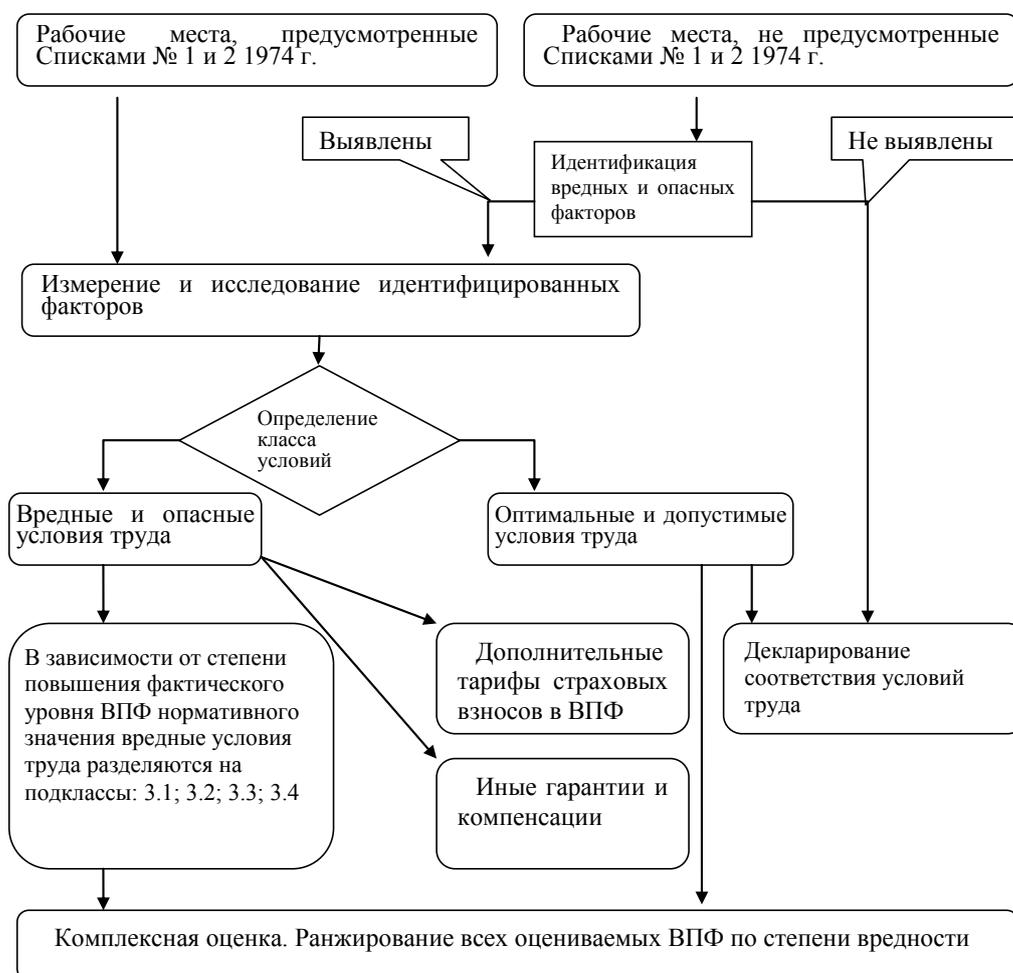


Рис. 2. Процедура специальной оценки условий

методом осмотра и ознакомления с работами, фактически выполняемыми работниками в режиме штатной работы, а также путем опроса работников и (или) их непосредственных руководителей [Федорович, 2014, 10, 70–75].

Исследования (испытания) и измерения идентифицированных потенциально вредных (опасных) факторов осуществляются экспертом (экспертами) и (или) иными специалистами испытательной лаборатории (центра) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Средства измерений, применяемые при проведении исследований (испытаний), и измерений идентифицированных потенциально вредных (опасных) факторов, должны быть: проверены в установленном порядке; соответствовать используемым методикам исследований (испытаний) и методикам (методам) измерений; внесены в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений; соответствовать установленным обязательным метрологическим требованиям.

Работодатель выбирает оценивающую организацию [Ваховский, 2013, 19, с. 80–86]. Он создает и возглавляет комиссию, которая контролирует весь процесс и утверждает результаты спецоценки [Новиков, 2013, 18, с. 145–150]. В комиссию по проведению спецоценки входят представители профсоюза и представители работодателя, в том числе специалист по охране труда [Файнбург, 2013, 11, 17, 18].

В комиссию по проведению спецоценки условий труда включаются:

- работодатель (председатель комиссии), его представители, включая специалиста по охране труда;
- представители профсоюза или иного представительного органа работников (при наличии);
- эксперты и иные сотрудники организации, проводящей специальную оценку условий труда;
- представитель организации или специалист, привлекаемый работодателем по договору гражданско-правового характера для осуществления функций службы охраны труда или специалиста по охране труда (для субъектов малого предпринимательства).

Комиссия по проведению специальной оценки условий труда осуществляет идентификацию потенциально вредных и (или) опасных факторов. Это сопоставление выявленных на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными Классификатором вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, утвержденным федеральным органом исполни-

тельной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Учитываются все возможные факторы производственной среды и трудового процесса с учетом характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых сырья и материалов, результатов ранее проводившихся измерений и исследований факторов производственной среды и трудового процесса.

Оценку фактического уровня идентифицированных опасностей [вредных производственных факторов (ВПФ)] проводит аккредитованная организация, осуществляющая специальную оценку условий труда. Оценке подлежат следующие факторы: 1) физические факторы: шум, вибрация, ультразвук контактный, неионизирующие излучения, освещение, микроклимат; 2) химические факторы — химические вещества в воздухе рабочей зоны; 3) аэрозоли, преимущественного фиброгенного действия; 4) биологический фактор; 5) факторы напряженности трудового процесса.

В зависимости от степени превышения фактического уровня ВПФ нормативного значения вредные условия труда подразделяются на следующие классы.

Оптимальные условия труда (1 класс) — условия труда, при которых воздействие на организм работника идентифицированных вредных и опасных факторов, способных оказать неблагоприятное воздействие на организм работника, отсутствует, либо уровни их воздействия минимальны в сравнении со значениями, установленными нормативами, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

Допустимые условия труда (2 класс) — условия труда, при которых на организм работника воздействуют идентифицированные вредные и опасные факторы, уровни воздействия которых не превышают значений, установленных нормативами, или функциональные изменения в организме работника восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены.

Вредные условия труда (3 класс) — условия труда, характеризующиеся наличием идентифицированных вредных и опасных факторов, уровни которых превышают значения, установленные нормативами, включая подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4.

Опасные условия труда (4 класс) — условия труда, характеризующиеся наличием идентифицированных вредных и опасных факторов, уровни воздействия которых способны в течение рабочего дня (рабочей смены) (или их частей) создать угрозу для жизни работника, а последствия их воздействия

обеспечивают высокий риск развития острого профессионального заболевания в периоде трудовой деятельности. Итоговый класс (подкласс) условий труда на конкретном рабочем месте устанавливаются по наиболее высокому классу (подклассу) вредности и (или) опасности одного из идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

В случае сочетанного действия трех и более факторов, отнесенных к подклассу 3.1, итоговый подкласс вредных условий труда относится к подклассу 3.2.

В случае сочетанного действия двух и более факторов, отнесенных к подклассам 3.2, 3.3, 3.4, итоговый подкласс вредных условий труда устанавливается на одну степень выше.

Установление гарантий и компенсаций по результатам комплексной оценки условий труда

Определение гарантий и компенсаций в связи с комплексной оценкой условий труда представлено на рис. 3. В зависимости от продолжительности воздействия идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов производственной

среды и трудового процесса на работника в течение рабочего дня (рабочей смены), при 10–50% от полной продолжительности рабочей смены, класс (подкласс) условий труда по оцениваемому потенциально вредному (опасному) фактору снижается на 1 степень. При менее 10% от полной продолжительности рабочей смены класс (подкласс) условий труда по оцениваемому потенциально вредному (опасному) фактору снижается на 2 степени.

По завершении спецоценки эксперт готовит отчет и представляет его на рассмотрение комиссии. Все члены комиссии должны его изучить и подписать. С того дня, когда результаты спецоценки утверждены председателем комиссии, они вступают в силу.

Именно с этого момента возникают, изменяются или прекращаются обязательства перед работниками в связи с их работой во вредных условиях. С этого же дня работодатель рассчитывает взносы в Пенсионный фонд по новым тарифам.

От результатов спецоценки зависит объем предоставляемых работникам гарантий и компенсаций: надбавка к заработной плате, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск. Кроме того, если рабочее место «списочное», но условия труда по результатам спецоценки были признаны безопасными, с этого момента у работника пре-



Рис. 3. Установление гарантий и компенсаций по результатам комплексной оценки условий труда

крашает формироваться льготный пенсионный стаж.

Заработанный до этого льготный стаж не сгорает, но новый начисляться не будет. Если работник не согласен с результатами спецоценки, он может пожаловаться в трудовую инспекцию, и по его жалобе государственная экспертиза условий труда проведет проверку.

Компенсационные меры работникам за вредные условия труда не могут быть ухудшены, а их размер не может быть снижен по сравнению с размером тех мер, которые предоставлялись работникам до вступления в силу Закона о спецоценке [Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ, 4]. Так происходит только в том случае, если условия труда работников по результатам спецоценки не улучшились [Новиков, 2013, 13, 77–94].

Экспертиза качества специальной оценки условий труда может проводиться:

а) за счет средств заявителя — по запросам работников, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений;

б) за счет средств федерального бюджета — по представлению Роструда или его территориальных органов в связи с проводимыми мероприятиями по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований настоящего Федерального закона.

Использование результатов специальной оценки условий труда

Установление размеров дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Чем безопасней труд, тем ниже страховой взнос

Установление объема гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных (опасных) условиях труда (повышенный размер оплаты труда,

дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени).

Чем опасней труд, тем выше компенсация

Сохранение работникам достигнутого по состоянию на декабрь 2013 г. объема предоставляемых гарантий и компенсаций, при условии их занятости во вредных (опасных) условиях труда, явившихся основанием для предоставления гарантий и компенсаций.

Дополнительные тарифы взносов на обязательное пенсионное страхование в 2014 г. [Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ. Пункт 2.1 ст. 33.2, 5] см. в табл. 1 (Если спецоценка проводилась, приведенные тарифы применяются в зависимости от установленного класса условий труда.)

Таблица 1

Дополнительная тарификация взносов в обязательное пенсионное страхование

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса, %
Опасный	4	8
Вредный	3,4	7
	3,3	6
	3,2	4
	3,1	2
Допустимый	2	0
Оптимальный	1	0

Спецоценку вредных рабочих мест (перечисленных в Списках) необходимо провести до конца 2014 г. (с 2015 г. за ее непроведение предусмотрены административные штрафы). Спецоценку остальных рабочих мест можно проводить до конца 2018 г.

Административная ответственность за нарушение установленного порядка проведения спецоценки условий труда или ее непроведение [Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ. Пункт 3 ст. 11, 6] представлена в табл. 2.

На рисунке 4 отражены пенсионные права работников на текущем этапе и в переходный период.

Список литературы

1. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».
2. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих

References

1. Decision Goskomtrud and the Presidium of the All from October 25, 1974 № 298/P-22 On approval of the list of industries, shops, trades and positions with harmful working conditions, work which gives the right to additional leave and shorter working hours. (in Russian)
2. Goskomtrud Decree of the USSR and the All from October 3, 1986 № 387/22-78 On approval of the Model provisions for the evaluation of working conditions in the workplace and the order of application of sectoral lists of jobs

Таблица 2

Административная ответственность за нарушение спецоценки условий труда

Вид нарушения	Вид наказания	Кому назначается	Основание
Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение	Предупреждение или штраф в размере от 5 до 10 тыс. руб.	Должностному лицу	Часть 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ (вступит в силу с 1 января 2015 г.)
	Предупреждение или штраф в размере от 5 до 10 тыс. руб.	Индивидуальному предпринимателю	
	Предупреждение или штраф в размере от 60 до 80 тыс. руб.	Организации	
Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение	Штраф в размере от 30 до 40 тыс. руб. или дисквалификация [Столярова, Вашаломидзе, 2013, 16, с. 121–129] на срок от одного года до трех лет	Должностному лицу	Часть 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ (вступит в силу с 1 января 2015 г.)
	Штраф в размере от 30 до 40 тыс. руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток	Индивидуальному предпринимателю	
	Штраф в размере от 100 до 200 тыс. руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток	Организации	



Рис. 4. Пенсионные права

- местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».
- Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение».
 - Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

- in which workers can be installed surcharges for working conditions. (in Russian)
- Decree of the Cabinet of Ministers dated 26.01.1991 № 10 On Approval of the List of industries, jobs, professions, positions and performance, giving the right to preferential pensions. (in Russian)
 - Federal Law of December 28, 2013 № 426-FZ «On the special assessment of working conditions». (in Russian)
 - Federal Law of 15 December 2001 № 167-FZ «On Mandatory Pension Insurance in the Russian Federation». Paragraph 2.1 of Article 33.2. (in Russian)

5. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации». Пункт 2.1 ст. 33.2.
6. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Пункт 3 ст. 11.
7. Приказ Минтруда России № 33н от 24 января 2014 г. «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».
8. Новиков Н.Н. Хожение по строкам. Замечания и предложения по итоговой концепции проекта федерального закона «О специальной оценке условий труда» // Безопасность и охрана труда. 2013. № 4. С. 38, 39.
9. Склеменов Г.ж., Южанина Л.В. Знак умножения? О новой системе оценки условий труда // Безопасность и охрана труда. 2014. № 1. С. 53–56.
10. Федорович Г.В. Идентификация вредных и/или опасных факторов при специальной оценке условий труда // БиОТ. 2014. № 1. С. 22–27.
11. Файнбург Г.З. Притча во языцех. Размышление по поводу проектов федерального закона о специальной оценке условий труда // Безопасность и охрана труда. 2013. № 2. С. 17, 18.
12. Новиков Н.Н. О специальной оценке условий труда / Охрана и экономика труда. 2013. № 4 (13). С. 4–7.
13. Новиков Н.Н. О доплатах и компенсациях за тяжелые и вредные условия труда // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 5 (183). С. 77, 94.
14. Абрамов Н.Р. Специальная оценка условий труда: какова готовность? Безопасность и охрана труда. 2013. № 2. С. 19–25.
15. Giancarlo Bianchi EUSAFE Project: Qualification of European OSH Professionals. Developing an International Standard of Practice: Competencies for Occupational Safety and Health Professionals: Materials of the International conference / Ed. N. Novikov, V. Ivanov, Dennis Hudson, Laura Clements. M.: NACOT, 2012, 280 p. Pp.56–60
16. Столярова А.В., Вашаломидзе Е.В. Оптимизация структуры и содержания квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам государственных гражданских служащих // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 1 (179). С. 121–129.
17. Новиков Н.Н. О доплатах и компенсациях за тяжелые и вредные условия труда // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 5 (183). С. 77–94.
18. Новиков Н.Н. Сертификация специалистов по охране труда на европейском уровне // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6 (184). С. 145–150.
19. Ваховский В.В. Механизмы государственного воздействия на формирование конкурентоспособных трудовых ресурсов // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10 (188). С. 80–86.
20. Башмаков В.И. Социальное партнерство в России: пути становления // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10 (188). С. 60–70.
6. Federal Law of 28 December 2013 № 421-FZ «On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation in connection with the adoption of the Federal Law «On special pricing conditions of work». Paragraph 3 of article 11. (in Russian)
7. Order of Russian Ministry of Labour number 33n of January 24, 2014 Order of the Russian Ministry of Labour number 33n of January 24, 2014 On Approval of the special assessment techniques of working conditions, the classifier harmful and (or) hazardous working environments, the report form for a special assessment of conditions Labour and instructions for its completion. (in Russian)
8. Novikov N.N. Walking along the rows. Comments and suggestions on the final draft of the concept of the Federal Law «On special assessment of working conditions». Occupational Health and Safety. 2013, I. 4, pp. 38, 39. (in Russian)
9. Sklemenov G.J., Southerner L. Multiplication sign? A new evaluation system conditions. Occupational Health and Safety. 2014, I. 1, pp. 53–56. (in Russian)
10. Fedorovich G.V. Identification of harmful and (or) hazardous factors in the special assessment of working conditions. BiOT. 2014, I. 1, pp. 22–27. (in Russian)
11. Fainburg G.Z. Byword... Thinking about the draft federal law on special pricing conditions. Occupational Health and Safety. 2013, I. 2, pp. 17, 18. (in Russian)
12. Novikov N.N. About the special assessment of working conditions. Security and Labor Economics. 2013, I. 4 (13), pp. 4–7. (in Russian)
13. Novikov N.N. About bonuses and compensation for the heavy and harmful working conditions. Standard of living regions of Russia. 05/2013 (183), pp. 77–94. (in Russian)
14. Abramov N.R. Special assessment of working conditions: what readiness? Occupational Health and Safety. 2013, I. 2, pp. 19–25. (in Russian)
15. Giancarlo Bianchi EUSAFE Project: Qualification of European OSH Professionals. Developing an International Standard of Practice: Competencies for Occupational Safety and Health Professionals: Materials of the International conference. Moscow, NACOT Publ., 2012, pp. 56–60. (in Russian)
16. Stolyarova A.V. Vashalomidze E.V. Optimization of the structure and content of the qualification requirements for professional knowledge and skills of civil servants. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 1 (179), pp. 121–129. (in Russian)
17. Novikov N.N. On additional payments and compensation for heavy and harmful working conditions. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 5, (183), pp. 77–94. (in Russian)
18. Novikov N.N. Certification of occupational safety specialists at the European level. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 6 (184), pp. 145–150. (in Russian)
19. Vahovskiy V.V. Mechanisms of state influence on the formation of competitive human resources. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 10 (188), pp. 80–86. (in Russian)
20. Bashmakov V.I. Social partnership in Russia. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 10 (188), pp. 60–70. (in Russian)

Мониторинг доходов и уровня жизни (4 кв. 2014 г.)

Monitoring Income and Living Standards (4th quarter 2014)

Получено 11.01.2015 Одобрено 15.01.2015 Опубликовано 17.03.2015

УДК 339.1

DOI: 10.12737/10258

БОБКОВ В.Н.

д-р экон. наук, проф., генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», заслуженный деятель науки Российской Федерации
105043, Москва, 4-я Парковая ул., д. 29
E-mail: info@vcug.ru

ГУЛЮГИНА А.А.

канд. экон. наук, руководитель Научно-образовательного центра проблем доходов и потребительских бюджетов населения ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»
105043, Москва, 4-я Парковая ул., д. 29
E-mail: info@vcug.ru

BOBKOV V.N.

Doctor of Economics, Professor, Director General of the All-Russia Centre of Living Standard PLC, Honoured Science Worker of the Russian Federation
29 4-th Parkovaya St., Moscow, 105043, Russia
E-mail: info@vcug.ru

GULYUGINA A.A.

Ph.D. in Economics, Head of the Scientific-Educational Centre of Problems of Incomes and Consumer Budgets of the Population of the All-Russia Centre of Living Standard PLC
29 4- th Parkovaya St., Moscow, 105043, Russia
E-mail: info@vcug.ru

Аннотация

Актуальность. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России ведется в ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» более 15 лет. Он базируется на взаимосвязанной системе социально-экономических показателей, включая использование специальных показателей, разработанных в Центре.

Объект. Доходы и уровень жизни населения России.

Предмет. Динамика изменения потребительских цен на рынке товаров и услуг в 3 квартале 2014 г. Прожиточный минимум в условиях роста цен, стоимость продуктового набора в 4 квартале 2014 г. в сравнении с 4 кварталом 2013 г. Территориальные различия в уровне прожиточного минимума. Восстановительный потребительский бюджет и среднедушевые денежные. Отношение темпа роста пенсии к темпу роста заработной платы. Динамика прожиточного минимума, денежных доходов и покупательной способности населения. Структура и уровень расходов населения. Потребительские расходы.

Покупательная способность потребительских расходов. Группировка субъектов Российской Федерации по уровню покупательной способности денежных доходов населения. Денежные доходы: сравнительные характеристики по федеральным округам. Социально-экономическая дифференциация населения в групповой стратификации: малоимущие, низкообеспеченные, обеспеченные ниже среднего уровня, относительно обеспеченные, состоятельные и богатые.

Концентрация денежных доходов населения в группе «небедных» с душевыми денежными доходами выше 3-х прожиточных минимумов. Дифференциация заработной платы по уровням в сравнении по федеральным округам. Дифференциация заработной платы по группам работников с различной заработной платой в увязке с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения.

Цель. Формирование экономико-статистической картины уровня и качества жизни с учетом региональных различий, по разным категориям социально-экономической стратификации общества.

Результат. Результатом ведения мониторинга является цифровая и аналитическая информация, полученная с применением методов экономико-статистического анализа для России в целом, в разрезе федеральных округов и субъектов Российской Федерации.

Ключевые слова: доходы, дифференциация, заработная плата, покупательная способность, потребительский бюджет, потребительские расходы, прожиточный минимум, стратификация, субъект, тенденции, федеральный округ, уровень жизни.

Abstract

Relevance. Monitoring of income and living standards of the Russian population has been carried out in the All-Russia Centre of Living Standard PLC for more than 15 years. It is based on an interconnected system of socio-economic indicators including the use of specific indicators developed at the Centre.

Object. Incomes and living standards of the Russian population.

Subject of the Study. Dynamics of change in consumer prices for goods and services market in Q4 2014. Subsistence minimum in the face of rising cost of food basket in Q4 2014 compared with Q4 2013. Regional differences in the subsistence minimum. Reducing consumption and the average per capita budget. The ratio of the growth rate of pensions to wage growth. Dynamics of subsistence minimum, cash income and purchasing power of the population. Structure and level of expenditure. Consumer spending. The purchasing power of consumer spending. Grouping the subjects of the Russian Federation on the level of purchasing power of money income. Cash income: comparative characteristics by federal districts. Socioeconomic differentiation of population in the group stratification: the poor, low income, below medium income, relatively wealthy, wealthy and rich. Concentration of cash income in the «non-poor» group with per capita incomes above 3-subsistence levels. Differentiation of wage levels, in federal districts. Differentiation of wages by groups of workers with different wages in relation to the size of the subsistence minimum of the population.

Purpose. Formating an economic and statistical pattern of living standard and quality of life, taking into account regional differences in different categories of socioeconomic stratification.

Result. The result of monitoring is digital and analytical information obtained through the methods of economic and statistical analysis for Russia as a whole, and by federal districts and subjects of the Russian Federation.

Keywords: incomes, differentiation, wages, monitoring, purchasing capacity, a consumer budget, consumer spending, subsistence minimum, stratification, a federal district, a subject, a living standard, tendencies (trends).

Общие аналитические характеристики

Потребительские цены. В IV квартале 2014 г. цены потребительского рынка товаров и услуг продолжали расти. В среднем в месяц потребительские цены в этот период увеличивались на 1,6%. Годом ранее они повышались ежемесячно в среднем на 0,6% [Росстат, Доклад (ежемесячный), 2014, 9, с. 161–162]. Изменение цен потребительского рынка товаров и услуг в среднем за период измерения в 2013–2014 гг. показано в табл. 1.

Наиболее значительно повысились цены в IV квартале 2014 г. на продукты питания. На фоне общего ускорения темпов роста потребительских цен продовольственные товары дорожали наиболее значительно. В декабре темп роста цен на эту группу товаров достиг 103,3% при 101,2% в октябре и 102% в ноябре. В среднем в месяц продовольственные товары дорожали на 2,2%. Итоговый показатель роста цен на продукты питания, составивший в октябре — декабре 2014 г. 6,6%, был в 2,4 раза больше, чем год назад. За аналогичный период цены на продовольственные товары в 2013 г. выросли на 2,8%.

По данным Росстата [Росстат, Официальный сайт, 15], в декабре 2014 г. значительно повысились цены на яйца (+14,5%) и на сахар-песок (+14,3%). При этом рост цен на сахар-песок к декабрю 2013 г. составил 40%.

По-прежнему отмечались высокие темпы роста цен на крупу гречневую — ядрицу. Цены на нее выросли на 22,4% (в ноябре на 54,4%). На рис цены увеличились на 8,4%. В целом за 2014 г. крупы и бобовые подорожали на 34,6%.

Заметно подорожала плодоовощная продукция. В частности, на капусту свежую белокочанную рост цен в декабре 2014 г. составил 31,7%, на огурцы и помидоры свежие — 28,1%, на виноград — на 16,5%, на бананы — на 15,5%, на морковь — на 13,6%. К декабрю 2013 г. цены на плодоовощную продукцию увеличились на 22%.

Среди продовольственных товаров, которые наиболее существенно подорожали по итогам 2014 г., — мясо и птица (рост цен за год на 20,1% при 1,5% в декабре), рыба и морепродукты (19,1 и 3,8% соответственно), молоко и молочная продукция (14,4 и 1,7%), масло сливочное (14,5 и 1,5%).

На непродовольственные товары и услуги цены повышались в IV квартале 2014 г. в среднем в месяц на 1,2 и 1,3% соответственно. Наиболее значительно они подорожали в декабре — на 2,3% на непродовольственные товары и на 2,2% на услуги. По итогам IV квартала в 2014 г. непродовольственные товары подорожали на 3,5%, на услуги — на 4%, что в 3 раза превысило рост цен

IV квартала 2013 г. на непродовольственные товары, составивший 1,1%, и еще более значительно — на услуги, которые год назад подорожали на 0,7%.

Напомним, что в 2014 г. вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации от 7 августа 2014 г. № 778 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 6 августа 2014 г. № 560 “О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации”».

Согласно постановлению, вводится «...сроком на один год запрет на ввоз в Российскую Федерацию сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, страной происхождения которых являются Соединенные Штаты Америки, страны Европейского союза, Канада, Австралия и Королевство Норвегия...». В перечень запрещенных к ввозу продовольственных товаров включены такие социально значимые товары, как мясо и продукты из мяса, рыба, молоко и молочная продукция, овощи, фрукты.

По вопросам сбалансированности товарных рынков и изменения потребительских цен в постановлении предусматривается следующее: «Правительственной комиссии по мониторингу и оперативному реагированию на изменение конъюнктуры продовольственных рынков совместно с высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации обеспечить сбалансированность товарных рынков и недопущение ускорения роста цен на сельскохозяйственную продукцию, сырье и продовольствие» [Постановление Правительства Российской Федерации, 2014, 1].

Итоги социально-экономического развития Российской Федерации в 2014 г. показывают, что на инфляцию основное влияние оказывает усиление роста цена на продовольственные товары, попавшие под эмбарго на импорт из стран ЕС, Канады, Австралии и Королевства Норвегия. «В наибольшей мере импортозависимо мясо животных — говядина и свинина, доля импорта под санкциями составляет примерно пятую часть от предложения на рынке. На рынке птицы доля импорта вдвое ниже, однако по темпам роста цен мясо птицы лидирует в связи с переключением спроса с более дорогих видов мяса, в том числе со стороны переработчиков из-за дефицита сырья для производства колбасных изделий» [Министерство экономического развития Российской Федерации, Об итогах социально-экономического развития Российской Федерации, 2014, 4, с. 18, 19].

Прожиточный минимум

В условиях роста потребительских цен стоимость *продуктового набора* прожиточного минимума составила в IV квартале 2014 г. 3863 руб. в среднем на душу населения, согласно оценке ВЦУЖ [расчитано на основе проекта постановления Правительства Российской Федерации, 2015, 2]. В аналогичном периоде предыдущего года стоимость такого набора составляла 3418 руб. в месяц [Росстат, Доклад (ежемесячный), 2014, 14, с. 214]. За год продуктовый набор подорожал в среднем на душу на 13%. Для основных социально-демографических групп населения изменения стоимости продуктового набора в IV квартале 2014 г. к IV кварталу 2013 г. оцениваются следующим образом: для трудоспособного населения отмечается рост стоимости на 13% или до 3994 руб. в среднем в месяц, для пенсионеров — на 12,7%, или до 3411 руб., для детей — на 13,5%, или до 4011 руб.

Величина прожиточного минимума возросла за год в среднем на душу населения на 12,4% — с 7326 руб. в IV квартале 2013 г. до 8234 руб. в IV квартале 2014 г. Для трудоспособного населения показатель увеличился за этот период на 12,5%, или до 8885 руб., для пенсионеров — на 12,7%, или до 6785 руб., для детей — на 12,5%, или до 7899 руб. [Росстат, Доклад (ежемесячный), 2014, 14, с. 214, Проект постановления Правительства Российской Федерации, 2015, 2].

Потребительские бюджеты восстановительного характера и среднего уровня достатка. Восстановительный потребительский бюджет в IV квартале 2014 г. составил, по оценке ВЦУЖ, 21 326 руб., потребительский бюджет среднего достатка — 53 768 руб. Указанные виды потребительского бюджета выросли относительно IV квартала 2013 г. на 9,8% и на 7,6% соответственно.

Денежные доходы

Среднедушевые денежные доходы в IV квартале 2014 г. составили, по оценке ВЦУЖ, 32 992 руб. Они выросли по сравнению с IV кварталом 2013 г. на 5,9% или 1849 руб. При этом среднемесячная номинальная начисленная заработная плата выросла за год на 9,1%, или 3011 руб., и составила в IV квартале 2014 г. 36 280 руб. В то же время средний размер назначенной пенсии увеличился на 8,6%, или 867 руб., и достиг уровня 10 914 руб. [расчеты проведены с использованием данных статистики: Россия в цифрах, 2014, 5, с. 127; Информация для ведения мониторинга, 2014, 7, с. 245–250, Краткосрочные экономические показатели, 2014, 8, с. 164, 170, Доклад (ежемесячный), 2014, 9, с. 238, 245].

Покупательная способность населения

Покупательная способность населения, определяемая как отношение среднедушевых денежных доходов населения и прожиточного минимума (ПМ), в IV квартале 2014 г. составила, по оценке ВЦУЖ, 4,01 наборов ПМ. За год снизилась на 0,24 набора ПМ — в IV квартале 2013 г. она была равна 4,25 набора ПМ.

Динамика прожиточного минимума, денежных доходов и покупательной способности населения. Отстающие темпы роста среднедушевых денежных доходов населения в IV квартале 2014 г. по сравнению с IV кварталом 2013 г. (105,9%), по сравнению с темпами роста прожиточного минимума (112,4%) обусловили снижение покупательной способности населения на 5,8%.

Расходы населения. В структуре денежных расходов населения потребительские расходы занимали в IV квартале 2014 г. 71,3%, по оценке ВЦУЖ. Эта часть денежных расходов населения повысилась по сравнению с IV кварталом 2013 г. на 3 процентных пункта. Рост доли потребительских расходов сопровождался повышением доли расходов на обязательные платежи и взносы (на 0,3 процентных пункта — до 12,1%) и доли расходов на покупку валюты (на 2,9 процентных пункта — до 6,9%), но снижением доли сбережений (на 4,1 процентный пункт — до 8,2%) и денег на руках (на 2,2 процентных пункта — до 1,5%) [расчеты проведены с использованием данных статистики: Росстат, Доклад (ежемесячный), 2014, 9, с. 247].

Потребительские расходы населения. Потребительские расходы населения в IV квартале 2014 г. составили, по оценке ВЦУЖ, 23 523 руб. Это больше, чем в IV квартале 2013 г., на 10,6%, или 2253 руб. [расчеты проведены с использованием данных статистики: Росстат, Стат. сб., 2014, 6, с. 166, 167; Росстат, Доклад (ежемесячный), 2014, 9, с. 415, 416].

Покупательная способность потребительских расходов. Покупательная способность потребительских расходов, определяемая как отношение потребительских расходов населения и стоимостной оценки минимальной потребительской корзины, составила в IV квартале 2014 г. 3,04 набора потребительских корзин. Годом ранее она была равна 3,13 таких наборов. Уровень показателя снизился на 2,7%, или 0,08 набора, потребительских корзин.

Регионы наиболее поляризованы по потребительским расходам. В IV квартале 2014 г. коэффициент дифференциации, определяемый как соотношение наибольшего значения показателя к наименьшему, по потребительским расходам составил, согласно оценке ВЦУЖ, 9,67 раза. В наименьшей степени субъекты поляризованы по прожиточному мини-

муму. В IV квартале 2014 г. коэффициент дифференциации по этому показателю был равен 2,52 раза.

В период IV квартал 2013 г. — IV квартал 2014 г. отмечается усиление поляризации регионов по заработной плате, покупательной способности доходов населения, потребительским расходам и покупательной способности потребительских расходов. Снижение поляризации субъектов отмечается по прожиточному минимуму и среднедушевым денежным доходам.

Коэффициент размаха, который определяется делением разности максимального и минимального значений показателя на его среднее значение, в рассматриваемом периоде указывает на усиление межрегиональной дифференциации по заработной плате. По остальным показателям — прожиточному минимуму, среднедушевым денежным доходам, покупательной способности доходов населения, потребительским расходам и покупательной способности потребительских расходов — отмечается ослабление межрегиональной дифференциации.

Таблица 1

Основные показатели уровня жизни населения России в IV квартале 2014 г.
(в среднем за месяц в соответствующем периоде)

Показатели	2013 г.		2014 г. (оценка)	
	всего	IV квартал	всего	IV квартал
Индекс среднемесячных цен потребительского рынка товаров и услуг, %	100,5	100,6	101,0	101,6
в том числе на:				
продовольственные товары	100,6	100,9	101,3	102,2
непродовольственные товары	100,4	100,4	100,7	101,2
платные услуги населению	100,7	100,2	100,9	101,3
Прожиточный минимум (ПМ)				
Величина продуктового набора ПМ, руб.:				
в среднем на душу населения:	3393	3418	3748	3863
трудоспособное население	3507	3533	3875	3994
пенсионеры	3000	3027	3314	3411
дети	3513	3535	3890	4011
Величина прожиточного минимума (ПМ), руб.				
в среднем на душу населения:	7306	7326	8050	8234
трудоспособное население	7871	7896	8683	8885
пенсионеры	5998	6023	6617	6785
дети	7022	7021	7752	7899
Группировка субъектов Федерации по величине соотношения ПМ субъекта и ПМ России, количество субъектов в интервалах:				
до 75%	1	1	0	0
75–100%	55	54	55	54
100–125%	11	12	12	14
свыше 125%	15	15	15	14
Коэффициент дифференциации прожиточного минимума по субъектам Федерации (отношение наибольшего ПМ среди субъектов к наименьшему), раз	2,92	3,05	2,57	2,52
Коэффициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	1,33	1,39	1,26	1,24
Потребительские бюджеты восстановительного характера и среднего уровня достатка*				
Восстановительный потребительский бюджет (ВПБ), руб.	19 092	19 414	20 653	21 326
Бюджет среднего достатка (БСД), руб.	49 913	49 963	52 641	53 768
Денежные доходы населения (ДД)				
Среднедушевые денежные доходы населения, руб.	25 928	31 142	27 743	32 992

Продолжение табл. 1

Показатели	2013 г.		2014 г. (оценка)	
	всего	IV квартал	всего	IV квартал
Группировка субъектов Федерации по величине соотношения ДД субъекта и ДД России, количество субъектов в интервалах:				
до 75%	27	25	27	25
75–100%	34	33	33	32
100–125%	10	10	11	12
Коэффициент дифференциации среднедушевого денежного дохода по субъектам Федерации (отношение наибольшего дохода среди субъектов к наименьшему), раз	5,86	5,55	5,78	5,33
Коэффициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	2,14	2,09	2,12	2,03
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, включая организации малого предпринимательства	29 792	33 269	32 772	36 280
Группировка субъектов Федерации по величине соотношения ЗП субъекта и ЗП России, количество субъектов в интервалах:				
до 75%	35	32	35	32
75–100%	27	28	28	27
100–125%	7	8	7	9
свыше 125%	13	14	12	14
Коэффициент дифференциации номинальной начисленной заработной платы по субъектам Федерации (отношение наибольшей ЗП среди субъектов к наименьшей), раз	4,09	4,06	4,07	4,08
Коэффициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	1,78	1,73	1,79	1,77
Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы со среднедушевыми денежными доходами населения, %	114,9	106,8	118,1	110,0
Средний размер назначенных месячных пенсий, руб.	9918	10 047	10 790	10 914
Соотношение среднемесячной назначенной пенсии:				
со среднедушевыми денежными доходами населения, %	38,3	32,3	38,9	33,1
со среднемесячной номинальной начисленной заработной платой, %	33,3	30,2	32,9	30,1
Покупательная способность (ПС)				
Уровень покупательной способности (количество наборов ПМ) среднедушевых денежных доходов	3,55	4,25	3,45	4,01
Группировка субъектов Федерации по величине соотношения ПС субъекта и ПС России, количество субъектов в интервалах:				
до 75%	22	21	23	22
75–100%	40	39	40	39
100–125%	15	16	14	15
свыше 125%	5	6	5	6
Коэффициент дифференциации покупательной способности по субъектам Федерации (отношение наибольшей ПС среди субъектов к наименьшей), раз	3,16	3,27	3,21	3,29
Коэффициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	1,01	1,02	0,97	0,99
Динамика ПМ, ДД и ПС				
В % к соответствующему периоду прошлого года:				
прожиточный минимум	112,2	109,3	110,2	112,4
среднедушевые денежные доходы	111,8	111,3	107,0	105,9
покупательная способность денежных доходов	99,6	101,8	97,1	94,2
В % к предыдущему периоду:				
прожиточный минимум	112,2	98,6	110,2	101,8
среднедушевые денежные доходы	111,8	122,0	107,0	117,6
покупательная способность денежных доходов	99,6	123,7	97,1	115,5
Расходы населения				

Окончание табл. 1

Показатели	2013 г.		2014 г. (оценка)	
	всего	IV квартал	всего	IV квартал
Структура денежных расходов населения, в %				
денежные доходы	100,0	100,0	100,0	100,0
из них использовано на:				
покупку товаров и оплату услуг	73,6	68,3	74,5	71,3
оплату обязательных платежей и взносов	11,7	11,8	11,9	12,1
сбережения	9,8	12,3	7,0	8,2
покупку валюты	4,2	4,0	5,6	6,9
прирост (+)/уменьшение(-) денег на руках	0,7	3,7	1,0	1,5
Потребительские расходы населения				
Среднедушевые потребительские расходы населения, руб.	19 075	21 270	20 669	23 523
Группировка субъектов Федерации по величине соотношения ПР субъекта и ПР России, количество субъектов в интервалах:				
до 75%	32	30	31	34
75–100%	32	33	33	31
100–125%	11	11	12	10
свыше 125%	7	8	6	7
Кoeffициент дифференциации среднедушевых потребительских расходов по субъектам Федерации (отношение наибольших расходов среди субъектов к наименьшим), раз	8,29	8,28	9,28	9,67
Кoeffициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	1,90	1,91	1,94	1,87
Покупательная способность потребительских расходов (ПСП)				
Уровень покупательной способности (количество наборов потребительских корзин) среднедушевых потребительских расходов	2,81	3,13	2,76	3,04
Группировка субъектов Федерации по величине соотношения ПСП субъекта и ПСП России, количество субъектов в интервалах:				
до 75%	30	31	32	35
75–100%	37	34	32	31
100–125%	10	11	12	11
свыше 125%	5	6	6	5
Кoeffициент дифференциации покупательной способности по субъектам Федерации (отношение наибольшей ПСП среди субъектов к наименьшей), раз	5,30	5,52	5,51	5,55
Кoeffициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	1,22	1,18	1,21	1,17

Примечание. *Данные о восстановительном потребительском бюджете и бюджете среднего достатка приводятся в среднем на душу населения.

Список литературы

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 7 августа 2014 г. № 778 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 6 августа 2014 г. № 560 «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации»».
2. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении величины прожиточ-

References

1. Resolution of the Government of the Russian Federation dated August 7, 2014 № 778 «On measures for implementation of the Decree of the President of the Russian Federation dated August 6, 2014 № 560» On the application of certain special economic measures to ensure the security of the Russian Federation» (in Russian)
2. Draft Resolution of the Government of the Russian Federation «On approval of the minimum subsistence level

- ного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за 4 квартал 2014 г.» / Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проекта нормативных правовых актов и результатов их общественного обсуждения.
3. Пояснительная записка к проекту постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за 4 квартал 2014 г.» / Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проекта нормативных правовых актов и результатов их общественного обсуждения.
 4. Об итогах социально-экономического развития Российской Федерации в январе-августе 2014 года. Министрство экономического развития Российской Федерации. Москва, сентябрь 2014. 109 с. с приложениями.
 5. Россия в цифрах. 2014: Крат. стат. сб. / Росстат. М., 2014. 558 с.
 6. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: стат. сб. / Росстат. М., 2014. 900 с.
 7. Информация для ведения мониторинга социально-экономического положения субъектов Российской Федерации в январе-ноябре 2014 года / Росстат. М., 2014. 367 с.
 8. Краткосрочные экономические показатели Российской Федерации (январь-ноябрь) / Росстат. М., 2014. 224 с.
 9. Социально-экономическое положение России. Январь-ноябрь 2014 года: доклад (ежемесячный) / Росстат. М., 2014. 453 с.
 10. Социально-экономическое положение России. Январь-октябрь 2014 года: доклад (ежемесячный) / Росстат. М., 2014. 451 с.
 11. Социально-экономическое положение России. Январь-сентябрь 2014 года: доклад (ежемесячный) / Росстат. М., 2014. 394 с.
 12. Социально-экономическое положение России. Январь-август 2014 года: доклад (ежемесячный) / Росстат. М., 2014. 451 с.
 13. Социально-экономическое положение России. Январь-июль 2014 года: доклад (ежемесячный) / Росстат. М., 2014. 449 с.
 14. Социально-экономическое положение России. Январь-март 2014 года: доклад (ежемесячный) / Росстат. М., 2014. 429 с.
 15. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики www.gks.ru
3. Poyasnitelnaya zapiska k proektu postanovleniya Pravitelstva Rossiyskoy Federatsii «Ob utverzhdenii velichiny prozhitochnogo minimuma na dushu naseleniya i po osnovnyim sotsialno-demograficheskim gruppam naseleniya v tselom po Rossiyskoy Federatsii za 4 kvartal 2014 g.» / Edinyiy portal dlya razmesheniya informatsii o razrabotke federalnyimi organami ispolnitelnoy vlasti proekt normativnykh pravovykh aktov i rezultatov ih obschestvennogo obsuzhdeniya.
 4. On the results of socio-economic development of the Russian Federation in January-August 2014. Ministry of Economic Development. Moscow, September 2014. 109 p. with applications. (in Russian)
 5. *Rossiya v tsifrah. 2014* [Russia by the Numbers. 2014]. Rosstat. Moscow, 2014. 558 p.
 6. *Regionyi Rossii. Sotsialno-ekonomicheskie pokazateli. 2014* [Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2014]. Rosstat.
 7. *Informatsiya dlya vedeniya monitoringa sotsialno-ekonomicheskogo polozheniya sub'ektov Rossiyskoy Federatsii v yanvare-noyabre 2014 goda* [Information for monitoring socio-economic status Subjects of the Russian Federation in January - November 2014]. Rosstat. Moscow, 2014. 367 p.
 8. *Kratkorochnyye ekonomicheskie pokazateli Rossiyskoy Federatsii (yanvar - noyabr)* [Short-term economic indicators of the Russian Federation (January - November)]. Rosstat. Moscow, 2014. 224 p.
 9. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Rossii. Yanvar - noyabr 2014 goda. Doklad (ezhemesyachnyiy)* [The socio-economic situation in Russia. January - November 2014: report (monthly)]. Rosstat. Moscow, 2014. 453 p.
 10. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Rossii. Yanvar - oktyabr 2014 goda: Doklad (ezhemesyachnyiy)* [Socio-economic situation in Russia. January - October 2014: report (monthly)]. Rosstat. Moscow, 2014. 451 p.
 11. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Rossii. Yanvar - sentyabr 2014 goda: Doklad (ezhemesyachnyiy)* [Socio-economic situation in Russia. January - September 2014: report (monthly)]. Rosstat. Moscow, 2014. 394 p.
 12. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Rossii. Yanvar - avgust 2014 goda: Doklad (ezhemesyachnyiy)* [Socio-economic situation in Russia. January - August 2014: report (monthly)]. Rosstat. Moscow, 2014. 451 p.
 13. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Rossii. Yanvar - iyul 2014 goda: Doklad (ezhemesyachnyiy)* [Socio-economic situation in Russia. January - July 2014: report (monthly)]. Rosstat. Moscow, 2014. 449 p.
 14. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Rossii. Yanvar - mart 2014 goda: Doklad (ezhemesyachnyiy)* [Socio-economic situation in Russia. January - March 2014: report (monthly)]. Rosstat. Moscow, 2014. 429 p.
 15. *Ofitsialnyiy sayt Federalnoy sluzhbyi gosudarstvennoy statistiki* [The official website of the Federal State Statistics Service]. Available at: www.gks.ru

Влияние прогрессивности шкалы налогообложения доходов физических лиц на благополучие стран мира

Influence of a Progressive Scale of Taxation of Natural Persons on the Welfare of the World

Получено 24.11.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 330.112

DOI: 10.12737/10259

ЗАХАРОВ В.К.

проф. кафедры теоретической информатики механико-математического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, д-р физ.-мат. наук, проф. 119991, Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д. 1, механико-математический факультет
E-mail: zakharov_valeriy@list.ru

ZAKHAROV V.K.

Professor of the Chair of Theoretical Information of the Faculty of Mechanics and Mathematics, Lomonosov Moscow State University, Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Professor Faculty of Mechanics and Mathematics, Lomonosov Moscow State University, 1 Lenin Hills, Moscow, 119991, Russia
E-mail: zakharov_valeriy@list.ru

ГОЛИКОВА Е.И.

канд. экон. наук, доцент кафедры системного анализа факультета кибернетики и информационной безопасности Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ» 115409, Москва, Каширское ш., д. 31
E-mail: ekt-g@mail.ru

GOLIKOVA Ye.I.

Ph.D. in Economics, Assistant Professor of the Chair of System Analysis of the Faculty of Cybernetics and Informational Security of National Nuclear Research University, Moscow, Russian Federation, 31 Kashirskoye Shosse, Moscow, 115409, Russia
E-mail: ekt-g@mail.ru

Аннотация

Объект. Изучаются показатели благосостояния стран мира.
Предмет. Наряду с известными показателями благосостояния стран мира вводятся новые авторские показатели.

Теоретическая сторона предмета. Вводится новый исходный показатель прогрессивности шкалы налога на доходы физических лиц. Вводятся новые сводные интервальные социально-экономические показатели: многофакторные показатели благополучия страны и многофакторные показатели процветания страны.

Эмпирическая сторона предмета. Указанные исходный и сводные показатели вычисляются для сорока основных стран мира, для которых удалось найти все необходимые исходные показатели.

Основные теоретические и эмпирические положения статьи. Анализ вычисленных распределений основных стран мира по показателям благополучия и процветания (за 2009–2012 гг.) показывает, что Россия и Бразилия имеют близкие значения этих показателей. И обе страны почти во всех распределениях находятся в двух самых нижних десятичных частях интервалов значений соответствующих показателей.

Кроме того, показано, что существует положительная линейно-трендовая зависимость благополучия стран мира от прогрессивности шкалы налогообложения доходов физических лиц. Более того, посредством вычисления выборочных коэффициентов корреляции показывается, что эта линейно-трендовая зависимость является в значительной степени линейно-функциональной.

Выводы. Плоская шкала подоходного налога, принятая в России, оказывает свое отрицательное воздействие на благополучие страны. Переход к прогрессивной шкале окажет положительное воздействие на повышение показателей благополучия России.

Цели. В статье была поставлена цель — выделить ряд социально-экономических факторов и выявить их влияние на благополучие и процветание основных стран мира. Изучить влияние на благополучие и процветание стран факторов, используемых статистикой ООН, таких как душевой валовой внутренний продукт, средняя ежемесячная заработная плата, коэффициент Джини, государ-

Abstract

Object. Welfare indices of world countries are investigated in the paper.
Subject. Along with known initial welfare indices of world countries some new author's indices are introduced.

Theoretical Aspect of the Subject. The new initial Index of Progressiveness of the scale of taxation of income of individuals is introduced. Some new summary interval socioeconomic indices are introduced, namely: the Multi-Factor Country Prosperity Indices and the Multi-Factor Country Flourishing Indices.

Empirical Aspect of the Subject. The initial and summary indices in question are calculated for the forty main world countries for which it was succeeded to find all necessary initial indices.

Principal Theoretical and Empirical Propositions of the Paper. The analysis of calculated distributions of the main world countries according to the Prosperity Indices and the Flourishing Indices (for 2009–2012) shows that Russia and Brazil have close values of their Indices. And the both countries are almost in all distributions in two most lower decimal parts of intervals of values of the corresponding indices.

Besides, it is shown that there exists positive linear-trend dependence of the world countries prosperity on the progressiveness of the scale of taxation of income of individuals. Moreover, by means of calculation of the correlation coefficients it is shown that this linear-trend dependence is substantially linear-functional.

Conclusions. The flat scale of taxation of income of individuals, accepted in Russia, has negative influence on the country's prosperity. The transition to progressive scale will exert positive influence onto the rise of the Prosperity Indices of Russia.

Purposes. The first purpose of the paper is to expose a row of socioeconomic factors and reveal their influence on the prosperity and the flourishing of main world countries. The second purpose is to study the influence on the prosperity and the flourishing of countries of such factors as: the shower gross internal product, the average monthly salary, the Gini coefficient, the public debt, the share of gold in the international reserve assets. The third purpose is to determine the force of functional dependence of the Country Prosperity Indices from the Index of Progressiveness of the scale of taxation

ственный долг, доля золота в международных резервных активах. Изучить влияние на благополучие и процветание стран такого фактора, как прогрессивность шкалы налога на доходы физических лиц. Определить силу функциональной зависимости показателей благополучия страны от показателя прогрессивности ставки подоходного налога с помощью вычисления коэффициентов корреляции.

Ключевые слова: налог на доходы физических лиц, валовой внутренний продукт на душу населения, средняя ежемесячная заработная плата, коэффициент Джини, государственный долг, доля золота в международных резервных активах, показатель прогрессивности шкалы налогообложения доходов физических лиц, сводные показатели благополучия и процветания.

of income of individuals by means of calculation of the correlation coefficients.

Keywords: a tax on the income of individuals, per capita GDP (gross domestic product per head of the population), average monthly salary, Jeanie's coefficient, public debt, share of gold in the international reserve assets, the index of progressiveness of the scale of taxation of income of individuals, summary indices of prosperity and flourishing.

1. Введение

Приведем важную цитату из работы¹, снабдив ее дополнительными ссылками: «Одним из существенных недостатков отечественной налоговой политики является ее ярко выраженная *фискальная* направленность. Наряду с фискальной функцией на первый план должна выйти и социальная функция, посредством которой происходит реализация социальных *обязательств* государства и перераспределение доходов между различными категориями граждан с целью поддержания социального равновесия в обществе [Захаров, Голикова, 2014, 7], [Костылева, 2011, 10], [Погорлецкий, 2013, 15], [Шевяков, 2011, 26], [Шевяков, 2007, 27].

Сегодня в мировой практике наиболее распространенной формой реализации социальной направленности налоговой политики является использование прогрессивного налогообложения, соответствующего принципам социальной справедливости, т.е. «богатые платят больше» и в абсолютном, и в относительном измерении² [Ябурова, 2014, 27]. Прогрессивное *обложение* доходов населения присуще практически всем развитым странам мира [Суханова, 2014, 21], [Фролов, 1995, 23], [Piketty, Saez, 2003, 28].

Переход нашей страны к рыночной экономике и перестройка механизма *перераспределения* национального дохода привели к появлению множества социальных проблем, наиболее острой из которых является чрезмерная дифференциация

доходов населения [Андросова, 2014, 3], [Нигматулин, Чуев, Абрамов, Бабкин, Кашин, Корчевой, Нигматулин, Шевяков, 2012, 13]. В 2001 г. в Российской Федерации был осуществлен отказ от прогрессивной шкалы *налога* на доходы физических лиц и введена единая *ставка* в размере 13%. В качестве главного аргумента, обосновывающего введение плоской шкалы налога, выдвигался тезис о том, что крупные доходы будут выведены из *теневого* сектора экономики [Истомина, Анкудинова, 2013, 8], [Гриценко, 2012, 5], [Попова, 2013, 16, 17].

Однако на практике данная реформа себя оправдала частично, так как в период с 2000 г. по настоящее время социально-экономическое неравенство только усиливается — разрыв между богатыми и бедными по состоянию на первое *полугодие* 2011 г., по данным Федеральной службы государственной статистики, составил 14,8 раза. Если сравнивать с началом перестроечных времен, в то время разрыв между 10% самых бедных и богатых оценивался в 5,1 раза³. Таким образом, основной целью государства в сфере налогообложения должно стать формирование социально-ориентированной налоговой политики, что соответствует объективным закономерностям развития демократического общества [Кашин, Чуев, Абрамов, Панков, 2011, 9], [Костылева, 2011, 11], [Reinert, 2007, 29], [Spilker, Ayers, Robinson, Outslay, Worsham, 2015, 30].

В качестве меры по смягчению упомянутых социальных проблем Российская академия наук в 2013 г. предложила ввести прогрессивную шкалу налогообложения доходов физических лиц, а также ввести налоги на богатство и роскошь [2013, 18].

Минфин России в письме от 27 ноября 2013 г. № 03-04-05/51269⁴ по вопросу введения прогрес-

¹ Калинина О.В. Принципы и методы социально ориентированного развития налоговой политики Российской Федерации: Автореф. дис. Введение. Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat [Электронный ресурс]. Режим доступа. URL: <http://www.dissercat.com/content/printsipy-i-metody-sotsialno-orientirovannogo-razvitiya-nalogovoi-politiki-rossiiskoi-federa#ixzz2rPXL0clg>

² Чичканова Д.А., Гайдукова О.Л. Оценка состояния и пути реформирования подоходного налогообложения в России. URL: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/4340-2012-10-22-15-12-26>

³ Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>

⁴ Письмо Министерства финансов РФ от 27 ноября 2013 г. № 03-04-05/51269 «О введении прогрессивной шкалы

сивной налоговой шкалы отреагировал следующим образом: «Следует учитывать, что введение единой ставки налога на доходы физических лиц в размере 13% для большинства видов доходов одновременно с расширением круга налогоплательщиков за счет легализации оплаты труда многими работодателями способствовало увеличению поступлений налога на доходы физических лиц. Так, в 2011 г. в бюджет Российской Федерации поступило 1994,8 млрд руб. налога на доходы физических лиц, а в 2012 г. — 2260,3 млрд руб., т.е. на 265,5 млрд руб. больше. Существующая на сегодняшний день система обложения налогом на доходы физических лиц позволяет сделать вывод о сбалансированном подходе, учитывающем интересы как налогоплательщиков, так и бюджетной системы Российской Федерации. Кроме того, единая ставка налогообложения в размере 13% является фактором инвестиционной привлекательности Российской Федерации и значительно упрощает исчисление и уплату налога, его администрирование налоговыми органами».

Из приведенных цитат следует, что мнения научной общественности и исполнительной власти РФ относительно необходимости отказа от плоской шкалы налога на доходы физических лиц (НДФЛ) значительно расходятся [Петрухина, 2010, 14; 2013, 18], [Чунина, Голованова, 2011, 24]. Поэтому особенный интерес представляют исследования о возможных связях между благосостоянием различных стран мира и прогрессивностью шкалы НДФЛ.

Данная статья является именно таким исследованием. В первой части статьи описываются известные исходные показатели благосостояния стран мира, используемые статистикой ООН. Наряду с ними вводится новый исходный *показатель прогрессивности шкалы подоходного налога* (НДФЛ). Приводятся усреднения этих показателей для основных стран мира на временном интервале 2009–2012 гг.

Во второй части статьи на основе рассмотренных усредненных исходных показателей вводятся два новых сводных интервальных социально-экономических показателя: *показатель благополучия страны* и *показатель процветания страны*. Эти показатели в большей степени, чем известный *индекс человеческого развития*, отражают понятие социальной справедливости и потому лучше свидетельствуют о временной устойчивости или неустойчивости социально-экономического положения страны.

Приведенные в статье распределения пяти показателей благополучия и пяти показателей про-

цветания для основных стран мира на временном интервале 2009–2012 гг. хорошо отражают интуитивное представление авторов о соотношении текущих социально-экономических положений основных стран мира и о соотношении временной устойчивости социально-экономических положений этих стран. Анализ распределений шести показателей показывает, что Россия и Бразилия имеют близкие значения показателей благополучия и процветания. И обе страны во всех распределениях, за исключением распределения по однофакторному показателю благополучия (исключение касается только России), находятся в самой нижней десятичной части (в первом и во втором нижних децилях) интервалов значений соответствующих показателей. В самой верхней десятичной части (в десятом и девятом верхних децилях) интервалов значений соответствующих показателей находится Швейцария, за исключением распределения по пятифакторному показателю благополучия и распределения по шестифакторному показателю процветания, в которых в самой верхней десятичной части находятся Нидерланды. В рассмотренных распределениях в верхнюю половину интервалов значений соответствующих показателей попадают такие страны, как Дания (в 70% случаев), Нидерланды (в 60% случаев), Норвегия (в 80% случаев), США (в 70% случаев), Швейцария (в 100% случаев), Швеция (в 60% случаев). Следует отметить, что все эти страны имеют прогрессивную шкалу налогообложения подоходным налогом.

Это показывает более чем в два с половиной раза отрыв России от указанных стран. Таким образом, сравнительно с указанными благополучными и процветающими странами Россия (наряду с Бразилией) оказывается весьма неблагополучной и не процветающей, а потому и весьма неустойчивой страной по своему социально-экономическому положению. Это доказывает, по мнению авторов, что для благополучия и процветания России необходимо вводить прогрессивную шкалу налогообложения подоходным налогом.

В третьей части статьи исследуется влияние показателя прогрессивности шкалы подоходного налога на благополучие или неблагополучие страны. Для этого вычисляются линейные тренды зависимостей показателей благополучия стран от показателя прогрессивности шкалы подоходного налога в них.

В итоге выясняется, что существует положительная линейно-трендовая зависимость между благополучием страны и прогрессивностью шкалы налогообложения доходов физических лиц.

налоговых ставок по НДФЛ». URL: <http://ipipip.ru/pisma-minfina/2013/noyabr/27-4.php>

Кроме того, выборочный коэффициент корреляции однофакторного, двухфакторного, трехфакторного, четырехфакторного и пятифакторного показателей благополучия страны и показателя прогрессивности шкалы налогообложения доходов физических лиц оказался равным 0,3715, 0,4304, 0,4118, 0,1940 и 0,4238 соответственно. Это означает, что линейно-трендовая зависимость между однофакторным, двухфакторным, трехфакторным, четырехфакторным и пятифакторным показателями благополучия страны и показателем прогрессивности шкалы налогообложения доходов физических лиц является линейно-функциональной на 37, 43, 41, 20 и 42% соответственно.

Из изложенного выше следует, что плоская шкала подоходного налога, принятая в России, оказывает отрицательное воздействие на благополучие страны.

2. Показатели благосостояния страны

Под *благосостоянием страны* понимается какой-либо свод показателей социально-экономических условий жизни и удовлетворения потребностей жителей этой страны. По рекомендациям ООН в благосостояние в широком смысле включаются следующие показатели: здоровье, пища, одежда, жилище, условия труда и занятости, образование (в том числе грамотность), демографические условия, фонды потребления и накопления, социальное обеспечение, человеческие свободы и др.

Для международного сопоставления уровня благосостояния стран ООН использует как отдельные *исходные*, так и совокупные **сводные** показатели. Рассмотрим некоторые из них.

2.1. Исходные показатели

2.1.1. Душевой валовой внутренний продукт

Душевой валовой внутренний продукт (ДВВП) (за данный год X) вычисляется как отношение валового внутреннего продукта по паритету покупательной способности (ППС) валют к численности населения страны на момент времени 01.01. $X+1$. *Показатель соотношения ДВВП* (за данный год X) вычисляется как отношение ДВВП страны к ДВВП США (на данный год X). Они являются в большей степени исходными экономическими показателями. *Усредненный показатель соотношения ДВВП* (за $X-Y$ гг.) вычисляется как среднее значение показателя соотношения ДВВП за все годы, начиная от года X и заканчивая годом Y (табл. 1).

Таблица 1

Усредненный показатель ДВВП в долларах США (за 2009–2012 гг.) и усредненный показатель соотношения ДВВП (за 2009–2012 гг.)

Страна	Усредненный показатель ДВВП в долларах США (за 2009–2012 гг.)	Усредненный показатель соотношения ДВВП (за 2009–2012 гг.)
Австралия	41 439	0,872
Австрия	41 196	0,8672
Армения	5966	0,1255
Белоруссия	1428	0,3003
Бельгия	37 981	0,8001
Болгария	14 633	0,3078
Бразилия	11 272	0,2372
Великобритания	35 271	0,7432
Венгрия	21 002	0,4424
Вьетнам	3306	0,0696
Германия	38 283	0,8057
Гонконг	48 588	1,0221
Греция	26 817	0,5667
Дания	40 294	0,8487
Индия	3547	0,0746
Ирландия	41 382	0,8718
Испания	31 948	0,6735
Италия	32 365	0,6822
Казахстан	12 605	0,2650
Канада	40 240	0,8469
Китай	8002	0,1680
Латвия	17 995	0,3778
Литва	20 027	0,4202
Молдавия	3187	0,0671
Нидерланды	42 094	0,8868
Норвегия	59 012	1,2417
Польша	20 467	0,4306
Португалия	25 333	0,5340
Россия	21 489	0,4518
Румыния	15 481	0,3258
США	47 500	1,0000
Украина	6909	0,1454
Финляндия	36 820	0,7754
Франция	34 788	0,7327
Хорватия	19 513	0,4109
Чехия	25 895	0,5457
Швейцария	49 722	1,0467
Швеция	40 045	0,8428
Эстония	21 146	0,4447
Япония	33 614	0,7078

2.1.2. Средняя ежемесячная заработная плата

*Средняя ежемесячная заработная плата*⁵ (СЕЗП) (за данный год X) вычисляется по всем зарегистрированным работникам в стране до вычета налогов на момент времени 01.01. $X+1$. *Показатель*

⁵ URL: <http://www.bbc.com/news/magazine-17543356>

соотношения средней ежемесячной заработной платы (за данный год X) вычисляется как отношение СЕЗП страны к СЕЗП США за данный год X. Они являются в большей степени исходными экономическими показателями. Так же, как это было сделано в предыдущем разделе, определяются усредненные показатели (за X–Y гг.) (табл. 2).

Таблица 2

Усредненная средняя ежемесячная зарплата в долларах США (за 2009–2012 гг.) и усредненный показатель соотношения средней ежемесячной зарплаты (за 2009–2012 гг.)

Страна	Усредненная средняя ежемесячная зарплата в долларах США (за 2009–2012 гг.)	Усредненный показатель соотношения средней заработной платы (за 2009–2012 гг.)
Австралия	2610	0,7999
Австрия	3437	1,0534
Армения	471	0,1444
Белоруссия	959	0,2939
Бельгия	3035	0,9302
Болгария	750	0,2299
Бразилия	1800	0,5517
Великобритания	3065	0,9394
Венгрия	722	0,2213
Вьетнам	104	0,0319
Германия	2720	0,8336
Гонконг	1545	0,4735
Греция	2300	0,7049
Дания	4037	1,2372
Индия	295	0,0904
Ирландия	2997	0,9185
Испания	2352	0,7208
Италия	2445	0,7494
Казахстан	753	0,2308
Канада	2724	0,8349
Китай	656	0,2011
Латвия	1098	0,3365
Литва	640	0,1962
Молдавия	438	0,1343
Нидерланды	2671	0,8186
Норвегия	3846	1,0684
Польша	1536	0,4708
Португалия	1164	0,3568
Россия	1215	0,3724
Румыния	954	0,2924
США	3263	1,0000
Украина	686	0,2103
Финляндия	2925	0,8965
Франция	2886	0,8845
Хорватия	959	0,2939
Чехия	1786	0,5474
Швейцария	4956	1,5189
Швеция	3023	0,9265
Эстония	1267	0,3883
Япония	2522	0,7729

2.1.3. Коэффициент Джини

Коэффициент Джини (за данный год X) используется для определения степени разрыва в доходах бедных и богатых [Балацкий, Саакянц, 2006, 4], [Русецкая, 2010, 20]. Чем ближе значение коэффициента к единице, тем выше уровень социального неравенства. Поэтому этот показатель является в большей степени исходным социальным показателем, по-своему отражающим такое важное для населения страны психологическое понятие, как справедливость. Так же, как это было сделано в разделе 1.1.1, определяется усредненный коэффициент Джини (за X–Y гг.) (табл. 3).

Таблица 3

Усредненный коэффициент Джини⁶ (за 2009–2012 гг.)

Страна	Усредненный коэффициент Джини (за 2009–2012 гг.)
Австралия	0,352
Австрия	0,291
Армения	0,267
Белоруссия	0,284
Бельгия	0,330
Болгария	0,282
Бразилия	0,547
Великобритания	0,330
Венгрия	0,312
Вьетнам	0,356
Германия	0,283
Гонконг	0,434
Греция	0,343
Дания	0,278
Израиль	0,392
Индия	0,334
Ирландия	0,343
Испания	0,347
Италия	0,360
Казахстан	0,289
Канада	0,326
Китай	0,425
Латвия	0,366
Литва	0,376
Молдавия	0,287
Нидерланды	0,258
Норвегия	0,258
Польша	0,341
Португалия	0,342
Россия	0,840
Румыния	0,300
США	0,408
Турция	0,390
Украина	0,263
Финляндия	0,269

⁶ URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

Окончание табл. 3

Страна	Усредненный коэффициент Джини (за 2009–2012 гг.)
Франция	0,298
Хорватия	0,337
Чехия	0,252
Швейцария	0,337
Швеция	0,250
Эстония	0,360
Япония	0,380

2.1.4. Прогрессивная и плоская системы налогообложения доходов физических лиц

Прогрессивная система налогообложения доходов физических лиц построена на принципе увеличения налоговых ставок в зависимости от роста уровня дохода налогоплательщика. Для прогрессивной системы задается прогрессивная шкала с нижней и верхней границами шкалы в процентах (за данный год X). Усредненные границы прогрессивной шкалы подоходного налога в процентах (за X – Y гг.) вычисляются как средние значения нижней и верхней границ по отдельности за все годы, начиная от года X и заканчивая годом Y .

Плоская система налогообложения доходов физических лиц построена на принципе единой ставки при любом уровне дохода налогоплательщика. Для плоской системы задается плоская шкала, у которой нижняя и верхняя границы совпадают.

Показатель прогрессивности шкалы подоходного налога (за данный год X) вычисляется как отношение верхней границы шкалы к среднему значению между нижней и верхней границами шкалы (при условии, что границы шкалы в этот год не менялись) [Захаров, Голикова, 2014, 7]. Он является в большей степени исходным социальным показателем, по-своему отражающим такое важное для населения страны психологическое понятие, как справедливость. Усредненный показатель прогрессивности шкалы подоходного налога (за X – Y гг.) вычисляется как среднее значение показателя прогрессивности за все годы, начиная от года X и заканчивая годом Y (табл. 4).

Таблица 4

Усредненные границы шкалы подоходного налога⁷ в процентах и усредненный показатель прогрессивности шкалы подоходного налога (за 2009–2012 гг.)

Страна	Усредненные границы шкалы подоходного налога в процентах	Показатель прогрессивности шкалы подоходного налога (за 2009–2012 гг.)
Австралия	17,0–45,0	1,45
Австрия	21,0–50,0	1,41

⁷ URL: <http://www.worldwide-tax.com>

Окончание табл. 4

Страна	Усредненные границы шкалы подоходного налога в процентах	Показатель прогрессивности шкалы подоходного налога (за 2009–2012 гг.)
Аргентина	9,0–35,0	1,59
Армения	15,0–35,0	1,40
Белоруссия	12,0	1,00
Бельгия	25,0–50,0	1,33
Болгария	10,0	1,00
Бразилия	7,5–27,5	1,57
Великобритания	0–45,0	2,00
Венгрия	26,9	1,00
Вьетнам	5,0–35,0	1,75
Германия	14,0–45,0	1,52
Гонконг	2,0–17,0	1,78
Греция	0–42,0	2,00
Дания	5,5–15,0	1,46
Индия	10,0–30,0	1,50
Ирландия	20,0–41,0	1,34
Испания	24,75–52,0	1,36
Италия	23,0–43,0	1,30
Казахстан	10,0	1,00
Канада	15,0–29,0	1,32
Китай	3,0–45,0	1,88
Латвия	24,0	1,00
Литва	15,0	1,00
Молдавия	7,0–18,0	1,44
Нидерланды	5,85–52,0	1,80
Норвегия	28,0–49,0	1,27
Польша	18,0–32,0	1,28
Португалия	14,5–48,0	1,54
Россия	13,0	1,00
Румыния	16,0	1,00
США	0–39,6	2,00
Украина	15,0–17,0	1,06
Финляндия	6,5–31,75	1,66
Франция	5,5–41,0	1,76
Хорватия	12,0–40,0	1,54
Чехия	2–2,0	1,00
Швейцария	0–11,5	2,00
Швеция	0–57,0	2,00
Эстония	21,0	1,00
Япония	5,0–50,0	1,81

Начиная с 1 января 2001 г., т.е. с введения в действие гл. 23 «Налог на доходы физических лиц» Налогового кодекса РФ, в Российской Федерации введена единая базовая ставка НДФЛ в размере 13%⁸. По ней облагаются заработная плата и иные выплаты в качестве оплаты труда, вознаграждения по договорам гражданско-правового характера и т.д. Основой подоходного налога является за-

⁸ Официальный сайт Федеральной налоговой службы. URL: <http://www.nalog.ru>

работная плата [Абрамов, 2008, 2]. Подоходный налог с заработной платы платят в основном наемные работники. Данные об уплате налога на дивиденды и о самих средних ежегодных дивидендах физических лиц не афишируются [Рудакова, Харитоновна, 2008, 19].

2.1.5. Государственный долг

Государственный долг⁹ (на данный год X) (страны с конвертируемой валютой) складывается из задолженности центрального правительства, региональных и местных органов власти, а также долгов всех корпораций с государственным участием, пропорционально доле государства в акционерном капитале последних [Абалкин, 1995, 1], [Гриценко, 2012, 5; 2010, 6; 1978, 12; 2010, 22] на момент времени 01.01.X+1. Показатель внешнего долга (на данный год X) вычисляется как отношение государственного долга (на данный год X) к ВВП (за данный год X). Усредненный показатель внешнего долга (на X–Y гг.) вычисляется как среднее значение показателя внешнего долга на все годы, начиная от года X и заканчивая годом Y.

Они являются в большей степени исходными экономическими показателями, по-своему отражающими такое важное для населения страны политико-экономическое понятие, как внешняя эксплуатация (табл. 5).

Таблица 5

Усредненный показатель внешнего долга (на 2009–2012 гг.)

Страна	Усредненный показатель внешнего долга (на 2009–2012 гг.)
Австралия	0,2225
Австрия	0,7175
Армения	0,3400
Белоруссия	0,4125
Бельгия	0,9725
Болгария	0,1600
Бразилия	0,6525
Великобритания	0,7850
Венгрия	0,7900
Вьетнам	0,5125
Германия	0,8025
Гонконг	0,3375
Греция	1,5250
Дания	0,4375
Индия	0,6925
Ирландия	0,9525
Испания	0,6875
Италия	1,2025
Казахстан	0,1100
Канада	0,8525

⁹ URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>

Окончание табл. 5

Страна	Усредненный показатель внешнего долга (на 2009–2012 гг.)
Китай	0,3950
Латвия	0,3700
Литва	0,3650
Молдавия	0,2500
Нидерланды	0,6425
Норвегия	0,4975
Польша	0,5425
Португалия	1,0075
Россия	0,1150
Румыния	0,3075
США	0,9900
Турция	0,4125
Украина	0,3675
Финляндия	0,4875
Франция	0,8425
Хорватия	0,4475
Чехия	0,3900
Швейцария	0,4850
Швеция	0,3900
Эстония	0,0700
Япония	2,2300

2.1.6. Доля золота в международных резервных активах

Международные резервные активы России¹⁰ складываются из монетарного золота, специальных прав заимствования, резервной позиции в Международном валютном фонде, активов в иностранной валюте и других резервных активов¹¹. К активам в иностранной валюте относят валютные активы Банка России и Правительства Российской Федерации в форме наличных денег; банковских депозитов в банках-нерезидентах с рейтингом не ниже A (по квалификации «Fitch IBCA» и «Standart and Poor's») или A2 (по классификации «Moody's»); государственных ценных бумаг, выпущенных нерезидентами, имеющих аналогичный рейтинг¹².

Доля золота в международных резервах (на данный год X) вычисляется как отношение стоимости (выраженной в долларах) монетарного золота к стоимости (выраженной в долларах) всех международных резервных активов России на момент времени 01.01.X+1 (на первое января следующего года). Усредненная доля золота в международных резервах (на X–Y гг.) вычисляется

¹⁰ Официальный сайт Банка России. URL: <http://www.cbr.ru>

¹¹ Поправко С.А. Роль золота в восстановлении финансового суверенитета России. URL: <http://www.goldenfront.ru/articles/view/rol-zolota-v-vosstanovlenii-finansovogo-suvereniteta-strany>

¹² URL: <http://www.debtxpert.ru/debts-356-1.html>

как среднее значение доли золота на все годы, начиная от года X и заканчивая годом Y.

Доля золота является в большей степени исходным экономическим показателем, по-своему отражающим такое важное для населения страны политико-экономическое понятие, как тактическая внешнеэкономическая устойчивость (табл. 6).

Таблица 6

**Усредненная доля золота в международных резервах
(на 2009–2012 гг.)**

Страна	Усредненная доля золота в международных резервах (на 2009–2012 гг.)
Австралия	0,0800
Австрия	0,5580
Армения	0
Белоруссия	0,2500
Бельгия	0,3800
Болгария	0,1000
Бразилия	0,0100
Великобритания	0,1300
Венгрия	0
Вьетнам	0
Германия	0,7100
Гонконг	0
Греция	0,7900
Дания	0
Индия	0,0800
Ирландия	0,1500
Испания	0,3300
Италия	0,700
Казахстан	0,1400
Канада	0
Китай	0,0200
Латвия	0,0500
Литва	0,0300
Молдавия	0
Нидерланды	0,5900
Норвегия	0
Польша	0,0500
Португалия	0,8700
Россия	0,0800
Румыния	0,1
США	0,7400
Украина	0,0500
Финляндия	0,2200
Франция	0,6800
Хорватия	0
Чехия	0,0100
Швейцария	0,1800
Швеция	0,1200
Эстония	0,0300
Япония	0,0300

2.2. Сводные показатели

2.2.1. Индекс человеческого развития

Индекс человеческого развития (ИЧР, *Human Development Index*, HDI) был разработан пакистанским экономистом Махбубом уль-Хаком (Mahbub ul-Haq) в 1990 г. Иногда его используют в качестве синонима таких понятий, как «качество жизни» или «уровень жизни». ИЧР — это сводный социально-экономический показатель уровня развития человека в стране. Индекс измеряет достижения страны по трем основным направлениям.

- Здоровье и долголетие, измеряемые показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении.
- Доступ к образованию, измеряемый уровнем грамотности взрослого населения и совокупным валовым коэффициентом охвата образованием.
- Уровень жизни, измеряемый величиной валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения в долларах США по паритету покупательной способности (ППС).

Эти три показателя стандартизируются в виде числовых значений от 0 до 1. ИЧР представляет собой среднее геометрическое из этих стандартизированных показателей, т.е. корень кубический из их произведения.

2.2.2. Многофакторные показатели благополучия и процветания страны

Рассмотренный выше индекс человеческого развития является важным сводным показателем. Наряду с ним мы введем другие сводные социально-экономические показатели, лучше свидетельствующие о временной устойчивости или неустойчивости социально-экономического положения страны [Захаров, Голикова, 2014, 7].

Однофакторный показатель благополучия страны (1-ФПБС, 1-Factor Country Prosperity Index, 1-FCPI) (за X–Y гг.) вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП. *Двухфакторный показатель благополучия страны (2-ФПБС, 2-Factor Country Prosperity Index, 2-FCPI) (за X–Y гг.)* вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на усредненный показатель соотношения средней ежемесячной заработной платы.

n-Факторный показатель благополучия страны (n-ФПБС, n-Factor Country Prosperity Index, n-FCPI) (за X–Y гг.) вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на усредненный показатель соотношения средней ежемесячной заработной платы, поделенный на усредненный коэффициент Джини и умноженный или поделенный на последующие (n–3) усреднен-

ные показателя (за $X-Y$ гг.). Два первых исходных показателя в этой формуле являются экономическими, третий является социальным. Указанный сводный показатель вычисляется для $n \geq 3$.

Этот сводный показатель служит как для сравнения стран друг с другом, так и для доказательства наличия функциональной зависимости (тренда) показателя благополучия страны от показателя прогрессивности ставки подоходного налога в этой стране.

Двухфакторный показатель процветания страны (2-ФППС, 2-Factor Country Flourishing Index, 2-FCFI) (за $X-Y$ гг.) вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на усредненный показатель прогрессивности шкалы подоходного налога. *Трехфакторный показатель процветания страны (3-ФППС, 3-Factor Country Flourishing Index, 3-FCFI) (за $X-Y$ гг.)* вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на усредненный показатель прогрессивности шкалы подоходного налога и умноженный на усредненный показатель соотношения средней ежемесячной заработной платы.

n-Факторный показатель процветания страны (n-ФППС, n-Factor Country Flourishing Index, n-FCFI) (за $X-Y$ гг.) вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на усредненный показатель прогрессивности шкалы подоходного налога, умноженный на усредненный показатель соотношения средней ежемесячной заработной платы, поделенный на усредненный коэффициент Джини и умноженный или поделенный на следующие ($n-4$) усредненных показателя (за $X-Y$ гг.). Первый и третий показатели в этой формуле являются экономическими, второй и четвертый — социальными. Указанный сводный показатель вычисляется для $n \geq 4$.

Этот сводный показатель служит для сравнения стран друг с другом.

В качестве дополнительного n -го фактора в указанных сводных показателях мы будем использовать такие исходные усредненные показатели страны, как усредненный показатель внешнего долга и усредненная доля золота в международных резервах.

Отметим, что можно определить аналогичные сводные показатели и за отдельный год X . Однако введенные интервальные показатели являются более сглаженными.

Для вычисления приводимых ниже сводных интервальных показателей благополучия и процветания используются вычисленные выше усредненные исходные числовые показатели. Все вычисленные одно-, двух-, трех-, четырех- и пятифакторные показатели благополучия и двух-,

трех-, четырех-, пяти- и шестифакторные процветания стран мира представлены в табл. 7.

Показатели благополучия из этого списка, а также усредненный показатель прогрессивности шкалы подоходного налога из раздела 1.1.4 используются в следующей части статьи.

3. Анализ распределения стран мира по показателям благополучия и процветания (за 2009–2012 гг.)

Для проведения анализа полученных распределений используются их графически-числовые изображения с перечислением стран по вертикали и графическим изображением соответствующих числовых показателей по горизонтали.

3.1. Анализ распределения стран мира по показателям благополучия (за 2009–2012 гг.)

3.1.1. Анализ распределения по однофакторному показателю благополучия (за 2009–2012 гг.)

Однофакторный показатель благополучия страны (1-ФПБС, 1-Factor Country Prosperity Index, 1-FCPI) (за $X-Y$ гг.) вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП.

В этом распределении наименьшее значение показателя (0,0696) у Вьетнама, а наибольшее (1,2417) у Норвегии. Разность между ними равна (1,1721). Делим интервал 0,0696–1,2417 на десять частей (децилей). Самые нижние (первый и второй) децильные интервалы будут 0,0696–0,1868, 0,1868–0,3040 а самые верхние (десятый и девятый) децильные интервалы будут 1,2417–1,1245, 1,1245–1,007. Половинная граница равна 0,6557.

В самые нижние (первый и второй) интервалы входят Армения, Белоруссия, Бразилия — 0,2372, Вьетнам, Индия, Казахстан, Китай, Молдавия, Украина. В нижний (четвертый) интервал входит Россия — 0,4518.

В самые верхние (десятый и девятый) интервалы входят Гонконг, Норвегия, Швейцария. В верхнюю половину входят Австралия, Австрия, Бельгия, Великобритания, Германия, Гонконг, Дания, Ирландия, Испания, Италия, Канада, Нидерланды, Норвегия, США, Финляндия, Франция, Швейцария, Швеция, Япония.

3.1.2. Анализ распределения по двухфакторному показателю благополучия (за 2009–2012 гг.)

Двухфакторный показатель благополучия страны (2-ФПБС, 2-Factor Country Prosperity Index, 2-FCPI) (за $X-Y$ гг.) вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на

Таблица 7

Показатели благополучия и процветания стран мира за 2009–2012 гг.

Страна	Одно-, двух-, трех-, четырех- и пятифакторные показатели благополучия	Двух-, трех-, четырех-, пяти- и шестифакторные показатели процветания
Австралия	0,8722 0,6977 1,9821 8,9082 0,7242	1,2662 1,0128 2,8774 12,9321 1,0514
Австрия	0,8672 0,9135 3,1392 4,3752 2,4414	1,2215 1,2867 4,4216 6,1625 3,4387
Армения	0,1255 0,0181 0,0679 0,1996 0,0000	0,1757 0,0254 0,0950 0,2794 0,0000
Белоруссия	0,3003 0,0883 0,3108 0,7534 0,1857	0,3003 0,0883 0,3108 0,7534 0,1857
Бельгия	0,8001 0,7442 2,2552 2,3189 0,8738	1,0668 0,9923 3,0070 3,0921 1,1651
Болгария	0,3078 0,0708 0,2509 1,5683 0,1576	0,3078 0,0708 0,2509 1,5683 0,1576
Бразилия	0,2372 0,1309 0,2392 0,3666 0,0023	0,3728 0,2057 0,3760 0,5762 0,0036
Великобритания	0,7432 0,6982 2,1156 2,6951 0,3450	1,4864 1,3963 4,2313 5,3902 0,6899
Венгрия	0,4424 0,0979 0,3138 0,3972 0,0012	0,4424 0,0979 0,3138 0,3972 0,0012
Вьетнам	0,0696 0,0022 0,0062 0,0122 0,0000	0,1217 0,0039 0,0109 0,0213 0,0000
Германия	0,8057 0,6716 2,3733 2,9573 2,0923	1,2291 1,0246 3,6204 4,5114 3,1918
Гонконг	1,0221 0,4840 1,1151 3,3041 0,0000	1,8290 0,8661 1,9955 5,9126 0,0000
Греция	0,5667 0,3994 1,1645 0,7636 0,6039	1,1333 0,7989 2,3290 1,5272 1,2077
Дания	0,8487 1,0499 3,7768 8,6327 0,3237	1,2420 1,5366 5,5273 12,6339 0,4738
Индия	0,0746 0,0067 0,0202 0,0292 0,0025	0,1119 0,0101 0,0303 0,0437 0,0038
Ирландия	0,8718 0,8007 2,3344 2,4508 0,3635	1,1719 1,0764 3,1381 3,2946 0,4886
Испания	0,6735 0,4854 1,3989 2,0348 0,6894	0,9127 0,6579 1,8959 2,7577 0,9343
Италия	0,6822 0,5112 1,4201 1,1809 0,8243	0,8889 0,6662 1,8505 1,5389 1,0741
Казахстан	0,2650 0,0612 0,2117 1,9241 0,2767	0,2650 0,0612 0,2117 1,9241 0,2767
Канада	0,8469 0,7071 2,1689 2,5441 0,0071	1,1164 0,9320 2,8590 3,3537 0,0094
Китай	0,1680 0,0338 0,0795 0,2013 0,0033	0,3150 0,0634 0,1491 0,3774 0,0062
Латвия	0,3778 0,1271 0,3473 0,9388 0,0472	0,3778 0,1271 0,3473 0,9388 0,0472
Литва	0,4202 0,0824 0,2193 0,6008 0,0200	0,4202 0,0824 0,2193 0,6008 0,0200
Молдавия	0,0671 0,0090 0,0314 0,1255 0,0001	0,0966 0,0130 0,0452 0,1807 0,0001
Нидерланды	0,8868 0,7260 2,8138 4,3794 2,5764	1,5941 1,3049 5,0578 7,8720 4,6311
Норвегия	1,2417 1,3266 5,1420 10,3356 0,0000	1,5804 1,6885 6,5447 13,1552 0,0000
Польша	0,4306 0,2027 0,5945 1,0959 0,0548	0,5512 0,2595 0,7610 1,4027 0,0701
Португалия	0,5340 0,1905 0,5571 0,5530 0,4818	0,8202 0,2927 0,8557 0,8493 0,7400
Россия	0,4518 0,1682 0,2003 1,7416 0,0136	0,4518 0,1682 0,2003 1,7416 0,0136
Румыния	0,3258 0,0953 0,3175 1,0326 0,1056	0,3258 0,0953 0,3175 1,0326 0,1056
США	1,0000 1,0000 2,4510 2,4757 1,8340	2,0000 2,0000 4,9020 4,9515 3,6681
Украина	0,1454 0,0306 0,1162 0,3163 0,0153	0,1545 0,0325 0,1235 0,3361 0,0162
Финляндия	0,7754 0,6952 2,5843 5,3011 1,1424	1,2870 1,1538 4,2891 8,7982 1,8960
Франция	0,7327 0,6481 2,1748 2,5814 1,7657	1,2922 1,1429 3,8353 4,5523 3,1138
Хорватия	0,4109 0,1208 0,3584 0,8008 0,0000	0,6322 0,1858 0,5514 1,2321 0,0000
Чехия	0,5457 0,2987 1,1853 3,0392 0,0410	0,5457 0,2987 1,1853 3,0392 0,0410
Швейцария	1,0467 1,5898 4,7175 9,7268 1,7314	2,0934 3,1796 9,4350 19,4536 3,4627
Швеция	0,8428 0,7808 3,1232 8,0083 0,9354	1,6855 1,5616 6,2465 16,0166 1,8707
Эстония	0,4447 0,1727 0,4797 6,8526 0,1987	0,4447 0,1727 0,4797 6,8526 0,1987
Япония	0,7078 0,5470 1,4395 0,6455 0,0192	1,2868 0,9946 2,6173 1,1737 0,0350

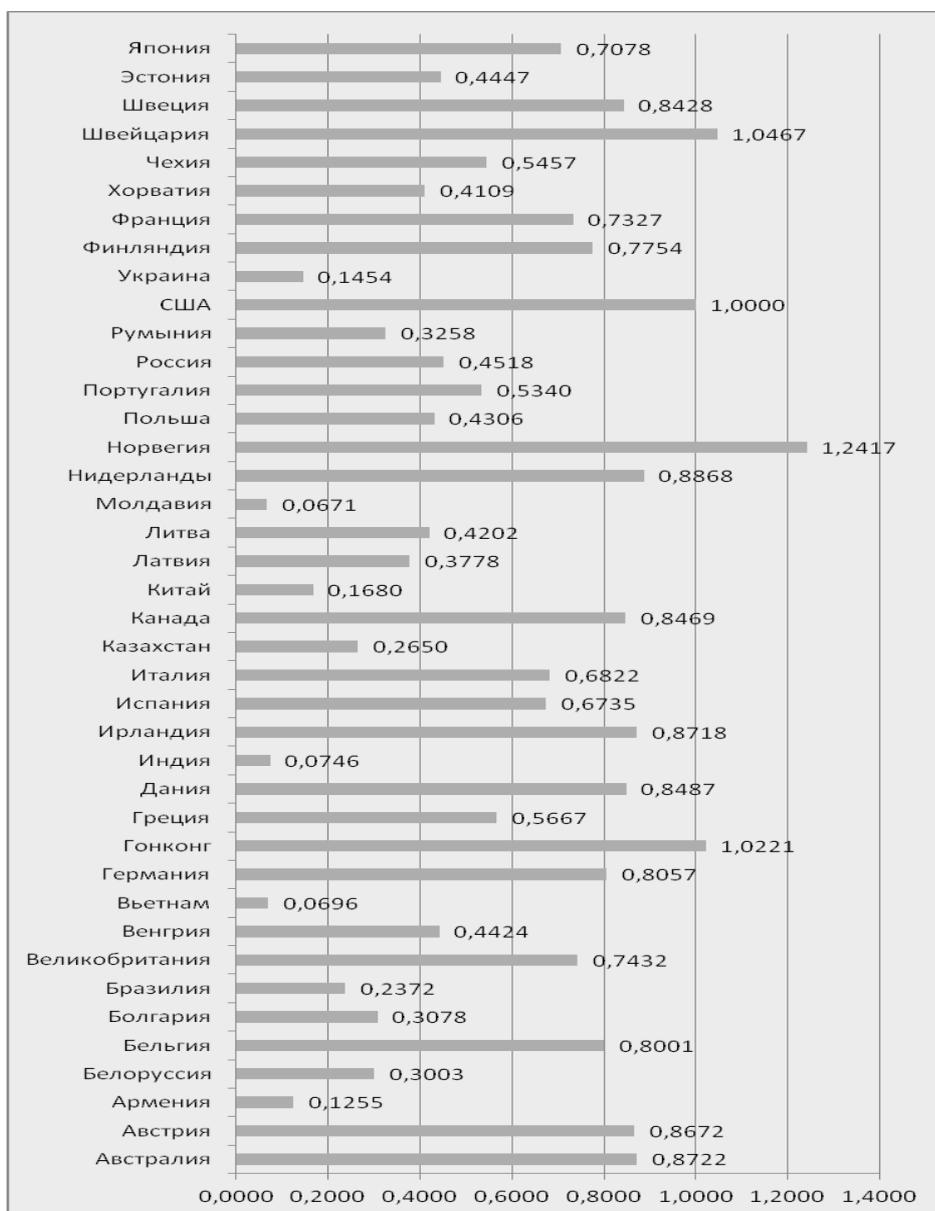


Рис. 1.
Распределение стран мира по однофакторному показателю благополучия за 2009–2012 гг.

усредненный показатель соотношения средней ежемесячной заработной платы.

В этом распределении наименьшее значение показателя (0,0022) у Вьетнама, а наибольшее (1,5898) у Швейцарии. Разность между ними равна 1,5876. Делим интервал 0,0022–1,5898 на десять частей (децилей). Самые нижние (первый и второй) децильные интервалы будут 0,0022–0,1610, 0,1610–0,3198, а самые верхние (десятый и девятый) децильные интервалы будут 1,5898–1,4310, 1,4310–1,2722. Половинная граница равна 0,796.

В самые нижние (первый и второй) интервалы входят Армения, Белоруссия, Болгария, Бразилия — 0,1309, Венгрия, Вьетнам, Индия, Казахстан, Китай, Латвия, Литва, Молдавия, Польша, Пор-

тугалия, Россия — 0,1682, Румыния, Украина, Финляндия, Хорватия, Чехия, Эстония. В самые верхние (десятый и девятый) интервалы входят Норвегия, Швейцария. В верхнюю половину входят Австрия, Дания, Ирландия, Норвегия, США, Швейцария.

3.1.3. Анализ распределения по трехфакторному показателю благополучия (за 2009–2012 гг.)

Трехфакторный показатель благополучия страны (3-ФПБС, 3-Factor Country Prosperity Index, 3-FCPI) (за 2009–2012 гг.) вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на усредненный показатель соотношения

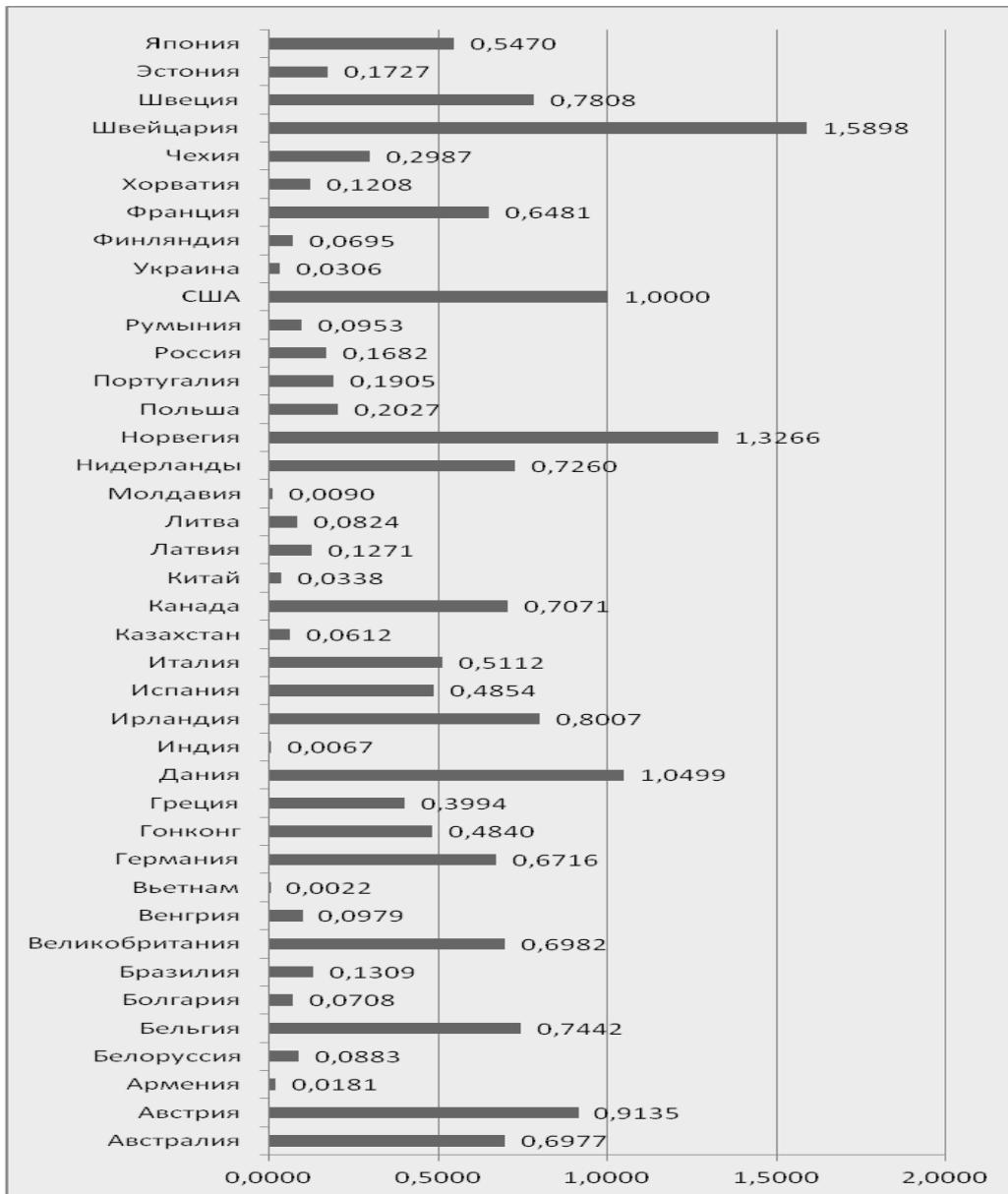


Рис. 2.
Распределение стран мира по двухфакторному показателю благополучия за 2009–2012 гг.

средней ежемесячной заработной платы и поделенный на усредненный коэффициент Джини (за 2009–2012 гг.).

В этом распределении наименьшее значение показателя (0,0062) у Вьетнама, а наибольшее (5,1420) у Норвегии. Разность между ними равна 5,1358. Делим интервал 0,0062–5,1358 на десять частей (децилей). Самые нижние (первый и второй) децильные интервалы будут 0,0062–0,5198, 0,5198–1,0334, а самые верхние (десятый и девятый) децильные интервалы будут 5,1358–4,6222, 4,6222–4,1086. Половинная граница равна 2,5741.

В самые нижние (первый и второй) интервалы входят Армения, Белоруссия, Болгария, Бразилия — 0,2392, Венгрия, Вьетнам, Индия, Казахстан,

Китай, Латвия, Литва, Молдавия, Польша, Португалия, Россия — 0,2003, Румыния, Украина, Хорватия, Эстония.

В самые верхние (десятый и девятый) интервалы входят Норвегия, Швейцария. В верхнюю половину входят Австрия, Дания, Нидерланды, Норвегия, Швейцария, Швеция.

3.1.4. Анализ распределения по четырехфакторному показателю благополучия (за 2009–2012 гг.)

Четырехфакторный показатель благополучия страны (4-ФПБС, 4-Factor Country Prosperity Index, 4-FCPI) (за 2009–2012 гг.) вычисляется как показатель соотношения ДВВП, умноженный на показатель соотношения средней ежемесячной за-

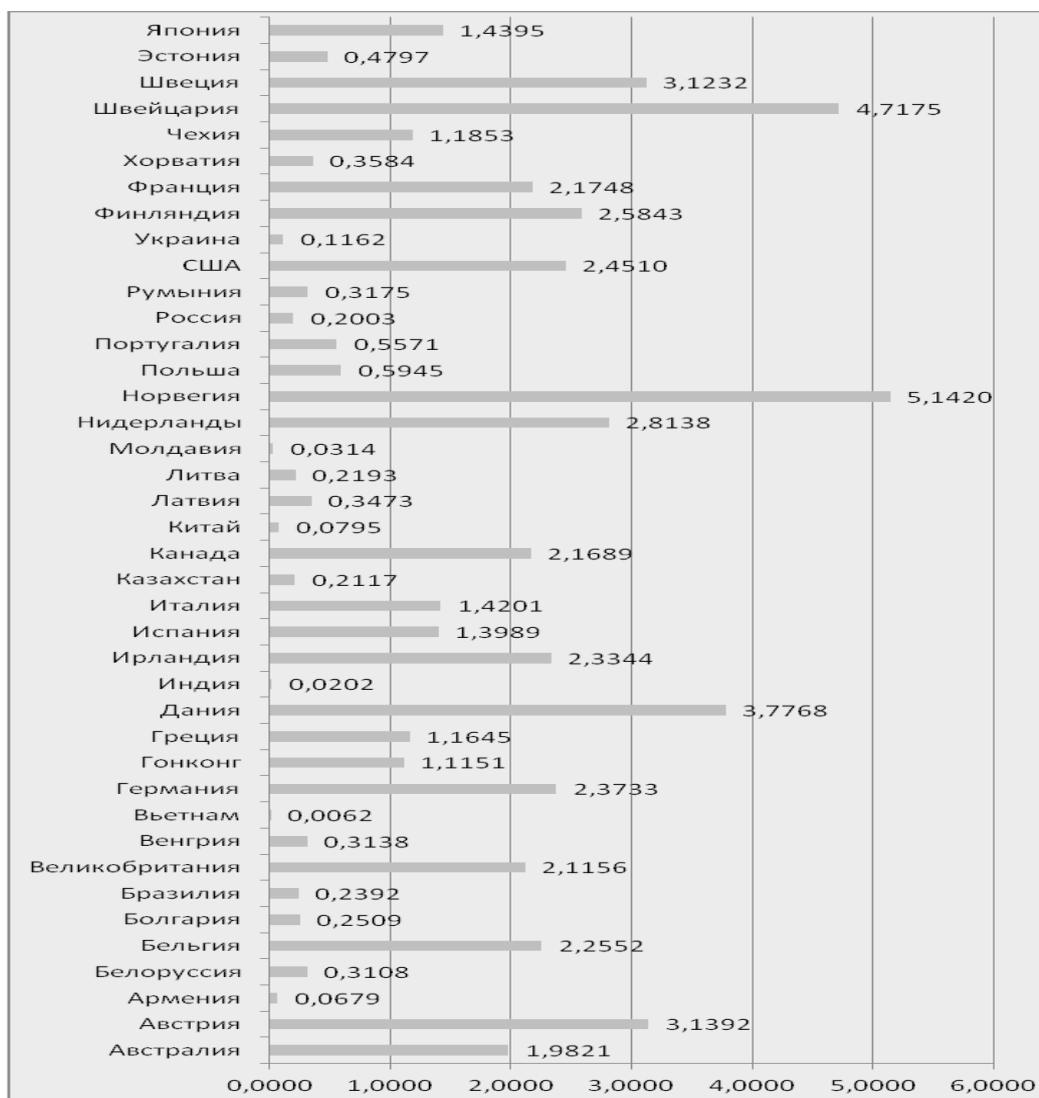


Рис. 3.
Распределение стран мира по трехфакторному показателю благополучия за 2009–2012 гг.

рабочей платы, поделенный на коэффициент Джини и поделенный на показатель государственного долга (за 2009–2012 гг.).

В этом распределении наименьшее значение показателя (0,0122) у Вьетнама, а наибольшее (10,3356) у Норвегии. Разность между ними равна 10,3234. Делим интервал 0,0122–10,3356 на десять частей (децилей). Самые нижние (первый и второй) децильные интервалы будут 0,0122–1,0445, 1,0445–2,0768, а самые верхние (десятый и девятый) децильные интервалы будут 10,3356–9,3033, 9,3033–8,2710. Половинная граница равна 5,1739.

В самые нижние (первый и второй) интервалы входят Армения, Белоруссия, Бразилия — 0,3666, Венгрия, Вьетнам, Греция, Индия, Испания, Италия, Казахстан, Китай, Латвия, Литва, Молдавия, Польша, Португалия, Россия — 1,7416, Румыния, Украина, Хорватия, Япония.

В самые верхние (десятый и девятый) интервалы входят Австралия, Дания, Норвегия, Швейцария. В верхнюю половину входят Австралия, Дания, Норвегия, Финляндия, Швейцария, Швеция, Эстония.

3.1.5. Анализ распределения по пятифакторному показателю благополучия (за 2009–2012 гг.)

Пятифакторный показатель благополучия страны (5-ФПБС, 5-Factor Country Prosperity Index, 5-FCPI) (за 2009–2012 гг.) вычисляется как показатель соотношения ДВВП, умноженный на показатель соотношения средней ежемесячной заработной платы, поделенный на коэффициент Джини, поделенный на показатель государственного долга и умноженный на долю золота в международных резервах (за 2009–2012 гг.).

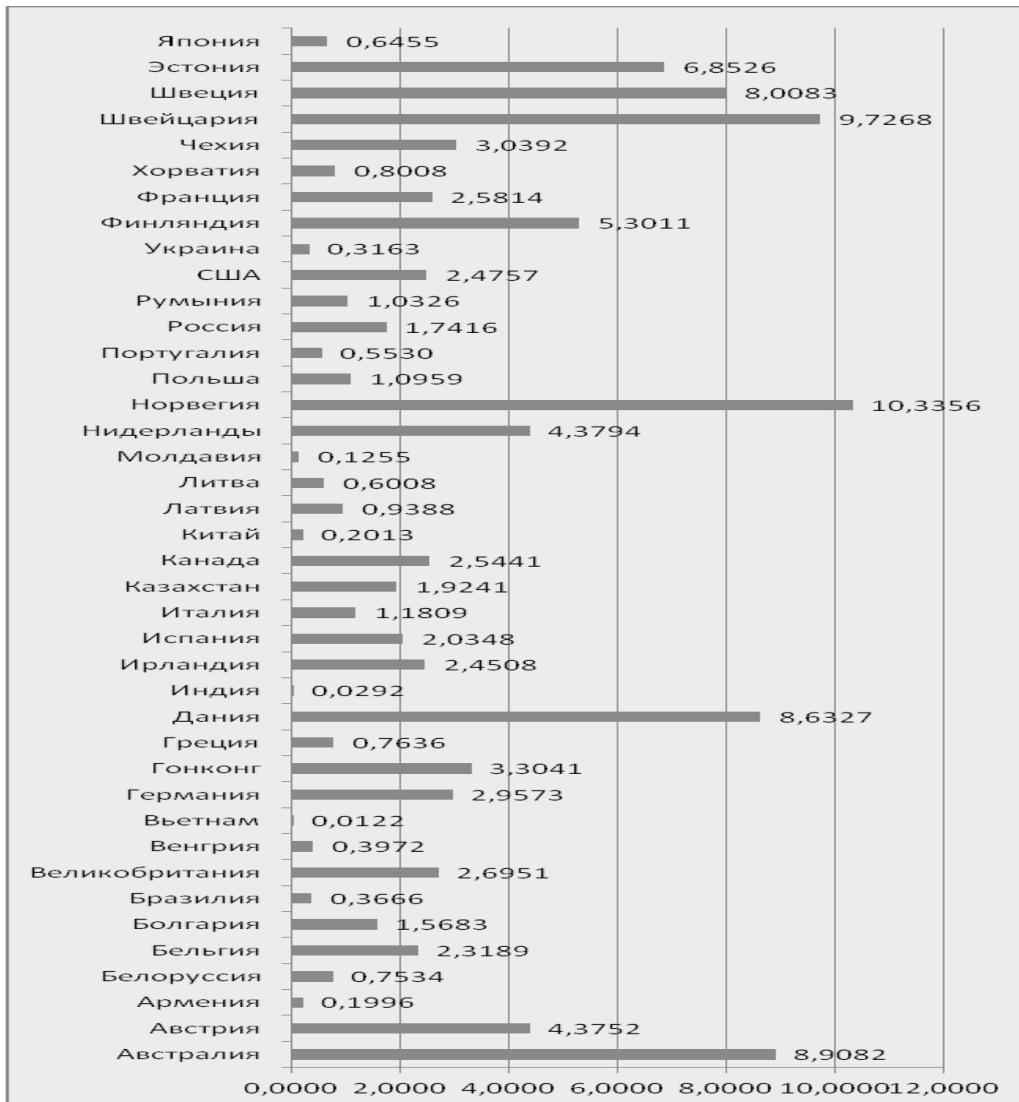


Рис. 4.
Распределение стран мира по четырехфакторному показателю благополучия за 2009–2012 гг.

В этом распределении наименьшее значение показателя 0 сразу у нескольких стран, а именно: Армении, Вьетнама, Гонконга, Норвегии, Хорватии, а наибольшее — 2,5764 — у Нидерландов. Разность между ними равна 2,5764. Делим интервал 0–2,5764 на десять частей (децилей). Самые нижние (первый и второй) децильные интервалы будут 0–0,2576, 0,2576–0,5152, а самые верхние (десятый и девятый) децильные интервалы будут 2,5764–2,3188, 2,3188–2,0612. Половинная граница равна 1,2882.

В самые нижние (первый и второй) интервалы входят Армения, Белоруссия, Болгария, Бразилия — 0,0023, Великобритания, Венгрия, Вьетнам, Гонконг, Дания, Индия, Ирландия, Казахстан, Канада, Китай, Латвия, Литва, Молдавия, Норвегия, Польша, Португалия, Россия — 0,0136, Румыния, Украина, Хорватия, Чехия, Эстония, Япония.

В самые верхние (десятый и девятый) интервалы входят Австрия, Германия, Нидерланды. В верхнюю половину входят Австрия, Германия, Нидерланды, США, Франция, Швейцария.

3.2. Анализ распределения стран мира по показателям процветания (за 2009–2012 гг.)

3.2.1. Анализ распределения по двухфакторному показателю процветания (за 2009–2012 гг.)

Двухфакторный показатель процветания страны (2-ФППС, 2-Factor Country Flourishing Index, 2-FCFI) (за X–Y гг.) вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на усредненный показатель прогрессивности шкалы подоходного налога.

В этом распределении наименьшее значение показателя (0,0966) у Молдавии, а наибольшее

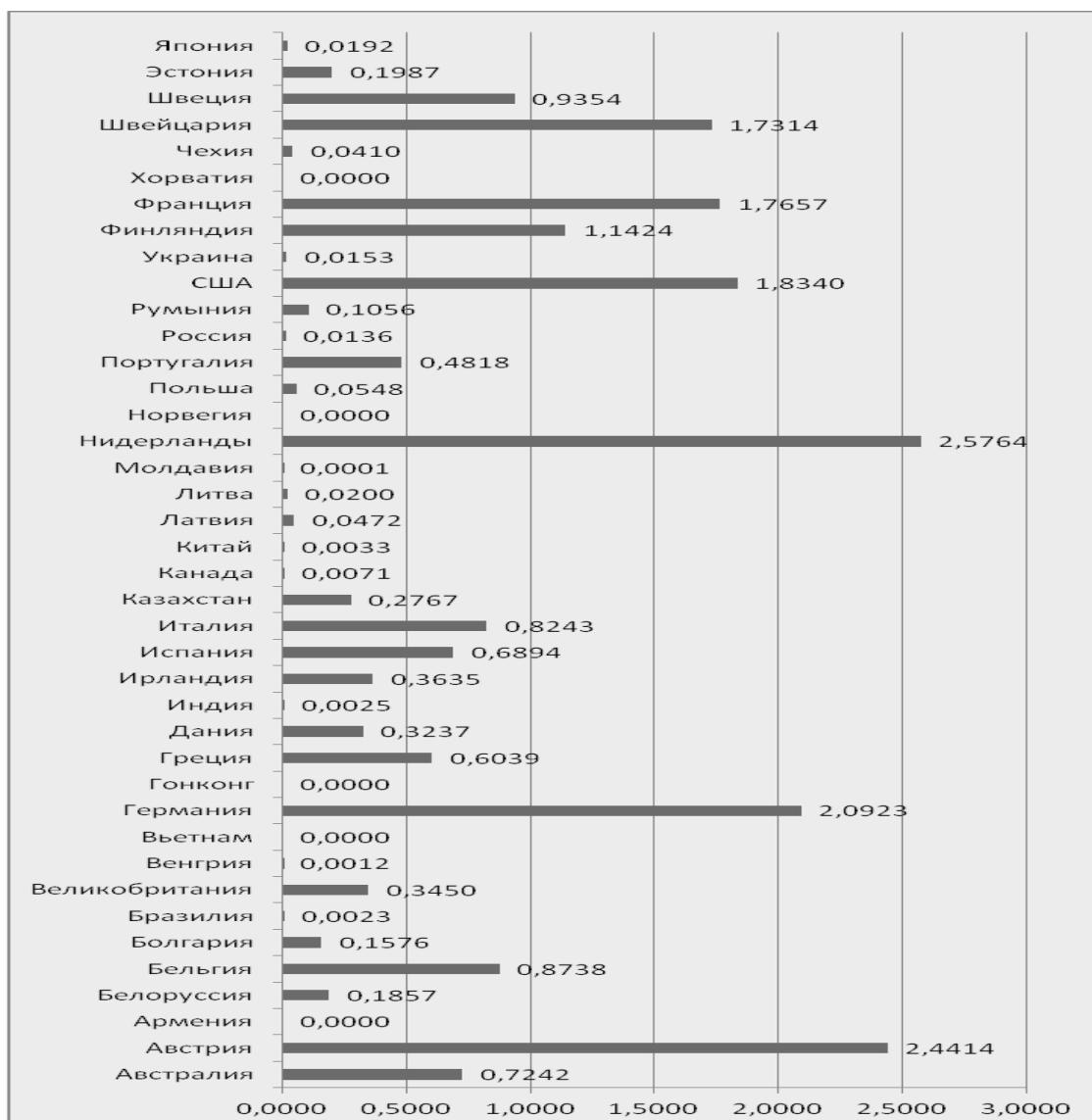


Рис. 5. Распределение стран мира по пятифакторному показателю благополучия за 2009–2012 гг.

(2,0934) у Швейцарии. Разность между ними равна 1,9968. Делим интервал 0,0966–2,0934 на десять частей (децилей). Самые нижние (первый и второй) децильные интервалы будут 0,0966–0,2963, 0,2963–0,4960, а самые верхние (десятый и девятый) децильные интервалы будут 2,0934–1,8937, 1,8937–1,6940. Половинная граница равна 1,095.

В самый нижний (первый и второй) интервалы входят Армения, Белоруссия, Болгария, Бразилия — 0,3728, Вьетнам, Индия, Казахстан, Китай, Латвия, Литва, Молдавия, Россия — 0,4518, Румыния, Украина, Эстония.

В самые верхние (десятый и девятый) интервалы входят Гонконг, США, Швейцария. В верхнюю половину входят Австрия, Великобритания, Гер-

мания, Гонконг, Греция, Дания, Ирландия, Канада, Нидерланды, Норвегия, США, Финляндия, Франция, Швейцария, Швеция, Япония.

3.2.2. Анализ распределения по трехфакторному показателю процветания (за 2009–2012 гг.)

Трехфакторный показатель процветания страны (3-ФППС, 3-Factor Country Flourishing Index, 3-FCFI) (за X–Y гг.) вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на усредненный показатель соотношения средней ежемесячной заработной платы и умноженный на усредненный показатель прогрессивности шкалы подоходного налога.

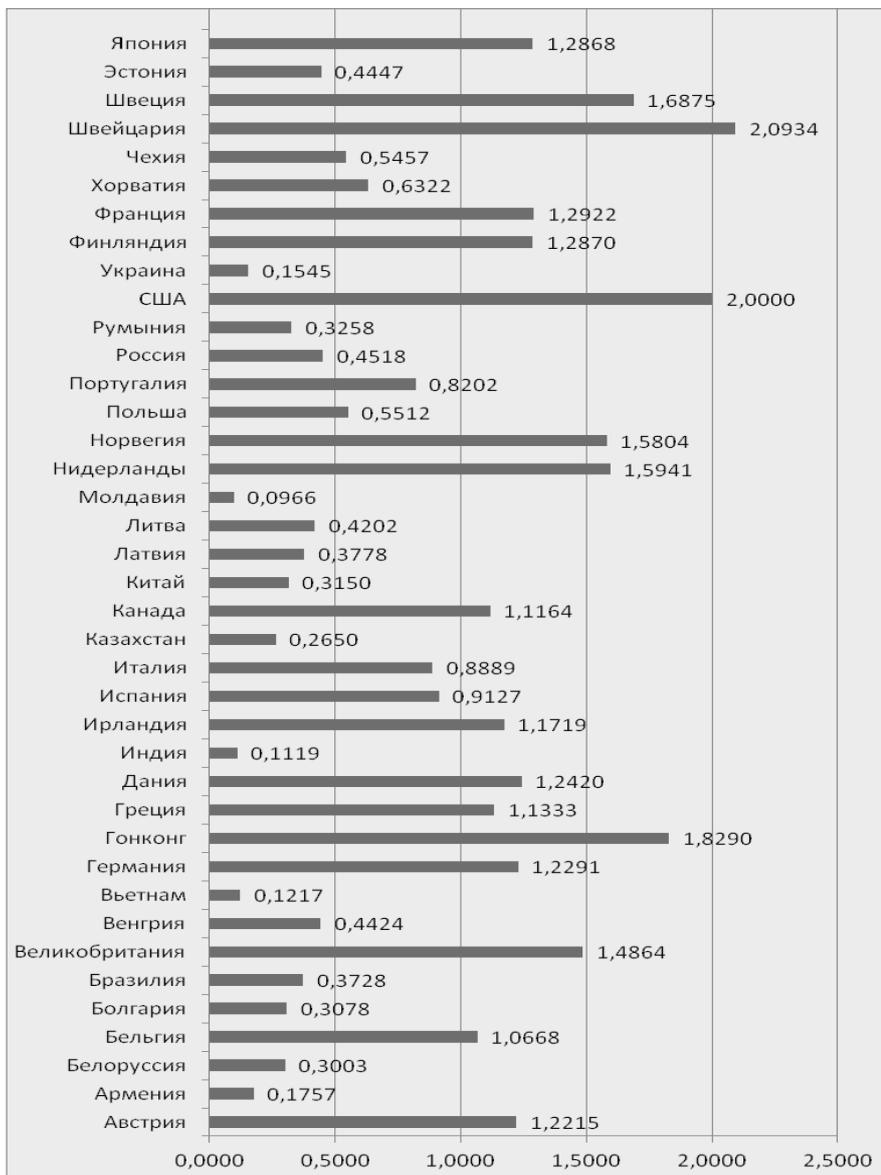


Рис. 6.
Распределение стран мира
по двухфакторному
показателю процветания
за 2009–2012 гг.

В этом распределении наименьшее значение показателя (0,0039) у Вьетнама, а наибольшее (3,1796) у Швейцарии. Разность между ними равна 3,1757. Делим интервал 0,0039–3,1796 на десять частей (децилей). Самые нижние (первый и второй) децильные интервалы будут 0,0039–0,3215, 0,3215–0,6391, а самые верхние (десятый и девятый) децильные интервалы будут 3,1796–2,86203, 2,86203–2,5441. Половинная граница равна 1,5918. В самые нижние (первый и второй) интервалы входят Армения, Белоруссия, Болгария, Бразилия — 0,2057, Венгрия, Вьетнам, Индия, Казахстан, Китай, Латвия, Литва, Молдавия, Польша, Португалия, Россия — 0,1682, Румыния, Украина, Хорватия, Чехия, Эстония.

В самые верхние (десятый и девятый) интервалы входят Швейцария. В верхнюю половину входят Норвегия, США, Швейцария.

3.2.3. Анализ распределения по четырехфакторному показателю процветания (за 2009–2012 гг.)

Четырехфакторный показатель процветания страны (4-ФППС, 4-Factor Country Flourishing Index, 4-FCFI) (за 2009–2012 гг.) вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на усредненный показатель соотношения средней ежемесячной заработной платы, поделенный на усредненный коэффициент Джини и умноженный

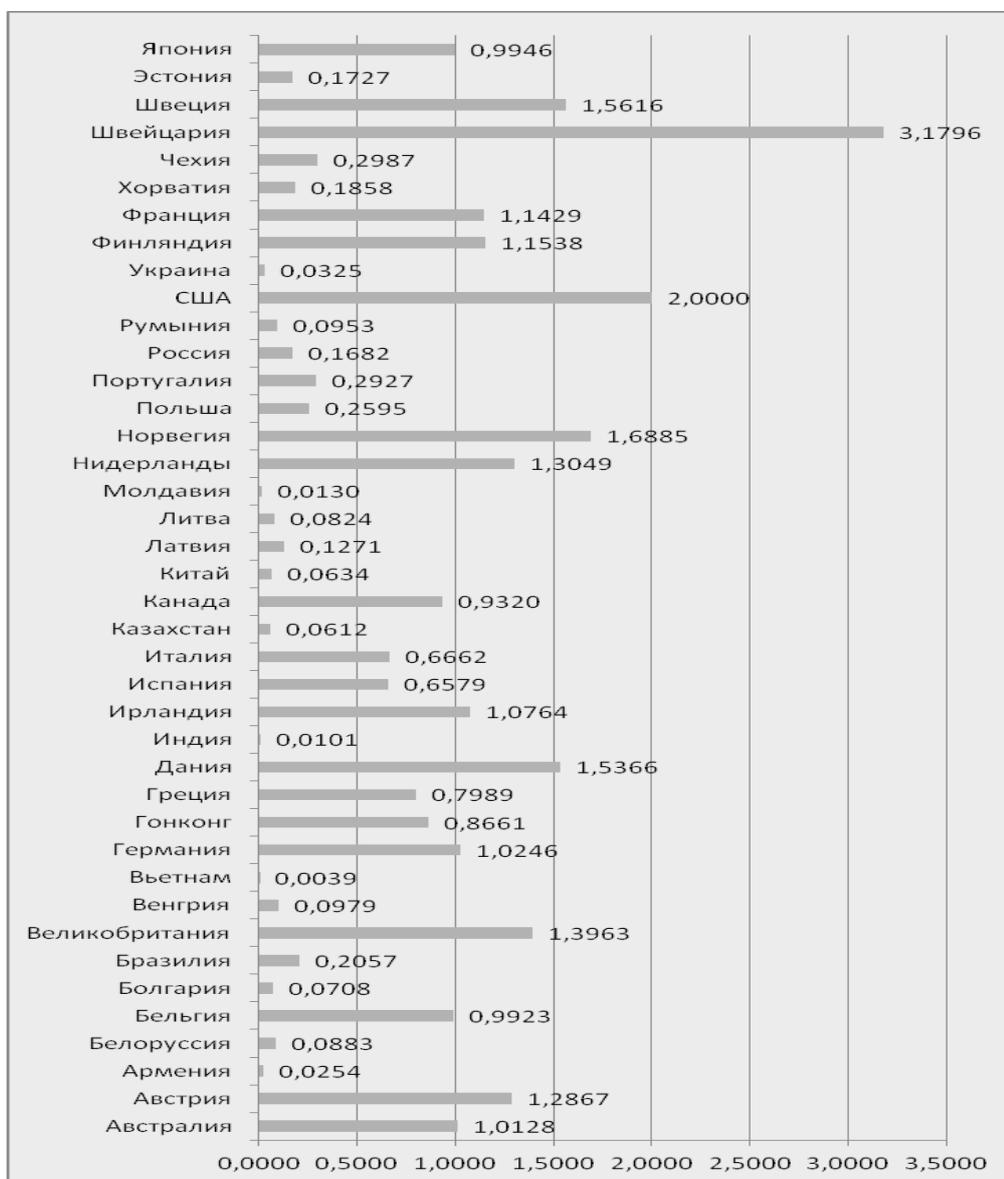


Рис. 7.
Распределение стран мира по трехфакторному показателю процветания за 2009–2012 гг.

на усредненный показатель прогрессивности шкалы подоходного налога (за 2009–2012 гг.).

В этом распределении наименьшее значение показателя (0,0109) у Вьетнама, а наибольшее (9,4350) у Швейцарии. Разность между ними равна 9,4241. Делим интервал 0,0109–9,4350 на десять частей (децилей). Самые нижние (первый и второй) децильные интервалы будут 0,0109–0,9533, 0,9533–1,8957, а самые верхние (десятый и девятый) децильные интервалы будут 9,4350–8,4926, 8,4926–7,5502. Половинная граница равна 4,7230.

В самые нижние (первый и второй) интервалы входят Армения, Белоруссия, Болгария, Бразилия — 0,3760, Венгрия, Вьетнам, Индия, Италия, Китай, Латвия, Литва, Молдавия, Польша, Пор-

тугалия, Россия — 0,2003, Румыния, Украина, Хорватия, Чехия, Эстония.

В самые верхние (десятый и девятый) интервалы входит Швейцария. В верхнюю половину входят Дания, Нидерланды, Норвегия, США, Швейцария, Швеция.

3.2.4. Анализ распределения по пятифакторному показателю процветания (за 2009–2012 гг.)

Пятифакторный показатель процветания страны (5-ФППС, 5-Factor Country Flourishing Index, 5-FCFI) (за 2009–2012 гг.) вычисляется как усредненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на усредненный показатель соотношения средней ежемесячной заработной платы, поделен-

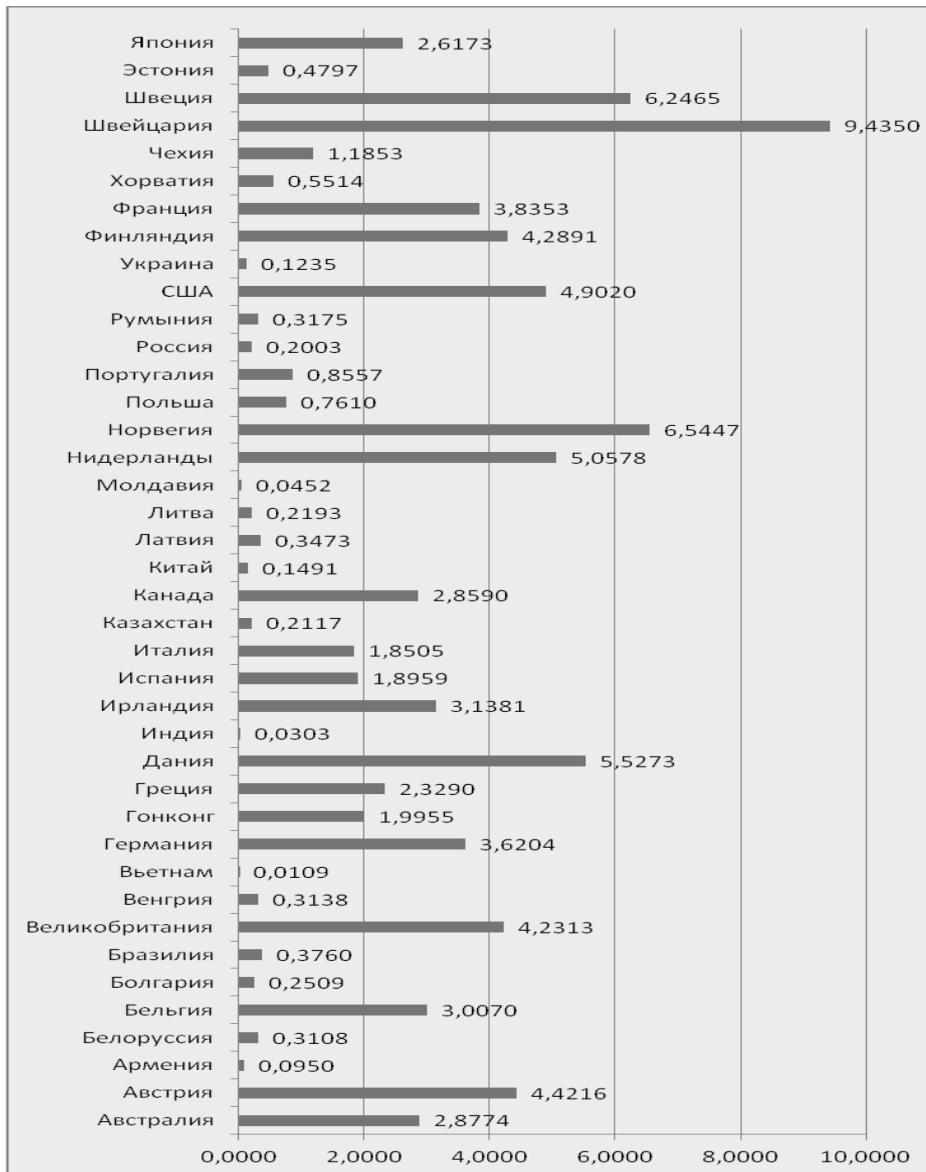


Рис. 8.
Распределение стран мира по четырехфакторному показателю процветания за 2009–2012 гг.

ный на усредненный коэффициент Джини, умноженный на усредненный показатель прогрессивности шкалы подоходного налога и поделенный на усредненный показатель государственного долга (за 2009–2012 гг.).

В этом распределении наименьшее значение показателя (0,0213) у Вьетнама, а наибольшее (19,4536) у Швейцарии. Разность между ними равна 19,4323. Делим интервал 0,0213–19,4536 на десять частей (децилей). Самые нижние (первый и второй) децильные интервалы будут 0,0213–1,9645, 1,9645–3,9077, а самые верхние (десятый и девятый) децильные интервалы будут 19,4536–17,5104, 17,5104–15,5672. Половинная граница равна 9,7375.

В самые нижние (первый и второй) интервалы входят Армения, Белоруссия, Бельгия, Болгария,

Бразилия — 0,5762, Венгрия, Вьетнам, Греция, Индия, Ирландия, Испания, Италия, Казахстан, Канада, Китай, Латвия, Литва, Молдавия, Польша, Португалия, Россия — 1,7416, Румыния, Украина, Хорватия, Чехия, Япония.

В самые верхние (десятый и девятый) интервалы входят Швейцария, Швеция. В верхнюю половину входят Австралия, Дания, Норвегия, Швейцария, Швеция.

3.2.5. Анализ распределения по шестифакторному показателю процветания (за 2009–2012 гг.)

Шестифакторный показатель процветания страны (6-ФППС, 6-Factor Country Flourishing Index, 6-FCFI) (за 2009–2012 гг.) вычисляется как усред-

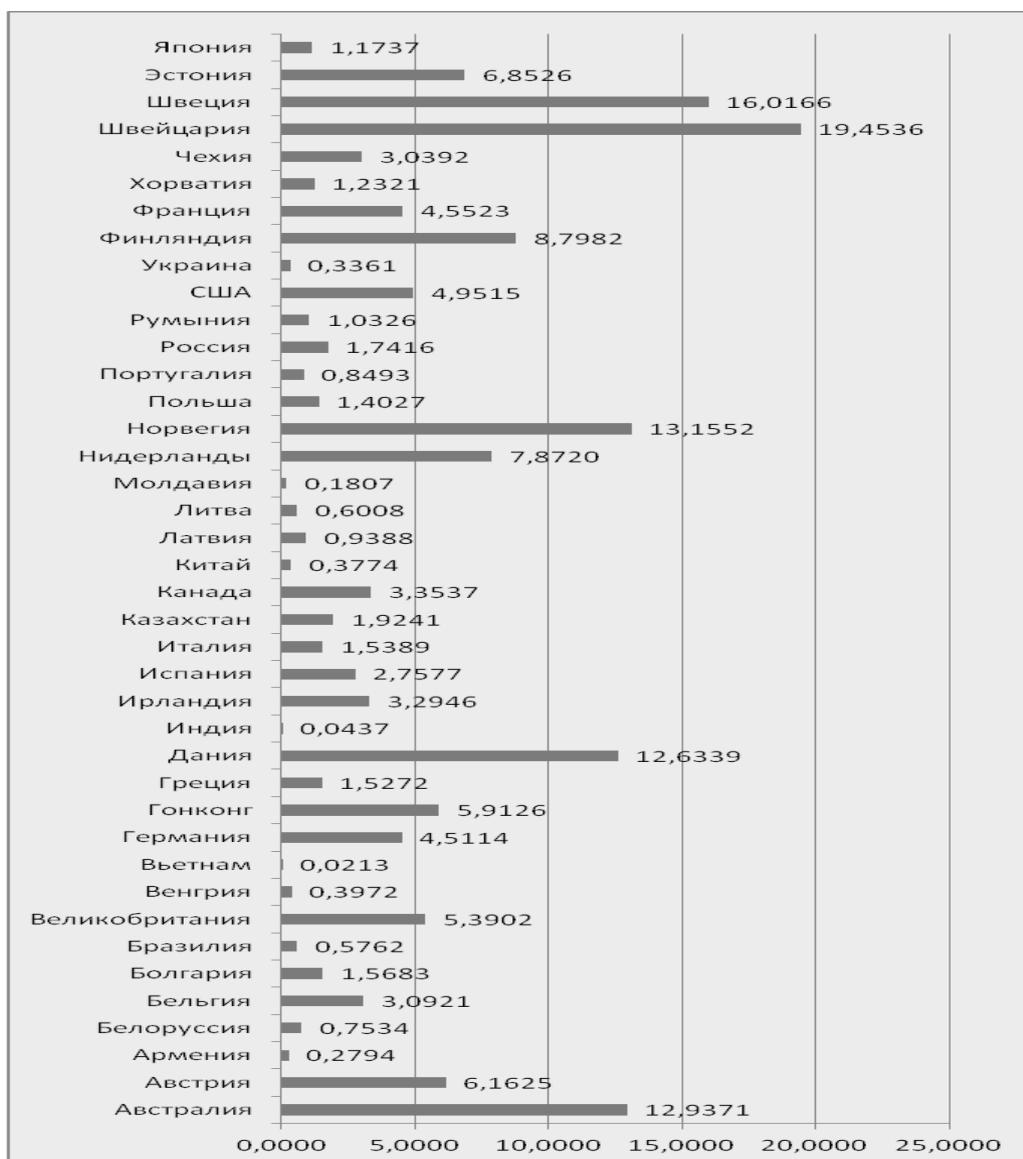


Рис. 9. Распределение стран мира по пятифакторному показателю процветания за 2009–2012 гг.

ненный показатель соотношения ДВВП, умноженный на усредненный показатель соотношения средней ежемесячной заработной платы, поделенный на усредненный коэффициент Джини, умноженный на усредненный показатель прогрессивности ставки подоходного налога, поделенный на усредненный показатель государственного долга и умноженный на усредненную долю золота в международных резервах (за 2009–2012 гг.).

В этом распределении наименьшее значение показателя (0) сразу у нескольких стран, а именно у Армении, Вьетнама, Гонконга, Норвегии, Хорватии, а наибольшее (4,6311) у Нидерландов. Разность между ними равна 4,6311. Делим интервал 0–4,6311 на десять частей (децилей). Самые нижние (первый и второй) децильные интервалы будут 0–0,4631,

0,4631–0,8992, а самые верхние (десятый и девятый) децильные интервалы будут 4,6311–4,1680, 4,1680–3,7049. Половинная граница равна 2,3156.

В самые нижние (первый и второй) интервалы входят Армения, Белоруссия, Болгария, Бразилия — 0,0036, Великобритания, Венгрия, Вьетнам, Гонконг, Дания, Индия, Ирландия, Казахстан, Канада, Китай, Латвия, Литва, Молдавия, Норвегия, Польша, Португалия, Россия — 0,0136, Румыния, Украина, Хорватия, Чехия, Эстония, Япония.

В самые верхние (десятый и девятый) интервалы входят Нидерланды. В верхнюю половину входят Австрия, Германия, Нидерланды, США, Франция, Швейцария.

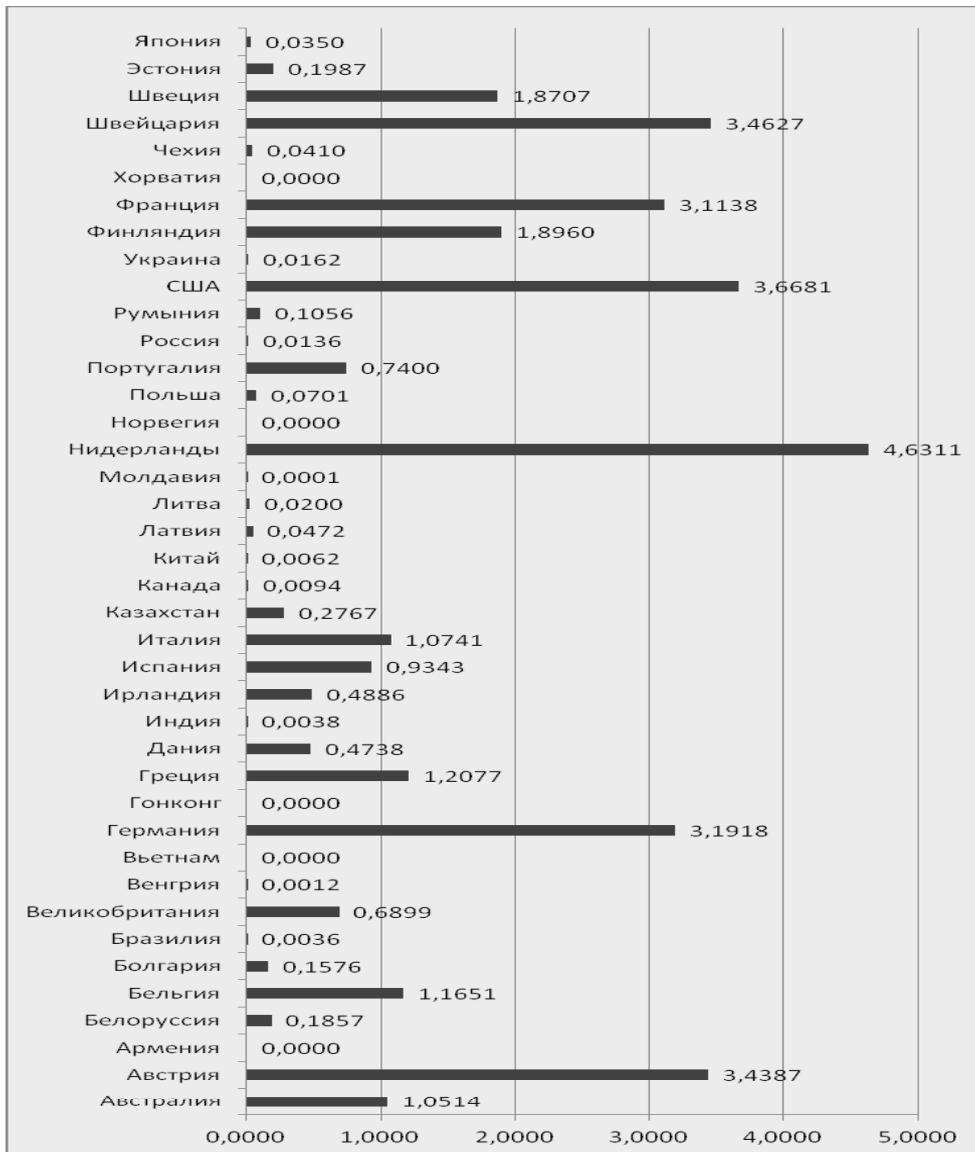


Рис. 10.
Распределение стран
мира по
шести факторному
показателю
процветания за
2009–2012 гг.

3.2.6. Обобщающий анализ приведенных распределений

Проведенный анализ каждого распределения показателей благополучия и процветания показывает, что все распределения хорошо отражают:

- предварительное представление авторов о соотношении текущих социально-экономических положений основных стран мира;
- предварительное представление авторов о соотношении временной устойчивости социально-экономических положений основных стран мира.

Особенно хорошо они отражают резкое разделение на развитые и развивающиеся страны.

В приведенных распределениях в самой верхней пятеричной части интервалов значений соответствующих показателей почти всегда нахо-

дится Швейцария (за исключением распределения по пятифакторному показателю благополучия и распределения по шести факторному показателю процветания, в которых в самой верхней пятеричной части находятся Нидерланды).

В верхнюю половину интервалов значений соответствующих показателей попадают такие страны, как Дания — 70%; Нидерланды — 60%; Норвегия — 80%; США — 70%; Швейцария — 100%; Швеция — 60%. Следует отметить, что все эти страны имеют прогрессивную шкалу налогообложения подоходным налогом.

Россия же почти во всех распределениях (за исключением распределения по однофакторному показателю благополучия) находится в самой нижней пятеричной части интервалов значений соответствующих показателей.

Это показывает отрыв России от указанных развитых стран более чем в 2,5 раза. Таким образом, сравнительно с указанными благополучными и процветающими странами Россия оказывается весьма неблагополучной и не процветающей, а потому и весьма неустойчивой страной по своему социально-экономическому положению. Низкий показатель прогрессивности ставки налогообложения в России, равный единице, вносит в понижение показателей благополучия и процветания свою роль.

Из всех развивающихся стран естественно сравнивать Россию с Бразилией. Во-первых, они близки по количеству населения (население Бразилии в 2013 г. выросло до 200 млн человек, а население России сократилось до 144 млн человек). Во-вторых, Россия и Бразилия являются странами с сырьевой экспортно-ориентированной экономикой (табл. 8).

Таблица 8

Сравнительный анализ показателей благополучия и процветания Бразилии и России

Страна	Одно-, двух-, трех-, четырех- и пятифакторные показатели благополучия	Двух-, трех-, четырех-, пяти- и шестифакторные показатели процветания
Бразилия	0,2372 0,1309 0,2392 0,3666 0,0023	0,3728 0,2057 0,3760 0,5762 0,0036
Россия	0,4518 0,1682 0,2003 1,7416 0,0136	0,4518 0,1682 0,2003 1,7416 0,0136

Сравнение всех приведенных показателей для Бразилии и для России показывает явную близость этих стран. Сумма всех десяти показателей для Бразилии равна 2,5105, а для России — 5,151. Это, по-видимому, показывает, что Россия пока еще находится в лучшем социально-экономическом положении, чем Бразилия.

4. Зависимость показателя благополучия страны от показателя прогрессивности шкалы подоходного налога

Вычисленные в первой и второй частях статьи исходные показатели прогрессивности шкалы подоходного налога и сводные показатели благополучия стран мира дают возможность не только проанализировать соотношение стран друг с другом, но и получить ответы на следующие важные вопросы: 1) существует ли влияние прогрессивности шкалы подоходного налога на благополучие или неблагополучие стран мира? и 2) если это влияние существует, то каковы его характер и величина?¹³

¹³ Для показателей процветания подобные вопросы неуместны, поскольку показатель прогрессивности сам входит в показатели процветания в виде множителя.

4.1. Линейные тренды зависимостей многофакторных показателей благополучия страны от показателя прогрессивности шкалы подоходного налога

Для ответа на поставленные выше вопросы рассматриваются случайные величины X и Y . А именно за X всегда берется показатель прогрессивности шкалы НДФЛ по странам мира, а за Y берется некоторый показатель благополучия стран мира.

В указанной системе координат вычисленные выше значения этих величин из табл. 4 и 7 для каждой страны дают соответствующую точку. Для 40 стран мира получается *наблюдаемое скопление точек* для данного показателя благополучия. Для всех пяти показателей благополучия получаются пять скоплений.

Затем для каждого наблюдаемого скопления методом наименьших квадратов подбирается лучшая приближающая прямая линия, называемая далее *линейным трендом для данного показателя благополучия*. Если эта прямая линия проходит горизонтально, то *линейно-трендовой зависимости Y от X не имеется*. Если эта прямая линия идет вверх, то *имеется положительная линейно-трендовая зависимость*. Если эта прямая линия идет вниз, то *имеется отрицательная линейно-трендовая зависимость*. Чем больше крутизна линии, тем больше величина зависимости.

В результате нами были получены следующие пять трендов.

4.1.1. Линейный тренд для однофакторного показателя благополучия за 2009–2012 гг.

За случайную величину X берется показатель прогрессивности шкалы НДФЛ, а за случайную величину Y берется однофакторный показатель благополучия страны (рис. 11).

Уравнение линейного тренда для однофакторного показателя благополучия страны $y = 0,3x + 0,1$, где числовые показатели вычислены с точностью до $\pm 0,1$. В нем главный коэффициент $k = 0,3 \pm 0,1$. Так как он больше нуля, то положительная линейно-трендовая зависимость показателя благополучия страны от показателя прогрессивности шкалы подоходного налога имеет место.

4.1.2. Линейный тренд для двухфакторного показателя благополучия за 2009–2012 гг.

За случайную величину X берется показатель прогрессивности шкалы НДФЛ, а за случайную величину Y берется двухфакторный показатель благополучия страны (рис. 12).

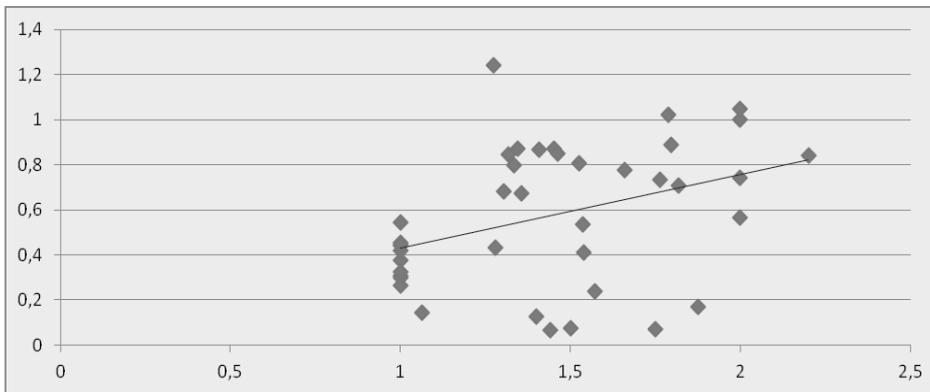


Рис. 11.
Линейный тренд для однофакторного показателя благополучия за 2009–2012 гг.

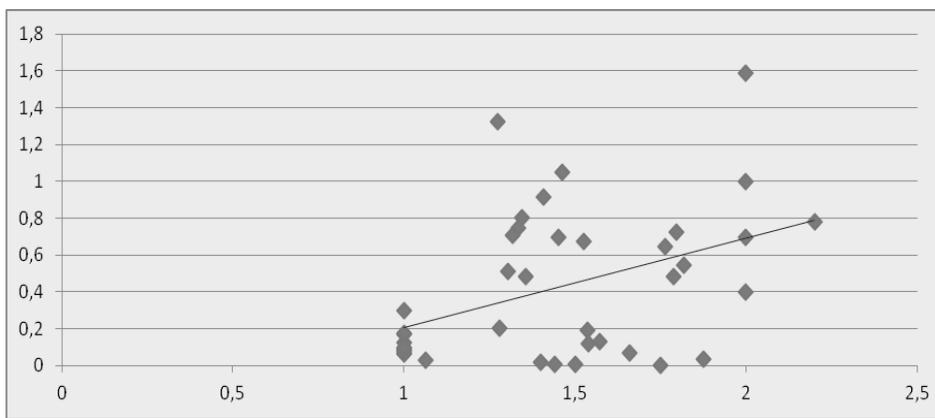


Рис. 12.
Линейный тренд для двухфакторного показателя благополучия за 2009–2012 гг.

Уравнение линейного тренда для двухфакторного показателя благополучия страны $y = 0,5x - 0,3$, где числовые показатели вычислены с точностью до $\pm 0,1$. В нем главный коэффициент $k = 0,5 \pm 0,1$. Так как он больше нуля, то положительная линейно-трендовая зависимость показателя благополучия страны от показателя прогрессивности шкалы подоходного налога имеет место.

4.1.3. Линейный тренд для трехфакторного показателя благополучия за 2009–2012 гг.

За случайную величину X берется показатель прогрессивности шкалы НДФЛ, а за случайную величину Y берется трехфакторный показатель благополучия страны (рис. 13).

Уравнение линейного тренда для трехфакторного показателя благополучия страны $y = 1,6x - 0,9$, где числовые показатели вычислены с точностью до $\pm 0,1$. В нем главный коэффициент $k = 1,6 \pm 0,1$. Так как он больше нуля, то положительная линейно-трендовая зависимость показателя благополучия страны от показателя прогрессивности шкалы подоходного налога имеет место.

4.1.4. Линейный тренд для четырехфакторного показателя благополучия за 2009–2012 гг.

За случайную величину X берется показатель прогрессивности шкалы НДФЛ, а за случайную величину Y берется четырехфакторный показатель благополучия страны (рис. 14).

Уравнение линейного тренда для четырехфакторного показателя благополучия страны $y = 1,6x + 0,4$, где числовые показатели вычислены с точностью до $\pm 0,1$. Это подтверждает сделанный выше вывод о наличии указанной линейно-трендовой зависимости.

4.1.5. Линейный тренд для пятифакторного показателя благополучия за 2009–2012 гг.

За случайную величину X берется показатель прогрессивности шкалы НДФЛ, а за случайную величину Y берется пятифакторный показатель благополучия страны (рис. 15).

Уравнение линейного тренда для пятифакторного показателя благополучия страны $y = 0,9x - 0,8$, где числовые показатели вычислены с точностью до $\pm 0,1$. В нем главный коэффициент $k = 0,9 \pm 0,1$.

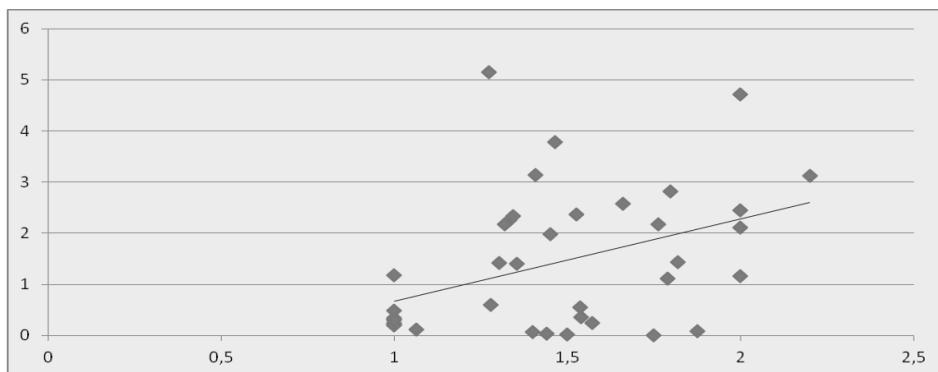


Рис. 13.
Линейный тренд для
трехфакторного
показателя благополучия
за 2009–2012 гг.

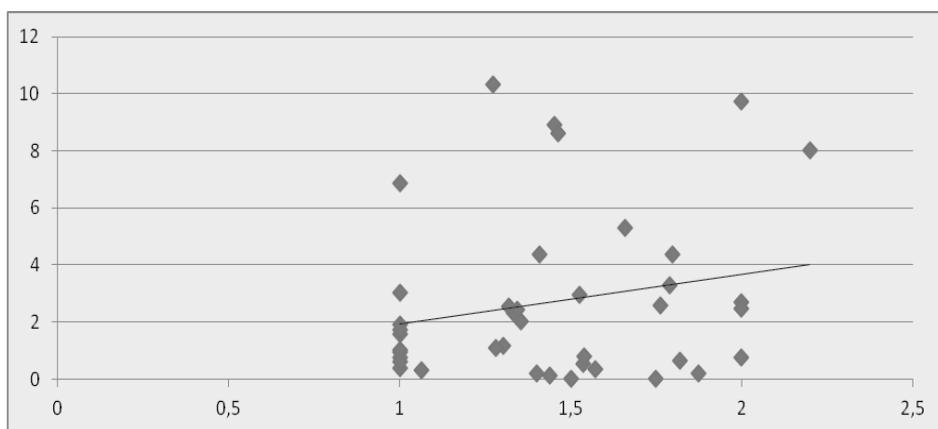


Рис. 14.
Линейный тренд для
четырефакторного
показателя благополучия
за 2009–2012 гг.

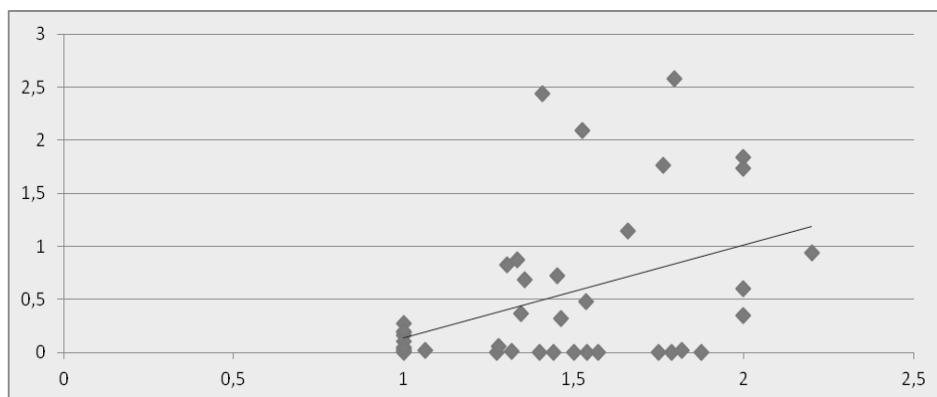


Рис. 15.
Линейный тренд для
пятифакторного
показателя благополучия
за 2009–2012 гг.

Это еще больше подтверждает сделанный выше вывод о наличии указанной линейно-трендовой зависимости.

4.2. Уравнения прямой линии регрессии показателей благополучия страны от показателя прогрессивности шкалы подоходного налога

Вместо использования компьютерной программы для графического изображения скопления

точек, соответствующих странам мира, и вычерчивания линии линейного тренда с последующим ручным приближенным вычислением уравнения линейного тренда можно более точно вычислить уравнение прямой линии регрессии показателя благополучия страны от показателя прогрессивности шкалы подоходного налога.

Для этого для показателя прогрессивности шкалы подоходного налога, как случайной величины X , и для показателя благополучия страны,

как случайной величины Y , нужно последовательно вычислить следующие числовые оценки (в которых сокращение ch от английского слова «choice», означающего «выбор»):

1) выборочные средние

$$M_{ch}(X) \text{ и } M_{ch}(Y);$$

2) выборочные средние квадратичные отклонения

$$\sigma_{ch}(X) = (M_{ch}((X - M_{ch}(X))^2))^{0,5}$$

$$\text{и } \sigma_{ch}(Y) = (M_{ch}((Y - M_{ch}(Y))^2))^{0,5};$$

3) выборочный корреляционный момент пары (X, Y)

$$\mu_{ch}(X, Y) = M_{ch}((X - M_{ch}(X))(Y - M_{ch}(Y)));$$

4) выборочный коэффициент корреляции пары (X, Y)

$$r_{ch}(X, Y) = \mu_{ch}(X, Y) / (\sigma_{ch}(X)\sigma_{ch}(Y)).$$

Тогда выборочное уравнение прямой линии регрессии Y от X имеет вид

$$y - M_{ch}(Y) = r_{ch}(X, Y)\sigma_{ch}(Y)(x - M_{ch}(X)) / \sigma_{ch}(X).$$

Уравнения прямой линии регрессии по показателям благополучия имеют следующий вид (табл. 9).

Таблица 9

Уравнения прямой линии регрессии по показателям благополучия

По однофакторному	$y = 0,3343x + 0,0934$
По двухфакторному	$y = 0,5016x - 0,3003$
По трехфакторному	$y = 1,6178x - 0,9381$
По четырехфакторному	$y = 1,6315x + 0,3565$
По пятифакторному	$y = 0,9078x - 0,7838$

4.3. Сила функциональной зависимости показателей благополучия страны от показателя прогрессивности ставки подоходного налога

В математической статистике считается, что чем модуль $|r_{ch}(X, Y)|$ выборочного коэффициента корреляции $r_{ch}(X, Y)$ ближе к 1, тем функциональная связь между случайными величинами X и Y сильнее.

Для однофакторного, двухфакторного, трехфакторного, четырехфакторного и пятифакторного показателей благополучия выборочный коэффициент корреляции оказался равным 0,37, 0,43, 0,41, 0,19 и 0,42 соответственно.

Это означает, что установленная ранее линейно-трендовая зависимость однофакторного, двухфакторного, трехфакторного, четырехфакторного и пятифакторного показателей благополучия страны от показателя прогрессивности шкалы налогообложения доходов физических лиц является линейно-функциональной приблизительно на 37%, 43, 41, 19 и 42% соответственно.

5. Заключение

Плоская шкала подоходного налога, принятая в России, оказывает свое отрицательное воздействие на благополучие страны. Переход к прогрессивной шкале, как предлагается в работе [2013, 18], окажет положительное воздействие на повышение показателей благополучия России.

Список литературы

1. Абалкин Л.И. Банковская система России. Настольная книга банкира. М.: ДеКА, 1995.
2. Абрамов М.Д. О налогах, зарплате и экономическом росте // Вопросы экономики. 2008. № 5.
3. Андросова Т.И. Проблема дифференциации доходов в современной России // Экономика и социум. 2014. № 2 (11).
4. Балацкий Е.В., Саакянц К.М. Индексы социального неравенства // Мониторинг общественного мнения. 2006. № 2. С. 122–128.
5. Гриценко А.Н. Государственный внешний долг и макроэкономическая динамика // Проблемы современной экономики. 2012. № 1 (41). С. 78–80.
6. Деньги. Кредит. Банки. М.: КНОРУС, 2010.
7. Захаров В.К., Голикова Е.И. Прогрессивность шкалы налогообложения доходов физических лиц и пока-

References

1. Abalkin L.I. Banking system of Russia. Reference book of a banker. Moscow, DeKA Publ., 1995. (in Russian)
2. Abramov M.D. About taxes, salary, and economic growth. Questions of Economy. 2008, I. 5. (in Russian)
3. Androsova T.I. Problem of differentiation of incomes in modern Russia. Economy and society. 2014, I. 2 (11). (in Russian)
4. Balatsky E.V., Saakyants K.M. Indices of social inequality. Monitoring of public opinion. 2006, I. 2 (78), pp. 122–128. (in Russian)
5. Gritsenko A.N. Public external debt and macroeconomic dynamics. Problems of modern economy. 2012, I. 1 (41), pp. 78–80. (in Russian)
6. Money. Credit. Banks. Moscow, KNORUS Publ., 2010. (in Russian)

- затель благополучия страны // Россия: тенденции и перспективы развития: Ежегодник. М.: ИНИОН РАН, 2014. Вып. 9. Ч. 1. С. 63–69.
8. *Истомина Н.А., Анкудинова А.П.* Теория и практика государственного контроля за доходами и расходами физических лиц // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. № 12 (201).
 9. *Кашин В.А., Чуев А.В., Абрамов М.Д., Панков В.В.* Налоговая доктрина. Пути совершенствования налоговой системы Российской Федерации // Автономная некоммерческая организация «Экспертно-аналитический Центр по модернизации и технологическому развитию экономики». Труды. М., 2011. № 2.
 10. *Костылева Л.В.* Неравенство населения России: тенденции, факторы, регулирование. Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2011.
 11. *Костылева Л.В.* Налогообложение как механизм регулирования неравенства населения // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2011. Т. 15. № 3.
 12. Критика современных буржуазных теорий финансов, денег и кредита / Под ред. проф. Г.П. Солюса. М.: Финансы, 1978.
 13. *Нигматуллин Р.И., Чуев А.В., Абрамов М.Д., Бабкин К.А., Кашин В.А., Корчевой Е.А., Нигматуллин Б.И., Шевяков А.Ю.* Модернизация России: проблемы и пути их решения // Автономная некоммерческая организация «Экспертно-аналитический Центр по модернизации и технологическому развитию экономики». Труды. М., 2012.
 14. *Петрухина Е.Н.* Практическое решение проблем учета налога на доходы физических лиц // Вестник НГИЭИ. 2010. Т. 1. № 1.
 15. *Погорлецкий А.И.* Индивидуальное подоходное налогообложение в мировой и российской практике: современные тенденции и перспективы // Бизнес Информ. 2013. № 11.
 16. *Попова Д.О.* Российская Федерация // Вестник международных организаций. 2013. Т. 8. № 3. С. 120–131.
 17. Предложения «Гражданской двадцатки» по обеспечению уверенного, устойчивого, сбалансированного и инклюзивного роста: Доклад. М.: Логос, 2013.
 18. Россия на пути к современной динамичной и эффективной экономике: Доклад РАН / Под ред. А.Д. Некипелова, В.В. Ивантера, С.Ю. Глазьева. М.: РАН, 2013. URL: <http://gia.ru>
 19. *Рудакова О., Харитонов Е.* Высокообеспеченные слои российского общества: численность и механизм формирования доходов // Управление персоналом. 2008. № 5.
 20. *Русецкая Э.А.* Индикаторы социальной сферы, характеризующие угрозы безопасности страны // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2010. № 1 (58).
 21. *Суханова Е.В.* Налогообложение доходов физических лиц в России и Японии: сравнительный анализ // Концепт. 2014. № 1.
 22. Финансы, денежное обращение и кредит: Учебник / Под ред. В.К. Сенчагова. М.: Проспект, 2010.
 23. *Фролов М.А.* Налогообложение физических лиц в Японии // Известия Восточного института. 1995. № 2.
 7. *Zakharov V.K., Golikova E.I.* Progressiveness of the scale of taxation of income of individuals and indicator of prosperity of the country. Russia: tendencies and perspectives of development. Annual. Moscow, ISSS RAS Publ., 2014. Iss. 9. Part 1, pp. 63–69. (in Russian)
 8. *Istomina N.A., Ankudinova A.P.* Theory and practice of the state control of incomes and expenses of individuals. National interests: priorities and securities. 2013, I. 12 (201). (in Russian)
 9. *Kashin V.A., Chuyev A.V., Abramov M.D., Pankov V.V.* Taxation doctrine. Ways of improvement of taxation system of the Russian Federation. Autonomous non-profitable organization «Expert and Analytical Center for Modernization and Technological Development of Economy». Proceedings. Moscow, 2011, I. 2. (in Russian)
 10. *Kostyleva L.V.* Inequality of Russian population: tendencies, factors, regulation. Vologda, Institute of social and economic development of territories of the Russian Academy of Sciences Publ., 2011. (in Russian)
 11. *Kostyleva L.V.* Taxation as mechanism of regulation of inequality of population. Economic and social changes: facts, tendencies, forecast. 2011. V. 15, I. 3. (in Russian)
 12. Criticism of modern bourgeois theories of finance, money, and credit. Under the editorship of the prof. G.P. Solyus. Moscow, Finances Publ., 1978. (in Russian)
 13. *Nigmatullin R.I., Chuyev A.V., Abramov M.D., Babkin K.A., Kashin V.A., Korchevoy E.A., Nigmatullin B.I., Shevyakov A.Yu.* Modernization of Russia: problems and ways of their decision. Autonomous non-profitable organization «Expert and Analytical Center for Modernization and Technological Development of Economy». Proceedings. Moscow, 2012. (in Russian)
 14. *Petrukhina E.N.* Practical solution of problems of accounting of the tax of income of individuals. Bulletin of the Nizhny Novgorod State Engineering and Economic Institute. 2010. V. 1, I. 1. (in Russian)
 15. *Pogorletsky A.I.* The individual income taxation in world and Russian practice: current tendencies and perspectives. Business Inform. 2013, I. 11. (in Russian)
 16. *Popova D.O.* Russian Federation. Bulletin of the international organizations. 2013, V. 8, I. 3. pp. 120–131. (in Russian)
 17. Proposals of «Civil twenty» on ensuring positive, steady, balanced, and inclusive growth: report. Moscow, Logos Publ., 2013. (in Russian)
 18. *Nekipelov A.D., Ivanter V.V., Glazyev S.Yu.* Russia on the way to modern dynamic and effective economy: the report of the Russian Academy of Sciences. Moscow, Russian Academy of Sciences Publ., 2013. Available at: <http://ria.ru>
 19. *Rudakova O., Kharitonov E.* Prosperous strata of Russian society: number and mechanism of formation of incomes. Staff administration. 2008, I. 5. (in Russian)
 20. *Rusetskaya E.A.* Indicators of social sphere characterizing threats to national security. National interests: priorities and securities. 2010, I. 1 (58). (in Russian)
 21. *Sukhanova E.V.* Taxation of income of individuals in Russia and Japan: comparative analysis. Concept. 2014, I. 1. (in Russian)
 22. *Senchagov V.K.* Finances, monetary circulation, and credit. Moscow, Prospectus Publ., 2010. (in Russian)
 23. *Frolov M.A.* Taxation of individuals in Japan. Proceedings of East Institute. 1995, I. 2. (in Russian)

24. Чунина Г.Я., Голованова Г.С. Основные пути совершенствования налогообложения доходов физических лиц в Российской Федерации // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. 2011. Т. 3. № 1.
25. Шевяков А.Ю., Чуев А.В., Абрамов М.Д., Кирута А.А., Сопцов В.В., Жаромский В.С. Модернизация подоходного налога и снижение социального неравенства // Автономная некоммерческая организация «Экспертно-аналитический Центр по модернизации и технологическому развитию экономики». Труды. М., 2011. № 3.
26. Шевяков А.Ю. Социальная политика и реформирование распределительных отношений // Вестник РАН. 2007. Т. 77. № 3. С. 195–210.
27. Ябурова Д.В. Недостатки и тенденции развития НДФЛ в РФ // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2014. № 10 (1).
28. Piketty Th., Saez E. Income inequality in the United States, 1913–1998 // The Quarterly Journal of Economics. 2003. V. 115. P. 1–39.
29. Reinert E. How rich countries got rich and why poor countries stay poor. London: Constable, 2007.
30. Spilker B., Ayers B., Robinson J., Outslay E., Worsham R. Taxation of individuals and business entities. McGraw Hill Higher Education, 2015.
24. Chunina G.Ya., Golovanova G.S. Basic ways of improvement of taxation of income of individuals in the Russian Federation. Bulletin of Volgograd State University. Series 3: Economy. Ecology. 2011. V. 3, I. 1. (in Russian)
25. Shevyakov A.Yu., Chuyev A.V., Abramov M.D., Kiruta A.Ya., Soptsov V.V., Zharomsky V.S. Modernization of income tax and lowering of social inequality. Autonomous non-profitable organization «Expert and Analytical Center for Modernization and Technological Development of Economy». Proceedings. Moscow, 2011, I. 3. (in Russian)
26. Shevyakov A.Yu. Social policy and reforming distributive relations. Bulletin of Russian Academy of Sciences. 2007. V. 77, I. 3, pp. 195–210. (in Russian)
27. Yaburova D.V. Shortcomings and tendencies of development of the tax of income of individuals in the Russian Federation. Modern economy: problems, tendencies, perspectives. 2014, I. 10 (1). (in Russian)
28. Piketty Th., Saez E. Income inequality in the United States, 1913–1998. The Quarterly Journal of Economics. 2003. V. 115, pp. 1–39.
29. Reinert E. How Rich Countries Got Rich and Why Poor Countries Stay Poor. London: Constable, 2007.
30. Spilker B., Ayers B., Robinson J., Outslay E., Worsham R. Taxation of Individuals and Business Entities. McGraw Hill Higher Education, 2015.

Экспертиза социальных расходов бюджета на 2015 г.

Examination of Social Spending for 2015

Получено 18.11.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/10260

РЖАНИЦЫНА Л.С.

д-р экон. наук, проф., гл. науч. сотрудник Институт экономики РАН
117218, Россия, Москва, Нахимовский проспект, 32
E-mail: 938@mail.ru

RZHANITSYNA L.S.

Doctor of Economics, Professor, Chief Research Worker of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences
32 Nakhimovskiy Prospekt, Moscow 117213, Russia
E-mail: 938@mail.ru

Аннотация

Объект. Федеральный бюджет как аспект социальной политики.
Предмет исследования. Объем и качество социальных обязательств. Искажения в определении инфляции. Рост чрезмерного богатства и потребления. Экономическое неравенство. Оффшоры и амнистия капиталов. Рост платности и экономия затрат. Проект консолидированного бюджета. Дефицитарность социального страхования. Неравенство населения в социальных правах как следствие различий в ресурсах по территориям и отказ от участия федерального бюджета в обеспечении социальных услуг. Открытый бюджет.

Содержание статьи. Рассматриваются идеи проекта бюджета на следующий год в части социальных программ, влияющих на положение населения по основным составляющим и социальным группам, определяются тенденции в части соблюдения социальных обязательств в конкретных измерениях, включая новеллы самого финансового процесса, платность услуг для бенефициаров, дифференциация социальных прав и гарантий, расширение открытости и прозрачности, экспертной пригодности бюджетной политики на всех уровнях — федеральном и региональном.

Цель. Экспертиза федерального бюджета в социальной политике государства.

Ключевые слова: бюджет, социальные обязательства, социальные расходы, инновации в бюджетной политике.

Abstract

Object. The federal budget as an aspect of social policy.

Subject of the Study. The volume and quality of social obligations. Distortions in the determination of inflation. The growth of excessive wealth and consumption. Economic inequality. Offshore and capital amnesty. Height payment and cost savings. Draft consolidated budget. Social insurance deficit. Inequality in the social rights of the population as a result of differences in resources over the territory and refusal to participate in the federal budget provision of social services. An open budget.

Contents of the Article. The ideas of the draft budget for the next year in terms of social programs affecting the situation of the population on the basic components and social groups are considered; trends in the observance of social obligations in specific dimensions, including the novella of the financial process, payment for services for beneficiaries are determined; the differentiation of social rights and guarantees, the expansion of openness and transparency, fitness expert fiscal policy at all urovnyah — federal and regional are analyzed.

Purpose. Examination of the federal budget in the social policy of the state.

Keywords: a budget, social obligations, social spending, a fiscal innovation.

Социальная политика федерального бюджета

При оценке бюджета в наиболее важной для населения части — социальных расходов — руководство страны уверено в том, что выполняют все социальные обязательства.

Так, главная задача при формировании бюджета, по словам Д.А. Медведева, состояла в том, чтобы «...сбалансировать его основные параметры, сохранив при этом макроэкономическую стабильность и выполнив все социальные обязательства» [1]. В.И. Матвиенко на парламентских слушаниях 7 октября 2014 г. о прогнозе социально-экономического развития РФ до 2017 года и параметрах проекта федерального бюджета на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов заявила: «Нам крайне важно, чтобы бюджеты всех уровней были сбалансированы и соответствовали

тем задачам, которые определены майскими указами Президента России по стратегии экономического и социального развития страны» [2]. Министр финансов РФ А.Г. Силуанов уточнил: «Приоритетами бюджетной политики является обеспечение реализации социальной политики и оборона». Наконец, глава думского Комитета по бюджету и налогам Андрей Макаров обратил внимание на то, что «...независимо от цены на нефть, независимо от развития внешнеполитических рисков социальные гарантии, которые установлены законом для граждан, бюджетом будут, безусловно, выполнены» [3].

Кто и где зафиксировал объем и качество этих социальных обязательств? Это предвыборные указы или еще и другие документы (Концепция демографической политики РФ, Национальная стратегия действий в интересах детей, Конвенция семейной политики и пр.)? Но даже и по Указам

Президента авторы проекта бюджета на 2015 г. могут сказать об их соблюдении очень формально, поскольку, например, зарплата бюджетников вырастет на 5,5% против 10–15% по дорожной карте [Бобков В.Н., Вередюк О.В., 2014, 25, с. 7–16]. Это означает, что у бюджетников практически роста не будет, если иметь в виду намеченную Минфином России инфляцию в 5,5%, хотя в 2013 г. фактически она уже была 6,5% и ожидается в 2014 г. не менее 8% (МЭР даже 9–10%).

В целом подход к определению инфляции на 2015 г. вносит колоссальное искажение в идеи и параметры будущего бюджета, что видно из приводимой ниже табл. 1. В зависимости от принятых темпов роста индекса цен на товары и услуги реальные денежные доходы населения, показатели по будущей заработной плате, пенсиям, пособиям на детей и т.п. — основным социальным параметрам уровня жизни людей будут либо расти, либо снижаться. Это, естественно, требует понимания в нашей сложной экономической ситуации [Григорьев, Миронова, Мартынова, Толстых, 2014].

Таблица 1

Бюджетная социальная политика 2015 г. по основным социальным группам

Показатели	2014	2015	Номинальный рост, %	Рост по ожидаемой инфляции
Индекс потребительских цен, %	107,5	105,5		107,5
Реальные доходы, %	100,3	100,4		98,5
Заработная плата, руб. в месяц	32 478	34 843	107,3	99,8
Реальная зарплата, %	101,5	100,5	100,5	99,8
Трудовая пенсия, руб. в месяц	11 064	11 970	108,2	100,7
Реальная пенсия, трудовая, %	100,9	102,5	102,5	100,7
Пособие на рождение ребенка, руб. в месяц	13 743	14 499	105,5	98,1
Зарплата бюджетника, тыс. руб.	26,5	28,0	105,5	98,1

Самое интересное, что занижение инфляции — важнейший источник экономии на социальных расходах бюджета. Как известно, они должны индексироваться, и 2,5% разницы в применяемом индексе позволяет отнять у населения законные размеры выплат и услуг, в том числе по бедности, многодетности, инвалидности, при сохранении лица по формуле «соблюдения социальных обязательств».

Целесообразно, во-первых, честно сказать о последствиях кризисной экономической ситуации

для рядовых граждан, а во-вторых, озадачить богатых и имущих необходимостью использования своего чрезмерного богатства и потребления в целях поддержания социального мира в настоящих сложных условиях.

По данным Global Wealth Report, на долю самых богатых 1% россиян приходится 71% всех личных активов в России. Для сравнения: в следующих за Россией (среди крупных стран) по этому показателю странах — Индии и Индонезии 1% владеет 49% и 46% всего личного богатства. В мире в целом этот показатель равен 46%, Европе — 32%, Японии — 17%. Лидирует Россия и по такому показателю, как богатство миллиардеров в отношении к богатству остального населения. В России отношение богатства миллиардера к богатству обычного россиянина выше в 13 раз, чем в среднем по миру [4].

Обычно, когда говорят об экономическом неравенстве, используют показатели распределения доходов. При этом экономисты хорошо знают, что распределение доходов не дает полного представления о неравенстве возможностей. Для того чтобы понять, насколько справедливо или несправедливо общество, лучший индикатор — неравенство богатства [Международная конференция, 2014, 23, с. 22, 23]. Более богатые родители могут дать своим детям хорошее образование. Более богатые семьи имеют более широкий выбор инструментов для инвестирования средств и защиты от рисков и пр.

К сожалению, распределение богатства гораздо труднее измерить, чем распределение доходов (которое, впрочем, тоже трудно измерить — самые бедные и самые богатые граждане, как правило, не участвуют в вопросах статистических служб). Неудивительно, что официальные данные о неравенстве распределения богатства даже в развитых странах начали появляться совсем недавно, а во многих странах (включая Россию) отсутствуют до сих пор [Васильева, Куклин, Лыков, 2014, 22, с. 118–123].

Тем ценнее результаты Global Wealth Report. Этот ежегодный отчет уже третий год подряд публикует банк Credit Suisse. Тот факт, что в России на долю форбсовских миллиардеров (96 человек) приходится 30% всего личного богатства граждан, невозможно представить в других странах. В мире в целом или в Китае миллиардерам принадлежит только 1–2% богатства. В Китае с экономикой в четыре раза большей, чем в России, тоже около 100 миллиардеров. Даже в Америке, где Forbes насчитывает более 400 миллиардеров, их совокупное богатство — всего лишь 7% от суммарного личного богатства всех американцев.

Супербогаты и менеджеры госкомпаний (по данным Forbes, за прошедший год уровень зарплат топ-менеджеров в компаниях с госучастием вырос больше, чем в частных, — до 226 млн долларов (с 147 млн в 2012 г.) [5].

Полагаем, что необходимо ввести максимальные ограничения в доходах менеджеров (недавно Госдума отклонила соответствующий проект), а для остальных миллионеров — увеличить подоходный налог (это, скорее, налог на богатство, супердоходы, роскошь), а также налог на имущество, активы (введенных на дивиденды с 2015 г. 13% маловато). Позитивно было бы для легализации источников богатства периода приватизации, для возвращения из оффшоров, амнистии капиталов поощрять меценатство, вложения в социальную сферу и пр. Есть информация, что миллиардер Г. Тимченко предлагает создать некий фонд для легализации в глазах населения итогов приватизации по собственности [6]. В России 83 субъекта, и каждый из 96 миллиардеров мог бы вполне финансово поддерживать конкретное здравоохранение, образование и т.п.

Что касается обычных граждан, то, судя по госфинансам, санкциям, военным проблемам и т.п., «подтянуть пояса» придется всем группам населения, ибо увеличиваются изъятия из личных доходов: вводятся сборы на местную торговлю, транспорт, другие услуги вместо налога с продаж, идет коммерциализация услуг (плата за продленку в школе, профобразование), отменено ограничение в плате за дошкольные учреждения, продавливается социальная норма оплаты за воду и электроэнергию, устанавливается минимум затрат на текущий ремонт, растет налог на имущество, расширяется платность за социальное обслуживание по одноименному закону — перечень можно продолжать.

Рост платности, экономия затрат

Зримая направленность федерального бюджета 2015 г. — платность и экономия соцрасходов. Доля социальных расходов в нем снижается с 34,9% в 2014 г. до 33,6% в 2015 г. Причем это происходит по всем позициям ведомственной квалификации, кроме статьи по социальной политике (в основном пенсии, включая пенсии военнослужащих). Характерно, что уровень федеральных расходов 2014 г. не восстанавливается в 2017 г. ни в образовании, ни в здравоохранении.

При минимальном сохранении расходов на население (практически только за счет пенсий военнослужащих, крымчан, материнского капитала), тем не менее, существенно растут расходы

на власть (оборона, управление, безопасность), соответственно 6% и 12%. Причем в 2015 г. доля расходов на власть федерального бюджета выше, чем на население. Немудрено, ибо Федерация практически не финансирует социальную сферу, в федеральной собственности находятся крупнейшие вузы, медицинские клиники, национально значимые музеи. Из социальных выплат, помимо пенсии, из федерального бюджета обеспечивается пособие по безработице, которое, кстати, не пересматривалось много лет и составляет 850–4900 руб. Минтруд России сейчас предлагает все же максимум пособия повысить, но за счет самих безработных: сократить время выплаты и ликвидировать досрочные пенсии тем, кто не нашел рабочее место.

Таблица 2

Социальные расходы федерального бюджета

Отрасли социальной сферы	2014 г.	2015 г.	Изменение, %
Образование	649,8	611,2	94,1
Культура, кино	98,4	96,2	97,8
Здравоохранение	515,4	421,6	78,7
Социальная политика	3488,1	3931,4	112,7
Физкультура и спорт	78,2	75,2	96,1
Средства массовой информации	72,9	68,1	93,4
Итого социальные расходы	4903,7	5203,2	106,1
Все расходы ФБ	14 042,0	15 483,2	110,3
Доля социальных расходов в ФБ, %	34,9	33,6	

Однако намечается пересмотреть еще одну столь же долгоиграющую позицию — родовой сертификат, что мы, безусловно, поддерживаем, исходя из политики поддержки рождаемости, как и предложение депутата О.Н. Смолина о введении оплаты отпуска по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет.

Но самое поразительное в федеральном регулировании — сохранение неизменным разрыва между минимальной заработной платой и прожиточным минимумом. Он по-прежнему две трети (63,4%) ПМ трудоспособного. Правительство предлагает провести с 1 января 2015 г. повышение МРОТ с учетом фактического уровня инфляции в 2014 г. (7,4%), установив его в сумме 5965 руб. в месяц. Попытка Минтруда России сократить разрыв была отбита Минфином России, который продолжает брать с МРОТ, установленного ниже физиологического выживания, подоходный налог. Надо бы активизировать закон о социальном пособии на бедность, выплатив которое Минфин

России задумается над задачей о переливах в двух сообщающихся сосудах.

По нашему мнению, задача экономического оживления в принципе несовместима с регулированием сферы доходов на базе показателя социального обеспечения — уровня бедности. Для стимулирования работающих необходим новый стандарт зарплаты, обеспечивающий за хороший труд хорошую оплату. Дешевый труд несовместим с техническим прогрессом и ростом производительности: при действующем МРОТ предпринимателю выгодно нанять четырех землекопов вместо аренды одного экскаватора.

С позиции актуальности эксперт не найдет ни в пояснительной записке к проекту бюджета, ни в прогнозе позицию еще по ряду социально значимых проблем: почему работающим пенсионерам, по сути, не будут индексировать пенсию на страховые взносы, уплаченные за них работодателем; почему отменено финансирование из бюджета медицины, хотя часть взносов из ОМС он получит (кстати, в прогнозе МЭР отсутствуют данные по гарантиям на медпомощь, которые ранее традиционно были); как улучшается положение с яслями (в прогнозе нет показателей обеспеченности дошкольными учреждениями по возрасту, хотя 500 тыс. малышей до 3 лет стоят в очереди); в 2015 г. предстоит крупнейшая реформа социальных услуг на основе нового закона «Об основах социального обслуживания граждан РФ» с ее изменениями в платности услуг по федеральной норме, тем самым закон вмешивается в региональные финансы, устанавливая норму бесплатности в 1,5 ПМ, которая, полагаем, нуждается в помощи центра для финансово дефицитных регионов.

Проект консолидированного бюджета

В принципе анализа федерального бюджета недостаточно для выводов по бюджетной системе в целом. В федеральном бюджете 2014 г. установлен дефицит, а по факту за январь–сентябрь консолидированный бюджет с исполнением при профиците в 1,5 трлн руб. [7]. То же и для оценки ситуации по социальным обязательствам государства. Следовательно, чтобы население понимало свое положение, на котором скажутся идеи социальной политики 2015 г., необходимо рассмотреть проектировки консолидированного бюджета, ибо в образовании, здравоохранении, социальном обслуживании основная нагрузка финансирования лежит на территориях [Бобков, Гулюгина, 2014, 17, с. 26–37].

Как видим, и консолидированные бюджеты субъектов РФ по проекту лишь сохраняют сложившуюся ситуацию. Расчеты Минфина по консолидированному бюджету явно составлены с задачей смягчить впечатление от снижения социальных расходов в федеральном бюджете. Ибо консолидированный бюджет РФ — одна страничка в материалах Минфина России, и никаких объяснений, почему и как. Иными, словами, полная свобода цифр. Судя по реальности, желаемой компенсации за счет региональных средств не получится. Аргумент: по данным Счетной палаты РФ, регионы имели долгов на 1 января 2014 г. 1,7 трлн руб. [9]. Российская бюджетная система построена так, что большую часть налогов, особенно лучше собираемых, Федерация оставляет себе, отдавая меньшую и более сложную часть поступлений на места. Надежность финансирования у федерального бюджета, при всех недостатках качества его составления и выполнения, выше, чем у региональных бюджетов. Отсюда трансферты сверху вниз, несамостоятельность и

Таблица 3

Консолидированный бюджет РФ для граждан

Отрасли социальной сферы	2014 г.	2015 г.	Номинальное изменение, %	Реальное изменение с учетом проектируемой бюджетом инфляции (105,5%)
Образование	3085,9	3196,3	103,6	98
Культура, кино	430,4	450,9	104,8	99
Здравоохранение	2547,6	2764,4	109	103
Социальная политика	9081,5	10 559,9	102	97
Физкультура и спорт	242,8	243,8	100	95
Средства массовой информации	113,2	110,7	98	93
Итого социальные расходы	15 501,4	17 326,0	111,8	106
Все расходы консолидированного бюджета	27 052,2	30 162,9	111,8	106
Доля социальных расходов в консолидированном бюджете, %	57,3	57,4		

зависимость; сегодня есть всего 10 бюджетопроизводящих субъектов, остальные — иждивенцы в принятой налоговой системе.

Однако положение можно улучшить, как заявили некоторые губернаторы на обсуждении проекта бюджета. Например, Е. Савченко (Белгородская область) предлагает, дать право регионам обратить внимание на индивидуально занятых, по области — это около 50 тыс. человек, не охваченных никакой системой налогообложения, — строители, шабашники, слесари, ремонтники, фотографы, швеи, воспитатели, горничные и т.д. Патент они не берут, потому что нужно обязательно зарегистрировать индивидуальное предприятие. Поэтому, во-первых, дайте право регионам выдавать им патент и установить плату за него без обязательной организации индивидуального предприятия, для чего необходимо внести соответствующее изменение в Налоговый кодекс. Второе — поднять плату за патент с мигрантов с 1 тыс. руб. до 3 тыс. руб. Третье предложение — изменить порядок предоставления льгот с уведомительного на заявительный, при котором гражданин или юридическое лицо платит полностью налог на имущество, а затем предоставляет в налоговый орган все подтверждающие документы для получения налогового вычета. Такой подход обеспечит прозрачность предоставления налоговых преференций.

Другой губернатор, А. Артамонов (Калужская область), считает целесообразным хотя бы на пятилетний срок исключить для экономически успешных регионов показатель бюджетной обеспеченности из критериев определения объемов финансовой помощи и софинансирования совместных проектов и программ. Надо бы федеральному управлению прислушаться к тем, кто доказал свою успешность как хозяйственного руководителя экономикой конкретной территории.

Вместе с тем положение регионов должно быть улучшено и путем передачи отдельных расходных обязательств субъектов РФ на федеральный уровень (например, расходы на лекарственное обеспечение больных орфанными заболеваниями и др.).

Социальное страхование стало дефицитным

Когда при очередном изменении Бюджетного кодекса РФ внебюджетные фонды были включены в него, можно было догадаться об их судьбе. Теперь наши опасения подтвердились. В целях сбалансированности проекта федерального бюджета в 2015–2017 гг. государственные внебюджетные фонды социального страхования пострадают.

Эти меры:

- мораторий на взносы в накопительную часть системы обязательного пенсионного страхования в 2015 г. (307,4 млрд руб.);
- передача в федеральный бюджет остатков средств ОМС в результате отмены «порогового значения» базы для начисления страховых взносов в ОМС (в 2015 г. — 140,0 млрд руб.);
- возвращение в федеральный бюджет остатков ФСС — 55,0 млрд руб.

При внушительной сумме средств, передаваемых в 2015 г. в федеральный бюджет, бюджеты всех государственных внебюджетных фондов сформированы с дефицитом (в ПФР дефицит (превышение расходов над доходами) на 2015 г. запланирован в сумме 622,98 млрд руб., в ФСС — 55,4 млрд руб., в бюджете ФОМС — 43,0 млрд руб.). На наш взгляд, такие решения подрывают финансовую устойчивость государственных внебюджетных фондов. Кроме того, теряется грань между налогами и взносами на обязательное социальное страхование, имеющими целевой характер.

Так, в условиях завершения перехода на одноканальное финансирование и в целях обеспечения сбалансированности бюджета ФОМС предусматривается увеличение доходной части бюджета ФОМС за счет установления с 2015 г. тарифа страховых взносов в размере 5,1% сверх предельной величины базы для их исчисления, в связи с чем в 2015 и 2016 гг. бюджет заимствует из этого фонда в размере 140 и 130 млрд руб.

На наш взгляд, такое вольное использование страховых взносов, которые работодатели выплачивают на медицинское обслуживание работающего населения, недопустимо.

Проблемы и у ФСС. В заключение Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов на проект федерального закона «О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» отмечается, что: «...частью 7 статьи 7 рассматриваемого проекта федерального закона предусмотрен возврат остатков средств бюджета Фонда по состоянию на 1 января 2015 года в сумме 55 000,0 млн. руб., образовавшихся в результате неполного использования межбюджетных трансфертов из федерального бюджета на обеспечение сбалансированности бюджета Фонда по результатам его исполнения в предыдущие годы, в федеральный бюджет». Комитет полагает необходимым дополнить законопроект статьей о возврате в бюджет Фонда средств в сумме 30 532,5 млн руб. «...на восстановление средств страхового резерва Фонда по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессио-

нальных заболеваний, направленных в 2010 году на покрытие дефицита бюджета Фонда по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за счет уменьшения на указанную сумму остатка средств бюджета Фонда по состоянию на 1 января 2015 года, передаваемых в федеральный бюджет».

Есть ли предложения по улучшению действующей системы социального страхования? Прежде всего, снять предел начисления страховых взносов на фонд зарплаты. На этом в свое время, будучи министром, настаивала Т.А. Голикова. И была, по нашему мнению, права. Нелепо освобождать благополучных от социальной ответственности в период кризисных трудностей экономики, ограниченности ресурсов. Достаточно, что в их пользу сейчас действует плоская шкала НДФЛ.

Таблица 4

Среднедушевой доход москвичей — в среднем и без высокообеспеченных (Росстат, руб. в месяц)

	2013 год	2014 год	
		1 квартал	2 квартал
Все население	25 647	22 743	24 990
80% населения, без высокодоходных групп	16 837	15 324	17 970

Вместе с тем, исходя из нынешней моды на «бюджетные маневры», следовало бы провести также и реформу обязательного социального страхования. Предлагается одновременно с повышением заработной платы бюджетников распределить тариф страховых взносов между работодателем и работником. Для коммерческих организаций отрегулировать норму налога на прибыль или снижение других налогов на бизнес. Система станет такой, как в Европе, где за социальное страхование платит и работодатель, и работник, зарплата которого включает эту составляющую.

Следует также воспользоваться нашим историческим опытом и современной практикой зарубежных стран. Социальное страхование по болезни и медицинское страхование надо объединить и перенести ответственность за них с государственных фондов на коллективных собственников — предприятия и объединения предприятий; они, безусловно, наиболее разумно будут тратить принадлежащие им средства.

Новелла бюджета

Минфин России представил во второй раз информацию об объемах бюджетных ассигнований на государственную поддержку семей и детей.

Это, как мы называем, Детский бюджет, а Комитет по делам семьи — Семейно-детский бюджет, хотя в его составе есть расходы на детские учреждения вне семьи.

Принципиально поддерживая этот аспект развития программно-целевого метода в бюджетном процессе, считаем, что пока инновация слабовата как по содержанию, так и по исполнению.

Во-первых, все затраты на детей в приведенном формате запланированы на 2015 г. как 0,71% ВВП. Это несопоставимо ни с численностью детей в населении — 18%, ни с долей бедных семей с детьми — 62%, ни с задачами семейной и демографической политики.

Во-вторых, для обоснованного анализа и регулирования по теме необходимо составлять Детский бюджет не только по выплатам, но и по услугам. Сейчас в основном включены обязательства по пособиям для женщин-матерей в госслужбе, военной и гражданской. Отсюда представлена только данная позиция, что излишне перегружает документ.

В-третьих, как известно, федеральный бюджет практически ушел из образования, здравоохранения, социального обслуживания населения, что занижает расходы государства на поддержку родительства и детства. Поэтому следует составлять, наряду с федеральным, и консолидированный Детский бюджет, включающий не только выплаты из ПФР и ФСС, как ныне сделано, но и региональную составляющую бюджетной системы. Вне консолидированного бюджета картина предстает неполной и искаженной.

В-четвертых, есть претензии к сопоставимости показателей проекта бюджета 2015–2017 гг. Если данные отчета и проекта несопоставимы, невозможно правильно определить тенденцию. Например, появились новые программы со значительными ассигнованиями (в частности, программа Юг на 9,9 млрд руб. и еще ряд менее значимых ранее отсутствующих). Отсюда прирост средств на 2015 г. может не говорить об улучшении положения семей с детьми, а всего лишь о расширении перечня программ и численности субъектов программирования. Или в отчет не была включена какая-либо позиция, а в проект ее включили (например, трансферты ФСС на оплату четырех дополнительных дней по уходу за ребенком-инвалидом и др.). В итоге результат искажается: кажется, идет прирост средств на поддержку родительства и детства, а на деле — ничего не происходит.

Наконец, по существу. Стоит ли считать программой занятости для женщин-матерей неких федеральных организаций расход в 1,3 млн руб.

Таблица 5

Расходы на поддержку семьи и детей по проекту федерального бюджета 2015 г.

Госпрограммы	2014, по проекту бюджета 2014–2016	2015, проект бюджета 2014–2016	2015, проект бюджета 2015–2017	2015 к 2014, %
Всего	462 834,9	517 709,1	551 148,4	119,1
Программная часть	449 156,4	503 695,9	536 873,4	119,5
Развитие здравоохранения	7453,6	5731,0	3215,3	43,1
Развитие образования	4887,6	4560,7	4557,4	93,2
Социальная поддержка граждан	425 668,9	481 948,1	504 745,5	118,6
Доступная среда	3291,8	3762,0	3762,0	114,3
Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами	3500,0	3500,0	6840,8	195,5
Итого 1–5	444 801,9	499 501,8	523 121,0	117,6
Развитие культуры и туризма	94,4	76,7	76,7	81,3
Содействие занятости населения	1,5	1,5	1,6	106,7
Развитие физкультуры и спорта	582,0	582,0	668,4	114,8
Обеспечение общественного порядка и противодействие преступности	134,0	131,8	923,0	688,8
Железнодорожный транспорт	1656,3	1149,1	1149,1	69,4
Итого 1–10	447 270,1	501 442,9	525 939,8	117,6
Прочие программы*	1886,3	2253,0	10 933,6**	5,8 раз
Непрограммная часть	8773,4	8539,7	8568,4	97,7
Закрытая часть	2140,7	2186,7	2261,5	105,6

Примечание.

* Региональные программы, экономика, информатика, органы государственного управления.

** Значительный рост за счет программы «Юг России» (Крым и Севастополь — детсады, школы и т.п.).

и даже меньше? И такой «мелочи» более чем достаточно, ибо Минфин России перечислил самые скромные суммы по всем федеральным органам управления. Может, их как-то обобщить? Или задуматься над тем, почему поддержка семьи с детьми так мала — 7,5 млрд руб. в 2014 г., да еще и сокращается до 3,2 млрд руб.? Странно, поскольку ЭКО, высокотехнологические операции и пр. в федеральных клиниках стоят дорого. И непонятно на фоне нередкого катастрофического положения на местах [8].

Точки напряжения

Различия в ресурсах по территории и отказ от участия федерального бюджета в обеспечении социальных услуг породило своего рода местничество — неравенство населения в социальных правах [Найден, Мотрич, Грицко, 2014, 21, с. 76–85]. Есть необходимость озвучить ныне возникшую диспропорцию, связанную с передачей исполнения социальных обязательств государства на региональный уровень и обеспечением их только за счет субъектного бюджета. Федеральные права и гарантии граждан, по закону не зависящие от места жительства, по факту их реализации стали

региональными (назовем это регионализацией социальной составляющей в РФ), что имеет серьезные последствия для общества в целом и для каждого человека.

По федеральному законодательству граждане РФ имеют равные права, независимо от места жительства, фактически же их социальное положение оказалось привязанным к проживанию человека в конкретном регионе. В правовой сфере — это нарушение Конституции, в бытовой — дискриминация, общественное недовольство, правозащитная активность. СМИ много пишут об этом. Приведем некоторые публикации.

Одна из многочисленных проблем — территориальная «привязка» пациентов: пациенты, зарегистрированные не в регионе проживания, вынуждены проходить дополнительные бюрократические сложности и сталкиваться с необоснованными отказами в обезболивании; иностранцы вовсе лишены возможности законно получить наркотические анальгетики. Медики называют существующий порядок «крепостным правом», а правозащитники заявляют о его неконституционности.

«Мне 30 лет, у меня рак желудка, 4-я стадия. Я живу и работаю в Москве, но прописка владивос-

токская. Мне платно сделали операцию в 62-й больнице. Теперь надо встать на учет в онкодиспансер, и также требуется пройти химиотерапию. У меня есть полис ОМС. Я не хочу ехать на лечение во Владивосток, так как уровень медицины там совсем другой. Я хочу продолжить лечение в Москве», — заявляет участница форума onkoforum.ru.

Ксения Молокова, приемная мама четырехлетнего инвалида Игоря С., взяла мальчика из дома ребенка в г. Москве, а живут они в Химках. Игорь не считается ни московским, ни химкинским. Управление социальной защиты населения Московской области отказывает Ксении в ежемесячном пособии на ребенка-инвалида. Химкинский районный суд предписал соцзащите пособие выплачивать. Беда в том, что даже если ребенок постоянно живет в приемной семье, то в квартире приемной семьи его регистрируют не по месту жительства, а по месту пребывания (приказ ФМС России от 11 сентября 2012 г. № 288).

Но никакого места жительства у сироты-отказника в России нет либо до 18 лет, пока не въедет в предоставленное государством жилье, либо до усыновления, пока усыновитель не пропишет ребенка на своей жилплощади, тем самым отказываясь от жилья, обещанного ребенку государством.

Жертвами региональной обособленности, объясняемой ограниченностью бюджета и задачей расходовать его исключительно «на своих», становятся даже больные дети. Так, в Думе было обращение гражданки Хайдаровой. Она и муж — работники МГУ, при своих двоих сыновьях — учащихся физматфакультета, усыновили плохо слышащую девочку, школьницу 9 класса. Она получила в Москве статус ребенка-инвалида и программу реабилитации, но не может получить слуховой аппарат, который ей положен, стоимостью в 140 тыс. руб. У родителей средства ограничены, отец — доцент, а заработки бюджетников известны, даже после повышения. Но специализированный Центр для инвалидов не дал ей аппарат, а органы соцзащиты тоже не предоставили компенсацию на его приобретение, в результате — девочка не может учиться, ее пребывание в классе бесполезно, страдания понятны. Причина — у родителей нет постоянной московской прописки, которая требуется в подобных случаях законодательством, они много лет живут на служебной площади МГУ, о чем имеется официальный документ.

Еще укажем, в частности, на вопрос об устройстве в детский сад ребенка из семьи, прописанной в ином регионе, но живущей, работающей в Москве по временной регистрации. Ограничение непонятно, ибо они платят налоги в месте фактического

пребывания и занятости, но местная власть в сфере социальных услуг, видимо, считает их людьми второго сорта, а их детей — чужими.

По нашему мнению, проблема получила большой общественный резонанс, ее необходимо озвучить и найти законодательное решение. Одно из предложений: воспользоваться действующим правилом бюджетной системы — «деньги идут за субсидиантом» — потребителем услуги, получателем выплат (учеником, пациентом, пенсионером и пр.). На уровне федерального бюджета рационально создать финансовый механизм, который возмещал бы подтвержденные расходы конкретного регионального бюджета на обеспечение общероссийских социальных прав и гарантий иногородним гражданам.

Среди точек особого напряжения в предстоящий период хотелось бы отметить ожидаемое введение новых Основ социального обслуживания граждан РФ. В соответствии с ними усиливается платность за госуслуги, в первую очередь соцработника на дому при несправедливом подходе к определению возможности их оплатить. Плата рассчитывается из семейного дохода, а не дохода самого пенсионера, тогда как семейные отношения между пожилыми родителями и взрослыми детьми нередко не поддерживаются. Получается примерно так. В Тамбовской области пенсия пожилого человека составляет 6 тыс. руб. в месяц, семейный доход на душу — 12 тыс., что выше установленного предела бесплатности в 1,5 ПМ, а потому за соцработника надо платить примерно 3 тыс. руб. Если дети материально не поддерживают родителя-пенсионера, то они платить не захотят, пенсионер же практически не сможет, в результате его право на соцобслуживание не будет реализовано из-за неверного законодательного решения. Оно должно было иметь в виду доходы пенсионера или семьи пенсионеров, включая их иждивенцев и опекунов. Но это важнейшее социальное мероприятие вообще не рассматривается проектом бюджета.

Проблема осложняется принятыми абсолютно некачественными документами: Методические рекомендации по расчету подушевых нормативов финансирования социальных услуг [9] и Правила определения среднедушевого дохода для предоставления социальных услуг бесплатно для целей Федерального закона «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Там все неоправданно усложнено и перепутано по сравнению с уже имеющимися нормативными актами, что увеличивает сложность принятия решения об обслуживании и его цену [10].

Еще об одной острейшей проблеме. Необходимо выяснить, почему не выделяются деньги на

реабилитацию наркозависимых. Директор ФСКМ В. Иванов в своем выступлении на радио «Эхо Москвы» 6 октября 2014 г. сообщил, что на разработанную вместе с Минздравом России программу реабилитации и социализации наркоманов нужен 1 млрд руб. для поддержки работы в регионах, но его так и не дали.

«Сейчас в государственных центрах и 120 реабилитационных отделениях при клинике одновременно находится 300 человек. Потому что народ туда не идет. А в неправительственных организациях порядка 16-ти тысяч. Их много, их порядка 500, но многие из них влачат жалкое существование: задолженности по аренде, задолженности по электричеству... 15 апреля правительство утвердило подпрограмму комплексной реабилитации и ресоциализации, но без ресурсного обеспечения. А без ресурсного обеспечения она работать не может... Мы заявляли на 2014 год полтора миллиарда на всю страну. Заметьте, не для ФСКН, а для регионов, чтобы они эти деньги через грантовую поддержку выделяли тем организациям, которые будут обязаны работать по тем стандартам, предоставлять всю необходимую информацию. Но эти деньги так и не выделили» [11].

По нашему мнению, дело чести содействовать появлению в бюджете позиции финансирования программы реабилитации в регионах наркозависимых. Все же их в РФ 8,5 млн, и в 2013 г. умерло 105 тыс. человек в возрасте 15–34 лет. По оценкам, до 70% умерли по причине употребления наркотиков.

Открытый бюджет

Ситуация 2015 г., несомненно, особенная. Эксперты практически единодушны в определении нереальности прогноза, заложенного в основу федерального бюджета (рост ВВП, инфляция, дефицит и др.). Это дезориентирует субъекты РФ, организации и население. Более рационально признать трудности и проблемы, стоящие перед государством, и выработать конкретные меры их преодоления. В связи с этим актуальна позиция Президента о том, что «...России необходима широкая общественная дискуссия, причем с практическими результатами, когда общественные инициативы становятся частью государственной политики и общество контролирует их исполнение» (из бюджетного послания Президента, 2013 г.).

Отсюда интересны Концепция Минфина России по реализации открытости федеральной власти и высказывание министра А.Г. Силуанова: «Налогоплательщик смотрит, насколько власть

открыта, насколько процедура принятия управленческих решений понятна, доступна и, соответственно, прогнозируема. Всегда важно понимать, как идет обсуждение принятия тех или иных решений, какая логика у власти при принятии этих решений. Если будет понятна эта логика, тогда можно будет и дальше прогнозировать соответствующие действия власти» [12].

В указанном формате возникла технология «открытого бюджета», в составе которой как доступность и прозрачность информации, так и расширение экспертизы. Приведем одну из подобных экспертиз на примере бюджета Москвы на 2015 г. в части социальных расходов для Общественной палаты Москвы, которая должна представлять ее государственным органам.

Главный вопрос в экспертизе касается руководящего принципа представленного проекта — исполнение расходных обязательств.

Однако доказательств этому нет, ибо в представленных материалах отсутствует актуальное для населения города — социальные нормативы городской политики на планируемый год, в их числе следующие:

- размер минимальной заработной платы в Москве. Сохраняется ли он или увеличивается в соответствии с соглашением с профсоюзами. Если учесть, что реальная заработная плата в целом в 2014 г. практически не растет (ожидается 100,9% к прошлогоднему уровню), а в 2015 г. прогнозируется всего лишь ее сохранение (100,5%), то позиция бюджета по МРОТ в таких условиях крайне важна; как показало дальнейшее рассмотрение бюджета в Гордуме, ПМ с 1 января увеличится до 14,5 тыс. руб., далее — до 15 тыс. руб. [13];
- каким будет социальный стандарт пенсии в Москве, который последние три года не повышали и, похоже, не будут индексировать и в 2015 г.; какой предусмотрен размер надбавки, и как она сказывается на величине средней пенсии; какая численность получателей городских доплат и льгот, какова средняя пенсия с их учетом;
- каков размер на 2015 г. базового пособия на малообеспеченного ребенка и какова численность их получателей. В дальнейшем узнаем, что индексации по федеральному закону не будет, хотя в проекте определен индекс цен на 2015 г. — 7,5%, что ниже ожидаемого в Москве в 2014 г. (8%);
- в материалах нет такого показателя, как доля детей в дошкольных учреждениях, сохранится ли проблема мест для детей ясельного возраста

- та (от 2 месяцев до 3 лет согласно федеральному законодательству);
- отсутствуют данные о численности горожан, получающих льготы, дотации, компенсации и т.п. из городского бюджета (жилищную субсидию, скидку на оплату в детсад, бесплатное питание в школе, проезд в городском транспорте и т.д.). Необходимо отметить, что ранее указанные показатели отражались в таблицах, прилагаемых к проекту бюджета;
 - предельная величина среднедушевого дохода для бесплатного получения социальных услуг на основе нового Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан РФ». На его основе в 2015 г. для пенсионера в Москве предстоит увеличение платности за социальные услуги при федеральной норме в 1,5 прожиточного минимума, и очень важно спрогнозировать численность москвичей старшего возраста, которым придется оплачивать социальные услуги, и общий их объем;
 - льгота для пенсионеров при введении нового варианта закона о налогах на имущество физических лиц — освободят полностью, как ранее, или частично.

Наличие указанной информации позволило бы понять тенденции изменений в условиях жизни в Москве. В том числе в области бедности. По данным статистики, показатель бедности очень стабилен в столице и не отмечается его снижение даже в обозримой перспективе. По отчету Росстата в 2012 г., доля горожан, не имеющих прожиточного минимума, составляла 9,6% населения, в 2013 г. — 9,3% [см. также: Бобков, Гулюгина, 2014, 18, с. 62–75; 19, с. 100–107; 20].

А что дальше с бедностью? О некотором ее сокращении можно узнать, заглянув в программу «Социальная поддержка жителей Москвы», вместе с тем сам показатель доли и численности бедных в материалах проекта бюджета отсутствует. Хотя показатель бедности — один из целевых в социальной политике на всех уровнях, в отчетах Правительства, губернаторов, глав администрации.

При этом необходимо обратить внимание на особенность данной проблемы в Москве. В связи с ее территориальным расширением — включением части Московской области и естественным приростом: численность постоянного населения уже в 2013 г. превысила 12 млн человек (2013 г. — 12 043 тыс. человек; 2014 г. — 12 149,2 тыс. человек; 2015 г. — 12 228,9 тыс. человек; 2017 г. — 12 376,8 тыс. человек). Москва, несомненно, богатый город, тем не менее доля малоимущих и нуждающихся лишь на 2% отличается от средне-

российской — 11% в 2013 г., и существует риск абсолютного увеличения численности бедных.

Однако в проекте бюджета отсутствует не только процент и число лиц, имеющих доход ниже прожиточного минимума, но и коэффициент дифференциации доходов населения, особенно серьезный для Москвы с ее заметным имущественным расслоением. Может быть, такое положение объясняется слабостью московской статистики, которая не выпускает системно самостоятельную информацию. Информация по Москве практически присутствует только на сайте Росстата в разделах о регионах РФ. Предлагается, имея в виду значение доступа населения к социально-экономическим показателям, обсудить, как изменить роль и значение Мосстата.

Надо детально разобраться в причинах бедности и составе малообеспеченных. Среди них значительна доля низкооплачиваемых работников, семей с детьми, инвалидов с детства, одиноких пожилых и пр. Чтобы понять систему мер, принимаемых Правительством Москвы по проблемам бедности, недостаточно знать о пособиях на детей и выплатах ветеранам. Необходимо составлять программно-целевые социальные бюджеты по группам населения — Детский бюджет, Бюджет пенсионера, где аккумулировать все расходы города, включая поступления из федерального бюджета, фондов социального страхования и иных источников (возможно, участие бизнеса, некоммерческих организаций и пр.).

Важно отметить, что Детский бюджет в свое время предлагался Общественным советом города Москвы, но впервые был составлен, к сожалению, не Департаментом финансов Москвы, а Минфином России в приложении к федеральному бюджету на 2014 г. и плановый период 2015–2016 гг. и повторен в проекте на 2015–2017 гг.

Общее изучение представленного проекта бюджета Москвы показало, по нашему мнению, что содержательная часть в материалах, сопровождающих городской бюджет, практически отсутствует. Во-первых, нет сопоставления с паспортами программ, отсутствует оценка их выполнения. Отсутствует анализ выполнения Указов Президента, формирующих бюджетную политику (повышения зарплаты учителям и медикам, хода реализации Национальной стратегии действий в интересах детей, обеспечения совмещения профессиональной и семейной роли женщин, мер по улучшению демографической ситуации, продвижения в создании 25 млн высокотехнологических и производительных рабочих мест и др.).

Во-вторых, материал стал ограничиваться практически воспроизведением цифр и таблиц. Ранее

по каждой столичной программе в Пояснительной записке к бюджету или в Основных направлениях были представлены не только суммы финансирования, но и ряд натуральных прогнозных характеристик: на что пойдут деньги, каков результат трат, особенности механизма действий и пр., что важно для определения эффективности того или иного блока расходов. Например, в разделе программы «Столичное образование» были даны данные об изменении обеспеченности местами в дошкольных учреждениях, в государственной программе «Жилище» — сколько возводится нового жилья для нуждающихся в улучшении жилищных условий, в программе по здравоохранению указывалась доля пациентов, пролеченных по стандартам: в прошлом году — в планируемом году, то же по показателям снижения смертности по различным видам заболеваний, увеличения продолжительности жизни и т.д. В рецензируемом проекте финансовые расходы совсем не подкреплены натуральными результатами.

Но и с финансами ныне разобраться непросто. Традиционно данные по финансам строились по формуле: оценка базового (отчетного) для бюджета года, далее — проект на будущий год, и далее — следующий период. Таким образом, была видна тенденция увеличения или снижения ассигнований, что и позволяло сделать главный вывод об итоговой ситуации, учтенной бюджетом. Экспертам выстроить такой тренд сложно, данные по отчетному, базовому году меняются в ходе

исполнения. Так, для проекта 2015 г. расходы на базовый 2014 г. определялись минимум дважды: Законом города Москвы № 70, принятым Мосгордумой 18 декабря 2013 г., и Законом города Москвы № 16 об изменениях в предыдущем бюджете, принятом 16 апреля 2014 г. И когда в Пояснительной записке нет абсолютных данных о расходах 2014 г., а 2015 г. не сравнивается с 2014 г., не представляется возможным определить, что же будет происходить конкретно с бюджетными расходами на социальные цели, растут они или снижаются. Приходится искать базу сравнения. Это сделать непросто, ибо меняется законодательство. В нашем случае, казалось бы, следует для сравнения плана на 2015 г. с отчетом за 2014 г. взять исходные цифры из более позднего по времени принятия закона (№ 16, 2014 г.), который увеличивал расходы [14], но авторы бюджета использовали первоначальный закон (№ 70, 2013 г.) [15]. Поскольку расчеты в рублях в материалах не приведены (есть только структура затрат в процентах к неизвестному итогу), эксперты сами сделали это на свой риск (табл. 6).

Результат категорический. Несмотря на то что программы по социально-культурным отраслям по-прежнему занимают более 50% городского бюджета, вместе с тем по размерам расходов они уменьшаются по всем направлениям — от образования и медицины до спорта и жилища. Это наш важнейший вывод, но, к сожалению, в материалах проекта бюджета его не видно, и в СМИ

Таблица 6

Средства на социально ориентированные программы Москвы за счет городского бюджета, млрд руб.

Программы города	Закон, декабрь, 2013	Проект бюджета на 2015–2017 гг.*	2015/2014 в %
	2014 г.	2015 г.	
Социальная поддержка жителей города Москвы	335,4	329,6	98,3
Развитие здравоохранения (Столичное здравоохранение)	205,6	190,4**	92,6
Развитие образования города (Столичное образование)	260,1	259,0	99,6
Культура Москвы	40,6	37,9	93,3
Спорт Москвы	39,5	36,9	93,4
Итого по социально-культурным отраслям (программам)	881,2	853,8	96,9
В % к общим расходам бюджета	53,4	52,3	97,9
Жилище	117,6	101,3	86,1
Итого все социальные расходы бюджета, включая программу по жилью	998,8	955,1	95,6
В % к общим расходам бюджета	60,5	58,5	96,7
Общие расходы бюджета	1651	1633	98,9

Примечание.

* Официальный портал Мэра и Правительства Москвы: http://www.mos.ru/press-center/themes/news/index.php?id_4=30764№point-list

** Столичное здравоохранение с учетом расходов на ОМС — 307,5 млрд руб.

не освещается. Поэтому ни у руководства города, ни у горожан нет истинного понимания предстоящей реальности. По нашему мнению, правильным было бы открыто показать общественности трудности, неизбежные в сложившейся экономике в условиях санкций, и обосновать необходимые меры.

Бюджет не может быть актуальным, если не отразить происходящее в городском образовании и здравоохранении: идея платности продленки, рост оплаты за дошкольные учреждения, отсутствие яслей, «санация» медицины.

Наконец, нужна надежная информация, которой пока нет. Так, расходы 2015 г., приведенные на портале Открытый бюджет, составляют 363,0 млрд руб., а на портале Мэра — 329,6 млрд руб. [16]. Чему должен верить москвич?

Отсюда требование времени — качество работы всех управленцев на всех уровнях: и тех, кто разрабатывают идеологию, и тех, кто подготавливает первичные данные, и, конечно, квалифицированных экспертов. Это позволит сформулировать наиболее рациональные решения. Тогда можно надеяться на действительно «открытый» бюджет.

Антикризисные правки в бюджет

В заключение нельзя не указать, что произошедшие после принятия закона о бюджете на 2015–2017 гг. внешние обстоятельства, ухудшившие общую ситуацию в стране (война на Украине, санкции и антисанкции, крымский фактор, девальвация рубля),

привели к секвестру принятого федерального бюджета как в целом, так и в части социальных расходов, хотя не сняли указанные выше проблемы. Главное здесь — при ожидаемом уменьшении ВВП на 3% предусматривается глобальное сокращение расходов на 10%, в том числе и на социальные нужды. И, видимо, Правительство, представив бюджет в Госдуму, полагает их достаточными для обеспечения социальной стабильности, предусмотренной антикризисным планом. И подобным образом предлагается действовать, несмотря на гигантское увеличение официальной инфляции в 2015 г. — с 5,5% до 12,2%, которое, к сожалению, далеко не везде учтено и компенсировано. Так, не индексируется МРОТ, пособие по безработице, прожиточный минимум пенсионера, зарплаты бюджетников; ниже проектируемой инфляции повышаются детские пособия, материнский капитал и пр. Но по нашему мнению, простое секвестирование всего и всех подряд, по пути чего пошел Минфин, неэффективно. Задача скорее другая, более дифференцированная: минимизировать потери уровня жизни, адресно помочь бедным, поддержать реальную заработную плату за результаты труда. Последнее особенно важно, ибо выход из кризиса в одном — в повышении усилий работающих в системе оживления разумно организованной экономики. Но такой управленческий подход, видимо, сложен для тех, кто ныне составляет бюджет, и это в очередной раз подтверждает низкое качество их работы, на которое неоднократно ранее указывали многие эксперты.

Список литературы

1. РИА-Новости 30-09-2014.
2. council.gov.ru>media/41d50f4d7e9aa7c640e9.pdf
3. МК 30.09.2014.
4. Ведомости от 6 ноября 2012 г. magazine. rusimperia.info> newspaper/2012/172.htm; pasmi.ru>archive/56965
5. Мировые финансы, 22 ноября 2013.
6. newsland.com>news/detail/id/1410213
7. FINMARKET.RU 9.09.2014
8. Изображая «скорую». Монолог фельдшера из российской глубинки // Российская газета. 2014. 3 окт.
9. Проект (по состоянию на 7 августа 2014 г.), подготовлен Минтрудом России.
10. Постановление Правительства РФ от 18 октября 2014 г. № 1075.
11. Эхо Москвы 6 сентября 2014 г. <http://echo.msk.ru/programs/beseda/1413178-echo>
12. Открытый бюджет. minfin.ru/ru/om/

References

1. RIA-Novosti 30-09-2014.
2. council.gov.ru>media/41d50f4d7e9aa7c640e9.pdf
3. МК 30.09.2014.
4. Vedomosti 06.11.2012, magazine. rusimperia.info> newspaper/2012/172.htm; pasmi.ru>archive/56965
5. Mirovyie finansyi, 22 noyabrya 2013.
6. newsland.com>news/detail/id/1410213
7. FINMARKET.RU 9.09.2014.
8. Playing the «fast». Monologue paramedic from the Russian hinterland. RG, 03.10.2014. (in Russian)
9. the draft (as of August 7, 2014), prepared by the Russian Ministry of Labor. (in Russian)
10. Government Decree of October 18, 2014 № 1075. (in Russian)
11. Echo of Moscow September 6, 2014. Available at: <http://echo.msk.ru/programs/beseda/1413178-echo>
12. Public budget. Available at: minfin.ru/ru/om/

13. Закон города Москвы от 16 апреля 2014 г. № 16 «О внесении изменений в закон города Москвы от 18 декабря 2013 г.».
14. Закон города Москвы от 18 декабря 2013 г. № 70 «О бюджете города Москвы на 2015 г. и плановый период 2006–2017 годы».
15. http://www.mos.ru/press-center/themes/news/index.php?id_4=30764№point-list
16. Официальный портал Мэра и Правительства Москвы: http://www.mos.ru/press-center/themes/news/index.php?id_4=30764№point-list; Открытый бюджет города Москвы: <http://budget.mos.ru/>
17. Бобков В.Н., Гулюгина А.Л. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России в IV квартале 2013 года // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 26–37.
18. Бобков В.Н., Гулюгина А.А. Мониторинг доходов и уровня жизни (I кв. 2014 г.) // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 62–75.
19. Бобков В.Н., Гулюгина А.А. Мониторинг доходов и уровня жизни (II кв. 2014 г.) // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 100–107.
20. Бобков В.Н., Гулюгина А.А. Мониторинг доходов и уровня жизни (III кв. 2014 г.) // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
21. Найден С.Н., Мотрич Е.Л., Грицко М.А. Региональный мониторинг качества жизни населения: Хабаровский край и Дальний Восток // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 76–85.
22. Васильева Е.В., Куклин А.А., Лыков И.А. Программа комплексной диагностики уровня жизни в регионе: функциональные характеристики и возможности ее применения // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 118–123.
23. Международная научно-практическая конференция «Устойчивое развитие: общество и экономика» 23–26 апреля 2014 г. в Санкт-Петербурге // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 22, 23.
24. Григорьев С.И., Миронова С.В., Мартынова М.Ю., Толстых Г.В. Социальное оправдание неравенства и проблема справедливости // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
25. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость российского общества вследствие высокого неравенства уровня жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 7–16.
13. Law of the City of Moscow from April 16, 2014 № 16 «On Amendments to the Law of the City of Moscow of 18 December 2013». (in Russian)
14. Law of the City of Moscow from December 18, 2013 № 70 «On the budget of the city of Moscow in 2015 and the planning period of 2006–2017 years.» (in Russian)
15. Available at: http://www.mos.ru/press-center/themes/news/index.php?id_4=30764№point-list
16. The official portal of the Mayor and Government of Moscow. Available at: http://www.mos.ru/press-center/themes/news/index.php?id_4=30764№point-list; Open budget of city of Moscow. Available at: <http://budget.mos.ru/>
17. Bobkov V.N., Gulyugina A.L. Monitoring of income and living standards of the Russian population in the IV quarter of 2013. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 26–37. (in Russian)
18. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. Monitoring of income and standard of living (1 sq. 2014). Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 62–75. (in Russian)
19. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. Monitoring of income and standard of living (II quarter. 2014). Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 100–107. (in Russian)
20. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. Monitoring of income and standard of living (III sq. 2014). Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4. (in Russian)
21. Nayden S.N., Motrich E.L., Gritsko M.A. Regional monitoring of the quality of life: the Khabarovsk Territory and the Far East. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 76–85. (in Russian)
22. Vasileva E.V., Kuklin A.A., Lyikov I.A. The program is a comprehensive diagnostic standard of living in the region: functional characteristics and capabilities of its application. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 118–123. (in Russian)
23. The International Scientific and Practical Conference «Sustainable Development Society and Economy» on 23–26 April 2014 in St. Petersburg. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 22, 23. (in Russian)
24. Grigorev S.I., Mironova S.V., Martynova M.Yu., Tolstyih G.V. Social inequality and the problem of the justification of justice. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4. (in Russian)
25. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Social vulnerability of Russian society due to the high level of inequality of life. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 7–16. (in Russian)

Оценка уровня доходов населения региона и экономической доступности продовольствия (на примере Тверской области)

Assessment of Income of the Region's Population and Economic Accessibility of Food (for Example, Tver Region)

Получено 12.11.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 338.2

DOI: 10.12737/10261

ЗАБЕЛИНА О.В.

д-р экон. наук, проф., зав. кафедрой национальной экономики Тверского государственного университета
170100, Тверь, ул. Желябова, д. 33
E-mail: zabelina@tversu.ru

ZABELINA O.V.

Doctor of Economics, Professor, Head of the Chair of National Economy of Tver State University
33 Zhelyabov St., Tver', 170100, Russia
E-mail: zabelina@tversu.ru

Аннотация

В статье рассматриваются уровень и динамика денежных доходов населения Тверской области, подоходная дифференциация и проблема бедности в увязке с оценкой динамики и структуры потребительских расходов, в том числе расходов на продовольствие.

Объект исследования: денежные доходы и потребительские расходы, в том числе расходы на продовольствие населения одного из российских регионов — Тверской области.

Предмет исследования: проблема экономической доступности продовольствия во взаимосвязи с проблемами малообеспеченности и высокой подоходной дифференциации населения в контексте решения задачи обеспечения продовольственной безопасности изучаемого региона.

Теоретическая часть. Экономическая доступность продовольствия населению — составляющая продовольственной безопасности страны и ее регионов. Она отражает распределение имеющихся на рынке продуктов питания между различными группами населения по денежному доходу. Пути повышения экономической доступности продовольствия — увеличение масштабов продовольственного рынка и предложения продовольствия; государственный контроль роста цен на продовольствие; реализация политики увеличения денежных доходов населения и преодоления бедности.

Эмпирическая часть: Эмпирическое исследование базируется на официальных статистических данных по Тверской области за 2005–2012 гг. Отмечена тенденция к росту номинальных и реальных доходов населения Тверской области, однако среднедушевой доход ниже, чем в соседних областях, в среднем по стране и ЦФО. Положительным является тот факт, что доходы населения растут большими темпами, чем расходы. Уровень бедности по сравнению с другими субъектами ЦФО выше и составляет 11,4%; на него практически не повлиял общий рост доходов населения за последние годы. Уровень дифференциации населения региона по доходам очень высок и держится на одном уровне долгое время, что приводит к неэффективному распределению ресурсов и социальной напряженности. Коэффициент Джини в 2012 г. был равен 0,366 (пороговое значение 0,400), коэффициент фондов — 11,2 (рекомендованное значение 8–10). В структуре потребительских расходов доля расходов на продовольствие в 2012 г. составляла около 35% (выше на 6%, чем в среднем по ЦФО, и выше, чем в целом по стране, на 9%). Россия, в свою очередь, занимает лишь 29-е место по данному показателю в Европе, что говорит о высокой доле расходов на приобретение продуктов питания. Расчетный минимальный уровень доходов на одного человека, обеспечивающий экономическую доступность полного объема продовольствия, при доле расходов на его приобретение не более 35%, равен 12 600 руб., что выше прожиточного

Abstract

The level and dynamics of monetary incomes of the Tverskaya Oblast', income differentiation and the problem of poverty in relation to the assessment of the dynamics and structure of consumer spending, including food expenditure are considered.

Object of the Study: cash income and consumer spending, including spending on food of the population of one of the Russian regions — the Tverskaya Oblast'.

Subject of the Study: the problem of economic access to food in relation to the problems of poverty and high income differentiation of the population in the context of solving the problem of food security in the region under studied.

The Theoretical Part: Affordability of food to the population — a component of food security of the country and its regions. It reflects the distribution of available food on the market between different population groups in money income. Ways of increasing economic access to food — scaling up the food market and food supply; state control of rising food prices; implementation of the policy of increasing incomes of the population and poverty reduction.

The Empirical Part: the study is based on official statistics data in the Tverskaya Oblast' for 2005–2012. There was a trend to an increase in nominal and real incomes of the region, but the average per capita income is lower than in neighbouring areas, the national average and the CFA. The positive fact is that incomes are growing at a faster pace than expenses. The poverty rate in comparison with other subjects of the CFA is higher (11.4%); it had virtually no effect of the overall income growth in recent years. The level of differentiation of the region's population income is very high and stands at the same level for a long time; that leads to inefficient allocation of resources and social tensions. The Gini coefficient in 2012 was equal to 0.366 (threshold 0.400), the coefficient of funds — 11.2 (recommended value 8–10). In the structure of consumer spending share of food expenditure in 2012 was about 35% (6% higher than the average in the Central Federal District and higher than the national average 9%). Russia, in its turn, occupies only the 29th place by this indicator in Europe, thus indicating a high proportion of expenditure on food. Estimated minimum level of income per capita, providing the full scope of affordability of food, with the share of the cost of its acquisition of no more than 35%, is equal to 12,600 rubles, which is twice higher than the subsistence minimum. On the basis of this calculation, it was concluded that there have been serious problems with economic access to food for 44.1% of the population.

Purpose: Forming a complex pattern of depth and magnitude of the problem of availability of food to the population of the region studied by calculating the minimum level of income per capita, providing affordability of the total volume of food with prevailing share of the cost of its acquisition in the region.

минимума в 2 раза. На основе данного расчета был сделан вывод о том, что для 44,1% населения области есть серьезные проблемы с экономической доступностью продовольствия.

Цель. Формирование комплексной картины глубины и масштабов проблемы доступности продовольствия населению изучаемого региона на основе расчета минимального уровня душевого дохода, обеспечивающего экономическую доступность полного объема продовольствия при сложившейся в данном регионе доле расходов на его приобретение.

Ключевые слова: денежные доходы населения, дифференциация населения, бедность, потребительские расходы, расходы на продовольствие, экономическая доступность продовольствия.

Keywords: monetary incomes of the population, differentiation of the population, poverty, consumption, expenditure on food, economic accessibility of food.

Введение

Обеспечение населения продуктами питания в достаточном количестве, ассортименте и качестве является одной из важнейших проблем, решение которой способствует сохранению здоровья населения и повышению демографического потенциала, снижает социальную напряженность [Бобков, 2013, 19, с. 3–18]. Уровень обеспечения продовольствием зависит от состояния продовольственной безопасности, являющейся составной частью экономической безопасности как страны в целом, так и ее отдельных регионов [Бобков, 2013, 18. С. 3–6].

В связи с тем что регионы России сильно дифференцированы по природно-географическим, экономическим, демографическим, социальным и другим признакам, проблема продовольственной безопасности страны носит сложный системный характер и требует регионального подхода к управлению агропродовольственным производством, решению вопросов в социальной сфере и к разработке механизма, направленного на решение данной проблемы [Крылова, Симакина, 2013, 17, с. 62–67].

Изучению проблемы продовольственной безопасности посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых [Гумеров, 2006, 4], [Зинчук, 2012, 5], [Костусенко, 2009, 6], [Романюк, 2014, 11], [Чернова, 2008, 13], [Анищенко, 2013, 3], [Grote, 2014, 15], [Headey, Ecker, 2013, 16] и др. Меньшее число работ связано с исследованием физической и экономической доступности продовольствия для населения [Алтухов, 2009, 2], [Попова, 2013, 8], [Шибаршина, 2013, 14], [Моронова, 2012, 7], [Рассадин, Лихтенвальд, 2013, 28, с. 122–128], [Строков, 2013, 27, с. 91–101]. Вместе с тем современное усложнение условий развития российской экономики, возрастающая инфляция и ослабление национальной валюты, сохраняющаяся высокая зависимость от поставок импорт-

ного продовольствия выводят обеспечение экономической доступности продовольствия в число приоритетных задач социально-экономической политики органов власти.

Под экономической доступностью продовольствия понимается возможность приобретения пищевых продуктов по сложившимся ценам в объемах и ассортименте, которые не меньше установленных рациональных норм потребления, обеспеченная соответствующим уровнем дохода населения [1].

Поэтому повышение экономической доступности продовольствия теснейшим образом связано с увеличением денежных доходов населения и преодолением бедности [Найден, Мотрич, Грицко, 2014, 30, с. 76–85], [Дмитриев, Мисихина, 2013, 29, с. 11–27]. Низкий доход человека или семьи не позволяет покупать продовольствие в необходимом объеме и ассортименте, что сказывается на качестве и структуре потребления.

Анализ динамики и структуры номинальных и реальных денежных доходов населения Тверской области за 2005–2012 гг.

В Тверской области с 2005 по 2012 г наблюдается тенденция к увеличению как номинальных денежных доходов населения, выраженных в абсолютном значении, так и реальных, демонстрирующих покупательную способность денег [Бобков, Гулюгина, 2013, 20, с. 19–80], [Бобков, Гулюгина, 2013, 21, с. 35–62], [Бобков, Гулюгина, 2013, 22, с. 12–83], [Бобков, Гулюгина, 2013, 23, с. 26–37], [Бобков, Гулюгина, 2014, 24. С. 62–75], [Бобков, Гулюгина, 2014, 25, с. 100–107], [Бобков, Гулюгина, 2014, 26] (табл. 1).

Если принять 2005 г. за базу, можно выявить следующие тенденции:

- среднедушевые денежные доходы населения выросли на 11 610 руб., или на 205,9%, реаль-

Таблица 1

Динамика номинальных и реальных денежных доходов населения Тверской области*

	Год							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Среднедушевые денежные доходы населения, руб.	5637	7311	8592	10 856	12 205	13 873	14 943	17 247
Реальные денежные доходы населения (в % к предыдущему году)	124,9	117,8	107,2	109,3	100,5	105,6	98,8	109,0
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	6486	8040	10177	13065	14161	16153	17747	20246
Реальная начисленная заработная плата (в % к предыдущему году)	106,9	114,0	116,6	111,9	97,4	106,8	101,6	108,4
Средний размер назначенных пенсий	2506	2792	3598	4430	5989	7437	8083	8923
Реальный размер начисленных пенсий (в % к предыдущему году)	112,2	103,4	114,3	109,5	124,8	112,7	104,8	102,9

Примечание. *Составлено по данным: [Регионы России, 2013, 10, с. 158, 160, 162, 166].

ные денежные доходы возросли на 58,0%; отсюда можно сделать предположение, что темп роста цен в среднем выше темпа роста зарплат примерно в 1,94 раза;

- среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций увеличилась на 13 760 руб. (на 212,1%), реальная начисленная заработная плата — на 70,4%;
- средний размер назначенных пенсий возрос на 6417 руб. (на 256,1%), реальный размер начисленных пенсий увеличился на 96,3%.

Среднедушевые денежные доходы по Тверской области за 2012 г. составляют в среднем 2,8 прожиточных минимума.

Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций к прожиточному минимуму равно 3,3, а среднего размера начисленной пенсии к прожиточному минимуму — 1,5. Прожиточный минимум в среднем за 2012 г. в Тверской области составлял 6155,5 руб. в месяц для всего населения (рассчи-

тано по источнику [Тверская область в цифрах, 2013, 12, с. 54]).

Динамика реальных денежных доходов населения относительно 2005 г. наглядно изображена на рис. 1 (базисный период — 2005 г.).

Реальные денежные доходы в соседних областях также имеют тенденцию к росту (табл. 2). Наибольший рост реальных доходов населения за 2010–2012 годы произошел в Московской области — 15,7%; в Смоленской области реальные доходы выросли на 8,16%, в Ярославской — на 10,3%. То есть в Тверской области их рост был наименьшим — 7,7%.

Среднедушевой доход в Тверской области ниже, чем в Ярославской и Смоленской областях, примерно на 1 тыс. руб. и ниже, чем в Московской, примерно на 12 тыс. руб. По размеру среднедушевых доходов населения Тверская область занимает 54-е место в Российской Федерации. Среднее значение среднедушевых доходов по ЦФО больше, чем по Тверской области, на 72,32% (на 12 474 руб.),

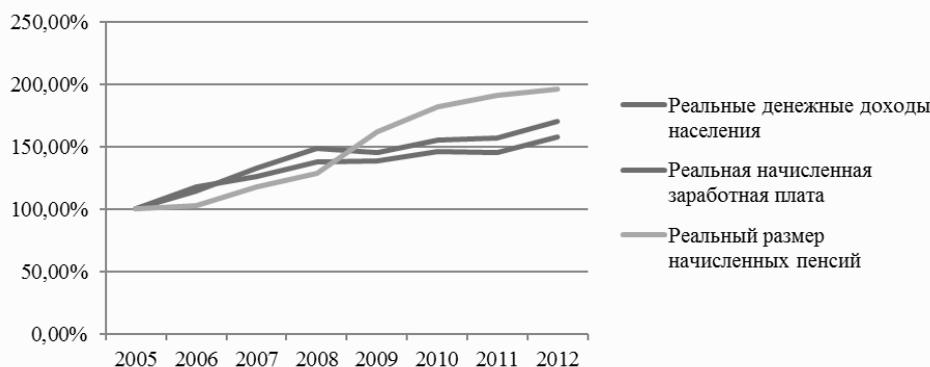


Рис. 1.
Динамика реальных денежных доходов населения Тверской области относительно 2005 г.

Таблица 2

Динамика доходов населения по Московской, Смоленской и Ярославской областям*

	Динамика реальных денежных доходов (в % к предыдущему году)			Прирост реальных денежных доходов за период, %	Среднедушевой денежный доход, руб.			Прирост среднедушевого денежного дохода за период, %
	2010	2011	2012		2010	2011	2012	
Московская область	106,5	106,3	108,8	15,7	22 641	25 605	29 699	31,2
Смоленская область	105,2	99,5	108,7	8,16	14 546	15 969	18 250	25,5
Ярославская область	99,7	97,2	113,5	10,3	14 491	15 509	18 513	27,8

Примечание. *Составлено по данным: [Регионы России, 2013, 10, с. 158, 160].

по данному показателю ЦФО занимает первое место в РФ. Среднедушевые доходы по Российской Федерации составляют 23 058 руб. [Регионы России, 2013, 10, с. 160].

По состоянию на 2012 г. структура денежных доходов населения Тверской области следующая: 7,5% составляют доходы от предпринимательской деятельности, 39,8% — оплата труда, 24,5% — социальные выплаты, 3,0% — доходы от собственности, 25,2% — другие доходы (включая «скрытые», от продажи валюты, денежные переводы и пр.).

Оценка уровня бедности и дифференциации доходов населения Тверского региона

Несмотря на рост доходов населения за последние годы, уровень бедности (численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума) остается практически прежним и составляет на 2012 г. 11,4%, т.е. за чертой бедности находится около 153 011 человек (табл. 3). По данному показателю Тверская область занимает 6-е место в ЦФО.

По сравнению с 2000 г. уровень бедности в 2012 г. снизился более чем в 4 раза. В Московской области по состоянию на 2012 г. уровень бедности составлял 7,2%, в Смоленской — 14,9%, в Ярославской — 11,0% [Регионы России, 2013, 2, с. 184].

Распределение численности населения Тверской области по величине среднедушевых денежных доходов в 2012 г. представлено на рис. 2.

Большая часть населения (19,3%) имеет доходы в размере от 10 до 14 тыс. руб. Значительную долю также занимает население с доходами от 7 до 10 тыс. руб. — 16,0%, с доходами от 14 до 19 тыс. руб. — 17,5% и с доходами от 19 до 27 тыс. руб. — 15,8% [Регионы России, 2013, 2, с. 188].

Примерно такое же распределение наблюдается в Смоленской и Ярославской областях. Заметно ниже доли населения с низкими доходами и выше доли населения с более высокими доходами в Московской области, что говорит о более высокой дифференциации населения (табл. 4).

Необходимым условием роста платежеспособного спроса населения на продовольствие является сближение социально-экономических групп по уровню среднедушевых денежных доходов, т.е. снижение дифференциации населения и достижение уровня развитых стран по значению коэффициента Джини (0,20–0,25). Распределение социально-экономических групп населения по уровню денежных доходов характеризуется их разделением по 20%-ным группам и долям доходов, приходящихся на соответствующую группу (табл. 5).

За последние пять лет ситуация в плане дифференциации населения по доходам в Тверской области практически не менялась. В 2012 г. коэффициент Джини был равен 0,366, при этом критическим уровнем считается отметка в 0,400. Таким образом, можно сделать вывод, что в Тверской области наблюдается сильная дифференциация населения по доходам, что означает неэффективное распределение ресурсов и возможность социальных конфликтов. По Российской Федерации индекс Джини в среднем равен 0,420. В соседних областях по состоянию на 2012 г. он выше, чем в Тверской (в Московской области равен 0,418, в Смоленской — 0,379, в Ярославской — 0,391) [Регионы России, 2013, 10, с. 176].

Децильный коэффициент (коэффициент фондов) характеризует степень расслоения общества и показывает отношение среднего уровня доходов 10% самых богатых граждан к среднему уровню доходов 10% самых бедных. По рекомендациям ООН он не должен превышать 8–10, иначе ситуация в демократической стране чревата социаль-

Таблица 3

Численность населения Тверской области с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума*

Год	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
% от общей численности населения	51,5	18,6	13,9	14,8	13,9	14,1	13,2	13,5	11,4

Примечание. *Составлено по данным: [Регионы России, 2013, 2, с. 184].

Таблица 4

Распределение численности населения Тверской, Московской, Ярославской, Смоленской областей по величине среднедушевых доходов (в % от общей численности населения субъекта)*

Величина среднедушевых денежных доходов, руб. в месяц	Тверская область	Московская область	Смоленская область	Ярославская область
0–5000,0	6,5	2,8	6,5	7,3
5000,1–7000	9,1	4,2	8,7	8,9
7000,1–10 000,0	16,0	8,5	15,1	14,9
10 000,1–14 000,0	19,3	12,5	18,4	17,8
14 000,1–19 000,0	17,5	14,5	17,1	16,5
19 000,1–27 000,0	15,8	17,9	16,1	15,7
27 000,1–45 000,0	11,9	21,8	13,1	13,3
свыше 45 000,0	3,9	17,8	5,0	5,6

Примечание. *Составлено по данным: [Регионы России, 2013, 2, с. 177].

Таблица 5

Распределение общего объема денежных доходов по 20-ным группам населения Тверской области*

Год	Удельный вес общего объема денежных доходов, приходящихся на соответствующую группу населения, в общем объеме денежных доходов, %					Коэффициент Джини	Коэффициент фондов, раз
	Первая (с наименьшими доходами)	Вторая	Третья	Четвертая	Пятая (с наибольшими доходами)		
2008	6,8	11,6	16,4	23,0	42,2	0,352	10,1
2009	6,8	11,7	16,4	23,0	42,1	0,351	10,1
2010	6,6	11,5	16,3	23,0	42,6	0,358	10,5
2011	6,8	11,6	16,4	23,0	42,2	0,352	10,2
2012	6,4	11,3	16,0	23,0	43,3	0,366	11,2

Примечание. *Составлено по данным: [Регионы России, 2013, 10, с. 176].

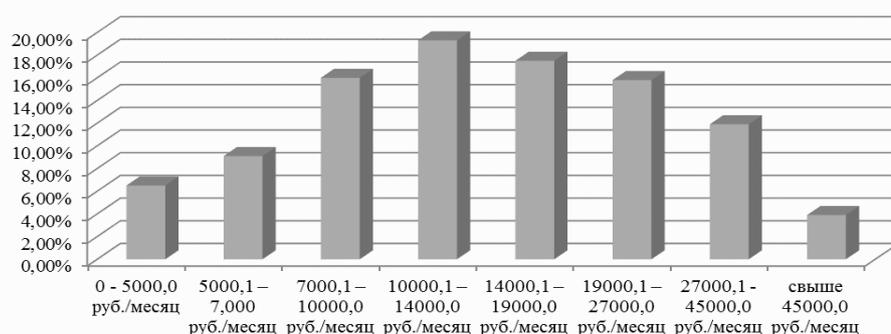


Рис. 2. Распределение численности населения Тверской области по величине среднедушевых доходов (в % от общей численности населения субъекта)

ными катаклизмами [Моронова, 2012, 7, с. 40]. В Тверской области он превышает рекомендованное значение и составлял 11,2 в 2012 г. (при этом в Московской области он принимает еще большее значение — 16,2, в Смоленской — 12,3, в Ярославской — 13,4) [Регионы России, 2013, 10, с. 176].

Анализ динамики и структуры потребительских расходов населения Тверской области, в том числе расходов на продовольствие

Вместе с ростом доходов населения растут и расходы (табл. 6). Так, за семилетний период расходы населения Тверской области возросли на 187,4% и составили 12 973 руб. в месяц в среднем на душу населения (при одновременном приросте среднедушевых доходов 205,9%). Превышение темпов роста доходов над расходами оказывает положительное влияние на экономику через увеличение сбережений населения.

По уровню расходов Тверская область занимает 46-е место в РФ. В Ярославской и Смоленской

областях примерно такой же уровень, в Московской он гораздо выше и составляет 19 680 руб. в месяц, что объясняется более высоким уровнем доходов.

В структуре потребительских расходов домашних хозяйств Тверской области в 2012 г. 35,6% занимает покупка продуктов питания, 36,8% — покупка непродовольственных товаров, 2,1% — приобретение алкогольных напитков и 25,7% — оплата услуг [Регионы России, 2013, 10, с. 189].

Положительным моментом можно считать снижение в Тверской области в 2012 г. доли расходов на покупку продуктов питания по сравнению с предыдущими годами, особенно с 2005 г., при некотором росте уровня потребления (рис. 3).

Отметим, что средняя доля расходов на продовольствие не только не возросла, но и снизилась примерно до уровня 1990 г. при значительном росте цен на основные продукты питания (табл. 7).

Графически рост цен на продовольствие в регионе с 2007 по 2012 г. изображен на рис. 4.

Доля расходов на продовольствие в 36,5% является средним показателем. Если рассматривать результаты обследования домохозяйств более

Таблица 6

Динамика потребительских расходов в среднем на душу населения по Тверской области*

	Год								Темп прироста по 2012 г. к 2005 г., %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Расходы в среднем на душу населения, руб./месяц	4514	5523	6486	8253	8937	10 018	11 388	12 973	187,4

Примечание. *Составлено по данным: [Регионы России, 2013, 10, с. 186].

Таблица 7

Индексы потребительских цен на продовольственные товары по Тверской области*

	Год						Прирост за период, %
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Мясо и птица	107,4	120,9	104,2	102,4	103,8	106,2	42,2
Колбасные изделия	110,6	127,6	107,9	105,2	111,8	105,5	70,8
Мясные консервы	107,6	139,8	106,3	108,2	107,0	107,9	85,6
Рыбопродукты	109,0	115,4	109,8	106,4	111,7	97,0	46,1
Сливочное масло	143,7	101,3	114,4	126,2	107,3	99,0	55,4
Подсолнечное масло	149,6	121,7	77,1	141,4	106,0	108,1	52,0
Молоко и молочная продукция	136,3	111,0	100,6	116,7	106,7	103,0	43,2
Сыр	165,5	87,9	105,1	122,6	103,7	97,3	14,3
Яйца	128,1	111,6	81,0	114,6	109,8	107,4	22,2
Сахар	96,6	106,4	152,4	126,3	70,2	106,1	52,5
Кондитерские изделия	111,3	127,9	110,8	109,5	111,6	105,9	83,4
Хлеб и хлебобулочные изделия	123,1	120,5	100,5	111,9	111,5	110,2	66,5
Крупа и бобовые	129,6	117,5	94,1	179,7	84,2	90,3	51,1
Макаронные изделия	126,6	146,1	93,8	112,1	99,6	110,4	68,9
Все продовольственные товары	116,2	116,9	105,5	114,6	103,8	106,9	56,8

Примечание. *Составлено по: [Тверская область в цифрах, 2013, 12, с. 232].

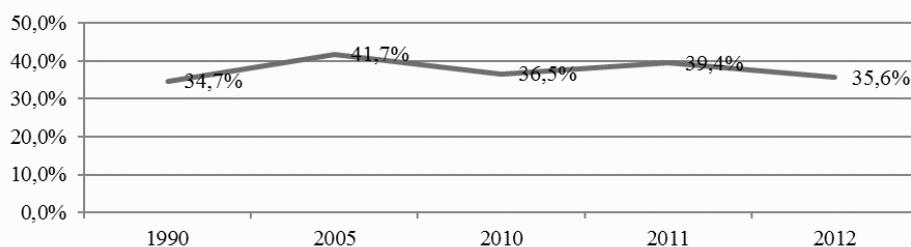


Рис. 3.
Динамика доли расходов на покупку продуктов по Тверской области



Рис. 4.
Прирост цен на продовольствие за 2007–2012 гг. в Тверской области

подробно, то видно (табл. 8), что около трети населения (34%) тратит на продовольствие более половины собственных доходов, что, безусловно, не может оцениваться положительно.

Следует отметить, что Россия занимает 29-е место среди европейских стран по данному показателю (согласно РИА Рейтинг). Например, доля расходов на продовольствие в Великобритании составляет 9,1%, в Германии — 12,1%, во Франции — 15,9% от всех расходов домохозяйств.

Основные расходы по продовольствию приходятся на мясо и мясные продукты (31,2%), молоко и молочные продукты (15,8%), хлеб и хлебобулочные (14,4%), овощи и продовольственные

бахчевые культуры (10,4%) (рис. 5) [Регионы России, 2013, 10, с. 36].

Расчет минимального уровня душевого дохода, обеспечивающего экономическую доступность полного объема продовольствия при сложившейся в Тверской области доле расходов на его приобретение

Исходя из данных, полученных органами государственной статистики благодаря выборочному исследованию домашних хозяйств по вопросам объема потребления основных продуктов питания

Таблица 8

Распределение домашних хозяйств Тверской области по удельному весу расходов на покупку продуктов питания в потребительских расходах в 2012 г.*

	Домашние хозяйства с долей расходов на покупку продуктов питания в потребительских расходах, процентов						
	До 20,0	20,1–30,0	30,1–40,0	40,1–50,0	50,1–60,0	60,1–70,0	Более 70,0
% от общей численности населения Тверской области	8,5	14,5	20,9	22,1	18,7	11,4	3,9
Тыс. человек	114,087	194,619	280,520	296,626	250,991	153,011	52,346

Примечание. *Составлено по данным: [Потребление основных продуктов питания, 2013, 9, с. 46].

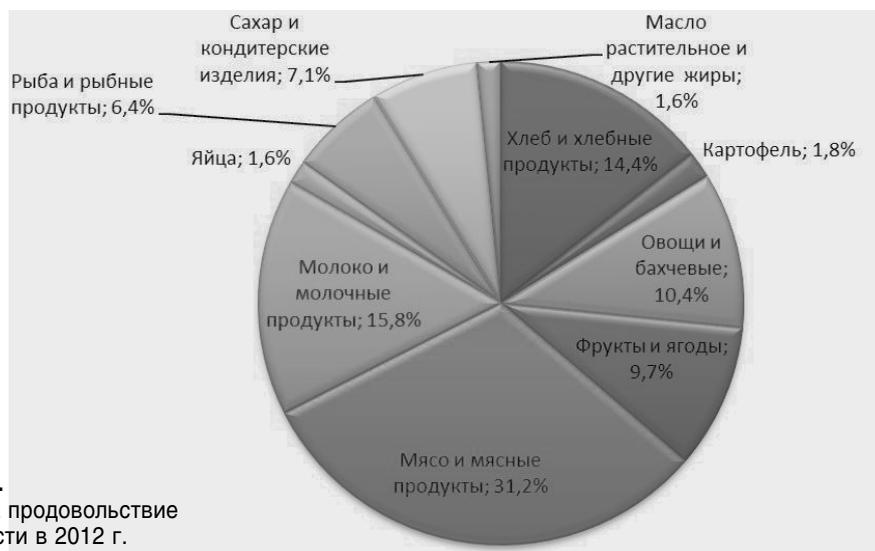


Рис. 5.
Структура расходов на продовольствие по Тверской области в 2012 г.

и затраченных средств на их приобретение, можно рассчитать среднюю стоимость каждого основного вида потребленных продуктов. Затем в соответствии с рекомендациями Министерства социального развития РФ по рациональным нормам потребления пищевых продуктов, отвечающих современным требованиям здорового питания, можно рассчитать необходимый объем денежных средств для покупки данного объема продовольствия.

Все результаты расчетов по определению необходимого объема денежных средств на приобретение каждого вида продовольствия и всего объема продовольствия представлены в табл. 9.

Таким образом, для приобретения необходимого объема продуктов питания требуется около 4410 руб. в месяц. При средней доле расходов на потребление по Тверской области в 35%, среднедушевой доход должен быть равным 12 600 руб. (Отметим, что прожиточный минимум за 4 квартал 2012 г. для всего населения области составлял 6301,2 руб. в месяц [Тверская область в цифрах, 2013, 12, с. 54].)

Если при расчете основываться на «европейской» структуре расходов, где доля расходов на продукты питания около 15%, среднедушевые доходы должны были бы равняться 29 400 руб. в месяц.

Таблица 9

Необходимый объем денежных средств на приобретение продовольствия в соответствии с ценами 2012 г. и нормами потребления на одного человека*

Вид продукта	Рекомендуемые объемы (кг/год/человек, яйца — шт.)	Средняя цена, руб. за кг, яйца — руб. за шт.	Необходимый объем денежных средств на приобретение продовольствия, руб. в месяц
Хлеб и хлебные продукты	105	74,67	653,36
Картофель	100	12,84	107,00
Овощи и продовольственные бахчевые культуры	140	51,17	596,98
Фрукты и ягоды	100	62,78	523,17
Мясо и мясопродукты (включая субпродукты II категории и жир-сырец)	75	174,19	1088,69
Молоко и молочные продукты	340	28,46	806,37
Яйцо	260	3,58	77,57
Рыба и рыбопродукты	22	135,98	249,30
Сахар и кондитерские изделия	28	101,29	236,34
Масло растительное и другие жиры	12	70,41	70,41
Итого	1182	—	4409,18

Примечание. *Рассчитано автором.

По данным табл. 4, среднедушевые доходы в 2012 г. ниже 14 тыс. руб. в месяц имело 50,9% жителей Тверской области, т.е. около 44,1% населения (расчет на основе табл. 4) имеют доходы ниже 12 600 руб. в месяц, что говорит о затрудненной экономической доступности продовольствия практически половине населения изучаемого субъекта РФ.

На основе результатов проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

- отмечена тенденция к росту номинальных и реальных доходов населения Тверской области, однако среднедушевой доход ниже, чем в соседних областях, в среднем по стране и ЦФО. Положительным моментом является то, что доходы населения растут большими темпами, чем расходы;
- уровень бедности в Тверской области по сравнению с другими субъектами ЦФО выше и составляет 11,4%. На это практически не повлиял рост доходов населения за последние годы;
- уровень дифференциации населения по доходам в области очень высок и держится на одном уровне долгое время, что приводит к неэффек-

тивному распределению ресурсов и социальной напряженности. Коэффициент Джини в 2012 г. был равен 0,366 (пороговое значение 0,400), коэффициент фондов — 11,2 (рекомендованное значение 8–10);

- в структуре потребительских расходов доля расходов на потребление продовольствия в 2012 г. составляла около 35%, что выше на 6%, чем в среднем по ЦФО, и на 9% выше, чем по стране в целом. Российская Федерация, в свою очередь, занимает 29-е место по данному показателю в Европе, что говорит о высокой доле расходов населения на приобретение продуктов питания;
- расчетный минимальный уровень доходов на одного человека, обеспечивающий экономическую доступность полного объема продовольствия при доле расходов на его приобретение не более 35%, равен 12 600 руб., что выше прожиточного минимума в 2 раза. На основе данного расчета был сделан вывод о том, что для 44,1% населения области существуют серьезные проблемы с экономической доступностью продовольствия.

Список литературы

1. Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации, утв. Указом Президента Российской Федерации от 30 января 2010 г. № 120 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/news/6752>
2. Алтухов А. Мировые тенденции в продовольственном обеспечении населения // АПК: экономика, управление. 2009. № 9. С. 10–19.
3. Анищенко А.Н. Оценка продовольственной безопасности региона // Проблемы развития территории. 2013. № 4 (66). С. 30–39.
4. Гумеров Р.Р. Продовольственная безопасность страны: к развитию правовых основ и экономических механизмов обеспечения // Российский экономический журнал. 2006. № 11–12. С. 41–56.
5. Зинчук Г.М. Сущность продовольственной безопасности, факторы и показатели ее оценки // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Вступление. Путь в Науку. 2012. № 3. С. 3–14.
6. Костусенко И.И. Продовольственная безопасность и продовольственная независимость регионов: сущность и подходы к их оценке // Аграрный вестник Урала. 2009. № 1. С. 813.
7. Моронова О.Г. Экономическая доступность продовольствия как составляющая продовольственной безопасности регионов европейского севера // Проблемы развития территорий. 2012. № 4. С. 35–43.

References

1. Food Security Doctrine of the Russian Federation, approved. Presidential Decree of January 30, 2010 № 120 Available at: <http://www.kremlin.ru/news/6752> (in Russian)
2. Altukhov A. Global trends in food security of the population. APK: ekonomika, upravlenie [agribusiness economics, management]. 2009, I. 9, pp. 10–19. (in Russian)
3. Anishchenko A.N. Assessment of food security in the region. Problemy razvitiya territorii [Problems of development of the territory]. 2013, I. 4 (66), pp. 30–39. (in Russian)
4. Gumerov R.R. Food security of the country: the development of the legal framework and economic mechanisms to ensure. Rossiyskiy ekonomicheskiy zhurnal [Russian Economic Journal]. 2006, I. 11–12, pp. 41–56. (in Russian)
5. Zinchuk G.M. The essence of food security, factors and indicators of its estimation. Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova. Vstuplenie. Put' v Nauku [Bulletin of the Russian Economic University. GV Plekhanov. Introduction. Career in science]. 2012, I. 3, pp. 3–14.
6. Kostusenko I.I. Food security and food sovereignty regions: the nature and approaches to assessing. Agrarnyy vestnik Urals [Agrarian bulletin of the Urals]. 2009, I. 1, p. 813. (in Russian)
7. Moronova O.G. Economic access to food as a component of food security regions of the European North. Problemy

8. *Попова Р.И.* Методические подходы к оценке доступности качественного питания для российских домохозяйств // *Народонаселение*. 2013. № 2 (60). С. 85–93.
9. Потребление основных продуктов питания населением Российской Федерации. 2013. Стат. бюллетень / Росстат. М., 2013.
10. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013. Стат. сб. / Росстат. М., 2013.
11. *Романюк А.В.* Международный аспект проблемы развития продовольственной безопасности / Романюк А.В. // *вестник Тверского государственного университета*. 2014. № 1. С. 302–311.
12. Тверская область в цифрах 2012. Статистический ежегодник. Стат. сб. / Тверьстат. Тверь, 2013. 143 с.
13. *Чернова Е.В.* Продовольственная безопасность в системе экономических отношений // *Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов: периодический научный журнал*. 2008. № 1. С. 37–51.
14. *Шибаршина Н.И.* Экономическая доступность продуктов питания в Нижегородской области как фактор продовольственной безопасности региона // *Аграрная наука Евро-Северо-Востока*. 2013. № 4. С. 66–71.
15. *Ulrike Grote.* Can we improve global food security? A socio-economic and political perspective // *Food Security*. April 2014. Volume 6. Issue 2. Pp. 187–200.
16. *Derek Headey, Olivier Ecker.* Rethinking the measurement of food security: from first principles to best practice // *Food Security*. June 2013. Volume 5. Issue 3. Pp. 327–343.
17. *Крылова Е.Б., Симакина М.А.* Анализ существующих подходов к измерению качества жизни человека // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 2 (180). С. 62–67.
18. *Бобков В.Н.* Методологические подходы к разработке системы социальной стандартизации и опыт ее реализации в Российской Федерации // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 4 (182). С. 3–6.
19. *Бобков В.Н.* Динамика потребительских цен на продукты питания в России: тенденции, причины // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 7 (185). С. 3–18.
20. *Бобков В.Н., Гулюгина А.А.* Мониторинг доходов и уровня жизни населения: октябрь–декабрь 2012 // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 7 (185). С. 19–80.
21. *Бобков В.Н., Гулюгина А.А.* Мониторинг доходов и уровня жизни населения: январь–март 2013 // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 4 (182). С. 35–62.
22. *Бобков В.Н., Гулюгина А.А.* Мониторинг доходов и уровня жизни населения России. Июль–сентябрь 2013 г. // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 11 (189). С. 12–83.
23. *Бобков В.Н., Гулюгина А.Л.* Мониторинг доходов и уровня жизни населения России в IV квартале 2013 года (Сокращенный вариант) // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 1. С. 26–37.
24. *Бобков В.Н., Гулюгина А.А.* Мониторинг доходов и уровня жизни (1 кв. 2014 г.) // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 2. С. 62–75.
- razvitiya territoriy [Problems of development of territories]. 2012, I. 4, pp. 35–43. (in Russian)
8. Popova R.I. Methodological approaches to assessing the availability of high-quality power for Russian households. *Narodonaselenie* [Population]. 2013, I. 2 (60), pp. 85–93. (in Russian)
9. Consumption of basic foodstuffs population of the Russian Federation. 2013. Rosstat. Moscow, 2013. (in Russian)
10. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2013. Rosstat. Moscow, 2013. (in Russian)
11. Romanyuk A.V. The international aspect of the problem of food security. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Tver State University]. 2014, I. 1, pp. 302–311. (in Russian)
12. Tver Region in Figures 2012. Statistical Yearbook. *Tver'stat. Tver'*, 2013. 143 p. (in Russian)
13. Chernova E.V. Food security in the system of economic relations. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo universiteta ekonomiki i finansov: periodicheskiy nauchnyy zhurnal* [Proceedings of the St. Petersburg University of Economics and Finance: periodic scientific journal]. 2008, I. 1, p. 37–51. (in Russian)
14. Shibarshina N.I. Economic access to food in the Nizhny Novgorod region as a factor of food security in the region. *Agrarnaya nauka Evro-Severo-Vostoka* []. 2013, I. 4, pp. 66–71. (in Russian)
15. Ulrike Grote. Can we improve global food security? A socio-economic and political perspective. *Food Security*. April 2014. Volume 6. Issue 2. Pp. 187–200.
16. Derek Headey, Olivier Ecker. Rethinking the measurement of food security: from first principles to best practice. *Food Security*. June 2013. Volume 5. Issue 3, pp. 327–343.
17. Krylova E.B., Simakina M.A. Analysis of the existing approaches to measuring quality of life. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 2 (180), pp. 62–67. (in Russian)
18. Bobkov V.N. Methodological approaches to the development of the social experience of standardization and its implementation in the Russian Federation. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 4 (182), pp. 3–6. (in Russian)
19. Bobkov V.N. Consumer prices for food in Russia: Trends, Causes. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 7 (185), pp. 3–18. (in Russian)
20. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. Monitoring of income and standard of living: October - December 2012. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 7 (185), pp. 19–80. (in Russian)
21. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. Monitoring of income and standard of living: January - March 2013. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 4 (182), pp. 35–62. (in Russian)
22. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. Monitoring of income and living standards of the Russian population. July - September 2013. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The

25. Бобков В.Н., Гулюгина А.А. Мониторинг доходов и уровня жизни (II кв. 2014 г.) // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 100–107.
26. Бобков В.Н., Гулюгина А.А. Мониторинг доходов и уровня жизни (III кв. 2014 г.) // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
27. Строчков А.С. Моделирование потребительского спроса на продукты питания в России // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 7 (185). С. 91–101.
28. Рассадин Б.И., Лихтенвальд А.В. Потребительская корзина должна стать источником формирования здоровой нации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 7 (185). С. 122–128.
29. Дмитриев М.Э., Мисихина В.Г. Изменения в уровне доходов, потребления, бедности и в социальных запросах российского населения в течение 2000–2012 годов // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 12 (190). С. 11–27.
30. Найден С.Н., Мотрич Е.Л., Грицко М.А. Региональный мониторинг качества жизни населения: Хабаровский край и Дальний Восток // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 76–85.
23. Bobkov V.N., Gulyugina A.L. Monitoring of income and living standards of the Russian population in the IV quarter of 2013 (Abridged version). Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 26–37. (in Russian)
24. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. Gulyugina AA Monitoring of income and standard of living (1 sq. 2014). Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 62–75. (in Russian)
25. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. Monitoring of income and standard of living (II quarter. 2014). Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 100–107. (in Russian)
26. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. Monitoring of income and standard of living (III sq. 2014). Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4. (in Russian)
27. Strokov A.S. Modeling of consumer demand for food in Russia. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 7 (185), pp. 91–101. (in Russian)
28. Rassadin B.I., Likhtenval'd A.V. Consumer basket must be a source of formation of a healthy nation. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii []. 2013, I. 7 (185), pp. 122–128. (in Russian)
29. Dmitriev M.E., Misikhina V.G. Changes in the level of income, consumption, poverty and social needs of the Russian population during 2000–2012 years. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii []. 2013, I. 12 (190), pp. 11–27. (in Russian)
30. Nayden S.N., Motrich E.L., Gritsko M.A. Regional monitoring of the quality of life: the Khabarovsk Territory and the Far East. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 76–85. (in Russian)

Влияние организации на физическое здоровье и психосоциальное благополучие работников российских и чешских предприятий: сравнительный анализ

The Impact of the Organization on the Physical Health and Psychosocial Well-Being of Employees of Russian and Czech Companies: a Comparative Analysis

Получено 17.09.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 316.35

DOI: 10.12737/10262

ДВОРЖАКОВА З.

проф., зав. кафедрой персоналистики Пражского экономического университета
Чешская Республика, CZ 13067, Прага 3, пл. У. Черчилля, д. 4
E-mail: zdvorak@vse.cz

DVOŘÁK Z.

Professor, Head of the Chair of Human Resources of Prague University of Economics
4 Winston Churchill, Prague, CZ13067, Czech Republic
E-mail: zdvorak@vse.cz

ФЕДОРОВА А.Э.

доцент кафедры социологии и социальных технологий управления Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина
620002, Екатеринбург, ул. Мира, д. 19
E-mail: dekan_2002@mail.ru

FYODOROVA A.E.

Assistant Professor of the Chair of Sociology and Social Technologies Management, Ural Federal University named after the First President of Russia Boris Yeltsin
19 Mir St., Yekaterinburg, 620002, Russia
E-mail: dekan_2002@mail.ru

Аннотация

Объект. Организационная среда и психофизическое здоровье.

Предмет исследования. Концепция токсического рабочего места. Стрессогенные факторы рабочего места и организационной среды. Роль экономических факторов и факторов социально-трудовых отношений в изменении здоровья и оценке уровня и качества жизни.

Содержание статьи. Концепция токсического рабочего места построена на основе исследований по данному вопросу и предполагает, что организационная среда может оказывать деструктивное воздействие на состояние работников. Ряд исследователей рассматривает различные причины появления стресса на рабочем месте, изучает факторы снижения здоровья и благополучия работников. Некоторые из них считают, что тенденция ухудшения здоровья сотрудников и снижения качества их жизни в значительной степени обусловлена ростом неравенства в заработной плате, неопределенностью и отсутствием гарантий занятости. Имеют место утверждения, что даже одно токсическое рабочее место в организации может стоить значительных медицинских расходов, привести к абсентеизму, снижению производительности и прибыли, а также затратам, связанным с судебными процессами, инициированными пострадавшими в результате негативного влияния токсической рабочей среды. Статья призвана осветить различные аспекты токсических рабочих мест, а также результаты изучения этого феномена с помощью опроса работников, проведенного авторами на российских и чешских предприятиях.

Цель. Установление взаимосвязей между организационной средой, экономическими и социально-трудовыми отношениями с уровнем здоровья и качеством жизни.

Ключевые слова: токсическое рабочее место, физическое и психосоциальное здоровье, здоровье на рабочем месте, качество жизни.

Abstract

Object. Institutional environment in the psychophysical health.

Subject of the Study. The concept of a toxic workplace. Stressors of the workplace and organizational environment. The role of economic factors and social and labour relations in changing health and assessing the living standard and quality of life.

Content of the Article. The concept of a toxic workplace is based on the existing research on the subject and suggests that the organizational environment can have a destructive impact on the workers. A number of researchers examine the various causes of stress in the workplace, study factors that reduce the health and welfare of workers. Some of them believe that the trend of deterioration in the health of employees and reducing their quality of life is largely due to the increase in wage inequality, uncertainty and job insecurity. There have been allegations that even one toxic workplace organization can cost significant medical expenses, lead to absenteeism, decreased productivity and profits as well as costs associated with the judicial process, initiated by the victims as a result of the negative impact of a toxic work environment. The article highlights different aspects of toxic workplaces as well as the results of studying this phenomenon by using a survey of employees conducted by the authors at the Russian and Czech companies.

Purpose. Building bridges between the organizational environment, economic, social and labour relations to the level of health and quality of life.

Keywords: a toxic workplace, physical and psychosocial health, health in the workplace, quality of life.

Введение

Теория токсических рабочих мест строится с учетом исследований ученых, работающих в различных областях знаний, которые описывают определенные характеристики рабочей среды, оказывающие негативное влияние на работников [Гундаров, 2013, 17, с. 53–61]. В частности, существуют исследования, подтверждающие причинно-следственные связи между стрессом на рабочем месте и различными нарушениями физического и психического здоровья [2]. Стресс на рабочем месте «как изменение физического и психического состояния в ответ на трудности или угрозы для работника» [1] возникает в организации по причине множества факторов, среди которых токсическая внутриорганизационная среда, рабочая перегрузка, изоляция, переработки, ролевые конфликты, ролевая неопределенность, недостаток автономии, барьеры карьерного развития, сложные отношения с руководством и/или коллегами, буллинг, домогательства и насилие. В течение нескольких десятилетий исследователи также изучают профессиональный стресс, фокусируясь в основном на соотношении «стрессор — деформация» [Татаринцева, 2013, 18, с. 29–33]. При этом «стрессор» описывается как условие окружающей среды или ситуация, которая приводит к негативным эмоциональным проявлениям. «Деформация» является следствием «стрессора» и может иметь физический, психологический или поведенческий характер. Другие исследования, проведенные в течение длительного периода времени, показывают, как стрессовые факторы воздействуют на людей в широком диапазоне профессий [5, 9].

Большая часть литературы, посвященной вопросам рабочего времени и баланса между работой и личной жизнью, фокусируется на влиянии количества часов работы в неделю [Башмаков, 2013, 15, с. 107–113]. Обширные исследования были проведены в области взаимосвязи между длиной рабочего дня и здоровьем, а также благополучием работников. Некоторые исследования показывают наличие повышенного риска появления последствий для физического здоровья работников в связи с высокой продолжительностью рабочего дня. Например, С. Фаган выделяет ненормированный рабочий день в качестве важного предиктора конфликта между работой и личной жизнью [3].

Согласно модели профессиональной деформации, высокие должностные требования и низкий уровень контроля, а также их сочетание приводят к деформации и представляют опасность для здоровья [10]. Недавно опубликованные результаты исследований посвящены междисциплинарному

обзору современного состояния знаний, связанных с теорией, детерминантами и следствиями безопасности труда и здоровья [9]. В зарубежной литературе существуют также исследования, отвечающие на вопрос, каким образом конкретные виды внутриорганизационного климата связаны с количеством случаев травм [Миммо Карьеры, 2013, 11, с. 18–21], а также двумя типами поведения, ориентированными на повышение безопасности на работе: соблюдение правил безопасности и участие в процессе обеспечения безопасности [7].

Настоящее исследование является вкладом в изучение совокупности элементов рабочего места, обуславливающих токсичность рабочей среды [4]. По нашему мнению, токсическое рабочее место — это не единственная причина токсичности рабочей среды, оказывающая негативное влияние на персонал. Токсичность генерируется множеством факторов, среди которых: токсические практики управления, токсическое руководство и токсичный персонал [Фара Д.-М., 2013, 14, с. 34, 35]. Наше исследование сосредоточено на углубленном изучении факторов токсических рабочих мест, оказывающих негативное влияние на физическое и психосоциальное здоровье сотрудников российских и чешских компаний.

Методы

Теоретическое изучение позволяет развивать научные гипотезы на основе предыдущей литературы и эмпирических данных о токсических методах управления и их негативного воздействия на физическое здоровье и психосоциальное благополучие сотрудников [Григорьев, Миронова, Мартынова, Толстых, 2014, 19].

Перечень гипотез включает следующие предположения:

- организационная деятельность имеет как положительные, так и отрицательные последствия для физического и психосоциального здоровья работников;
- неблагоприятное влияние связано с негативными факторами (токсинами) рабочей среды;
- токсины в рабочей среде появляются вследствие наличия токсических рабочих мест, а также токсических технологий управления персоналом, руководителей и сотрудников;
- существует причинно-следственная связь между негативным воздействием токсинов внутриорганизационной среды и ухудшением физического здоровья и психосоциального благополучия работников;
- ухудшение физического здоровья и психосоциального благополучия работников сопряжено со снижением качества их жизни в целом.

Проверка указанных гипотез осуществлена путем проведения эмпирического анализа, включающего анкетный опрос, проводимый с целью выявления и сравнения наиболее значимых компонентов токсичности рабочих мест на российских и чешских предприятиях. Методология исследования включает сбор первичных данных, их анализ и интерпретацию. Данные получены путем опроса случайно выбранных респондентов, которым была предложена структурированная анкета с двумя группами вопросов, предлагающими оценить: 1) причинно-следственную связь между работой и состоянием физического здоровья и психосоциального самочувствия; 2) факторы наибольшего воздействия на здоровье и благополучие, а также качество жизни.

Выборочная совокупность респондентов — работников производственных предприятий одного из муниципальных образований Уральского региона включает: 43,7% рабочих, 33,3% специалистов и 23,0% руководителей. В Чешской Республике в опросе приняли участие работники предприятий пищевой промышленности, из которых в равной степени (по 33,3%) представлены руководители, специалисты и работники физического труда.

Результаты

Сравнительная характеристика результатов опроса российских и чешских респондентов основана на обобщении их ответов, сгруппированных в табл. 1–8. Следует отметить, что в итоговой графе ответов сумма может превышать 100%, так как респонденты могли дать несколько ответов на каждый вопрос одновременно.

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какое место в Вашей жизни занимает работа?»

Варианты ответов	Всего ответов, %	
	РФ	ЧР
Никакое, я сейчас нигде не работаю	0,8	14,8
Работаю периодически, только когда захочется	3,3	5,6
Перебиваюсь временными заработками	0,0	7,4
Работаю каждый день «от звонка до звонка»	44,2	11,1
У меня ненормированный рабочий день	35,0	16,7
Часто приходится работать сверхурочно не по своей воле	11,7	5,6
Можно сказать, что я «живу на работе» и мне это нравится	9,2	38,9
Итого ответов	104,2	100,0

Из таблицы 1 видно, что среди чешских респондентов позиция «нигде не работаю» встречается чаще, чем среди российских. Российские

работники чаще имеют нормированный рабочий день [см. также: Бобков, 2013, 16, с. 4–6], в то время как чешские респонденты нередко указывают на наличие у них ненормированного рабочего времени. Значительно отличается число ответов по позиции «я живу на работе, и мне это нравится». Так, чешские работники выбирали этот ответ почти в 4 раза чаще российских респондентов.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы относитесь к своей работе?»

Варианты ответов	Всего ответов, %	
	РФ	ЧР
Я очень люблю свою работу	24,2	4,3
В целом у меня положительное отношение к своей работе	41,7	23,4
Мое отношение к своей работе меняется в зависимости от обстоятельств	22,5	19,1
Мне надоела моя работа, хотелось бы сменить сферу деятельности	8,3	40,4
Мне не нравится моя работа, но у меня нет выбора	4,2	12,8
Итого ответов	100,8	100,0

Данные табл. 2 показывают, что в целом российские респонденты имеют более положительное отношение к своей работе по сравнению с чешскими. Почти в 4 раза среди опрошенных россиян больше тех, кто любит свою работу. В то же время более половины чешских респондентов испытывают негативные эмоции по отношению к своей работе. При этом пятая часть опрошенных обеих групп утверждают, что их отношение к работе меняется в зависимости от обстоятельств.

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Ваша работа влияет на Ваше физическое самочувствие?»

Варианты ответов	Всего ответов, %	
	РФ	ЧР
Никак не влияет	31,1	13,0
Мое самочувствие иногда ухудшается из-за частых стрессов на рабочем месте	39,5	7,4
Мое самочувствие иногда ухудшается из-за высокой интенсивности работы	21,8	11,1
Мое самочувствие всегда ухудшается на рабочем месте	3,4	24,1
Мое самочувствие часто улучшается на работе. Можно сказать, что «работа меня лечит»	7,6	46,3
Итого ответов	103,4	101,9

На основании данных табл. 3 можно утверждать, что чешские и российские респонденты имеют заметные различия в оценке влияния работы на

свое физическое самочувствие. Так, большинство опрошенных чешских работников утверждают, что их самочувствие часто улучшается на рабочем месте. При этом пятая часть ответивших все же постоянно страдает от ухудшения самочувствия на рабочем месте. В то время как более половины российских респондентов указывают на временное ухудшение своего физического самочувствия в силу причин разного характера (рис. 1).

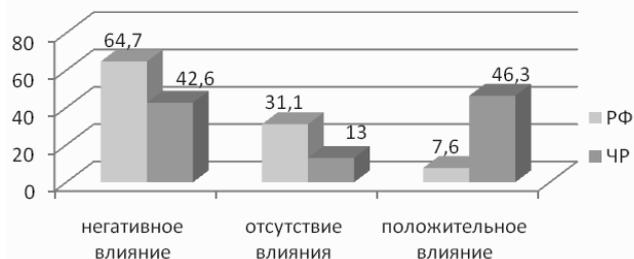


Рис. 1. Оценка работниками российских и чешских предприятий степени влияния рабочего места на их физическое самочувствие

С целью идентификации характера последствий респондентам было предложено конкретизировать причинно-следственную связь между ухудшением их физического самочувствия на рабочем месте и формами его проявления (табл. 4).

Таблица 4

Распределение ответов респондентов на вопрос «В чем именно проявляется ухудшение Вашего самочувствия?»

Варианты ответов	Всего ответов, %	
	РФ	ЧР
Нарушение сна, бессонница	26,1	16,3
Головные боли	40,5	12,2
Сердечно-сосудистые заболевания	12,6	10,2
Заболевания дыхательной системы	1,8	14,3
Заболевания нервной системы	14,4	38,8
Заболевания системы кровообращения	0,9	8,2
Переедание и/или ожирение	10,8	16,3
Потеря веса	5,4	0,0
Заболевания системы пищеварения	9,0	10,2
Другое	29,7	2,0
Итого ответов	151,4	128,6

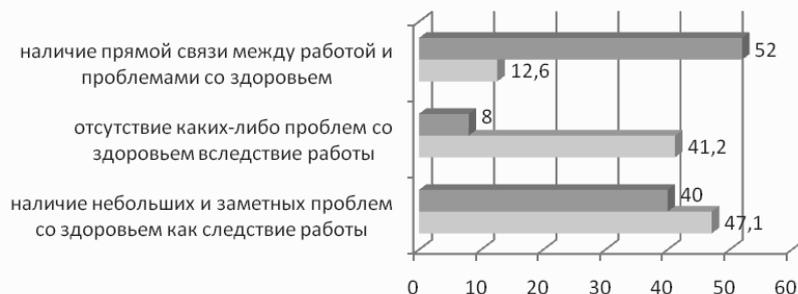


Рис. 2. Оценка работниками российских и чешских предприятий причинно-следственной связи между их работой и состоянием физического здоровья

Очевидны некоторые различия в оценках двух групп респондентов относительно конкретных форм последствий негативного влияния работы на физическое здоровье. Если наибольшее количество российских респондентов жалуются на головные боли, нарушение сна и бессонницы, то более трети опрошенных чешских работников страдают от заболеваний нервной системы.

Таблица 5

Распределение ответов респондентов на вопрос «Считаете ли Вы, что текущее состояние Вашего здоровья является следствием Вашей работы?»

Варианты ответов	Всего ответов, %	
	РФ	ЧР
Нет, у меня хорошее здоровье	41,2	8,0
Возможно, у меня есть небольшие проблемы со здоровьем	41,2	20,0
Возможно, у меня есть заметные проблемы со здоровьем	5,9	20,0
Я точно знаю, что мои проблемы со здоровьем связаны с моей работой	12,6	22,0
Можно сказать, что я «потерял(а) здоровье на работе»	0,0	30,0
Итого ответов	100,8	100,0

В своих оценках причинно-следственной связи между работой и состоянием физического здоровья чешские респонденты более категоричны, чем российские (рис. 2). Так, более половины опрошенных чешских работников уверены в том, что их работа наносит прямой ущерб их здоровью. В то же время более трети российских респондентов лишь допускают возможность появления проблем со здоровьем вследствие выполнения своих обязанностей на рабочем месте. Такое же количество опрошенных отрицает какую-либо связь между работой и состоянием своего здоровья.

Была выявлена качественная характеристика последствий трудовой деятельности в аспекте психологического благополучия работников. Респондентам было предложено дать оценку таким базовым потребностям, как чувство защищенности и уверенность в будущем. Комбинация результатов социологического опроса дает представление об установках респондентов в отношении качества и

степени влияния трудовой деятельности на их психологическое благополучие (табл. 6).

Таблица 6

Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Ваша работа влияет на Ваше психологическое благополучие?»

Варианты ответов	Всего ответов, %	
	РФ	ЧР
Моя работа дает мне спокойствие и уверенность в будущем	25,8	14,8
Моя работа дает мне чувство защищенности и уверенности лишь в некоторой степени	32,5	20,4
Моя работа не дает мне чувство защищенности и уверенности в будущем	25,0	7,4
Иногда я испытываю чувство страха и безысходности на своей работе	5,8	35,2
Нестабильность и неопределенность будущего все время беспокоит меня	14,2	22,2
Итого ответов	103,3	100,0

Значительны различия в оценках респондентов обеих групп, касающихся спектра испытываемых работниками эмоций в отношении одной из базовых потребностей — чувства безопасности и защищенности (рис. 3). Страх и безысходность, нестабильность и неопределенность будущего заметно больше беспокоит чешских респондентов по сравнению с опрошенными россиянами. При этом более трети ответивших в чешской группе могут достаточно спокойно выполнять свои профессиональные обязанности на работе, так как они хотя в разной степени, но уверены в завтрашнем дне. С подобными утверждениями согласны более половины опрошенных россиян.

Количественная оценка компонентов социально-трудовых отношений, оказывающих негативное воздействие на социально-психологическое благополучие работающих, позволяет, на наш взгляд, выявить из них наиболее значимые и деструктивные. С этой целью респондентам было

предложено выбрать те фрустрирующие ситуации рабочей среды, которые наиболее часто приводят к ухудшению их самочувствия (табл. 7).

Таблица 7

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие из перечисленных ситуаций негативно отразились на Вашем самочувствии?»

Варианты ответов	Всего ответов, %	
	РФ	ЧР
Никогда не было таких ситуаций	38,8	15,7
Конфликт(ы) с руководителем	28,4	19,6
Конфликт(ы) с коллегами	20,7	3,9
Конфликт(ы) с клиентами	19,8	11,8
Уход с работы по собственному желанию	0,9	21,6
Уход с работы по сокращению кадров	4,3	7,8
Перевод на другую работу по инициативе работодателя	4,3	15,7
Уход с работы в связи с выходом на пенсию	0,9	11,8
Другое	3,4	3,9
Итого ответов	121,6	111,8

Наиболее ярко выраженные отличия в ответах обеих групп респондентов относительно того, какие разновидности фрустрирующих ситуаций негативно отражаются на самочувствии работников, можно наблюдать на позиции «уход с работы по собственному желанию» (рис. 4). Очевидно, что российских работников это беспокоит меньше всего, в то время как пятая часть чешских респондентов указала именно этот ответ. В то же время российский персонал заметно чаще чешских работников оказывается в конфликтных ситуациях с руководителями, коллегами и клиентами. Интересно, что конфликты с коллегами работников чешских организаций беспокоят менее всего, в отличие от россиян, среди которых пятая часть попадает в конфликтные ситуации с коллегами.

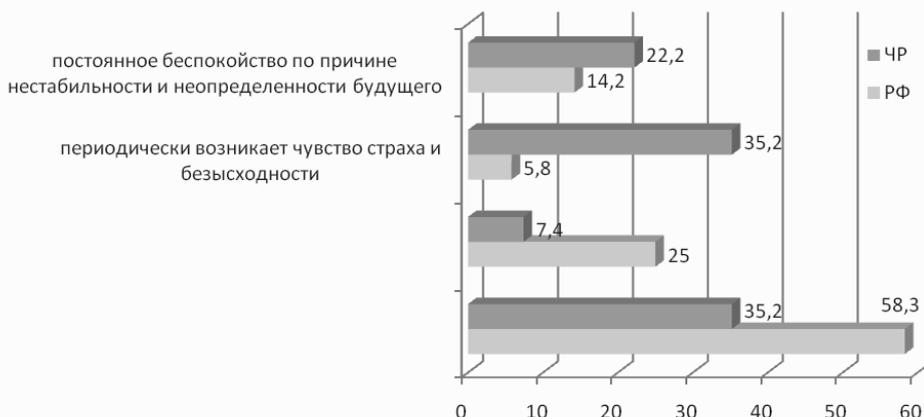


Рис. 3. Оценка работниками российских и чешских предприятий степени влияния организации на их социально-психологическое благополучие

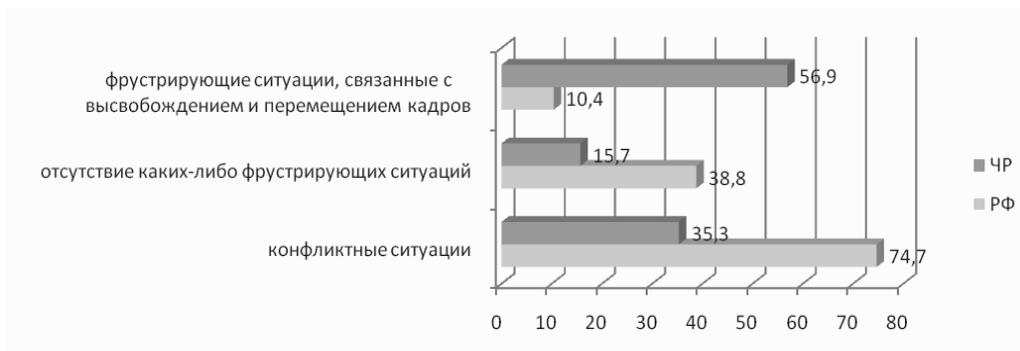


Рис. 4. Оценка работниками российских и чешских предприятий фрустрирующих ситуаций на рабочем месте, оказывающих неблагоприятное воздействие на их социально-психологическое благополучие

Оценка устойчивости воздействия экономической деятельности хозяйствующих субъектов на социально-психологическое благополучие работников во времени базируется на основе анализа ответов на вопрос, позволяющий получить восприятие влияния организации на качество жизни респондентов в целом (табл. 8).

Таблица 8

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какое влияние на качество Вашей жизни в целом оказывает организация, в которой Вы работаете?»

Варианты ответов	Всего ответов, %	
	РФ	ЧР
Никакого влияния нет	40,8	14,8
Положительное, работа здесь дает все, что мне нужно	45,0	31,5
Негативное, работа здесь отрицательно сказывается на моем здоровье	9,2	33,3
Негативное, я трачу свои силы, но ничего не получаю взамен	6,7	20,4
Итого ответов	101,7	100,0

Данные табл. 8 показывают, что большинство опрошенных российских работников либо считают, что работа в конкретной организации никак не отражается на качестве их жизни, либо ощущают ее положительное влияние. С последним утверждением согласны и более трети чешских респондентов. Между тем более половины ответивших сотрудников чешских предприятий испытывают негативное влияние своей организации, которое снижает уровень качества их жизни.

Заключение

Сопоставление межстрановых результатов опросов, проведенных в рамках проекта мониторингового исследования, позволяет выявить различия и общие закономерности, проявляющиеся в организациях независимо от территориальной и государственной принадлежности и отражающие тенденции, сложившиеся сегодня в области изучаемого нами феномена социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих

субъектов [см. также: Гусякова, Говорухина, Григорьев, 2013, 13, с. 76–80; Бобков, Вередюк, 2014, с. 7–16]. На рис. 1–4 обобщены некоторые ответы работников российских и чешских предприятий, входящих в состав выборочной совокупности социологического исследования.

Сравнительный анализ ответов респондентов, работающих на российских и чешских предприятиях, дает нам основание утверждать, что существуют явно выраженные различия в оценках работников данных стран, тем не менее можно выделить общие закономерности:

- большая доля работников ощущает негативное влияние рабочего места на свое физическое самочувствие;
- многие работники считают, что их проблемы со здоровьем являются прямым следствием работы;
- большинство работников увязывают такие нарушения состояния здоровья, как головные боли, бессонница и заболевания нервной системы, с неблагоприятными факторами работы;
- многие работники испытывают на рабочем месте отрицательные эмоции, связанные с невозможностью удовлетворения в организации таких базовых психологических потребностей, как чувство защищенности и уверенности в будущем;
- большое количество работников страдают от тяжелых переживаний на фоне нестабильности и неопределенности будущего, находясь под давлением страха и безысходности;
- работники часто увязывают положительные или отрицательные изменения в качестве их жизни с работой в организации.

Таким образом, наши гипотезы нашли свое подтверждение в ходе исследования. Конфликтные отношения с руководителями, коллегами и клиентами, кадровые перемещения по различным основаниям, несоответствие между трудовыми усилиями и вознаграждением, нестабильность и неопределенность будущего — это лишь некоторые характеристики токсического рабочего места [Бобков, 2013, 12, с. 18–36]. Существует необходимость продолжать изучение данного явления

с целью выявления всей совокупности причинно-следственных связей между токсичностью внутриорганизационной среды, ухудшением здоровья

и снижением благополучия работников, а также разработки на основе полученных знаний управленческих методов снижения ущерба работающим.

Список литературы

1. Colligan T.W., & Higgins E.M. Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*. Vol. 21 (2). Pp. 89–97, 2005.
2. Daniels K. Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, vol. 53/issue 2. Pp. 275–294, 2000.
3. Fagan C., Lyonette C., Smith M., Saldaña-Tejeda A. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence / by Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith and Abril Saldaña-Tejeda; International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. Geneva: ILO, 2012.
4. Fedorova A., Menshikova M., Dvorakova Z., Parsiukevich A. Toxic human factor of crisis situations within the Russian organizations. 7th International Days of Statistics and Economics, Conference Proceedings, Prague, Czech Republic, September 19–21. Pp. 388–397, 2013.
5. Mazzola J.J., Schonfeld I.S., Specto, P.E. What Qualitative Research has taught us about Occupational Stress. *Stress and Health*, vol. 27. Pp. 93–110, 2011.
6. McColl-Kennedy J.R., Anderson R.D. Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *The Leadership Quarterly*, vol. 13/issue 5. Pp. 545–559, 2002.
7. Parboteeah K.P., Kapp E.A. Ethical climates and workplace safety behaviors: an empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, vol. 27. Pp. 515–529, 2008.
8. Pouliakas K., Theodossiou I. The economics of health and safety at work: an interdisciplinary review of the theory and policy. *Journal of economic survey*, vol. 27/ issue 1. Pp. 167–208, 2013.
9. Schulte P.A., Wagner G.R., Ostry A., Blanciforti L.A., Cutlip R.G., Krajnak K.M., Luster M., Munson A.E., O'Callaghan J.P., Parks C.G., Simeonova P.P., Miller D.B. Work, Obesity, and Occupational Safety and Health. *American Journal of Public Health*, vol. 97/issue 3. Pp. 428–436, 2007.
10. Virtanen M., Vahtera J., Pentti J. et al. Job strain and psychologic distress — Influence on sickness absence among finnish employees. *American journal of preventive medicine*, vol. 33/issue 3. Pp. 182–187, 2007.
11. Миммо Карьери. Актуальные изменения мира труда Италии // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10 (188). С. 18–21.
12. Бобков В.Н. От капитализма к новому социальному качеству — народному гуманистическому социализму глобального общества // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 3 (181). С. 18–36.
13. Гусякова Л.Г., Говорухина Г.В., Григорьев С.И. Виталистская модель социальной работы как основа обеспечения качества жизни населения // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 3 (181). С. 76–80.
14. Фара Д.-М. Гражданское общество и социальная Европа // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10 (188). С. 34, 35.

References

1. Colligan T.W., & Higgins E.M. Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*. Vol. 21 (2), pp. 89–97, 2005.
2. Daniels K. Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, vol. 53, issue 2, pp. 275–294, 2000.
3. Fagan C., Lyonette C., Smith M., Saldaña-Tejeda A. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence. By Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith and Abril Saldaña-Tejeda; International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. Geneva: ILO, 2012.
4. Fedorova A., Menshikova M., Dvorakova Z., Parsiukevich A. Toxic human factor of crisis situations within the Russian organizations. 7th International Days of Statistics and Economics, Conference Proceedings, Prague, Czech Republic, September 19–21, pp. 388–397, 2013.
5. Mazzola J.J., Schonfeld I.S., Spector P.E. What Qualitative Research has taught us about Occupational Stress. *Stress and Health*, vol. 27, pp. 93–110, 2011.
6. McColl-Kennedy J.R., Anderson R.D. Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *The Leadership Quarterly*, vol. 13, issue 5, pp. 545–559, 2002.
7. Parboteeah K.P., Kapp E.A. Ethical climates and workplace safety behaviors: an empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, vol. 27, pp. 515–529, 2008.
8. Pouliakas K., Theodossiou I. The economics of health and safety at work: an interdisciplinary review of the theory and policy. *Journal of economic survey*, vol. 27, issue 1, pp. 167–208, 2013.
9. Schulte P.A., Wagner G.R., Ostry A., Blanciforti L.A., Cutlip R.G., Krajnak K.M., Luster M., Munson A.E., O'callaghan J.P., Parks C.G., Simeonova P.P., Miller D.B. Work, Obesity, and Occupational Safety and Health. *American Journal of Public Health*, vol. 97, issue 3, pp. 428–436, 2007.
10. Virtanen M., Vahtera J., Pentti J. et al. Job strain and psychologic distress - Influence on sickness absence among finnish employees. *American journal of preventive medicine*, vol. 33, issue 3, pp. 182–187, 2007.
11. Mimmo Kareri. Current changes in the world of Italian labour. The standard of living of the population in Russian regions. 2013, I. 10 (188), pp. 18–21. (in Russian)
12. Bobkov V.N. From capitalism towards a new social quality — folk humanistic socialism global society. The standard of living of the population in Russian regions. 2013, I. 3 (181), pp. 18–36. (in Russian)
13. Guslakova L., Govorukhin Century, Grigoriev. S.I. Vitalist model of social work as a basis for ensuring the quality of life of the population. The standard of living of the population in Russian regions. 2013, I. 3 (181), pp. 76–80. (in Russian)

15. Башмаков В.И. Социологические аспекты развития человеческого потенциала организации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 11 (189). С. 107–113.
16. Бобков В.Н. Экономические аспекты социальной политики в России // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 3 (181). С. 4–6.
17. Гундаров И.А. Поиск оптимальной модели социального государства для высокого качества жизни населения // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 3 (181). С. 53–61.
18. Татаринцева Н.В. Персоналистская занятость как новый этап работы с человеческими ресурсами // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 2 (180). С. 29–33.
19. Григорьев С.И., Миронова С.В., Мартынова М.Ю., Толстых Г.В. Социальное оправдание неравенства и проблема справедливости // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
20. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость российского общества вследствие высокого неравенства уровня жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 7–16.
14. Fara D.-M. Civil society and social Europe. The standard of living of the population in Russian regions. 2013, I. 10 (188), pp. 34–35. (in Russian)
15. Bashmakov V.I. Sociological aspects of human development organizations. The standard of living of the population in Russian regions. 2013, I. 11 (189), pp. 107–113. (in Russian)
16. Bobkov V.N. Economic aspects of social policy in Russia. The standard of living of the population in Russian regions. 2013, I. 3 (181), pp. 4–6. (in Russian)
17. Gunderov I.A. the search for the optimal model of the social state to a high quality of life. The standard of living of the population in Russian regions. 2013, I. 3 (181), pp. 53–61. (in Russian)
18. Tatarintseva N.In. Personalized employment as a new stage of work with human resources. The standard of living of the population in Russian regions. 2013, I. 2 (180), pp. 29–33. (in Russian)
19. Grigoriev. S.I., Mironov S.C., Martynova M.Y., Tolstih G.V. Century Social justification of inequality and the problem of justice. The standard of living of the population in Russian regions. 2014, I. 4. (in Russian)
20. Bobkov V.N., Wireduk O. Century Social vulnerability of Russian society due to high inequality of living standards. The standard of living of the population in Russian regions. 2014, I. 1, pp. 7–16. (in Russian)

Социальная эффективность сферы жилищно-коммунального обслуживания

Social Efficiency of Housing and Communal Services

Получено 24.09.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 332.8

DOI: 10.12737/10263

ГРИШАНОВ В.И.

канд. экон. наук, ст. науч. сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения РАН
117218, Москва, Нахимовский проспект, 32, ИСЭПН РАН
Email: v_grishanov@mail.ru

GRISHANOV V.I.

Ph.D. in Economics, Senior Research Worker, Institute of Socioeconomic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences
build. 32, prospect Nakhimovsky, ISESP RAS, 117218, Moscow, Russian Federation
Email: v_grishanov@mail.ru

ШНЕЙДЕРМАН И.М.

канд. экон. наук, зав. лабораторией социально-экономических проблем жилищного и имущественного обеспечения Института социально-экономических проблем народонаселения РАН
117218, Москва, Нахимовский проспект, 32, ИСЭПН РАН
Email: Schneiderman@isesp-ras.ru

SCHNEIDERMAN I.M.

Ph.D. in Economics, Head of the Laboratory of Socioeconomic Problems of Housing and Property Security of the Institute of Socioeconomic Studies of Population
build. 32, prospect Nakhimovsky, ISESP RAS, 117218, Moscow, Russian Federation
Email: Schneiderman@isesp-ras.ru

Аннотация

Актуальность. Услуги ЖКХ являются важной составляющей качества жизни населения. Социально значимая проблема состоит в том, как сделать текущую оплату таких услуг доступной домохозяйствам с самыми низкими доходами. Недостаточное внимание, уделяемое вопросам социальной эффективности сферы жилищно-коммунальных услуг, противоречит первоочередной задаче ЖКХ — удовлетворению интересов потребителей, обеспечению доступности этих услуг всем слоям населения.

Объект. Объектом исследования авторами статьи выбрана система ЖКХ, сфера жилищно-коммунальных услуг для домохозяйств с разным уровнем доходов в региональном разрезе.

Предмет. Предметом исследования стало изучение важной, не столько экономической, сколько социальной проблемы в сфере ЖКХ, заключающейся в том, как соблюсти оптимальный баланс между оплатой населением жилищно-коммунальных услуг и фактических издержек предприятий ЖКХ, предоставляющих населению соответствующие услуги. Относительное снижение платы за жилищно-коммунальные услуги для населения связано, главным образом, с модернизацией сферы предоставления этих услуг. В статье фокусируется внимание на одном из важных направлений модернизации — внедрении ресурсо- и энергосберегающих технологий в сфере ЖКХ.

Цель. Повышение социальной и экономической эффективности жилищно-коммунального обслуживания населения как основы для улучшения жилищной политики.

Ключевые слова: жилищно-коммунальные услуги, экономическая и социальная эффективность, модернизация, доступность, домохозяйства, арендаторы.

Abstract

Relevance. Housing and Communal Services are an important component of quality of life. A socially significant problem is how to make the current pay for the services available to households with the lowest incomes. Insufficient attention to issues of social efficiency of housing and communal services, contrary to the paramount task for the services — to satisfy the interests of consumers, ensure the availability of these services to all segments of the population.

Object. The object of research by the authors is the system of housing and communal services for households with different income levels in the regional context.

Subject of the Study. The subject of the study is to investigate the important not so much economic as social problems in the housing sector, namely how to comply with the optimum balance between paying public utility services and actual costs of utilities providing relevant services to the population. The relative reduction in fees for housing services for the population due mainly to the modernization of the supply of these services. The authors focus on one of the important directions of modernization — the introduction of resource- and energy-saving technologies in the field of housing.

Purpose. Improving social and economic efficiency of housing and public utilities as a basis for improving housing policy.

Keywords: housing utilities, economical and social efficiency, modernization, affordability, households, tenants.

Введение

Первоочередной задачей жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) является удовлетворение интересов потребителей и обеспечение доступности коммунальных услуг всем слоям населения [Бурдяк, 2013, 15, с. 37–46; Заусаев, Шарко, Сафронов, 2013, 12, с. 85–91]. За последнее время подробно разработана проблематика теории фи-

нансовой устойчивости организаций ЖКХ и подходы к ее оценке [1], при этом недостаточное внимание уделяется вопросам социальной эффективности сферы жилищно-коммунальных услуг [Белозеров, Ващук, 2013, 16, с. 47–57].

Опыт развитых стран показывает, что рыночный и социальный подходы вполне можно совмещать [Кузнецова, 2013, 14, с. 58–60]. Так, в Германии по закону об арендуемом жилье арендодатели могут

извлекать конкурентную прибыль, сдавая жилье внаем, при этом государством регулируется арендная плата, регламентируется техническое обслуживание домов, чем обеспечивается защищенность съемщиков жилья [2, р. 6–11]. Аналогично устроено арендное законодательство (Tenant Law) в Великобритании, Франции, Дании, Швеции и ряде других стран [3, 4]. Перемены в обществе, касающиеся возросших потребностей домохозяйств в мобильности, внедрения энерго- и ресурсосберегающих технологий в жилищном секторе, вызвали необходимость усиления социальной направленности арендного законодательства, несмотря на постепенную его либерализацию [5, р. 217–233].

Доступность коммунальных удобств для домохозяйств с разным уровнем дохода

Ежегодное повышение тарифов на жилищно-коммунальные услуги весьма болезненно воспринимается большинством населения. Оно происходит более высокими темпами по сравнению с ростом доходов российских домохозяйств. Так, среднедушевые денежные доходы населения выросли с 2000 по 2012 г. с 2281 до 23 221,1 руб. в месяц, т.е. в 10,2 раза [6]. Однако за тот же период плата за жилье в домах государственного и муниципального жилищных фондов повысилась в 13,7 раз, стоимость содержания и ремонта жилья —

в 14,2 раза, отопление — в 15,4 раз, электроэнергия для населения — в 6,9 раз, сетевого газа — в 9,8 раза [Найден, 2013, 11, с. 108–114] (табл. 1).

В качестве показателя финансовой доступности жилищно-коммунальных услуг для домохозяйства можно использовать долю расходов на оплату этих услуг в совокупном доходе домохозяйства. Можно использовать также долю, приходящуюся на соответствующие расходы, от общей суммы расходов домохозяйства на конечное потребление.

Согласно данным обследования бюджетов домашних хозяйств Росстата, российские домохозяйства тратили в 2012 г. на оплату жилищно-коммунальных услуг в среднем 10,5% от всех своих расходов на конечное потребление [8, с. 28]. В то же время самые низкообеспеченные (1-й дециль) расходовали на эти услуги вдвое больше (относительно), чем наиболее высокодоходные домохозяйства (см. рис. 1).

Если сопоставить распределение по децилям аналогичного показателя в городской и сельской местности, становится заметной более сильная дифференциация по расходам на оплату жилищно-коммунальных услуг у городских домохозяйств по сравнению с сельскими (см. табл. 2).

Самые высокообеспеченные городские жители (десятый дециль) тратят на оплату жилищно-коммунальных услуг вдвое меньше, чем самые низкообеспеченные (первый дециль), в сельской

Таблица 1

Средние потребительские тарифы на отдельные виды жилищно-коммунальных услуг (на конец года, руб.)

	Годы				
	2000	2005	2010	2011	2012
Плата за жилье в домах государственного и муниципального жилищных фондов, за м ² общей площади	1,30	7,50	14,28	16,57	17,83
Содержание и ремонт жилья для граждан собственников жилья, за м ² общей площади	1,19	7,21	13,69	15,70	16,84
Услуги по эксплуатации домов ЖК, ЖСК, ТСЖ, за м ² общей площади	1,03	6,25	14,02	16,01	16,62
Водоснабжение холодное и водоотведение, за месяц с человека	15,86	94,11	212,98	238,59	261,29
Отопление, за м ² общей площади	1,61	9,77	21,03	22,61	24,86
Водоснабжение горячее, за месяц с человека	18,00	110,08	267,84	310,20	351,72
Газ сетевой, за месяц с человека	5,66	18,08	43,81	48,32	55,36
Газ сжиженный, за месяц с человека	21,09	60,46	165,79	182,05	210,85
Электроэнергия в квартирах без электроплит, за 100 кВт·ч	39,16	110,62	232,03	249,69	269,02

Источники: [7; с. 243].

Таблица 2

Расходы на оплату жилищно-коммунальных услуг у городских и сельских домохозяйств в 2012 г. (в % к потребительским расходам домохозяйств, по децильным группам по располагаемым ресурсам)

Тип поселения	Децильные группы по располагаемым ресурсам домохозяйства									
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я	7-я	8-я	9-я	10-я
Город	16,8	15,4	14,5	13,8	12,6	11,5	11	10,2	9,2	8
Село	11,1	11,2	11,3	10,8	10,7	10,5	10,7	9,8	10,3	7

Источник: [8, с. 34, 35].

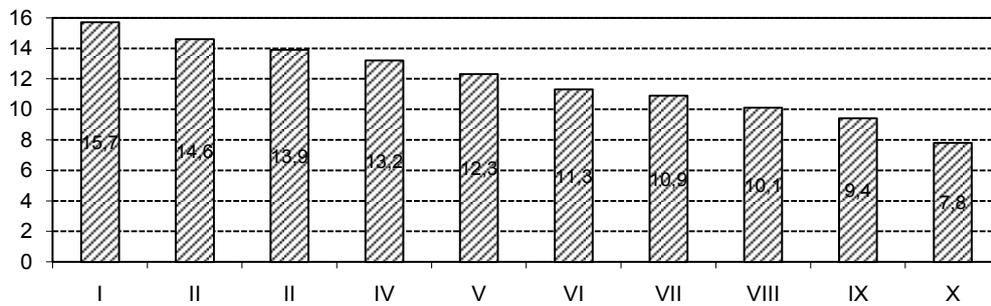


Рис. 1.
Доля расходов на оплату жилищно-коммунальных услуг в потребительских расходах домохозяйств в 2012 г. (в% по децильным группам по располагаемым ресурсам)
Источник: [8; с. 31]

же местности — в 1,6 раза относительно меньше. Такие различия в поселенческом разрезе связаны с несколько меньшей дифференциацией по доходам сельского населения по сравнению с городским, а также с большей однородностью по наличию коммунальных удобств в сельском жилищном фонде (точнее, по части отсутствия в сельских жилищах многих из «городских» коммунальных удобств).

Региональная дифференциация доступа населения к жилищно-коммунальным услугам

Максимально допустимая доля расходов семьи на оплату жилья и коммунальных услуг, составляющая сегодня в соответствии с федеральным стандартом 22% от дохода семьи и выступающая важнейшим индикатором программы жилищных субсидий (компенсаций) по оплате жилищно-коммунальных услуг («порогом», при превышении которого у семьи возникает право на субсидию), должна быть окончательно зафиксирована в жилищном законодательстве. Это должно стать важнейшей гарантией государства, что величина расходов семьи на оплату жилья и коммунальных услуг ни при каких обстоятельствах не может превышать 22% от совокупного дохода семьи. При этом следует повсеместно распространять опыт Москвы и некоторых других городов по применению ступенчато понижающегося в зависимости от дохода семьи «порога», чтобы малообеспеченные семьи получали право на субсидию при меньшем «пороговом» значении, чем 22%. Наши расчеты показывают, что при переходе на полную (100%) оплату жилищно-коммунальных услуг населением для самых бедных семей таким «порогом» может быть величина в 4–5%.

Жизненно важным моментом, учитывая особенности российского климата, является сегодня отсутствие гарантий бесперебойного предоставления жилищно-коммунальных услуг. Это вопрос **жизнеобеспечения** жителей многоэтажных домов, где должны «по определению» *нормально работать*

центральное отопление, канализация, водопровод, а не просто вопрос комфорта в их жилищах. Представляется, что наряду с развитием конкурентной среды в сфере ЖКХ одним из главных положений концепции жилищно-коммунальной реформы (необходимость продолжения которой в принципе не вызывает сомнения) должна стать гарантия того, что, независимо от проблем с оплатой жилищно-коммунальных услуг, **не будет ухудшения** коммунального обслуживания ниже некоторого, технически и санитарно обоснованного минимального уровня.

Социально гарантированный минимум жилищно-коммунальных услуг должен включать некоторый минимальный набор или «пакет» таких услуг. Этот «пакет», вероятно, должен приниматься *на местном уровне*, с учетом реальных возможностей данного населенного пункта. Как минимум, в этот «пакет» должны входить электричество и центральное либо автономное отопление, а в большинстве городов — также водопровод, канализация и подключенная к магистральному газопроводу плита в комплексе с водонагревательной колонкой (как вариант — электрической колонкой, либо централизованно подаваемая горячая вода). Главное — чтобы в жилищном законодательстве было четко прописано, что такой официально установленный в каждом данном населенном пункте минимальный набор коммунальных услуг должен **гарантированно** обеспечиваться **каждому** жителю этого населенного пункта и что при нарушении этой гарантии местные власти и соответствующие жилищно-коммунальные предприятия понесут **ответственность** (в том числе *материальную!*) перед таким жильцом.

В целом по стране с 2000 по 2011 г. имела место тенденция повышения доли расходов на оплату ЖКУ. Как можно видеть из данных табл. 3, российские домохозяйства тратили относительно все большую долю своих доходов на оплату жилищно-коммунальных удобств (она увеличилась за указанный период в среднем вдвое — с 4,7 до 9,5%). В 2012 г. эта доля снизилась до 8,8%. Такая тен-

денция (небольшого снижения этого показателя) характерна не для всех субъектов Российской Федерации, есть целый ряд регионов, где данный показатель устойчиво растет, — это Рязанская, Смоленская, Тверская, Архангельская, Вологодская, Астраханская, Ростовская, Ульяновская, Самарская области, Краснодарский край, республики Коми, Дагестан, Ингушетия, Северная Осетия — Алания, Марий Эл, Мордовия, Чувашская.

Весь массив российских регионов (субъектов РФ) мы распределили на четыре группы по уровню доступности для населения текущей оплаты жилищно-коммунальных услуг, используя данные выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств Росстата [9, с. 91–93, 97–99].

В первую группу вошли регионы с наиболее доступными для населения жилищно-коммунальными услугами. В этой группе в 2012 г. доля расходов домохозяйств на оплату ЖКУ составила менее 8% от суммы всех потребительских расходов: от 1% в Чеченской Республике до 8% в Томской и Костромской областях (в среднем по группе 6,7%). Доля получающих субсидии на оплату ЖКУ в среднем по этой группе составила 8,4% от числа всех семей. В данную группу вошли: Москва, Калужская, Костромская, Калининградская, Белгородская, Астраханская, Курганская, Томская и Иркутская области; Пермский край, республики Башкортостан, Калмыкия, Дагестан, Чеченская, Ингушетия, Адыгея, Алтай, Хакасия, Тыва, Саха (Якутия).

Вторая группа — регионы с достаточно доступными для населения жилищно-коммунальными услугами; расходы на оплату ЖКУ составили в 2012 г. от 8,2 до 9% от суммы всех потребительских расходов (в среднем 8,6%). Доля получающих субсидии на оплату ЖКУ в среднем по группе — 5,5% семей. В группу вошли Архан-

гельская, Псковская, Кировская, Орловская, Тамбовская, Воронежская, Курская, Пензенская, Волгоградская, Свердловская, Тюменская, Омская, Кемеровская области; Красноярский, Алтайский, Забайкальский и Приморский края; республики Удмуртская, Северная Осетия — Алания, Карачаево-Черкесская, Кабардино-Балкарская; Еврейская автономная область и Ямало-Ненецкий автономный округ.

Третью группу составили регионы с менее доступными для населения жилищно-коммунальными услугами; от 9,1 до 10% от суммы всех потребительских расходов здесь тратилось на оплату ЖКУ (в среднем 9,5%). Доля получающих субсидии в среднем по группе составила 6,6% семей. В данной группе представлены: г. Санкт-Петербург; Новгородская, Брянская, Липецкая, Нижегородская, Ульяновская, Самарская, Оренбургская, Челябинская и Новосибирская области; Краснодарский и Хабаровский края; республики Карелия, Мордовия, Татарстан, Чувашская, Марий Эл, Бурятия; Ханты-Мансийский автономный округ — Югра.

Наконец, четвертая группа — регионы с наименее доступными для населения жилищно-коммунальными услугами, где более 10% от суммы всех потребительских расходов у домохозяйств тратилось на ЖКУ (от 10,2% в Тульской и Ярославской областях до 13,6% в Амурской области; в среднем по группе — 11,4%). Доля получающих субсидии в среднем по группе составила 7,7% от числа всех семей. Это следующие регионы: Мурманская, Ленинградская, Вологодская, Ярославская, Владимирская, Московская, Тверская, Ивановская, Тульская, Смоленская, Рязанская, Саратовская, Ростовская, Амурская, Магаданская и Сахалинская области; Ставропольский и Кам-

Таблица 3

Динамика доли расходов на оплату жилищно-коммунальных услуг в потребительских расходах домашних хозяйств (в % от общей суммы потребительских расходов)

Регионы	Годы				
	2000	2005	2010	2011	2012
Российская Федерация	4,7	8,3	9,2	9,5	8,8
Центральный федеральный округ	4,7	8,1	8,7	9,7	8,6
Северо-Западный федеральный округ	4,7	8,7	9,9	10,0	9,6
Южный федеральный округ	9,5	9,7	9,6
Северо-Кавказский федеральный округ	7,6	8,7	8,5
Приволжский федеральный округ	4,7	8,7	9,1	9,2	8,5
Уральский федеральный округ	4,7	7,9	9,6	9,5	8,7
Сибирский федеральный округ	4,7	7,9	9,3	8,9	8,5
Дальневосточный федеральный округ	4,7	9,5	10,7	9,7	9,9

Источник: [9, с. 98–101].

чатский край; Республика Коми и Ненецкий автономный округ.

Социальная поддержка низкодоходных домохозяйств

Предметом исследования стало изучение важной, не столько экономической, сколько социальной проблемы в сфере ЖКХ, заключающейся в том, как соблюсти оптимальный баланс между оплатой населением жилищно-коммунальных услуг и фактических издержек предприятий ЖКХ, предоставляющих населению соответствующие услуги. Социально значимая проблема состоит в том, как сделать текущую оплату таких услуг доступной домохозяйствам с самыми низкими доходами [Смирнова, 2013, 15, с. 144–148].

Обеспечиваться это может разнообразными видами социальной поддержки малообеспеченных домохозяйств (льготами, субсидиями по оплате ЖКУ). Все домохозяйства, расходы которых на оплату ЖКУ превышают установленный в данном субъекте Федерации «порог», получают право на субсидии (компенсации). В среднем по стране такие субсидии получали в 2012 г. 6,9% домохозяйств (семей). Например, в Москве ими пользовались 12,8% семей, а в Мурманской области — 14,5%, в Республике Тыва — 19,9%. Вообще же значения этого показателя варьируют от 0,9%

(Белгородская область) до 33,8% (Республика Ингушетия) [7, с. 257, 258].

Программа данных субсидий, а также система льгот на оплату жилищно-коммунальных услуг позволяют сделать эти услуги доступнее для домохозяйств с самыми низкими доходами. Вместе с тем только субсидии «привязаны» к уровню дохода того или иного домохозяйства, льготы же доходов домохозяйства не учитывают, а предоставляются в соответствии с той иной категорий льготника.

Охват населения программой субсидий на оплату жилищно-коммунальных услуг, растущий вплоть до 2003 г., за последующее десятилетие имеет тенденцию к снижению (см. рис. 2).

Среднемесячный размер субсидии на домохозяйство, устойчиво растущий до этого высокими темпами, начиная с 2011 г. стабилизировался, и в 2011–2012 гг. он составил в среднем по стране чуть более тысячи рублей (см. рис. 3).

Такая динамика этих двух статистических показателей, характеризующих уровень социальной защищенности семей с относительно невысокими доходами, может объясняться, с одной стороны, стабильным ростом средних денежных доходов населения, с другой — некоторым сдерживанием государством роста жилищно-коммунальных платежей. Относительное снижение платы за жилищно-коммунальные услуги для населения связано, главным образом, с модернизацией сферы

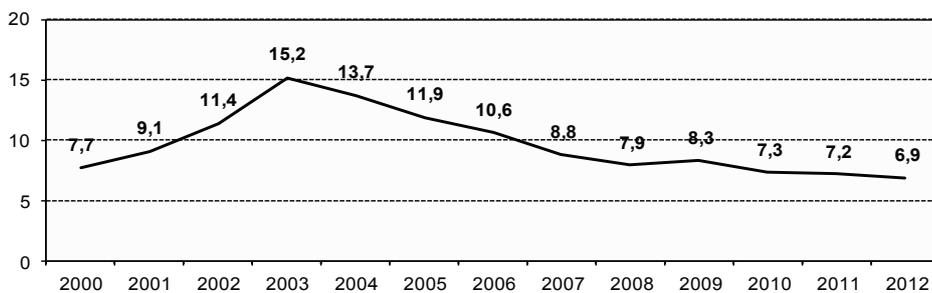


Рис. 2. Охват населения программой субсидий на оплату жилищно-коммунальных услуг (удельный вес домохозяйств, пользовавшихся субсидиями в общем числе домохозяйств, %) Источник: [6]

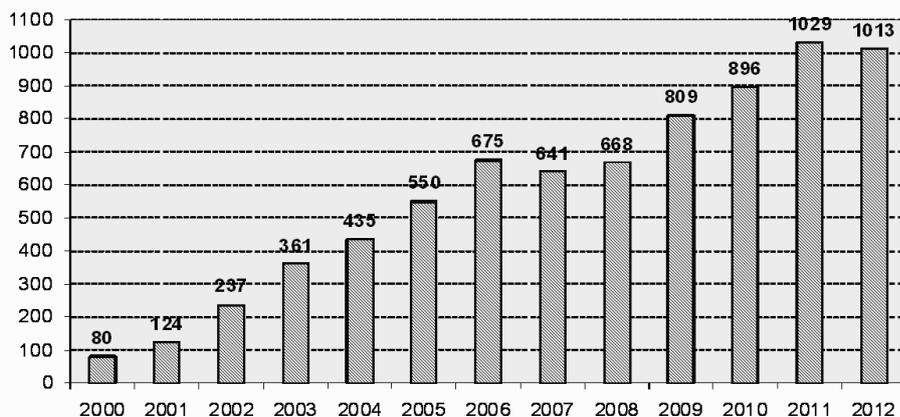


Рис. 3. Среднемесячный размер субсидии по оплате жилищно-коммунальных услуг на домохозяйство, руб. Источник: [6]

предоставления этих услуг. Остановимся на таком важном направлении этой модернизации, как внедрение ресурсо- и энергосберегающих технологий в сфере ЖКХ.

Ресурсо- и энергосберегающие технологии в сфере ЖКХ

Технологии ресурсосбережения претерпевали разного рода изменения на протяжении длительного времени. Приборы учета потребляемой электроэнергии — электросчетчики — повсеместно устанавливались в каждой квартире еще в 30-е годы прошлого века (в процессе электрификации страны).

Приборы учета холодной и горячей воды стали массово внедряться в конце 90-х гг., первоначально — на многоквартирные дома в целом. Установка внутриквартирных приборов учета воды распространилась повсеместно начиная с 2000-х гг. Потребители (население) почувствовали прямую связь между наличием в квартире счетчиков на воду и экономией при оплате счетов за соответствующую коммунальную услугу.

Индивидуальные газовые счетчики до сих пор мало применяются ввиду поддержания государством низких тарифов на газ. Поэтому и население, и государство пока особо не заинтересованы в установке соответствующих счетчиков, поскольку расходы на их изготовление, монтаж и обслуживание оказываются выше, чем ожидаемая экономия от газопотребления.

Затраты организаций коммунального комплекса на мероприятия по энергосбережению достигли в 2012 г. по Российской Федерации 24 млрд 943 млн 600 тыс. руб. Экономия в результате осуществления этих мероприятий составила 3 млрд 278 млн 300 тыс. руб. [7, с. 259]. В отдельных регионах такие затраты окупаются с относительно большей отдачей — это Мурманская, Новгородская, Брянская, Астраханская, Иркутская области, Забайкальский и Приморский края, Еврейская автономная область, республики: Калмыкия, Чеченская, Бурятия; Чукотский автономный округ. Эффективность проведенных мероприятий по энергосбережению (экономия, полученная организациями коммунального комплекса, отнесенная к соответствующим затратам на энергосбережение) в указанных регионах превысила в 2012 г. 50%. Во всех остальных субъектах Федерации этот показатель был ниже 50%. Затраты и эффект при этом могут различаться в разы. Например, если в Мурманской области при затратах на энергосбережение 7 млн руб. экономия составила 5,6 млн руб., то в Москве — при затратах на аналогичные цели

более 6 млрд руб. (6093,2 млн руб.), экономия составила лишь 284,4 млн руб. Иными словами, в первом случае эффективность равна 80%, а во втором — всего 4,7%.

В таблице 4 приведены средние по пяти группам регионов показатели эффективности мероприятий по энергосбережению, а также (справочно) такие индикаторы, как доля расходов домохозяйств на оплату жилищно-коммунальных услуг в потребительских расходах и удельный вес семей, пользующихся субсидиями на оплату этих услуг (также — средние по каждой группе регионов значения).

Если в 2007 г. к числу доноров, т.е. регионов, которые не получают дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности, относилось 19 субъектов Российской Федерации, то в 2012 г. — только 11: это Татарстан, Москва, Санкт-Петербург, Московская, Ленинградская, Самарская, Сахалинская, Тюменская области, Ненецкий, Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа [10].

О большей либо меньшей активности регионов в деле модернизации ЖКХ можно судить и по такому показателю, как удельный вес объема отпуска коммунальных услуг, счет за которые выставлен по показаниям приборов учета, в общем объеме отпуска коммунальных услуг. Удельный вес объема отпуска коммунальных услуг, счет за которые выставлен по показаниям приборов учета, в общем объеме отпуска коммунальных услуг составил в 2012 г. по стране в среднем: по холодной воде — 75,8%, по горячей воде — 71%, по тепловой энергии — 54,9%.

По холодной воде наиболее высокие значения этих показателей (более 80%) были отмечены в Санкт-Петербурге и Москве; в Ставропольском и Красноярском краях; в Вологодской, Нижегородской, Воронежской, Липецкой, Астраханской, Ростовской, Тюменской и Кемеровской областях; в республиках Карелия, Мордовия, Татарстан, Башкортостан, Адыгея.

По горячей воде — в Санкт-Петербурге и Москве; в Красноярском крае; в Калининградской, Воронежской, Липецкой, Ростовской, Тюменской, Сахалинской областях; в республиках Мордовия, Татарстан, Башкортостан, Чувашская, Алтай.

По тепловой энергии — в Москве, в Липецкой и Тюменской областях, а также в республиках Татарстан и Башкортостан.

Внедрению прогрессивных технологий в сфере ЖКХ нередко препятствует изношенность оборудования и коммуникаций в старом жилищном фонде. Известна масса случаев, когда, несмотря на настойчивые просьбы жильцов установить индивидуальные приборы учета холодной и го-

Таблица 4

Эффективность мероприятий по энергосбережению в регионах Российской Федерации в зависимости от стоимости жилищно-коммунальных услуг на человека, 2012 г. (средние по группе значения показателей)

Группы регионов	Стоимость ЖКУ на человека в месяц, руб.	Удельный вес расходов на оплату ЖКУ в потребительских расходах домохозяйств, %	Число семей, получивших субсидии на оплату ЖКУ, в % от общего числа семей	Удельный вес объема отпуска коммунальных услуг, счет за которые выставлен по показаниям приборов учета, в общем объеме отпуска коммунальных услуг			Экономия от мероприятий по энергосбережению, на конец года, млн руб.	Затраты организаций ЖКХ на мероприятия по энергосбережению, на конец года, млн руб.	Эффективность проведенных мероприятий по энергосбережению, %
				холодной воды	горячей воды	тепловой энергии			
I. Регионы со стоимостью ЖКУ до 1200 руб. на человека в месяц	1060,1	7,9	5,6	55,1	46,0	36,5	26,8	91,8	29,2
II. Регионы со стоимостью ЖКУ от 1200 до 1400 руб. на человека в месяц	1295,4	8,6	5,4	63,2	54,6	50,8	41,6	215,6	19,3
III. Регионы со стоимостью ЖКУ от 1400 до 1500 руб. на человека в месяц	1443,2	9,5	6,4	61,7	45,4	43,8	25,4	372,1	6,8
IV. Регионы со стоимостью ЖКУ от 1500 до 2000 руб. на человека в месяц	1724,2	9,3	7,1	68,1	51,5	53,4	59,0	318,5	18,5
V. Регионы со стоимостью ЖКУ свыше 2000 руб. на человека в месяц	3359,1	9,9	11,7	53,2	46,4	42,2	48,5	589,3	8,2

Источники: [7, с. 245–246, 249–250, 257, 258, 261, 262, 263, 264, 271, 272]; [10].

Примечание к табл. 4.

I группа: Брянская, Пензенская, Ульяновская области; Краснодарский край; республики Удмуртская, Чувашская, Дагестан, Чеченская, Кабардино-Балкарская, Северная Осетия — Алания, Калмыкия.

II группа: Калининградская, Псковская, Ярославская, Кировская, Орловская, Рязанская, Тамбовская, Белгородская, Курская, Воронежская, Липецкая, Саратовская, Астраханская, Курганская, Свердловская, Челябинская, Иркутская области; Алтайский край; республики Мордовия, Башкортостан, Марий Эл, Адыгея, Хакасия.

III группа: Вологодская, Костромская, Владимирская, Смоленская, Тверская, Калужская, Тульская, Ростовская, Волгоградская, Оренбургская, Омская и Кемеровская области; Ставропольский край; республики Карачаево-Черкесская и Тыва.

IV группа: г. Санкт-Петербург; Архангельская, Ленинградская, Ивановская, Нижегородская, Самарская, Тюменская, Томская, Новосибирская области; Пермский, Красноярский, Забайкальский и Приморский края; Еврейская автономная область, республики Карелия, Коми, Татарстан и Бурятия.

V группа: г. Москва, Московская, Мурманская, Новгородская, Магаданская, Сахалинская и Амурская области; Камчатский и Хабаровский края; республики Ингушетия, Алтай и Саха (Якутия); Ямало-Ненецкий, Ненецкий и Чукотский автономные округа.

рячей воды, а также газовые счетчики (даже за свой счет), работники ДЭС, ссылаясь на изношенность коммуникаций, отказывали в их установке.

Отличительной чертой современного этапа российской реформы ЖКХ стало то, что при непрерывно растущих тарифах на жилищно-коммунальные услуги редко наблюдается повышение качества этих услуг. Повсеместное внедрение приборов учета — это одно из важных направлений

модернизации ЖКХ. Приборы учета на электричество, газ, холодную и горячую воду, тепло позволяют потребителю ясно и четко видеть прямую связь между количеством реально потребленных им коммунальных услуг и величиной платы за них, стимулируют потребителя экономно расходовать соответствующие блага. Таким образом достигается не только экономическая, но и социальная эффективность в сфере ЖКХ.

Список литературы

1. Каменева Е.А. и др. Финансовая устойчивость организаций: теория и подходы к оценке (на примере ЖКХ России). М.: Научные технологии, 2013. 165 с.
2. Schmid C. (2009) Co-ordination problems between European and national private law: a Scenario to be avoided in the Europeanisation of Tenancy Law / Доступно: <http://www.eui.eu/Documents/DepartmentsCentres/Law/ResearchTeaching/ResearchThemes/EuropeanPrivateLaw/TenancyLawProject/CoordinationProblemsSchmid.pdf> (дата обращения: 09.06.2014).
3. Kemp P. (2004), Private Renting In Transition / Coventry, Chartered Institute of Housing.
4. Stephens M. et al (2005), Lessons from the past, challenges for the future for housing policy: An evaluation of English Housing Policy 1975–2000 / London, Office of the Deputy Prime Minister.
5. Haffner M. et al (2008) Rent Regulation: The Balance between Private Landlords and Tenants in Six European Countries/ European Journal of Housing Policy, 8 (2). P. 217–233.
6. Официальный сайт Росстата. Доступно: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/jil-f/jkh48.htm (дата обращения: 17.01.2014).
7. Жилищное хозяйство в России. 2013. Стат. сб. // Росстат. М., 2013.
8. Платное обслуживание населения в России. 2013. Стат. сб. // Росстат. М., 2013.
9. Доходы, расходы и потребление домашних хозяйств в 2012 г. (по итогам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств). М.: Росстат, 2013.
10. Сайт «Энергетика и ЖКХ». Доступно: http://ejnews.ru/politica/2013/04/15/Slyunyaev_nazval_rossiyskie_regionyidonoriy_11291 (дата обращения: 19.01.2014).
11. Найден С.Н. Расходы населения на содержание жилья и коммунальные услуги: пространственная дифференциация на Дальнем Востоке // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 1 (179). С. 108–114.
12. Заусаев В.К., Шарко Е.Е., Сафронов М.Г. Проблемы и механизмы повышения доступности жилья в Хабаровском крае // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 2 (180). С. 85–91.
13. Смирнова Н.А. Формы участия муниципальных бюджетов в повышении доходов домохозяйств // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 7 (185). С. 144–148.
14. Кузнецова А.П. Законодательство и приватизация многоквартирных домов одним собственником // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 12 (190). С. 58–60.
15. Бурдяк А.Я. Неравенство в обеспеченности жильем как ключевой фактор неравенства уровня и качества жизни в мегаполисе // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 12 (190). С. 37–46.
16. Белозеров С.А., Ващук А.Э. Модернизация сферы ЖКХ как фактор повышения уровня жизни населения России // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 12 (190). С. 47–57.

References

1. Kameneva E.A. at al. *Finansovaya ustoichivost organizatsij: teoria i podhodi k otsenke (na primere ZhKH)* [Financial stability of organizations: theory and approaches to the estimation. The Case of Communal Utilities Sphere]. Moscow, Nauchnye tekhnologii Publ., 2013. 165 pages. (in Russian)
2. Schmid C. (2009). Co-ordination problems between European and national private law: a Scenario to be avoided in the Europeanisation of Tenancy Law. Available at: <http://www.eui.eu/Documents/DepartmentsCentres/Law/ResearchTeaching/ResearchThemes/EuropeanPrivateLaw/TenancyLawProject/CoordinationProblemsSchmid.pdf> (accessed: 09 June 2014).
3. Kemp P. (2004), Private Renting In Transition. Coventry, Chartered Institute of Housing.
4. Stephens M. et al (2005), Lessons from the past, challenges for the future for housing policy: An evaluation of English Housing Policy 1975–2000. London, Office of the Deputy Prime Minister.
5. Haffner M. et al (2008). Rent Regulation: The Balance between Private Landlords and Tenants in Six European Countries. European Journal of Housing Policy, 8 (2). P. 217–233.
6. Official Rosstat website. Available at: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/jil-f/jkh48.htm. (accessed 17 Januar 2014).
7. Zhilishnoie khozaistvo v Rossii. 2013 [Housing in Russia. 2013]. Rosstat. Moscow, 2013. (in Russian)
8. Pay services to the population in Russia. 2013. Rosstat. Moscow, 2013. (in Russian)
9. Incomes, Expenditures and Consumptions of Households in 2012.. Rosstat. Moscow, 2013. (in Russian)
10. Energetika i ZhKH website. Available at: http://ejnews.ru/politica/2013/04/15/Slyunyaev_nazval_rossiyskie_regionyidonoriy_11291 (accessed 19 Januar 2014).
11. Nayden S.N. Household spending on housing maintenance and utilities: spatial differentiation in the Far East. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 1 (179), pp. 108–114. (in Russian)
12. Zausaev V.K. Sharko E.E. Safronov M.G. Problems and mechanisms to improve housing affordability in the Khabarovsk Krai. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 2 (180), pp. 85–91. (in Russian)
13. Pryikina L.V., Bezborodova O.A. Forms of participation of municipal budgets in increasing household incomes. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 4 (182), pp. 129–137. (in Russian)
14. Kuznetsova A.P. Legislation and privatization of apartment houses one owner. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 12 (190), pp. 58–60. (in Russian)
15. Burdyak A.Ya. Inequalities in housing provision as a key factor in the inequality level and quality of life in the city. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 12 (190), pp. 37–46. (in Russian)
16. Belozorov S.A., Vaschuk A.E. Modernization of the housing sector as a factor in improving the living standards of the population of Russia. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 12 (190), pp. 47–57. (in Russian)

Культурно-исторический тип казачества

Cultural-Historical Type Cossacks

Получено 24.09.2014 Одобрено 15.12.2014 Опубликовано 17.03.2015

УДК 316.35

DOI: 10.12737/10264

АРТАМОНОВА М.Г.

аспирантка кафедры социологии управления Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
119571, г. Москва, проспект Вернадского, д. 82, стр. 1
E-mail: a.mg90@mail.ru

ARTAMONOVA M.G.

Postgraduate of the Chair Sociology of Management at the Institute of Social Sciences Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
1 82 Prospect Vernadskogo, Moscow, 119571, Russia
E-mail: a.mg90@mail.ru

Аннотация

Объект. Социокультурная традиция, уклад, образ жизни казачества, сложившиеся в истории и формирующиеся в процессе возрождения.

Предмет исследования. Социологические проблемы формирования культурной традиции и культурно-исторического типа казачества.

Основные проблемы. Формирование пассионарной миссии. Межкультурные коммуникации. Внешние и внутренние элементы казачьей культуры. Ритуал проведения Казачьего круга. Семейные отношения. Нравственные установки. Сакральное отношение к Державе, ее символам и воинскому служению. Сакральное отношение к казачьему братству. Христианские ценности. Организационная культура казачества. Стратегия развития российского казачества до 2020 г.

Цель. Выявление главных характеристик культурно-исторического типа (Н.Я. Данилевский) казачества как особой разновидности русского культурно-исторического типа.

Ключевые слова: пассионарная миссия, межкультурные коммуникации, транскультурные наслоения, организационная культура, механическая структура управления, линейно-функциональная структура управления, дивизионная структура управления, органическая структура организации управления.

Abstract

Object. Sociocultural traditions, the way of life of the Cossacks, established in history and having been formed during the regeneration.

Subject of the Study. Sociological problems of formation of cultural tradition and a cultural-historical type of the Cossacks.

Main Problems: Forming a passionate mission. Intercultural communication. External and internal elements of the Cossack culture. Ritual of the Cossack circle. Family relations. Moral principles. Sacred relation to the Power on its characters and military service. Sacred relation to the Cossack brotherhood. Christian values. The organizational culture of the Cossacks. Development Strategy of the Russian Cossacks up to 2020.

Purpose. Identify the main characteristics of the cultural-historical type (N.Ya Danilevskiy) Cossacks as a special kind of Russian cultural-historical type.

Keywords: a passionate mission, intercultural communication, transcultural layers, organizational culture, management of mechanical structure, linear-functional management structure, divisional management structure, the organic structure of the organization management.

Введение

Культурно-исторический тип — категория, введенная Н.Я. Данилевским («Россия и Европа»), выделявшим 11 сложившихся типов (египетский, китайский, древнесемитский, индийский, халдейский, иранский, еврейский, греческий, римский, арабийский, романо-германский) и формирующийся славянский тип. Целый ряд народов, по Н.Я. Данилевскому, не смог создать культурно-исторический тип. Эти народы он относил к категориям «отрицательные деятели культуры», «этнографический материал». В основании культурно-исторического типа, по Н.Я. Данилевскому, лежит одна из четырех областей проявления цивилизации (религия, культура, политика, экономика). В зависимости от выраженности того или иного (или нескольких) цивилизационных начал

он выделял одно-, двух-, трех- и четырехосновные культурно-исторические типы. Большинство культурно-исторических типов он охарактеризовал как одноосновные, реже — двуосновными. Русский (славянский) тип еще только формируется и, по Данилевскому, имеет перспективу развития полного — четырехосновного — культурно-исторического типа [Артамонова, 2014, 12, с. 154,155].

Казачество включено в славянский тип, но является яркой, особой его частью [Артамонова, 2014, 13, с. 159], т.е. является историческим субкультурным славянским типом. Его особенные характеристики наиболее ярко проявляются в принятии пассионарной миссии державного служения, православно осмысленной воинской миссии, спецификой межкультурных коммуникаций.

П а с с и о н а р н а я м и с с и я . Приверженность казачества державному служению ярко проявилась

в деятельности по освоению новых земель и географических экспедициях, завершившихся открытиями новых земель и морей. Завоевание Сибири атаманом Т. Ермаком было началом не только сибирского казачества, но и расширением просторов Российской империи — от Западной Сибири до Охотского моря. Крупные географические открытия совершены экспедицией казака Семена Дежнева (1648 г.) в акватории Тихого океана, на 80 лет опередившие Беринга.

Межкультурные коммуникации. Казаки селились вдоль границ, пролежавших на стыке разных этносов и культур. Поэтому казачество говорило и на русском языке, и на языках соседей. Двужычие возникало и в самой казачьей среде, в межэтнических коммуникациях. Полиязычие влияло на коммуникацию, быт, социальный и психологический тип казаков, культурную среду, оставляя транскультурные наслоения, отражавшиеся в специфической архитектуре, в интерьере жилищ (у кубанских и терских казаков — обилие ковров, настенное оружие и конская сбруя как экспонат боевой славы).

Внешние элементы казачьей культуры. Военная форма у казаков служила не только военному делу, но была типична и в домашнем обиходе. Здесь и житейский прагматизм — коль сами (а не государство) покупали военное обмундирование, то сэкономили на обыденной (штатской) одежде. Но это и дань любимому делу, в котором самореализовывались как мужчины-воины. В одеянии женщин аскетика — минимум украшений. У донских казаков и казачек — минимум избыточного, довольство необходимым. Они не приветствовали избыточность ни в речи (нелюбовь к краснобайству), ни в поступках, ни во взаимоотношениях, ни в одежде. В этом же направлении работала и христианская духовность — скромность в одежде и поведении, сдержанность в богатстве, выдержанность в отношениях. Во внешнем облике кубанских и терских казаков, в силу тесных взаимодействий с кавказцами, в одежде было больше пестроты, сильнее тяга к украшениям. Кавказские казаки носили бурку, черкеску, бешмет, характерен стоячий воротник, шаровары. Особое значение имели головные уборы и оружие: кинжал, клинок, шашка.

Во внешней, материальной культуре казаков в XVIII–XIX вв. усилились христианско-аскетические традиции. Д.С. Ковалев пишет: «Казачьи усадьбы огораживаются глухими высокими заборами с плотно закрытыми воротами, что подчеркивало замкнутость казачьего быта. Нередко дом размещался в глубине двора или повернут к улице глухой стороной» [Ковалев, 2009, 1, с. 29]. И далее

отмечает: «В центре станицы находились церковь, поселковое правление, школы, торговые лавки... Окраины станиц имели свои названия, их жители иногда различались по этническому или социальному признаку» [Ковалев, 2009, 1, с. 29].

Социальное доверие и протестный потенциал казачества

У россиян «...в цивилизационном статусе религиозный фактор несравнимо выше динамики экономических, политических и идеологических реалий» [Мчедлова, 2009, 2, с. 82].

Названные реалии — это основные сферы общества, а религиозный фактор имеет, по М.М. Мчедловой, вершинное значение, и им, прежде всего, определяется цивилизационный статус. Для казачества характерна более активная акцентуация религиозного фактора в сравнении с другими социальными группами гражданского общества. Значит, для казачества более энергично проецируются религиозные предписания на все сферы общества, на социальные роли, проявленные в экономической, политико-правовой, культурной и социальной сфере. Возникает вопрос о характере отношения казачества к социальным институтам государства и гражданского общества. Каково доверие казачества и других этносоциальных групп к социальным институтам? М.М. Мчедлова сравнивает уровни доверия в обществе к социальным институтам.

Среди институтов гражданского общества наибольший авторитет у церкви — 63%. Доверие общественным организациям в 2008 г. было в 2 раза меньше — около 30%. К 2013 г. резко снизилось доверие партиям, парламенту, государству, а доверие судам упало почти до нулевой отметки. Несмотря на это, «... православные чаще склонны воздерживаться от массовых проявлений протеста, чем атеисты: 63% и 54%. В 2 раза меньше и процент эмиграции у молодых православных» [Мчедлова, 2009, 2, с. 83]. К мощному фактору деградации доверия относится коррупция. По опросам: «80% россиян ежедневно сталкиваются с коррупцией. При этом 60% уверены, что уровень коррупции неуклонно растет, а 36% думают, что коррупция стагнировалась, но на очень высоком уровне. Самой коррумпированной считают сферу ЖКХ (56%), затем — образование (50%) и здравоохранение (47%)» [3].

Социальное доверие казаков. Протестно-скептические настроения: полностью поддерживают государственную политику около 22% казаков, 43,3% считают ее непоследовательной, а 32,7% — индифферентны. «Протестный потенциал связан с жесткостью морально-нравственных прин-

ципов казачьей среды, а не с реальными факторами социальной напряженности» [Водолацкий, Волков, Барков и др., 2011, 4, с. 78]. *Представления о дискриминации казаков*: 24% указывают дискриминацию со стороны чиновников, около 11% указали на дискриминацию в государственной службе, 9,7% — в социальной сфере, 3,9% — в культурной сфере» [Водолацкий, Волков, Барков и др., 2011, 4, с. 72]. *Поддержка казачьего движения*: лидером признан Губернатор Ростовской области — 54% симпатий в городах, а на селе — 63%; далее — органы местной власти — 39,1%, затем Президент РФ — 37,5%, а Госдума — всего 11,6%. [Водолацкий, Волков, Барков и др., 2011, 4, с. 73]. *Низкое социальное доверие казаков к*: «а) политическим партиям, б) бизнес-структурам, в) правоохранительным органам. *Среднее социальное доверие к*: а) руководству страны, б) руководству региона, в) общественным организациям, г) официальным казачьим организациям. *Высокий уровень доверия к*: а) вооруженным силам РФ, б) церкви» [Водолацкий, Волков, Барков и др., 2011, 4, с. 75].

Организационная культура казачества

В.С. Нечипоренко, Е.Я. Рябова ссылаются на постановления Правительства РФ, направленные на развитие организационной культуры казачества, образования и воспитания молодежи, традиционных функций и «развитие его культуры как социального института» [Нечипоренко, Рябова, 2008, 5, с. 161]. «Культуру казачества как организации» В.С. Нечипоренко и Е.Я. Рябова видят в особенностях менталитета, в наборе ценностей и организационных норм поведения казачества. Они отмечают, что в казачьих сообществах базовые ценности более устойчивы. По их мнению «...на первый план выходят социальные и правовые ценности — законность, служение государству и обществу, защита прав и свобод» [Нечипоренко, Рябова, 2008, 5, с. 163]. Особенно эффективно выражена «...интеграция членов сообществ, мобилизация на цели, поддержание ценностей, норм, стилей поведения, традиций... сочетание культурных образцов: общечеловеческих, национальных, групповых, индивидуальных» [Нечипоренко, Рябова, 2008, 5, с. 163].

В.С. Нечипоренко и Е.Я. Рябова отмечают особенность деловой культуры казачества в специфике ее менталитета и национальных ценностей, подчеркивая роль принципов и методов управления, уровень концентрации власти, структуру деятельности, технологиях принятия решений и контроле их исполнения [Нечипоренко, Рябова, 2008, 5, с. 164]. В культурных образцах В.С. Нечи-

поренко и Е.Я. Рябова отмечают уникальный набор смыслов, «репертуар», «культурный код». В социокультурной системе казачество отличается от других этносов по миссии, структуре целей, по набору статусов и ролей [Нечипоренко, Рябова, 2008, 5, с. 164].

Авторы анализируют организационную культуру казачества в веберовском подходе: *механическая и органическая структура управления* [Weber, 1966, 6, s. 65]. При этом они полностью, без нюансов, распространяют все веберовские признаки на казачество. Но эти категории и их признаки приемлемы к рационалистической культуре Европы, а в традиционалистских культурах, в России и, в частности, для казачества, нужно учитывать особенности менталитета и психологии. По любому из признаков механической структуры управления мы вынуждены делать поправки, искать промежуточные определения. Аналогично и в отношении органической структуры управления.

Если рассматривать механическую модель организации управления в культуре казачества, будут поправки, отраженные в табл. 1–3.

Любая закрытая система невозможна без наличия некоторых зон открытости, любая открытая система имеет зоны закрытости. Категории открытой/закрытой системы — очень условные абстракции, тем более они не применимы к анализу традиционалистических культур. Вспоминая термин «азиатская культура», мы помним о том, что нет ничего загадочней в этой культуре, как «да» в значении «нет» и «нет» — в значении «да». Мы помним поговорку: «Восток — дело тонкое». Если Китай и Япония — прекрасные тому примеры, тем не менее показателен и весь арабский мир, и все славянские народы. Эти соображения прекрасно применимы и к России, и к казачеству.

Если обратимся к культурно-историческому типу (в концепции Н.Я. Данилевского), то в русском типе мы отметим массу черт в пользу широты и открытости характера, в пользу доверчивости («кабы русскому мужику наперед тот ум, что у цыгана позади, — весь мир бы обворовал»). Но не меньшее количество черт и в пользу тонкого контроля при доверительных отношениях («доверяй, да проверяй»). Казачий культурно-исторический тип человека во многом схож, ибо это субкультура — в контексте русской культуры. Но есть и отличия, ибо казачий народ составлен из ряда субэтносов, многие из которых имеют азиатское происхождение; казаки столетиями жили в приграничье, где высокая теснота взаимодействий (как мирных, так и военных); военное ремесло, ставшее частью их исторической и куль-

Таблица 1

Коррекция признаков механической модели организации управления

Веберовские признаки	Адаптация признаков к казачьей культуре
Закрытая система	Регулятивная (закрытая/открытая) система с адаптивностью к нестабильным условиям
Разбиение задач на мелкие составляющие	Укрупненные задачи, вариативный маневр деталей, реконструкция подзадач и исполнителей, условий и обстоятельств
Четкое разграничение задач по предмету деятельности	Четкое и полуклеточное (перекрестное) распределение задач по позициям (профессиональным и должностным) и ролям. Наличие нечетких (творческих, инициативных) задач
Четкая специализация обязанностей и контроля	Специализация соответствует обязанностям, стандартизация сдержана свободой решения; контроль по духу, а не по букве
Жесткая иерархия властных структур	Жесткая иерархия дополнена соборностью казачьей демократии
Распределение власти и ответственности вверх	Для военных действий. В невоенных задачах часто делегируется на средний и нижний уровни. Ответственность не линейная, а многомерная: перед людьми, начальством, казачьим обществом, государством и Богом
Четкие правила, процедуры, порядка действий в ситуациях	Четкие уставные правила и процедуры, плюс широкая свобода в порядке действий для нестандартных ситуаций — преобладающих
Игнорирование личных качеств во взаимоотношениях	Максимальная ценность и учет личных качеств, в соизмерении с задачами и целями, ролями и обязанностями
Отбор и расстановка кадров по проф. квалификации	По деловым и личным качествам, по результатам, а затем по формальным критериям и квалификации
Доминирование формальных правил	Доминируют правила, традиции и обычаи, в которых нет формализмов, но есть сочетание вариативных стереотипов, допускающих широкий круг композиции, маневра, творческого осмысления, инновации
Узкое определение зон ответственности	Зоны ответственности определены, но носят широкий характер, с контролем по духу, а не по букве, часто включают сверхзадачи
Выделен абсолютный центр принятия решений	Центр абсолютен в военной ситуации, а в иных — ряд взаимодополнительных центров. Доминирует коллегиально-соборный круг

Таблица 2

Линейно-функциональная и дивизионная структуры управления

Веберовские признаки	Адаптация признаков к казачьей культуре
Подразделения самостоятельны, за руководством — стратегия	Господствует иерархия, не подавляющая, а направляющая подразделения
Больше гибкости, быстрее реакция	Есть и гибкость, и быстрота, но упреждены рациональным, духовно-нравственным контролем: гибкость плюс жесткость принципа, быстрота плюс разумная постепенность
Подразделения — это «центры получения прибыли»	Подразделения — исполнительный механизм, действующий по долгу и совести, затем по правилам и предписаниям
Руководители заменены менеджерами	Востребованы не менеджеры, а руководители, даже на низовых уровнях. Ориентация на человеческие умения и качества, знания и опыт — залог успеха
Разобщенность штабных структур	Разобщенность исключена в принципе, тем более не разобщены штабные структуры
Дублирование функций	Пересечение и дополнение функций, но не дублирование
Пригодна для стабильных ситуаций управления	Преобладание нестандартных обстоятельств, задач и ситуаций

турной миссии, требует тонких и многомерных композиций открытых и закрытых зон взаимоотношений.

Особую роль играет «...ядро казачьей культуры: культура управления, определяющая качество, специфика целей, традиции, норм, стандартов, особенность культурных образцов и технологий. Особое сочетание коллегиальности и единоначалия, строгая иерархия отношений, целеустремленность, мобильность» [5, с. 166]. В ядре культуры «...происходят изменения: новые способы деятельности; новые традиции, символы, обряды, исчезают традиции, утратившие результативность, устраняются

устаревшие культурные образцы, что важно в переходные периоды» [Нечипоренко, Рябова, 2008, 5, с. 167].

Региональные исследования региона с компактным (14,2%) проживанием казачества. По данным Л.А. Гегель и Ю.С. Фроловой (2004 г.): в Астраханском (казачьем) регионе исследовалось профессиональное поле области. Значимость религии. Религия для 39% респондентов — это морально-этический комплекс, для 22% — главный жизненный ориентир, у 28% — индифферентное отношение; у 6% — фанатичная приверженность, и у 4% — негативное отношение к вере [Гегель Л.А.,

Коррекция признаков органической структуры организации управления

Веберовские признаки	Адаптация признаков к казачьей культуре
Открытая система	Сложная композиция открытости/закрытости, точнее — это живой социальный организм, в котором открытость/закрытость могут меняться местами, менять свою меру и направленность
Доминируют неформальные правила и процедуры	Минимум формальных правил и процедур. Неформальные — взвешенны, умеренны, ограничены традициями и обстоятельствами
Гибкая структура	В традиции всегда доминируют консервативно жесткие структуры, но гибка динамика их функционирования
Децентрализация	Доминирует централизация. Децентрализация допускается особыми причинами и условиями
Адаптивность к новым условиям и изменениям	Широкая, вариативная адаптивность: жизнь на границе, в диалоге культур, этносов, в диалоге с переменчивыми и двойными стандартами государства, жизнь — в условиях военных действий, где изменения постоянны
Высокая самомотивация	Самомотивация подчинена соборным мотивам казачьего общества, мотивам Державного служения, мотивам духовным
Высокая целеустремленность	Целеустремленность высокая, но в древе целей есть незыблемые, условно подвижные, а радикально изменчивые: перенацеливание связано с меняющимся кругом задач
Широкая специализация	Казак-воин имеет широкую специализацию, с узкой — гибель. Но казак еще ведет хозяйство, он и активный участник гражданского общества — специализация еще расширяется
Амбициозная ответственность	Ответственность, не амбициозна (гордость и тщеславие порицаются), она тверда, высока, абсолютна, но смиренна
Уровни управления размыты	Уровни управления четкие, но допускают смежные пересечения (свойство всех традиционных культур)
Субъективная система и критерии вознаграждения	Субъективна, применяется в нестандартных ситуациях, имеет массу человеческих измерений
Субъективный отбор кадров	Субъективный, ибо ориентирован на тонкие материи духа, тонкость внутреннего мира, но и объективный — ориентация на результат
Децентрация принятия решений	Только на Круге, но и там вновь восходит к централизму
Задачи сложные, не имеют четких границ	В основном сложные, не очерченные, но много и простых, четких, почти автоматических
Авторитет власти завоевывается	И завоевывается, и делегируется: Кругом, Старейшинами, Атаманами

Фролова, 2007, 7, с. 74]. По параметру «значение «национальности» в вашем круге общения» 68% ответили, что она малозначима, для 25% — она имеет некоторое значение, для 7% — этничность определяюще значима [Гегель Л.А., Фролова, 2007, 7, с. 76]. По параметру «значение вероисповедания» людей, входящих в Ваш круг общения: для 74% это не играет роли, 20% — обращают на это некоторое внимание, для 5% — это очень важно [Гегель Л.А., Фролова, 2007, 7, с. 77].

Исследования Минрегионразвития установили, что в 2008 г. казачьим движением (см. рис. 1) было охвачено 41,7% казаков (реестровое казачество — 2,8%, общественные объединения — 38,9%) [8]. Отток от казачьего движения составлял 3,5%, но, как видно из табл. 4, потенции притока были в 10 раз больше — 32,6% желали влиться в ряды подвижников.

Эмпирические исследования А.О. Ефановой, А.Ж. Шишовой, А.Ю. Соклакова, А.Н. Покиды и др. (2008 г.) также выявили высокую духовную и социокультурную мотивацию казаков (см. рис. 2),

в восстановлении традиции, исторического пути казачества, в его Державном служении.

Энергия возрожденческого устремления казачества три года назад охватывала 74,5%. Что характерно — неказачье население Юга России, где наиболее ярко развернулось культурно-историческое движение казаков, отнеслось к их возрождению со встречным воодушевлением — 63,6% (см. табл. 5) [8].

Входите ли Вы в казачью организацию?

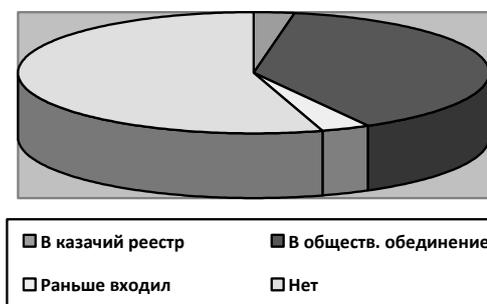


Рис. 1. Доля организованного казачества

Ваша мотивация участия в казачьем движении?

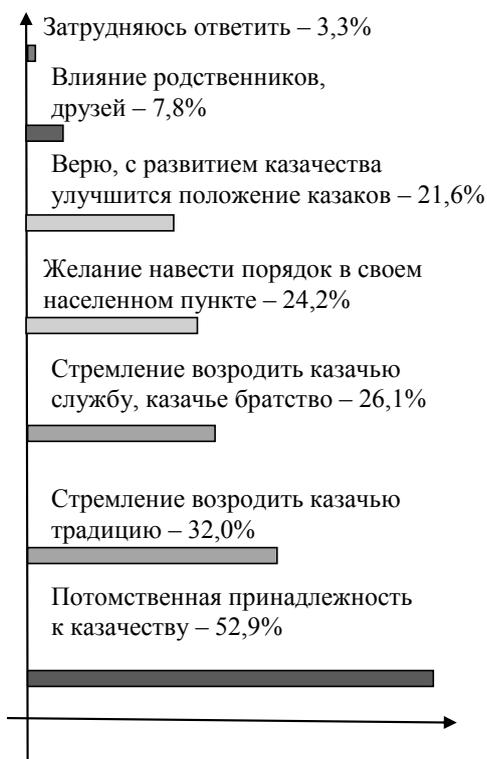


Рис. 2. Мотивация участия

Таблица 5

Как Вы относитесь к возрождению казачества?

Ответы казачьего населения, %		Ответы неказачьего населения, %	
Положительно	74,5	Положительно	63,6
Отрицательно	14,1	Отрицательно	16,4
Затрудняюсь ответить	11,4	Затрудняюсь ответить	20,0

Тождество позитивного подъема между казачьим и неказачьим населением в связи с процессами казачьего ренессанса объясняется тем, что во главе угла казачьего народа стоит не сепаратизм, не групповой эгоизм, не этноцентризм, а миссия жертвенного служения Отечеству, культурная традиция, духовность, мирность к этнокультурному окружению (см. табл. 6) [8].

Таблица 6

Какую роль играет казачество в решении задач

	Большую, %	Среднюю, %	Позитива, %	Затрудн., %
В охране границ	21,0	35,6	56,6	18,7
В межэтнических конфликтах	21,7	34,5	56,2	18,9
В патриотическом воспитании	36,1	37,7	73,8	14,1
В военно-спортивной работе с молодежью	32,6	37,7	70,3	15,9
В сохранении культуры и духовных традиций	49,1	32,1	81,2	11,5

Таблица 4

Хотите ли Вы вступить в казачью организацию?

Вариант ответа	%
Да	11,2
Скорее да, чем нет	21,4
Скорее нет, чем да	5,3
Нет	36,9
Затрудняюсь ответить	25,1

На рис. 3 отображены результаты опроса в 2008 г. [8] оценки деятельности казачьих организаций как самими казаками, так и неказачьим населением южных (казачьих) регионов.

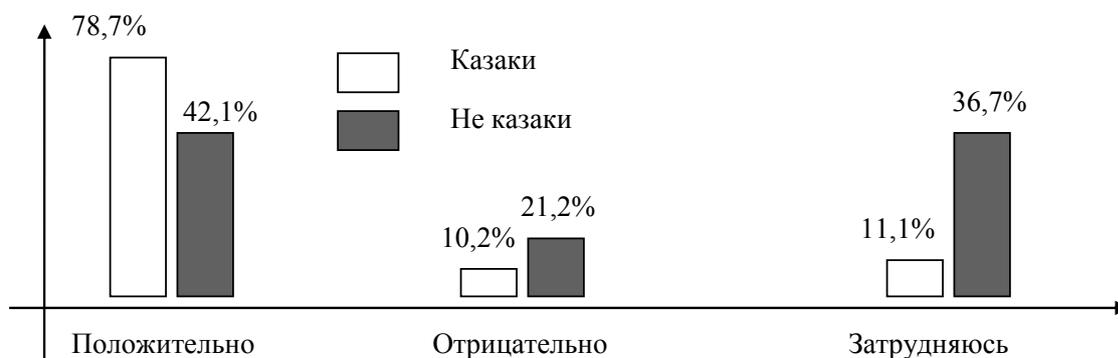


Рис. 3. Сравнение оценок деятельности казачьих организаций

Ритуал проведения Круга

В традиции казачий круг (валовой, войсковой, полковой) — это любое всенародное собрание, на котором решали все хозяйственные, общественные и военные дела. Решения полкового круга могли быть пересмотрены войсковым кругом (все станции округа), а валовой круг является высшим и олицетворяет весь казачий народ. Круг — высшая форма казачьей демократии. Попытки запретить ее на Дону (1721 г.) и на Урале (1775 г.) привели к Пугачевскому восстанию и были восстановлены.

Последний круг проходил в 1920 г., а в период возрождения, в 1990 г., — первый Большой казачий Круг (80 тыс. казаков всех областей СССР).

Традиции Круга. Казакам предписана традиционная форма: регистрация — в секретариате. Дежурный есаул назначается товарищем атамана, которые вместе с приставами контролирует весь порядок проведения и функции счетной комиссии. Дежурный есаул приглашает «Совет старейшин» занять почетные места — слева, *духовенства* — справа. В круг выходит атаман, Правление, начальник штаба *кланяются* Кругу и Совету старейшин, духовенству. Ритуал подчеркивает готовность *проведения круга по христианскому обычаю. Как и в Храме — все без головных уборов.* На начало проведения круга атаман *испрашивает согласия* у старейшин и казаков. *Из храма выносятся хоругви, знамя, регалии и святыни казачьего общества. Круг начинается с соборной молитвы, вместе со священством. Священник напоминает о христианской морали казачества.* Только потом власть переходит к атаману, и Круг начинает работу. Слово испрашивают молча — поднятием руки. Выступающий начинает с поклона Кругу, священнику, атаману и старейшинам. Запрещено говорить о недоказанных фактах — удаляли с Круга. Окончание Круга *завершается молитвой и словами священника* [9].

Социолог А.В. Яровой [Яровой, 2007, 10] рассматривал обычаи казачьего круга в терминах «агонального пространства культуры». Агон (др. греч. ἀγών) — это состязание у греков и римлян во время религиозных или политических празднеств. Агон — словесный спор, композиционная структура, предначертанная программа полемики. Этот языческий ритуал вытеснен христианством в IV в. Проблема агональности разрабатывается в философии А.Ф. Лосевым, в психологии В.П. Самохваловым, в социологии Е.К. Краснухиной, И. Хейзингом. Конечно, можно говорить о Круге «как системе вербальных и невербальных знаков», проводить жанровую классификацию, определять ролевую структуру участников Круга, но это непродуктивно и опрокидывает весь духовный строй

Круга, его христианскую традицию. А.В. Яровой анализирует Круг и в контексте сословной культуры: «мужские объединения», «военная община», функциональная структура, роли: атаман, старшина, старики, товарищество, молодики, деление аудитории на «женатых и холостых казаков» [Яровой, 2007, 10]. Это интересно, но для второстепенных целей. Все же А.В. Яровой возвращается от языческой агональности к главному — духовной культуре казачьего круга. Он подчеркивает, что Круг проводится на майдане — площади возле храма. При этом «выносили образ Спаса или Николая Чудотворца и, поставив его на аналой, становились вокруг него» [Яровой, 2007, 10]. Соборность круга схожа с русским сельским сходом в общем правиле: «...всякий мог свободно говорить и предлагать то, что полезно, всякий мог принять или не принять предложение, но раз что-либо постановил весь круг, то это уже было свято, это был закон» [Яровой, 2007, 10].

Кагортно-гендерное правило: участие в Кругах дозволялось после 17 лет, женщины на круг не допускались. *Организационные правила:* пьяные казаки изгоняли из Круга с позором и штрафовались, пеню также выплачивали казаки, не явившиеся на круг, иногородние на круг не допускались [Яровой, 2007, 10].

Ключевую роль в обряде избрания атамана играют старейшины, отмечает А.В. Яровой. «Только они имели возможность быть держателями атаманских регалий в момент избрания нового атамана. А атаманские регалии были равносильны мировому центру, вспомним, что вместе с атаманом, вооруженным насекой, в круг вносился и бунчук. Залогом справедливости решения и того, что только предки могли сохранить мир, до избрания нового атамана. Они же после вынесенного решения вручали атаману насеку. Атаман, который складывал с себя полномочия, снимая шапку, обнажал голову, предавал жизнь свою на волю присутствующих. После избрания атамана старики прикрывали его своими шапками — символ того, что атаман находится под покровительством предков» [Яровой, 2007, 10].

Уклад нравственных отношений

Почитание отца и матери и непрекаемое послушание имели *императивный характер:* христианская заповедь сочеталась с абсолютным византизма и горских обычаев. Без благословения родителей не начиналось и малейшее дело, а крепость семейно-родственных уз имела *сакральный уровень.*

Уважение старшего — строгий и универсальный обычай. Завет «Перед лицом седого вставай, почитай лицо старца и бойся Бога своего» сочетался с обычаем кавказских народов. Сакральны поколения и вообще возраст. Сакральны и старшие по чину, званию, социальному положению, по рангу авторитета в сообществе. Это и сакрализованное почитание казачьей доли, боевых ранений и военной доблести. Этикет поведения: вставать при появлении старика, снимать шапку и кланяться. В присутствии «старшего» нельзя сидеть, курить, говорить без разрешения. Необходимо исполнять всякое слово и волю «старшего». Нельзя старшего обгонять, а при входе — должно уступить дорогу. Нельзя прекословить. При принятии решений, в спорах — спрашивать мнение старшего. В обращении к пожилым: не «дед», а «батяк».

Ритуалы гостеприимства. Старики уступали место любому гостю. Запрет на расспросы о цели прибытия, пути следования ранее трех суток.

Уважение к женщине — матери, жене, сестре. По чести и достоинству казачки мерилось достоинство мужчины. Был запрет на чье-либо вмешательство в семейные дела. Слово главы семьи — закон. Обязанность казака защитить женщину в любой ситуации, при любом невежливом к ней отношении. Четкое гендерное разделение занятий. Но женщина не могла присутствовать на «круге», а ее личные вопросы представляли родные, крестный или атаман. Многие признают, что казачки были свободнее крестьянок ввиду того, что их мужья были в постоянных походах, а семья и хозяйство оставались на женских плечах. Третий фактор — жизнь на границе, требовавшая и от женщин большой отваги. Казачка по необходимости овладевала некоторыми мужскими умениями, в том числе и воинскими. Доля тяжелее, но и свободы больше, и мера равноправия с мужчинами — выше. Казачки наряду с мужьями участвовали в Степном походе, в Гражданской войне.

Семейные отношения. Всеобщая, соборная забота всей станицы о воспитании молодежи (не только родители): за непристойности наказывали (и словесно, и физически) любые взрослые, а потом еще и родители. Запрет на выяснение отношений между супругами в присутствии детей. Обращения между супругами и к их родителям только по имени и отчеству. На людях муж и жена проявляют сдержанность отношений — хранение чувств тех, чьи мужья и сыны погибли в военных походах. Детей не допускали за стол при разговоре старших, при застольях. Семейные казаки и казачки имели высокий не-

формальный статус. Чистота и верность в семейных отношениях — закон, а развратников могли наказать и смертью.

Нравственные установки. Сакральные ритуалы привития воинской миссии: новорожденного на сороковой день усаживали в седло, отец на него надевал португепю с шашкой; на «первый зубок» — ритуал повторялся, а друзья и родные дарили военную атрибутику (ружье, патроны). В три года дети держались в седле, а в пять — свободно скакали.

Сакральное отношение к Державе, ее символам и воинскому служению. По уставу при исполнении гимна России (войска) снимали головные уборы. За трусость, воровство, ложь, обман, за неисполнение слова — утрата доверия и лишение казачьего достоинства. При проводах сына на казачью службу, как святыня, вручалась «семейная» шашка. Отличие населения казачьей станицы от крестьянства — воинская дисциплина, станичный порядок и своеобразие норм поведения и особо выраженная духовная культура.

Сакральное отношение к казачьему братству. Нравственный закон и потребность в проявлении доброты к собратьям, а к посторонним, особенно, стремление оказать помощь, услугу, выразить заботу и участие. В казачьих станицах широко распространены военные игры-соревнования: скачки, джигитовка, стрельба в цель, рубка лозы.

Христианские ценности. Подаяние просящему, особенно нищему — священный долг. Казаки стыдились многословия и красноречия, памятуя христианскую ответственность за каждое напрасное слово: «от слов своих — осудишься, от слов — и оправдаешься». Стремилась обходиться минимальным, не желать избыточного — нестяжание. Казаки остерегались оставаться в долгу. Нравственный долг — за помощь, за доброе отношение отплатить тем же. Презрение к пьяницам, несмотря на ритуалы загульного застолья. Умерший от пьянства — самоубийца.

Императив свободы и казачьей демократии. Требование свободы — это не европейская абстракция «civil liberty», это: 1) духовно-социальная и личная свобода каждого казака; 2) *соборная народная* свобода. Казачья демократия — не аналог американско-европейской *представительной демократии*, когда народ вынесен за скобку, а демократия разыгрывается в узком круге парламентариев. Еще Аристотель называл демократию низшей формой управления, но ценил «политию», когда решает весь народ. Казачий круг, Новгородское вече, русская община, Земский собор — это примеры *политии*. *Казачье общество* — это самоуправ-

ляемое общество - войско. Г.Л. Трошев писал: «Традиционная организация войска и его управление воспринимались как *гарант всеобщего равенства, условие свободы и безопасности* членов сообщества. Особое место в самосознании казачества занимают... *свободолюбие, преданность воинскому долгу, коллективизм, взаимопомощь, нравственное здоровье, веротерпимость*» [Трошев, 2008, 5, с. 11]. «Исторический опыт казачества — это в значительной мере опыт самоуправления, опыт социальной самореализации свободной, самостоятельной, хозяйствующей личности» [Рябова, 2008, 5, с. 44].

Народность. Напомним главные признаки народа, по А.Г. Дугину: а) историческая память об «общности истоков», б) установка на «миссию» и «общность судьбы», в) единство веры, г) образ и уклад жизни, воплощенный в цивилизации, д) государственность (воплощенная у казаков в самобытной иерархической демократии и в системе самоорганизации и самоуправления во всех сторонах жизнедеятельности казачьего общества). По этим характеристикам казачий народ *идеально совмещается с русским народом*. Учитывая, что казачество по *сплоченности, самоорганизации, силе гражданской солидарной* превосходит любой институт гражданского общества, мы можем согласиться с В.Г. Смольковым: «...*возрождение казачества — неотъемлемая часть возрождения России в целом*» [Смольков, 2008, 5, с. 28]. Похожая мысль и у Е.Л. Рябовой: «...проблемы казачества — это сегодня проблемы всего русского народа, проблемы страны, ее армии» [Рябова, 2008, 5, с. 44].

Соборная интегрированность казачьего народа. Неоспоримое первенство — у верности духовной традиции — 72,4%, затем — патриотические — «заветы служения Родине» — 41,2%, на третьем месте — боевые традиции — 33,4%. В другом измерении казачьей ментальности иначе отражается военно-сословная характеристика: значение выражения «Быть казаком» респонденты определили так: а) служба родине — 33,7%; б) военная служба в казачьих рядах — 20% (суммарно — 53,7%) [6, 29].

Интегрированность казачьего мира. В исследованиях отмечена высокая степень солидарности донского казачества с другими казачьими войсками — 69,9%, стремление к объединению российского и зарубежного казачества выразили 66,5% [Водолацкий, Волков, Барков и др., 4, с. 30].

Державность и охрана отечества. Самая основная черта в традиции казаков: «...верность воинскому долгу, защита Отечества. Преданность, героический дух, достойная служба — первейший долг и основание казачьей славы, корень обыча-

ев и устоев казачьей жизни» [Трошев, 2008, 5, с. 11]. Казаки от рождения и всей системой воспитания, на самой глубине осознания своей духовной миссии впитали установку по защите Родины, охране границ. И такие качества, как стойкость, храбрость, мужество, — ведущие идентификаторы всех казаков и казачек, стариков и детей. Отклонение от них воспринималось как предательство и измена и влекло изгнание из этноса.

У казаков были свои, отдельные от государства органы управления, но главной заботой казачьих администраций была подготовка казаков к государственной службе, состоявшей как в овладении воинским искусством, так и в развитии образования [Таболова, 2001, 14, с. 27]. И государство оценивало это: «Царство российское расширяется в седле казачьего коня» — эти заслуги казаков были не для себя, а для пользы Державы, которой они служили своими жизнями.

Социальная и духовно-нравственная ответственность казачества перед своим народом. Лидирует установка: возрождение традиций народа — 64,3%. На втором и третьем месте — возрождение патриотизма (62,7%) и духовности (61,3%). На четвертом месте — историческое самосохранение казачества — 45,5%. На пятом месте — ответственность за оборону и безопасность страны — 22,6%. На шестом месте — борьба за справедливость — 15,5%. На седьмом месте — экономические миссии — 6,8%. У редкого народа не только в России, но и в мире столь *выразительный фокус ответственности на духовно-нравственные цели* и столь немеркантильные ориентации в диалоге «дух — плоть» [Водолацкий, Волков, Барков и др., 4, с. 40].

Сдвиг центра политики модернизации с экономики на социально-нравственные преобразования. Для казачества модернизация — это, прежде всего, нравственные основы жизни и наведение порядка в государстве и обществе (71,1%) [Водолацкий, Волков, Барков и др., 4, с. 41].

Стратегия развития российского казачества до 2020 года

Одним из наиболее приоритетных направлений на ближайшие годы — это развитие военно-патриотического воспитания молодежи: казачьи классы общеобразовательных учреждений, казачьи гимназии, казачьи кадетские корпуса [11].

На качественно новый уровень, согласно Стратегии, нужно поднять военную составляющую, которая прежде всего связана с обучением казачества на всех ступенях образования современным знаниям и умениям военной науки.

Естественно, что наряду с изучением нового вооружения и новых военных технологий ведения боевых действий должна сохраниться и традиционная составляющая (конная выездка, джигитовка, искусство обращения с холодным и стрелковым оружием), ставшая неотъемлемой чертой не только казачьей культуры, но и выражением казачьего духа. Стратегия уделяет большое внимание развитию казачьих центров военно-патриотического воспитания, спортивных казачьих секций и клубов (конный спорт, казачьи единоборства), летних учебно-оздоровительных казачьих лагерей [11].

В рамках реализации казачьего культурно-исторического компонента на федеральном, региональном и муниципальном уровнях подчеркивается задача сохранения и возрождения культурных традиций на базе казачьих фольклорных коллективов, музеев, казачьих театров. Основные направления деятельности органов управления культуры субъектов РФ по развитию самобытной казачьей культуры следующие: 1) нормативно-правовые меры государственной поддержки казачьей культуры; 2) разработка и реализация программ развития казачьей культуры; 3) куль-

турно-образовательная, научно-исследовательская, музейная работа; 4) сохранение традиционной культуры казачества; 5) популяризация историко-культурного наследия казаков; 6) развитие самодетельного художественного творчества казачества, создание условий для занятия творческой деятельностью в государственных учреждениях культуры; 7) укрепление международного и межрегионального культурного сотрудничества казачества. В настоящее время создано четыре государственных ансамбля песни и танца. Профессиональные казачьи коллективы созданы при филармониях и муниципалитетах во многих областях России. В регионах созданы музеи казачьей культуры. Стратегия намечает расширение TV-программ на федеральном и региональном уровнях. Ведущие направления деятельности всех СМИ: военно-патриотическая тематика и традиционная культура казачества, исторические тенденции и современные проблемы казачества [11].

В российском казачестве большая доля верующих, высокий уровень воцерковленности, и Священный Синод РПЦ образовал Синодальный комитет по взаимодействию с российским казачеством.

Список литературы

1. Ковалев Д.С. Язык как судьба казаков // Казарла. 2009. № 3. Декабрь.
2. Мчедлова М.М. Роль религии в современном обществе // Социологические исследования. 2009. №12. С. 77–84.
3. <http://www.wciom.ru>. Сайт ВЦИОМ.
4. Водолацкий В.П., Волков Ю.Г., Барков Ф.А., Сериков А.В., Черноус В.В., Черных Е.Ю., Садко Д.О. Аналитический доклад по проекту современной России (на примере донского казачества). Ростов-на-Дону, Южно-российский филиал Института социологии Российской академии наук. 2011. <http://cossacks.klimovo.org/cossack-creativity/science-fiction/94.html>
5. Российское казачество: государственная служба и кадровая политика / Под ред. Е.Л. Рябовой. М.: Международный издательский центр ЭТНОСОЦИУМ, 2008. 242 с.
6. Weber M. Staatsoziologie. Berlin, 1966. P. 76.
7. Гегель Л.А., Фролова Ю.С. Многонациональный южнороссийский регион: особенности конфессиональной карты // Социологические исследования. 2007. № 2.
8. Современное российское казачество: политический, социальный, экономический портрет: Сборник материалов по результатам социологического исследования / А.О. Ефанова, А.Ж. Шишова, А.Ю. Соклаков, А.Н. Покида и др. М., 2008. http://www.minregion.ru/upload/04_dmo/kazaki/development/Kazaki_2008.pdf

References

1. Kovalyov D.S. Language as the fate of the Cossacks. Kazarla [J]. 2009, I 3, December. (in Russian)
2. Mchedlova M.M. The role of religion in modern society. Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological studies]. 2009, I. 12, pp. 77–84. (in Russian)
3. Available at: <http://www.wciom.ru>. Sayt VTsIOM.
4. Vodolatskiy V.P., Volkov Yu.G., Barkov F.A., Serikov A.V., Chernous V.V., Chernyih E.Yu., Sadko D.O. Analiticheskiy doklad po proektu sovremennoy Rossii (na primere donskogo kazachestva) Rostov-na-Donu, Yuzhno-rossiyskiy filial Instituta sotsiologii Rossiyskoy akademii nauk. 2011 [Analytical report on the project of modern Russia (on the example of the Don Cossacks). Rostov-on-Don, South Russia Branch of the Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences. 2011]. Available at: <http://cossacks.klimovo.org/cossack-creativity/science-fiction/94.html>
5. Ryabova E.L. Rossiyskoe kazachestvo: gosudarstvennaya sluzhba i kadrovaya politika [Russian Cossacks: public service and personnel policies]. Moscow, International Publishing House ETNOSOTSIIUM, 2008. 242 p.
6. Weber M. Staatsoziologie. Berlin, 1966. P. 76.
7. Gegel L.A., Frolova Yu.S. Multinational South Russian region: especially religious card. Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological studies]. 2007, I. 2. (in Russian)
8. Sovremennoe rossiyskoe kazachestvo: politicheskiy, sotsialnyiy, ekonomicheskii portret [Contemporary Russian Cossacks: political, social, economic portrait]. Moscow,

9. Энциклопедия казачества / Под ред. А.И. Скрылова. М.: Вече, 2007. 544 с.
10. Яровой А.В. Обычаи казачьего круга в агональном пространстве культуры / Дикое поле. <http://dikoepole.com/publikation/obichaikruga/>
11. Стратегия развития казачества до 2020 г. [kasak.cc>praktika/ programma_razvitia.php](http://kasak.cc/praktika/programma_razvitia.php)
12. Артамонова М.Г. Социокультурные проблемы возрождения современного казачества // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 152–164.
13. Артамонова М.Г. Становление казачества как народа и инкорпорированного социального института // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4. С. 186–206.
14. Таболина Т.В. Государство и казаки: опыт взаимодействия: Материалы научно-практической конференции «Казачество в России в XXI веке: место и роль в обществе и государстве», апрель 2001 г. / Под ред. В.П. Павлова. Ростов н/Д, 2001. 30 с.
2008. Available at: http://www.minregion.ru/upload/04_dmo/kazaki/development/Kazaki_2008.pdf
9. Skryilov A.I. Entsiklopediya kazachestva [Encyclopedia of the Cossacks]. Moscow, Veche Publ., 2007. 544 p.
10. Yarovoy A.V. Cossack circle in agonal space culture. Dikoe pole [Wild Field]. Available at: <http://dikoepole.com/publikation/obichaikruga/>
11. Strategiya razvitiya kazachestva do 2020 [The development strategy of the Cossacks to 2020]. Available at: [kasak.cc>praktika/ programma_razvitia.php](http://kasak.cc/praktika/programma_razvitia.php)
12. Artamonova M.G. Social and cultural problems of the modern revival of the Cossacks. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii []. 2014, I. 3, pp. 152–164. (in Russian)
13. Artamonova M.G. Formation of the Cossacks as a people and a social institution incorporated. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii []. 2014, I. 4, pp. 186–206. (in Russian)
14. Tabolina T.V. The state and the Cossacks: experience of interaction. Materialy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Kazachestvo v Rossii v XXI veke: mesto i rol v obschestve i gosudarstve, aprel 2001 g. [Proceedings of the Conference «Cossacks in Russia in the XXI century: the role and place in society and state», April 2001]. Rostov-on-Don, 2001. 30 p. (in Russian)

Правила по комплектности рукописей и их оформлению для журнала «Уровень жизни населения регионов России»

Общими критериями материалов, принимаемых для публикации в журнале «Уровень жизни населения регионов России», являются актуальность, новизна материала и его ценность в теоретическом и/или прикладном аспектах.

Статья должна быть оригинальной, ранее не опубликованной, не нарушающей авторских прав третьих лиц. Текст статьи должен сопровождаться иллюстративными материалами (таблицы, схемы, графики, диаграммы и т.д.). **Объем статьи 0,5–1,0 п.л.**

Аннотация

Аннотация должна обрисовывать общую направленность статьи и формулировать ее основные результаты. В аннотации следует использовать основные ключевые понятия, относящиеся к представляемой статье, имея в виду, что большинство современных информационных систем осуществляют контекстный поиск только по названиям и аннотациям научных публикаций. Объем аннотации **250–400 слов**.

Структура аннотации

В аннотации, согласно требованиям ВАК, нужно отразить следующие элементы:

- «**Объект**»;
- «**Предмет**» (если в статье есть эмпирические исследования, указывается «Предмет», затем — два подзаголовка: «**Теоретическая сторона предмета**», «**Эмпирическая сторона предмета**»);
- «**Цель**»;
- «**Основные теоретические положения статьи**», или «**Основные теоретические и эмпирические положения статьи**».

Структура статьи

Статья должна быть разбита на разделы, а при необходимости — подразделы и более мелкие структурные единицы, имеющие многоуровневую (при наличии подразделов) нумерацию. Первым разделом статьи должно быть введение. В нем рекомендуется четко обрисовать объект исследования и привести краткий обзор опубликованных по данной теме работ (3–4 ссылки на литературу 2005–2014 гг.). Если статья имеет большой объем,

во введении следует ознакомить читателя с ее структурой.

Требования к оформлению статьи

Текст статьи набирается в текстовом редакторе Microsoft Word, записывается с расширением .doc, docx, или rtf. Название файла должно соответствовать фамилии автора и названию статьи.

Статья должна содержать:

- **УДК** — универсальная десятичная система классификации информации и картотек.
- **Блок 1 — на русском языке:** Ф.И.О. автора(-ов) (полностью); название статьи; аннотация; ключевые слова (5–7 слов) или словосочетания, разделенные точкой с запятой).
- **Блок 2 — на английском языке:** информация блока 1 в той же последовательности.
- **Блок 3 — данные об авторах на русском языке:** фамилия, имя, отчество полностью, должность, ученая степень, ученое звание; адресные данные автора(-ов); организация(-и), электронная почта всех или одного автора.
- **Блок 4** — информация блока 3 в той же последовательности **на английском языке**.
- **Блок 5** — полный текст статьи на русском языке с употреблением буквы е (шрифт основного текста Times New Roman, размер основного текста — 12 пт, поля: верхнее и нижнее — 2 см, правое и левое — 3 см, межстрочный интервал — полуторный; отступ первой строки 1,25, выравнивание текста — по ширине; ссылки на формулы даются в круглых скобках; формулы набираются в редакторе формул; рисунки — средствами Word; растровые иллюстрации представляются отдельными файлами в формате .jpg с разрешением не менее 300 dpi).
- **Блок 6** — **список литературы на русском языке**. Название «Литература». Списки литературы оформляются по алфавиту в соответствии с библиографическими требованиями (ГОСТ Р 7.05-2008 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления») в едином формате, установленном РУНЭБ. Отсылки к

списку в основном тексте даются в квадратных скобках, где указывается фамилия автора (из списка литературы), год издания, номер источника по списку литературы, страница.

- Пример отсылки к списку литературы в основном тексте статьи: [Иванов, 2014, 3, с. 25].
- На все источники литературы должны быть ссылки в тексте работы.
- Список литературы должен состоять не менее чем из 15 источников с обязательным цитированием зарубежных авторов в объеме не менее 10%.
- **Блок 7 — транслитерированный список литературы** (название «References»).

Пример транслитерации источника:

9. Losev, A.F. Istorija antichnoy estetiki. Posledniye veka. Kniga 2. M.: Folio, 2000, pp. 124–128.

Для выделения в тексте допустимо **полужирное** и *курсивное* написание. Примеры рекомендуется выделять курсивом, новые термины и понятия — полужирным шрифтом.

Не рекомендуется использовать

такие выделения, как ПРОПИСНЫЕ БУКВЫ, р а з р я д к а через пробел и подчеркивание; подстрочные ссылки.

Перечень дополнительных материалов, прилагаемых к статье

В связи с тем что публикуемая статья получает международный индекс научного цитирования DOI, необходимо представить данные для заключения договора с издательством ИНФРА-М на публикацию статьи в форматах doc, docx (фамилия, имя, отчество, дата рождения, паспортные данные (серия, номер, кем и когда выдан, код

подразделения); адрес регистрации с почтовым индексом; ИНН, номер страхового свидетельства пенсионного страхования; адрес электронной почты (e-mail) для переписки; контактный телефон (мобильный); название статьи).

Прочие условия публикации

Редакция оставляет за собой право тематического отбора и редактирования материалов. Мнения авторов, изложенные в статьях, необязательно совпадают с мнением редакции. Поступившие в редакцию рукописи не возвращаются.

Авторы несут ответственность за содержание статей, сам факт их публикации, а также за ущерб, причиненный третьим лицам, если выяснится, что в процессе публикации статьи были нарушены чьи-либо права или общепринятые нормы научной этики.

Автору может быть отказано в публикации, если:

- его статья не оформлена в соответствии с данными правилами;
- автор отказался от доработки статьи согласно требованиям редакционной коллегии и рецензента;
- автор не выполнил в срок конструктивные замечания рецензента;
- текст статьи содержит более 10% заимствований.

Окончательное решение о публикации материала принимает редакционная коллегия.

Адрес редакции: 105043 г. Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29

Телефон редакции: 8-499-164-97-61

E-mail для авторов: nsmalikov@yandex.ru