

Уровень жизни населения регионов России

№ 4 (198) / 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 г. ПИ №ФС77-55146

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

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

ЗАМЕСТИТЕЛИ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Волгин Н.А. — д-р экон. наук, проф., заслуженный деятель науки Российской Федерации, первый заместитель ген. директора ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

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

Панина Т.А. — исполняющий обязанности заместителя 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», заслуженный 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., заслуженный экономист РФ, гл. научный сотрудник Института социально-политических исследований РАН

Субетто А.И. — д-р филос. наук, д-р экон. наук, проф., заслуженный 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 филос. 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 Днепродзержинского национального университета им. О. Гончара

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

СОДЕРЖАНИЕ

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА 5

НОБЕЛЕВСКАЯ ПРЕМИЯ ПО ЭКОНОМИКЕ 2015 Г.

*Бобков В.Н., Квачёв В.Г.,
Щербакова О.И.*

Нобелевский лауреат Ангус Дитон и развитие российской науки: исследования уровня и качества жизни, методы оценки и измерения неравенства и бедности 7

ПАРАДИГМЫ РЫНКА ТРУДА

Воробьева О.Д., Топилин А.В.

Планомерность и стихийность управления рынком труда: опыт и перспективы 27

Шевченко С.В.

Эффективность использования трудового потенциала работающих в Республике Беларусь: основные тенденции и подходы к оценке 36

*Хусаинов Б.Д., Мельдаханова М.К.,
Калиева С.А.*

Евразийская интеграция: асимметрии в производстве, на рынке труда и факторах роста 42

Есимжанова С.Р., Ахпанбаева А.А.

Внедрение дифференцированной оплаты труда в медицинских организациях Республики Казахстан 54

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Стенограмма видеоконференции:

Обмен передовым опытом по созданию на региональном уровне благоприятных условий для снижения уровня неформальной занятости, выявления «теневой» заработной платы и повышения уровня охвата и собираемости налогов 59

Зарипова Э.А.

Современные механизмы сокращения неформального рынка труда. Опыт Республики Татарстан 79

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. — заслуженный 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, заслуженный 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 10.12.2015

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

ЭКОНОМИКА РЕГИОНОВ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Меньшикова О.И.

Формирование, развитие и использование социально-трудового потенциала в условиях экономической нестабильности 86

Шичкин И.А.

Миграция населения как фактор выравнивания социально-экономической дифференциации регионов России 97

Чуланова О.Л., Кучеренко Г.Х.

Исследование включенности компетентностного подхода как основы формирования качества рабочей силы в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка» 106

Чуланова О.Л., Кучеренко Г.Х.

Разработка и реализация программы совершенствования качества рабочей силы на основе оптимизации внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка» 119

РЕФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННОЙ И НАЛОГОВОЙ СИСТЕМ

Ермаков Д.Н., Павлюченко В.Г., Бурденко В.А.

Пенсионная реформа: надежды и действительность 129

Бурденко В.А.

Накопительное пенсионное страхование: опыт латиноамериканских стран 137

Поспелова Е.Б.

Влияние налоговой нагрузки граждан на социальную справедливость 145

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Павлов Б.С.

Диссонанс потребительских притязаний и трудовой активности в молодежной среде на Урале 153

Бояринцев Б.И., Клименко И.С.

Организационно-экономические формы донорства населения регионов РФ 167

МЕТОДОЛОГИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Кузнецова А.П.

Технико-технологический и социально-экономический методы в экономических исследованиях 173

Мацкуляк И.Д., Алиев У.Т.-О., Мацкуляк Д.И.

Об эксплуатации и безопасности труда 178

Содержание выпусков журнала

в 2015 году: № 1–4 186

Living Standards of the Population in the Regions of Russia

№ 4 (198) / 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.

Panina T.A. — Acting Deputy chief editor of «Living standards in the regions of Russia».

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

Gertsy 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

NOBEL PRIZE FOR ECONOMICS IN 2015

Bobkov V.N., Kvachev V.G., Shcherbakova O.I.
Nobel Prize Winner Angus Deaton
and Development of Russian Science:
Life Quality and Standarts of Living
Researches, Methods of Estimating
and Measuring of Inequality and Poverty 7

PARADIGMS OF THE LABOUR MARKET

Vorobieva O.D., Topilin A.V.
The Regularity and Spontaneity
of the Management Labor Market:
Experience and Prospects 27

Shevchenko S.V.
Efficient Use of Labour Potential in the Republic
of Belarus: Major Trends and Approaches
to Evaluation 36

*Khusainov B.D., Meldahanova M.K.,
Kaliyeva S.A.*
Eurasian Integration: Asymmetries
in Production, the Labor Market
and Growth Factors 42

Yessimzhanova S.R., Akhpanbayeva A.A.
Implementation of Differentiated Payment
in Medical Organizations of the Republic
of Kazakhstan 54

INFORMAL EMPLOYMENT

A Shorthand Record of Videoconferencing:
Interchange of Advanced Methods of Creating
Favourable Terms for Cutting Down Informal
Employment, Exposing Shadow Wages
and Increasing the Range of Taxation
and Tax Collection 59

Zaripov E.A.
Modern Mechanisms of Reduction of Informal
Labour Market: Experience of the Republic
of Tatarstan 79

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 10.12.2015
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

REGIONAL ECONOMIES AND SOCIOLABOUR RELATIONS

Menshikova O.I.
Formation, Development and Use of Social
and Labour Potential in Terms of Economic
Instability 86

Shichkin I.A.
Migration As a Factor in Leveling Socio-Economic
Differentiation of Russia's Regions 97

Chulanova O.L., Kucherenko G.H.
Study of the Engagement of the Competence
Approach As a Basis for the Formation
of the Quality of the Labor Force in the Gazprom
Processing LLC Personnel Management
System. 106

Chulanova O.L., Kucherenko G.H.
Developing and Realizing the Program to Improve
the Quality of the Workforce on the Basis
of Optimizing the Implementation of the
Competency Approach to the Human
Resource Management System
of the Gazprom Processing LLC 119

REFORMING PENSION AND TAXATION SYSTEMS

Yermakov D.N., Pavlyuchenko V.G., Burdenko V.A.
Pension Reform: Hopes and Reality 129

Burdenko V.A.
Funded Pension Insurance: Experience
of Latin American Countries 137

Pospelova Ye.B.
The Impact of the Tax Burden
of the Citizens on Social Justice 145

LIVING STANDARDS AND QUALITY OF LIFE

Pavlov B.S.
Dissonance of Consumer Claims and Labour
Activity of the Youth in the Urals 153

Boyarintsev B.I., Klimenko I.S.
Organizational and Economic Forms of Donation
of Population in the Regions of the Russian
Federation. 167

METHODOLOGY OF ECONOMIC ANALYSIS

Kuznetsova A.P.
Technical and Technological and Socioeconomic
Method in Economic Matters 173

Matskulyak I.D., Aliyev U.T., Matskulyak D.I.
About the Operation and Safety of Labor 178

**The Contents of the 2015 Journal
Issues Nos. 1–4 186**

Уважаемые читатели!

Тема выпуска журнала 4/(198) 2015 года: «Социально-трудовые отношения». В этом выпуске представлены работы о развитии этой области российской науки в зарубежных и отечественных исследованиях, в том числе, изложенные на форумах и международных конференциях, проводимых ВЦУЖ в 2015 г.

В рубрике «Нобелевская премия по экономике 2015 года» д-р экон. наук, проф. В.Н. Бобков, д-р психол. наук, проф. О.И. Щербакова и ст. преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова В.Г. Квачёв, представили статью «Нобелевский лауреат Ангус Дитон и развитие российской науки: исследования уровня и качества жизни, методы оценки и измерения неравенства и бедности». Это исследование не только приоткрывает для российского читателя результаты творчества А. Дитона, но и показывает состояние разработок аналогичных вопросов в российских научных школах.



Рубрику «Парадигмы рынка труда» представляют:

— статья «Планомерность и стихийность управления рынком труда: опыт и перспективы», подготовленная д-ром экон. наук, проф. О.Д. Воробьёвой д-ром экон. наук, проф. А.В. Топилиным;

— статья «Эффективность использования трудового потенциала работающих в республике Беларусь: основные тенденции и подходы к оценке», написанная д-ром экон. наук, доц. С.В. Шевченко;

— статья «Евразийская интеграция: асимметрии в производстве, на рынке труда и факторах роста», подготовленная д-ром экон. наук, проф. Б.Д. Хусаиновым, д-ром экон. наук, проф. М. К. Мельдахановой, д-ром экон. наук, доц. С.А. Калиевой;

— статья «Внедрение дифференцированной оплаты труда в медицинских организациях республики Казахстан», подготовленная д-ром экон. наук, проф. С.Р. Есимжановой и докторантом А.А. Ахпанабаевой.

В рубрике «Неформальная занятость» публикуются материалы видеоконференции, состоявшейся 12 августа 2015 г. в Комитете по труду и занятости г. Москвы по теме: «Обмен передовым опытом по созданию в регионах благоприятных условий для сокращения неформальной занятости, выявления «теневой» заработной платы и увеличения охвата и собираемости налогов». Эта проблема очень важна для практического решения.

Данную рубрику завершает статья министра труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, канд. пед. наук, доц. Э.А. Зариповой «Современные механизмы сокращения неформального рынка труда. Опыт Республики Татарстан»

Рубрику «Экономика регионов и социально-трудовые отношения» представляют:

— статьи: д-ра экон. наук, О.И. Меньшиковой «Формирование, развитие и использование социально-трудового потенциала в условиях экономической нестабильности», канд. экон. наук, И.А. Шичкина, «Миграция населения как фактор выравнивания социально-экономической дифференциации регионов России»;

— две статьи д-ра экон. наук О.Л. Чулановой и заместителя начальника отдела кадров и трудовых отношений ООО «Газпром переработка», аспиранта Г.Х. Кучеренко «Исследование включенности компетентностного подхода как основы формирования качества рабочей силы в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка»» и «Разработка и реализация программы совершенствования качества рабочей силы на основе оптимизации внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка»».

Рубрика «Реформирование пенсионной и налоговой систем» представляет:

— совместную статью «Пенсионная реформа: надежды и действительность», написанную д-ром полит. наук, экон. наук, проф. Д.Н. Ермаковым, д-ром экон. наук, проф. В.Г. Павлюченко и соискателем ОАО «ВЦУЖ», директором по продажам ООО «РСХБ Управление Активами» В.А. Бурденко.

— статью В.А. Бурденко «Накопительное пенсионное страхование: опыт Латино-Американских стран»;

— статью канд. экон. наук, докторанта Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений и социального развития ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» Е.Б. Поспеловой «Влияние налоговой нагрузки граждан на социальную справедливость».

В рубрику «Уровень и качество жизни» вошли статьи:

— Б.С. Павлова, ведущего научного сотрудника Института экономики Уральского отделения РАН, д-ра филос. наук, проф., действительного члена МААН и РАЕН, «Диссонанс потребительских притязаний и трудовой активности в молодежной среде на Урале»;

— Б.И. Бояринцева, д-ра экон. наук, проф. экономического факультета МГУ, аспиранта экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова И.С. Клименко «Организационно-экономические формы донорства населения регионов РФ».

Рубрику «Методология экономического анализа» представляют:

— статья «Технико-технологический и социально-экономический методы в экономических вопросах» написанная, д-ром филос. наук А.П. Кузнецовой;

— статья «Об эксплуатации безопасности труда», подготовленная заслуженным деятелем науки РФ, д-ром экон. наук, проф. кафедры экономической теории Государственного университета управления, президентом фонда «Экономика» И.Д. Мацкуляком, канд. физ.-мат. наук, руководителем Каспийского центра изучения качества жизни (г. Баку) Алиевым У. Т.- О., канд. экон. наук, генеральным директором ООО «Юкон Лайн» Д. И. Мацкуляком.

В завершение номера представлен обзор публикаций нашего журнала в 2015 году.

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

Нобелевский лауреат Ангус Дитон и развитие российской науки: исследования уровня и качества жизни, методы оценки и измерения неравенства и бедности

Nobel Prize Winner Angus Deaton and Development of Russian Science: Life Quality and Standards of Living Researches, Methods of Estimating and Measuring of Inequality and Poverty

Получено 23.11.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 331, 338, 31

DOI: 10.12737/17678

БОБКОВ В.Н.

Д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова, заслуженный деятель науки Российской Федерации, генеральный директор Всероссийского центра уровня жизни
E-mail: bobkovvn@mail.ru

КВАЧЁВ В.Г.

Старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова
E-mail: kvachevvg@mail.ru

ЩЕРБАКОВА О.И.

Д-р психол. наук, профессор, профессор кафедры психологии Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова
E-mail: olga716@rambler.ru

Аннотация

Объект. Изучаются научный вклад Нобелевского лауреата 2015 г. по экономике Ангуса Дитона в изучение проблем потребления, неравенства и бедности и состояние аналогичных исследований в России.

Предмет. Основные идеи и методы Ангуса Дитона по изучению потребления, неравенства и бедности и вклад российских ученых в разработку этих вопросов.

Цель. Основная цель статьи — рассмотреть ключевые положения научной концепции неравенства и бедности Ангуса Дитона, описать основные методики их изучения, рассмотреть подходы российских ученых к изучению этих проблем.

Основные теоретические положения статьи

Ключевые идеи и основные методы Дитона включают исследование бедности посредством рассмотрения подушевого ВВП через призму статистических и демографических данных, анализ самооценки уровня жизни и психологического состояния бедных с помощью данных социологических опросов, комплексное определение бедности через исследование степени социальной депривации бедных, сравнительный межстрановой анализ паритета покупательной способности. Методология Дитона носит комплексный, междисциплинарный характер, позволяя составить системное описание основных параметров бедности. Отметим, что отечественные ученые разрабатывают схожие методы анализа неравенства и бедности, а российская наука о бедности, неравенстве и социальном обеспечении развивается в русле мировых тенденций

BOBKOV V.N.

Doctor of Economics, Professor, Head of Plekhanov Russian University of Economics Department of Labour Economics and Staff Management, Honoured Science Worker, Director General All-Russia Centre of Living Standard

E-mail: bobkovvn@mail.ru

KVACHEV V.G.

Senior Lecturer at Plekhanov Russian University of Department of Labour Economics and Human Resources Management

E-mail: kvachevvg@mail.ru

SHCHERBAKOVA O.I.

Doctor of Psychology, Professor, Professor at Plekhanov Russian University of Economics Chair of Psychology

E-mail: olga716@rambler.ru

Abstract

Object. The authors study scientific contribution made by 2015 Nobel prize in economics winner Angus Deaton to the researching poverty and inequality.

Subject. Angus Deaton's principal ideas and scientific methods of inequality and poverty study.

Purpose. Main purpose of the paper is to review key propositions of Angus Deaton's scientific approach to inequality and poverty study, describe his basic research methods, study comparable scientific approaches of Russian researches.

Principal theoretic propositions of paper

Deaton's key ideas and basic methods include description of poverty by means of combined studying per-capita GDP and statistic and demographic data, analysis of living standards evaluations claimed by respondents in social and psychological surveys, definition of complex concept of poverty through researching social deprivation of the poor, comparative cross-country purchasing power parity analysis. Methodology of Deaton is complex and cross-disciplinary, it enables to make a systematic description of basic poverty characteristics. Let us remark that Russian scientists develop comparable methods. Russian studies of poverty, inequality and social welfare evolve in line with worldwide trends by reference to specific features of Russia, and political decisions in this field reflect mentality of Russian political quarters.

Conclusions. Angus Deaton's methodology enables to make complex research of poverty and social inequality in particular society. His interdisciplinary approach can be applied to study mentioned problems including

с учетом особенностей условий нашей страны, а политические решения в этой области отражают менталитет российских политических кругов.

Выводы. Методология Ангуса Дитона позволяет комплексно исследовать неравенство и бедность в обществе. Его междисциплинарный подход может быть эффективно применен для исследования указанных проблем, в том числе в российских реалиях. Ведущие экономические, статистические, социологические и психологические разработки отечественных ученых аналогичны методам, применяемым Дитоном в этой области.

Ключевые слова: Ангус Дитон, неравенство, бедность, качество жизни, паритет покупательной способности, черта бедности, неравенство доходов, глобальное неравенство.

such researches in Russia. Lead Russian economic, statistic, demographic, sociological and psychological methods are comparable to ones used by Deaton.

Keywords: Angus Deaton, inequality, poverty, living standards, purchasing power parity, poverty line, income inequality, global inequality.

Вклад А. Дитона в развитие методологии и методов изучения качества и уровня жизни, бедности, неравенства и социального обеспечения

Нобелевская премия — безусловное признание вклада ученого в мировую науку. В 2015 г. премия по экономике вручена англо-американскому экономисту Ангусу Дитону. Формулировка награды звучит так: «За анализ проблем потребления, бедности и социального обеспечения». Западная экономическая наука все больше внимания обращает на проблему экономического неравенства, и вручение Нобелевской премии Дитону — один из показателей этой тенденции. Нобелевский комитет упоминает три главных достижения Ангуса Дитона: «почти идеальную модель спроса» (Almost Ideal Demand System), «парадокс Дитона», исследования потребительского поведения и неравенства. Предваряя изложение вклада А. Дитона в развитие науки, хотим сказать, что его исследования, на наш взгляд, носят комплексный характер. Они освещают широкий круг методологических и методических вопросов изучения качества и уровня жизни населения, а вопросы потребления, бедности и социального обеспечения стали центральными в его исследованиях.

Ангус Дитон получил степень доктора философии в Кэмбриджском университете, где в 1975 г. защитил диссертацию на тему «Модели потребительского спроса и их применимость для Великобритании». В 1976 г. Дитон получил должность профессора эконометрики в Бристольском университете. С 1983 г. и по настоящее время он профессор в Принстонском университете.

В 1980 г. Ангус Дитон совместно с Джоном Муэльбауэром создал «почти идеальную модель спроса», ставшую крайне популярной среди экономистов [Deaton, Muellbauer, 1980]. Ученые предложили систему моделирования спроса, в которой учитывались и агрегировались модели спроса

отдельных потребителей с учетом разницы в их доходах и бюджетных ограничениях. Функция расходов потребителя оценивалась в зависимости от цен товаров, которые входят в его потребительскую корзину.

В 1987–1991 гг. Дитон создал модель для проверки гипотезы перманентного дохода, которую разрабатывали М. Фридман и Ф. Модильяни [Deaton, 1987; 1991]. Дитон проверил одно из ключевых положений гипотезы — о том, что люди часто занимают деньги под будущие высокие доходы. Он предположил, что если это утверждение верно, то колебания потребления должны быть больше колебаний доходов. Однако эмпирическая проверка показала, что это не так («парадокс Дитона»), следовательно, потребители далеко не всегда ведут себя так рационально, как предполагали разработчики гипотезы.

В 1989 г. Дитон провел исследование, посвященное дискриминации детей по гендерному признаку [Deaton, 1989]. Экономист разработал интересный метод. Дело в том, что рождение каждого следующего ребенка снижает благосостояние семьи, поскольку накладывает на домохозяйство необходимость обеспечивать еще одного человека. Дитон предложил исследовать степень замещения потребления товаров для взрослых (например, табак или алкоголь). Если при рождении девочек замещение потребления таких товаров будет меньше, чем при рождении мальчиков, следовательно, существует реальная экономическая дискриминация — домохозяйства экономят на обеспечении девочек. Однако, исследовав данные по Пакистану и Кот-д'Ивуару, Дитон пришел к выводу, что дискриминации нет.

В 2001–2010 гг. Дитон занимался проблемами неравенства, бедности и измерения качества и уровня жизни, в том числе анализируя данные Всемирного банка и Института Гэллага [Deaton, 2001; 2005; 2008]. Результатом этих исследований стал уникальный авторский подход Дитона, ко-

торый включает несколько методов измерения и оценки неравенства и бедности, в том числе макроэкономические, статистические и социологические методы. Книгу «Великий побег: здоровье, богатство и истоки неравенства», выпущенную в 2013 г., можно считать большим итоговим резюме этих исследований [Deaton, 2013].

Главная тема книги — неравенство и бедность, в том числе на глобальном уровне. Дитон утверждает, что глобальное неравенство, существующее сегодня, — продукт эпохи Модерна, в которой западные страны по своему социально-экономическому развитию намного опередили остальной мир. Но эта ситуация — отражение современной стадии развития капитализма, а не его неизбежная закономерность. В качестве аргумента Дитон указывает на то, что крупные развивающиеся страны, такие как Индия, Китай, Бразилия, сегодня переживают более динамичный экономический рост, чем западные страны. Таким образом, по мнению Дитона, развивающиеся страны успешно включаются в систему глобального капитализма.

Дитон подчеркивает, что неравенство и прогресс являются двумя сторонами развития капиталистической экономики. Поэтому, исследуя успехи капитализма, нельзя игнорировать историю неравенства различного характера. Дитон указывает, что существует множество точек зрения на неравенство: некоторые рассматривают его как стимул для людей достигать большего, другие — как препятствие на пути к более справедливому обществу.

Дитон задается вопросом: каким образом исследовать качество жизни, если в каждой стране существуют собственные стандарты и благосостояние всегда относительно? При ответе на этот вопрос он выделяет несколько методов анализа бедности и неравенства. Прежде всего, к таким методам ученый относит экономический критерий, а именно, анализ душевого ВВП. Уровень душевого ВВП позволяет делить страны на богатые и бедные, и эта методика успешно применяется многими исследователями.

Дитон, однако, приводит некоторые возражения, связанные с тем, что стандарты качества жизни относительны: в Демократической Республике Конго более половины населения живет менее чем на 1 доллар в день; в США в 2009 г. количество бедных составляло 14%, но понятие «бедный» означало жизнь на 15 долларов в день. В Индии, экономика которой по динамике догоняет американскую, около 25% населения живет на 1 доллар в день.

Дитон приводит данные службы социальных исследований Gallup Organization (Институт Гэл-

лапа), согласно которым абсолютная величина душевого ВВП не линейно соотносится с самооценкой социально-экономического положения респондентов. Так, жители Бразилии и Мексики по шкале от 1 до 10 (где 1 — «наихудший возможный уровень жизни», а 10 — «наилучший возможный уровень жизни») оценивают свое социально-экономическое положение на 6,5–7 баллов, как и жители Германии и Великобритании, душевой ВВП которых в 3–4 раза превышает соответствующие показатели для стран Латинской Америки. Поэтому самооценка благосостояния всегда относительна. Люди, живущие за чертой бедности по западным стандартам качества жизни, могут оценивать собственное социально-экономическое положение как вполне сносное. Дитон пишет, что исследователи никогда с точностью не могут сказать, что именно имеют в виду респонденты, когда выбирают тот или иной ответ на вопрос о самооценке материального положения.

Дитон предлагает в качестве дополнительного критерия статистические и демографические данные. Он исследовал такие параметры здоровья общества, как продолжительность жизни, заболеваемость, рассматривал проблемы питания и курения и даже пишет об определенной взаимосвязи качества жизни и физического роста. Дитон обращается к истории прогресса здравоохранения. Он утверждает, что неравенство в здравоохранении заключается не только в продолжительности жизни, но и в уровне здоровья человека. Различия в качестве здоровья людей зеркально отражают качество жизни в целом.

Еще один инструмент исследования Дитона — самооценка уровня жизни и социально-психологического состояния. Исследуя соответствующие данные, он находит определенные зависимости между качеством жизни и самооценкой материального положения, как между качеством жизни и эмоциональным состоянием. Дитон утверждает, что только совмещение анализа макроэкономических данных (душевой ВВП), статистических и демографических параметров (условия жизни, здоровье, смертность и т.п.), а также данных эмпирических социологических исследований (самооценка уровня жизни и эмоционального состояния) позволяет эффективно анализировать различные проявления неравенства и бедность и давать соответствующие рекомендации по корректировке тех или иных параметров.

Самооценка уровня жизни, по мнению Дитона, в сочетании с анализом социально-экономических показателей позволяет оценить некоторые аспекты качества жизни. Так, «Всемирное исследование ценностей» (World Value Survey) предоставляет

распределения при ответах на вопросы о том, как часто семья респондента в течение последнего года оказывалась без еды, необходимой медицинской помощи, денежного дохода (V188, V190, V191); вопросы о самооценке состояния, характера занятости (V229, V230, V231, V232); вопрос о размере сбережений домохозяйства (V237); субъективной оценке социального положения и шкалы доходов респондента (V237, V238).

Что касается исследования психологического состояния и его взаимосвязи с материальным благосостоянием, то здесь Дитон предложил исследовать уровень счастья и использовать для этого в качестве эмпирической базы данные «Всемирного исследования ценностей» и Института Гэллапа [Deaton, 2008, 53–72].

Основной инструмент «Всемирного исследования ценностей» — вопрос об ощущении счастья (в анкете V10). Исследователи предлагают четырехчастную шкалу: «очень счастлив», «вполне счастлив», «не слишком счастлив», «совсем не счастлив». Основным выводом исследований, основанных на этих данных, заключается в том, что люди в богатых странах в среднем счастливее, чем в бедных, но, когда страна преодолевает определенную черту бедности, люди не становятся счастливее — корреляция между ощущением счастья и бедностью не линейна. Также с точки зрения оценки социально-психологического состояния людей определенным интерес представляют другие шкалы: удовлетворенность собственной жизнью (V23), (10-частная шкала, где 1 — «абсолютно не удовлетворен», 10 — «абсолютно удовлетворен»); а также удовлетворенность финансовым положением домохозяйства (V59) (10-частная шкала, где 1 — «абсолютно не удовлетворен», 10 — «абсолютно удовлетворен»).

Что касается Института Гэллапа, то психологическим проблемам посвящен проводящийся с 2012 г. мониторинг «Всемирное исследование счастья» (World Happiness Report), в котором исследуются данные по самооценке респондентами уровня удовлетворенности жизни по шкале от 1 до 10 (0 соответствует ответу «наихудший уровень жизни из возможных», а 10 — ответу «самый высокий уровень жизни из возможных»). Полученные в результате социологических опросов данные сопоставлены с переменными: подушевой ВВП, взвешенная средняя продолжительность жизни, специальный показатель социальной поддержки, восприятие коррупции, оценка уровня свободы принимать самостоятельные решения в жизни.

Разумеется, приводя данные исследований самооценки социально-экономического и психоло-

гического состояния, Дитон не предлагает отказываться от критерия материальной обеспеченности для измерения качества жизни. Однако его главная идея заключается в том, что нужно исследовать объективные экономические показатели в сочетании с демографическими, статистическими параметрами и результатами социологических исследований.

В качестве доказательства эффективности своего методологического подхода Дитон приводит данные по самооценке материального положения и душевому ВВП. Последний он ранжирует и взвешивает относительно шкалы от 1 до 256. Взвешенные данные по душевому ВВП линейно соотносятся с самооценкой материального положения, на основании чего Дитон делает вывод, что ВВП является одним из значимых критериев при определении качества жизни, если учитываются все особенности национальных экономик.

По мнению Дитона, душевой ВВП не всегда позволяет успешно анализировать источники тех или иных проявлений неравенства. Так, проводя вторичную интерпретацию данных по уровню жизни в России и постсоветских странах, Дитон приходит к выводу, что продолжительность жизни в странах бывшего СССР намного ниже, чем можно было бы ожидать, учитывая их душевой ВВП. Некоторые другие страны: Бангладеш, Вьетнам, Китай и др., — имея достаточно низкий душевой ВВП (приблизительно в 3–5 раз меньше, чем в России), имеют в то же время аналогичный показатель продолжительности жизни. Поэтому он делает вывод, что в измерении качества жизни недостаточно данных о доходах, необходимы дополнительные критерии, объясняющие такие феномены.

Анализируя понятие бедности, Дитон отмечает, что оно не так просто, как может показаться на первый взгляд. По его словам, наиболее сложное решение при исследовании бедности — выбор ее критериев: кого считать бедным, а кого — нет. Для расчета бедности Дитон выделяет два метода: метод Оршански, основанный на вычислении затрат домохозяйств, и метод исследовательского центра Гэллапа, который для определения «черты бедности» проводит опросы общественного мнения. Дитон признается, что склоняется ко второму подходу, поскольку считает, что никто не может определить бедность лучше, чем сами члены общества, в котором живут бедные. Более того, Дитон предполагает, что раз помощь бедным формируется из налогов, которые платят граждане, то логично у самих граждан и спрашивать, кто именно нуждается в помощи, кого считать бедным.

Официально в США для расчета «черты бедности» принят рассчитанный в 1963 г. по методу

Оршански минимум 3 тыс. долл. для семьи из четырех человек. Дитон замечает, что с тех пор сумма пересчитывалась только с поправкой на инфляцию (в 2012 г. составила более 23 тыс. долл.), и задается вопросом, почему эту сумму не рассчитывают каждый год заново по процедуре Оршански. Его ответ на этот вопрос заключается в том, что расчет «черты бедности» в 1960-е годы был продиктован политической необходимостью и цифра 3 тыс. долл. оказалась самой удобной для политиков, собиравшихся бороться с бедностью.

Изменение «черты бедности» в соответствии только с инфляцией, по мнению Дитона, представляет собой формальный подход, не учитывающий разнообразные критерии принадлежности человека к слою бедных. «Черта бедности» индексируется каждый раз в соответствии с инфляцией так, словно с 1960-х годов существует неизменный набор продуктов питания, покупка которых определяет социально-экономическое положение человека. Дитон отмечает, что такой подход мог быть логичным для стран Азии и Африки, но в Америке бедность определяется уже не столько конкретной суммой дохода, сколько возможностью полноценно участвовать в жизни общества. Это ключевой тезис Дитона. По мнению Дитона, бедность — это далеко не только «отсутствие возможности купить стандартный набор продуктов». Экономист считает, что бедный — это тот, кто не может вести достойный образ жизни, сравнимый с тем, который ведут окружающие его люди, соседи и друзья.

В своей логике определения понятия бедности Дитон исходит из определения абсолютной депривации, под которой он понимает невозможность жить сообразно социальным стандартам. Преодоление депривации, т.е. достижение в качестве жизни относительных социальных стандартов, принятых в обществе, требует материальных средств. Затрагивая проблему различных социальных условий и стандартов, Дитон приводит пример: в Индии в силу климата не так важны расходы на отопление и теплую одежду.

Дитон указывает, что чем быстрее социально-экономическое развитие общества, тем более комплексным должно быть определение бедности. Для развитых обществ, например в США, простые критерии («черта бедности» с фиксированной денежной суммой, пересчитываемой в соответствии с инфляцией каждый год) не подходят: слишком сложны социальные стандарты «нормальной» жизни. Дитон делает акцент на том, что изменение принятых в официальной статистике стандартов бедности представляется очень сложной задачей, поскольку на соответствующих показателях основана социальная политика госу-

дарства, они определяют видение ситуации политиками и чиновниками.

Дитон считает, что «черта бедности» должна определяться демократически, т.е. с помощью широкого общественного обсуждения и консультаций. В качестве негативного примера он приводит практику установления «черты бедности» Всемирным банком «сверху», навязывания определенных стандартов правительствам без их широкого обсуждения.

Отдельно Дитон рассматривает проблему отсутствия или низкого качества данных, на основании которых возможно изучение бедности. Статистика далеко не всегда соответствует реальному положению дел, а информация, получаемая в ходе социологических исследований, недостаточно объективна. К тому же установление «черты бедности» всегда чревато определенными проблемами: существует огромное количество людей, уровень жизни которых незначительно выше или незначительно ниже «черты бедности». Поэтому любое ее изменение может сильно повлиять на официальную статистику.

Одна из важных проблем, затрагиваемых Дитоном, — как рынок труда влияет на неравенство. Рассматривая различные концепции распределения доходов, он приходит к выводу, что измерение неравенства не может быть успешно осуществлено моделями с одним параметром, например коэффициент Джини, или модель спроса и предложения на рынке труда. Неравенство, по мнению Дитона, есть результат работы рыночных, политических, демографических и иных процессов.

Неравенство доходов, согласно Дитону, является важным механизмом рыночной экономики. Дитон объясняет это с помощью описания механизма соотношения технологий и образования на рынке труда. По его мнению, спрос на работников, которые могут успешно применять новые технологии, определяет требования к тем, кто получает образование. Соответственно, те, у кого лучше образование, лучше могут применять технологии, тем выше их зарплата. Этот механизм стимулирует обучение и получение более качественного образования. Неравенство доходов, создаваемое таким путем, является, по Дитону, системой стимулов, повышающих качество жизни общества.

Вместе с тем Дитон отмечает, что в современном западном обществе прогресс усилил разрыв между бедными и всеми остальными. Причина — в миграции и аутсорсинге в развивающиеся страны; наиболее низкоквалифицированный труд сегодня выполняют жители более бедных стран, усиливая конкуренцию на соответствующем рынке труда и снижая уровень оплаты труда на нем.

Дитон рассматривает государственную политику перераспределения доходов. Он объясняет ситуацию в США следующим образом: с одной стороны, происходят разрушение профсоюзов и утеря ими политического влияния, размывание традиционной социальной базы профсоюзов из тех, кто не может голосовать (мигранты); с другой стороны, растет относительная доля пенсионеров, и, соответственно, для политиков они становятся более значимой группой как избиратели. Это приводит к тому, что минимальный размер оплаты труда остается на прежнем уровне, слабо индексируется соответственно меняющейся социально-экономической ситуации, но шкала налогообложения остается прогрессивной, делая постналоговое распределение доходов достаточно справедливым (Дитон указывает, что почти половина американских домохозяйств не платят налог на доходы).

Приводя данные из знаменитого исследования неравенства доходов Т. Пикетти, Дитон показывает, что в современной Америке 1% налогоплательщиков получают более 20% всех доходов; доходы самых богатых 1% налогоплательщиков с 1980 по 2011 г. выросли в четыре раза; верхние 10% налогоплательщиков получают 47% всех доходов в США.

Тем не менее Дитон стоит на праволиберальных позициях, призывая не «наказывать» тех, кто «трудится упорно». Вместо уравнивания доходов он предлагает уравнивать возможности. Измерять равенство возможностей Дитон предлагает, сопоставляя поколенческую разницу в доходах. Его тезис в том, что в гибком меритократическом обществе не должно быть никакой корреляции между социально-экономическим положением отцов и детей, а в обществе традиционного уклада, напротив, корреляция будет полной, поскольку дети будут занимать те же позиции, что и отцы. Ссылаясь на исследование канадского экономиста М. Корака, Дитон показывает, что в США коэффициент межпоколенческой эластичности доходов составляет 0,5, что сравнимо со странами с традиционным укладом (Китай).

Дитон предупреждает, что чрезмерная концентрация власти и богатства у элиты часто приводит к тому, что богатые стараются отключить бедных от образования, преградить им доступ к институтам повышения уровня жизни. Он приводит пример колоний, в которых все социальные институты были направлены на выкачивание ресурсов, а не на экономическое развитие. Поэтому, по его мнению, нужно всячески оберегать и поддерживать социальные институты, которые способствуют экономическому росту.

Дитон излагает свое понимание глобального неравенства, основываясь на теории паритета

покупательной способности. Поскольку покупательная способность разных валют различается по странам, получается, что в развитых странах цены и зарплаты выше, а в развивающихся — ниже. Дитон утверждает, что если бы не существовало границ и ограничений на миграцию, то зарплаты в развитых странах снизились бы, а в развивающихся — выросли. Он подчеркивает, что в основе ограничения миграции лежит именно нежелание снизить доходы населения в результате притока дешевой рабочей силы.

Дитон показывает, что при исчислении уровня жизни всегда необходимо учитывать паритет покупательной способности. Он приводит пример, когда в Индии в 2011 г. правительство отчиталось о том, что «черта бедности» в стране на человека составляет 26 рупий в день. Это заявление породило горячую общественную дискуссию, в ходе которой СМИ подчеркивали, что, например, Всемирный банк устанавливает для Индии «черту бедности» 1,25 долл. (1 доллар составляет 53 рупии по обменному курсу), что более чем в 2 раза выше цифры, предложенной правительством Индии. Однако, если исходить не из обменного курса, а из паритета покупательной способности, то 1 доллар соответствует 20 рупиям, соответственно, «черта бедности» по версии Всемирного банка будет составлять 25 рупий, что аналогично раскритикованному предложению правительства.

Однако Дитон подчеркивает, что и ППС — не идеальный способ сопоставлять уровни жизни в разных странах, поскольку паритет покупательной способности высчитывается на основе анализа и сопоставления цен, а далеко не все цены на товары и услуги можно эффективно сопоставить из-за принципиальных различий экономики разных стран. Дитон приводит пример: одна и та же марка одежды может быть в США предметом гардероба обычных людей, а в Боливии — аксессуаром для состоятельных людей, который можно найти только в эксклюзивном магазине. К тому же сопоставление ППС различных валют проводится нерегулярно, а информация из некоторых стран не поступает или не вполне заслуживает доверия. Тем не менее Дитон считает сопоставления стран по паритету покупательной способности — со всеми поправками — одним из самых адекватных методов сравнительного анализа неравенства в разных странах.

Затрагивая проблему роста населения планеты, Дитон раскрывает значение «заблуждения о неизменном объеме работ», согласно которому увеличение численности населения (через естественный прирост или миграцию) ухудшает уровень жизни. На самом деле, утверждает Дитон, уровень

жизни не обязательно снижается в связи с ростом численности населения, поскольку это одновременно увеличивает рабочую силу, а значит, увеличивает спрос, стимулирует производство, способствует экономическому росту. Тем не менее, когда дело касается рождаемости, экономисты далеко не всегда могут полагаться на рациональность родителей. Рост населения порождает проблему общественного блага, полезность которого для каждого отдельного индивида сокращается с увеличением населения. Для развивающихся стран Дитон предлагает решать эту проблему с помощью социальных или экономических стимулов к сокращению численности семьи. Однако эти стимулы должны быть исключительно демократическими.

Какие же инструменты сглаживания глобального неравенства предлагает Дитон? Он утверждает, что материальная помощь, оказываемая развитыми странами развивающимся, не уменьшает социально-экономического неравенства, а, напротив, позволяет правительствам развивающихся стран жить «на иждивении», не вкладывая средства в экономику и инфраструктуру. Дитон показывает, что увеличение уровня жизни связано с улучшением социально-экономической инфраструктуры, в то время как правительства развивающихся стран чаще всего не вкладывают предоставляемую им финансовую помощь в ее развитие.

Выводы Дитона оптимистичны: сегодня в мире люди здоровее и образованнее, чем когда-либо за всю историю человечества; демократическая форма правления получила широкое распространение в мире; возможностей для самореализации у людей все больше; угнетение одних социальных групп другими становится все более редким явлением; уровень насилия неуклонно снижается. Тем не менее Дитон предупреждает, что развитие мировой экономической системы может готовить человечеству новые формы неравенства. Их преодоление — будущая задача мирового сообщества.

Нобелевская премия — это всегда ориентация мирового научного сообщества на приоритетные методы, наиболее перспективные с точки зрения изучения предметной области. Не стало исключением в этом смысле и награждение Ангуса Дитона, который исследует не только уровень, но и качество жизни населения в условиях глобализации.

Междисциплинарные методы Дитона, возникшие на стыке экономики, социологии, статистики и психологии, — это одно из наиболее перспективных направлений в сфере исследования качества и уровня жизни. В связи с этим полезно рассмотреть российские научные разработки, которые могут стать основой развития междисциплинарного подхода к изучению качества и уровня жизни.

Вклад российских ученых в развитие методологии и методов изучения качества и уровня жизни, бедности, неравенства и социального обеспечения

Российские исследователи: экономисты, демографы, статистики, социологи, психологи и специалисты по эконометрике — владеют современными методами изучения качества и уровня жизни, знают и используют подходы к изучению бедности и неравенства зарубежных коллег. Вместе с тем российские научные школы демонстрируют определенную самостоятельность в разработке теории и методологии, конкретных методов исследования качества и уровня жизни, бедности и неравенства и вносят свой вклад в их развитие.

Комплексные исследования качества и уровня жизни населения занимали важное место как в советский период, так и в постсоветской России. На разных этапах в СССР и России большой вклад в исследование вопросов качества и уровня жизни внесли коллективы и их яркие представители из Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ — после образования Левада-центра: мониторинг субъективной оценки уровня и качества жизни в увязке с социально-политическими процессами и др.), Всероссийского центра уровня жизни (ВЦУЖ) (комплексная характеристика сфер формирования качества и уровня жизни, разработка системы нормативных потребительских бюджетов с учетом особенностей постсоветской России, всероссийский мониторинг доходов и уровня жизни, измерение дифференциации уровня и качества жизни и характеристика социальных слоев России по уровню и качеству жизни и др.), Института макроэкономических исследований при Минэкономразвитии РФ (система потребительских бюджетов населения, политика доходов и заработной платы, планирование и прогнозирование роста народного благосостояния, развитие сферы услуг и др.). Значителен вклад организаций Российской академии наук: Института народно-хозяйственного прогнозирования (макроэкономические пропорции развития экономики, индикаторы и прогнозирование уровня и качества жизни и др.), Центрального экономико-математического института (теоретические и методологические вопросы измерения, моделирование и оценка качества и уровня жизни, система индикаторов уровня и качества жизни, экономико-математическое моделирование динамики уровня и качества жизни, математико-статистические методы оценки уровня и качества жизни и др.), Института психологии (теории и методологии психологии личности, групп и общества,

психологические процессы, мотивация поведения населения как фактор уровня и динамики уровня и качества жизни населения и др.), Института социологии (теоретические и методологические вопросы социологической характеристики уровня и качества жизни, разработка системы социологических индикаторов уровня и качества жизни, мониторинг их динамики и др.), Института социально-политических исследований (социологические теории различных сфер социальной жизни, глобальные социальные проблемы современного общества и его социальной структуры и др.), Института социально-экономических проблем народонаселения (теоретические и методологические вопросы народонаселения, характеристики качества и уровня жизни в увязке с демографической динамикой в СССР и постсоветской России, индикаторы качества и уровня жизни, мониторинг региональных особенностей качества и уровня жизни, гендерные характеристики особенностей качества и уровня жизни отдельных социальных и демографических групп и др.), Института экономики (теоретические и методологические вопросы связи уровня и качества жизни с развитием экономики и занятости населения, культурологические характеристики качества жизни, потребительские бюджеты и характеристика уровня и качества жизни отдельных социальных групп, экономико-математические методы изучения и моделирования динамики качества и уровня жизни и др.), Института экономики Уральского отделения (теоретические и методологические характеристики региональных факторов формирования и динамики экономики, качества и уровня жизни, их комплексное моделирование и прогнозирование в аспекте обеспечения социально-экономической безопасности и др.). Левада-центр занимается разработкой теоретических и методологических вопросов экономической социологии, современных методов социологического изучения качества и уровня жизни, индикаторов и проведения мониторинга субъективных оценок уровня и качества жизни в увязке с социально-политическими процессами и др. Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова изучает теоретико-методологические основы уровня и качества жизни, демографические и трудовые факторы его динамики, развитие отраслей социальной сферы, региональные, социологические, психологические и эконометрические характеристики уровня и качества жизни и др. Научно-исследовательский университет — Высшая школа экономики исследует вопросы качества трудовой жизни и рынков труда, качество жизни и развитие отраслей соци-

альной сферы, доходы и потребление населения с учетом стратификации постсоветской России и характеристику качества и уровня жизни отдельных социальных групп, социологические характеристики уровня и качества жизни, финансовые аспекты обеспечения уровня и качества жизни и др. Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ изучает взаимосвязь рынка труда, уровня и качества жизни, социологические методы изучения уровня и качества жизни, мотивацию труда и занятость, политику доходов и социальную политику и др. Независимый институт социальной политики исследует стратификацию российского общества, средние классы, бедность, неравенство, социальную защиту населения, положение трудоспособного населения, детей и старших возрастных групп и др. Научно-исследовательский институт статистики Росстата РФ изучает статистические характеристики уровня и качества жизни, ретроспективную динамику, их моделирование и прогнозирование и др. Научно-исследовательский институт труда и социального страхования Минтруда России — систему нормативных потребительских бюджетов, политику занятости, качество трудовой жизни, доходов и заработной платы, бедность и социальное неравенство, социальное страхование и качество жизни пожилых людей и др. Ниже мы остановимся на характеристике нескольких российских научных школ, в настоящее время активно работающих в этой области исследований общества, и вкладе в развитие рассматриваемых вопросов их ярких представителей.

Комплексные исследования качества и уровня жизни

Нельзя не отдать должное вкладу в комплексное исследование проблем качества и уровня жизни и методов изучения бедности, неравенства и социального обеспечения научной школы Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (ИСЭПН), возглавляемой членом-корреспондентом РАН Н.М. Римашевской [Римашевская, 2009; 2012; 2013], [Римашевская и др., 2002; 2007; 2008]. По спектру изучаемых проблем, предложенным методам их исследования, а также вкладу в разработку практического инструментария их решения наиболее яркие представители этой научной школы занимают видное место в ряду наиболее заметных лидеров этого направления в мировой науке. Безусловно, наиболее весом вклад основателя этого направления — Н.М. Римашевской, видного экономиста, демографа и социолога. Она первой из российских ученых-

экономистов соединила демографические, экономические, статистические, математические и социологические методы исследований в комплексном изучении вопросов качества и уровня жизни. Ее труды, посвященные социально-экономической демографии, экономической социологии, проблемам качественного потенциала и здоровья населения, гендерных исследований и научных основ социальной политики, внесли выдающийся вклад в развитие этих областей науки. Достаточно назвать только некоторые авторские и коллективные работы Н.М. Римашевской, чтобы убедиться в широте поставленных ею вопросов и разнообразии методологических подходов их изучения: «Типология потребительского поведения» (1989); «Равенство или справедливость?» (1991); «Адресная социальная помощь: теория, практика, эксперимент» (1999); «Окно в русскую частную жизнь. Супружеские пары в 1986 г.» (1999); «Гендерные аспекты социально-экономической трансформации в России» (2000); «Женщина, мужчина, семья в России последней трети XX в. Проект «Таганрог» (2001); «Человек и реформы. Секреты выживания» (2003); «Россия в глобализирующемся мире: политико-экономические очерки» (2004); «Здоровье и здравоохранение в гендерном измерении» (2007); «Сбережение народа» (2007); «Здоровье москвичей» (2008); «Гендерные стереотипы в меняющемся обществе: опыт комплексного социального исследования» (2009), «Региональные особенности уровня и качества жизни» (2012) и др.

Ярким представителем научной школы ИСЭПН стал А.Ю. Шевяков, который внес большой вклад в разработку теории и практических методов социально-экономических измерений, построения показателей развития социальной сферы и системы распределительных отношений [Шевяков, 2008а, б; 2010]. Фундаментальные и прикладные результаты научных разработок А.Ю. Шевякова соответствуют мировому уровню исследований социально-экономических проблем и в ряде важных аспектов не имеют известных аналогов. Исследования А.Ю. Шевякова по разработке корректных методов анализа данных статистики в экономических исследованиях, обеспечивающих согласованность и сбалансированность всей совокупности статистических показателей, позволяют существенно повысить точность и эффективность работы с данными экономической и социальной статистики, разрабатывать эффективные меры социальной политики. Под его непосредственным руководством появилось новое направление балансово-оптимизационного подхода к построению и прогнозированию балансов доходов и потребления населения

на интегральном и дифференцированном уровнях, основанное на соединении балансовых методов и моделей экономического поведения. Изданные в последние годы монографии А.Ю. Шевякова: «Экономический рост, неравенство и бедность в России и ее регионах», «Неравенство как ключевой фактор социально-экономической динамики», «Дифференциация оплаты труда и инновационные процессы в России», «Актуальные проблемы семейной политики», «Неравенство доходов как фактор экономического и демографического роста» — получили признание отечественных и зарубежных специалистов.

Известными в России представителями научной школы ИСЭПН стали Е.М. Аврамова (профессиональное образование и развитие человеческого потенциала), В.Ф. Бочкарева (социальное страхование), О.Н. Вершинская (качество жизни и информационное общество), В.Г. Доброхлеб (комплексная характеристика человеческого потенциала), В.С. Жаромский (социально-экономическое неравенство), В.М. Жеребин (социально-экономическая характеристика домохозяйств, человеческий потенциал и качество жизни населения), А.А. Кирута (социально-экономическое неравенство), Е.С. Красинец (трудовая миграция), Л.А. Мигранова (бедность и неравенство), М.А. Можина (уровень жизни, бедность), Л.Н. Овчарова (средний класс, бедность и социальная защита населения), В.В. Пацирковский (человеческий потенциал сельского населения), Л.М. Прокофьева (семейная политика, социальное обеспечение), О.Л. Рыбаковский (демография), В.В. Сопцов (экономико-математическое моделирование и прогнозирование уровня и качества жизни), М.С. Токсанбаева (занятость населения и стратификация трудоспособного населения с учетом его профессиональных характеристик) и др.

Заметное место в исследованиях уровня и качества жизни в постсоветский период занимает научная школа, созданная во Всероссийском центре уровня жизни (ВЦУЖ) под руководством профессора В.Н. Бобкова [рук. авт. колл. Бобков, 2014], [рук. авт. колл. Бобков, Очинова, Григорьева, 2008], [рук. авт. колл. Бобков, 2007], [Азгальдов, Бобков, 2007]. Она опирается на четыре взаимосвязанные методологические основы: 1) разработку междисциплинарного комплексного категориального аппарата исследования качества и уровня жизни; 2) разработку социальных стандартов, необходимых для целеполагания и оценки качества и уровня жизни; 3) общероссийский и региональный мониторинг доходов, качества и уровня жизни; 4) экономико-математическое моделирование динамики качества и уровня жизни как базы для

выработки рекомендаций для социальной политики.

Необходимо отметить следующие характеризующие эту научную школу разработки.

Обоснованная характеристика взаимосвязанных сфер формирования качества и уровня жизни населения, позволяющая дать их комплексную характеристику: качество общества, качество трудовой жизни, качество социальной инфраструктуры, качество окружающей среды, личная безопасность, удовлетворенность людей своей жизнью, проявляющиеся на индивидуальном, групповом, региональном, страновом и глобальном уровнях. Этот подход объединяет экономические, демографические и социологические методы изучения качества и уровня жизни.

Обоснование и определение не имеющей аналогов в разработках других российских и зарубежных исследовательских коллективов системы нормативных потребительских бюджетов населения и нормативов жилищной обеспеченности, которые представляют критериальные социальные стандарты, позволяющие сравнивать с ними фактическую развитость личности, социальных групп и общества, а также потребление ими материальных благ, услуг и информации. Разработанные и верифицированные этим исследовательским коллективом потребительские бюджеты низкого достатка — прожиточный минимум, социально приемлемый (восстановительный) потребительский бюджет, потребительский бюджет среднего достатка и потребительский бюджет высокого достатка, а также стандарты низкой, средней и высокой жилищной обеспеченности позволяют дать комплексную характеристику социальной структуры общества по уровню материальной обеспеченности и определять представительство различных слоев с разным уровнем и качеством жизни в российском обществе.

Проведение на протяжении более 20 лет общероссийского (с выделением каждого российского региона) мониторинга доходов, уровня и качества жизни, который опирается на авторские методы группировки социальных слоев, ранжирование российских регионов по доходам, уровню и качеству жизни на основе использования оригинальных индикаторов бедности и неравенства; математическое моделирование траекторий изменения качества и уровня жизни, позволяющее выявить значимые факторы его динамики.

Наиболее значимые результаты этих исследований, выполненные под руководством и при участии В.Н. Бобкова, опубликованы в следующих работах: «Мониторинг доходов и уровня жизни». Ежеквартальные выпуски (с 1993 г.); «Качество и

уровень жизни населения в новой России (1991–2005 гг.)» (2007); «Квалиметрия жизни» (2007); «Социальные стандарты качества жизни» (2008); «20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни (2012); «Социальная политика, уровень и качество жизни. Словарь» (2014); «Рынок труда и прекаризация занятости. Теоретические размышления и эмпирические данные по Венгрии и России» (на английском языке, 2014); Социальные структуры и средние классы: взгляд на Россию» (2014); «Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества» (2015).

Наиболее яркими представителями, участвовавшими в формировании и развитии научной школы ВЦУЖ, на разных этапах стали П.С. Масловский-Мстиславский¹ (теоретико-методологические вопросы качества и уровня жизни, международные сопоставления) и В.Ф. Майер² (доходы, заработная плата, система потребительских бюджетов населения). Внесли вклад в формирование научной школы ВЦУЖ В.П. Александрова (демографические характеристики населения и их влияние на уровень его жизни), В.Ф. Бочкарева (социальное страхование), В.П. Васильев (экономико-математические методы измерения уровня и качества жизни, распределение доходов населения), Г.Ф. Войтенкова (международные аспекты изучения уровня и качества жизни), Г.Н. Волкова (потребление), Е.Ш. Гонтмахер (уровень жизни и региональная дифференциация, выработка научных основ социальной политики), С.И. Григорьев (социологические методы оценки качества жизни, виталистская социология), А.А. Гулюгина (система потребительских бюджетов населения, мониторинг доходов и уровня жизни), И.И. Дмитричев (потребление, статистические методы оценки уровня жизни населения), Ю.А. Зубрилин (социально-экономическое неравенство), В.А. Литвинов (распределение доходов, нормативные потребительские бюджеты, мониторинг доходов и уровня жизни), О.И. Меньшикова (качество трудовой жизни, заработная плата), Н.С. Маликов (демография, качество жизни), Л.А. Мигранова (потребительские бюджеты населения, социальная защита, семейная политика), Е.И. Мудракова (нормативные потребительские бюджеты населения), В.Г. Павлюченко (социальное страхование, пенсионное обеспечение), А.А. Разумов (уровень жизни населения, работающие бедные), В.А. Прокудин (человеческий потенциал), М.А. Смирнов (макроэкономическое прогнозирование уровня

¹ Как видный ученый сформировался в Научно-исследовательском экономическом институте при Госплане СССР.

² Как видный ученый сформировался в Институте экономики.

и качества жизни, производительность труда), Н.А. Смирнова (зарплата, социальные стандарты уровня жизни) Г.М. Соболева (потребление, экономико-математические методы оценки уровня жизни), Т.Н. Степанова (потребление, потребительские бюджеты населения, социальная защита населения, семейная политика) и др.

Научная школа эконометрического изучения качества и уровня жизни и применения математических методов в экономике создана в Центральном экономико-математическом институте (ЦЭМИ, А.Л. Макаров, Айвазян С.А.) [Айвазян, 2012]. Под руководством В.Л. Макарова проведены комплексные исследования индикаторов и разработаны эконометрические модели качества и уровня жизни. Разработана система моделей для описания механизма формирования распределительных отношений в обществе, предложены методы идентификации этих моделей [«Анализ качества и образа жизни населения (эконометрический подход)», 2010]. Исследована (совместно с Н.М. Римашевской) проблема типологии потребления: предложены методы эмпирического выявления основных типов потребительского поведения и определения основных типобразующих социально-демографических и территориальных признаков («Типология потребления», 1978). Изучен и смоделирован механизм формирования распределения населения России по величине среднедушевых расходов в условиях переходной экономики: показано, что в этих условиях классическая логнормальная модель трансформируется в смесь логнормальных распределений; полученные результаты использованы для анализа бедности и дифференциации по расходам населения России в 1990-х годах (Poverty and Expenditure Differentiation of the Russian Population. — Economics Education and Research Consortium, 2001). Разработана методология измерения латентных синтетических категорий качества и образа жизни населения, не апеллирующая к субъективным экспертным оценкам степени важности каждого из компонентов анализируемой синтетической категории; предложена схема использования этой методологии в задаче оценки эффективности проводимой политики (On the Key Factors of Socio-Economic Policy and Institutional Development that Determine the Improvement of the Quality of Life // Austrian Journal of Statistics, vol. 37 (2008), № 1 и др.).

Социологические исследования качества и уровня жизни

Организация отечественных социологических научных школ прошла сложные трансформации, что связано с трудностями развития отечественной

социологии. Не претендуя на истину в последней инстанции, с определенной долей условности считаем необходимым выделить следующие отечественные научные социологические школы, которые оказали и продолжают оказывать существенное влияние на разработку проблем качества и уровня жизни, потребления, бедности и неравенства.

Научная школа академика Т.И. Заславской (1926–2013 гг.), оказавшая большое влияние на отечественную социологию и признанная одним из влиятельных течений в российской общественной науке 1960–1990-х годов. Школа оказала существенное воздействие на развитие социологии в советский период, и в частности на институционализацию экономической социологии как самостоятельной научной дисциплины. Т.И. Заславская была директором-организатором Всесоюзного центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), президентом советской социологической ассоциации (ССА). Под руководством Т.И. Заславской осуществлено классическое исследование социальной структуры российского общества [Заславская, 2000; 2001; 2002].

Используя материалы масштабных эмпирических исследований, Заславская выделяла на основе трех критериев (позиция группы в системе распределения различных ресурсов, деятельностный потенциал группы, культурное «качество» группы) четырехчастную структуру российского общества, в которой, в отличие от западных обществ, большинство составляет не высокообеспеченный средний слой, а базовые слои, представители которых заняты низкооплачиваемым наемным трудом. Широкая область научных интересов Т.И. Заславской: методология социальных наук, общая и экономическая социология, институциональная и социальная экономика, теории и «механизмы» посткоммунистических трансформационных процессов и др. — отражена в крупных трудах: «Методологические проблемы системного изучения деревни» (1977); «Социально-экономическое развитие западно-сибирского села» (1987); «Социология экономической жизни: очерки теории» (в соавторстве с Р.В. Рывкиной, 1991); «Российское общество на социальном изломе: взгляд изнутри» (1997); «Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы» (1999); «Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция» (2002); «Современное российское общество. Социальный механизм трансформации» (2004); трехтомник «Избранные произведения». Том первый. «Социальная экономика и экономическая социология». Том второй. «Трансформационный процесс в Рос-

сии. В поисках новой методологии». Том третий. «Моя жизнь. Воспоминания и размышления» (2007). Значительное влияние на развитие этой научной школы в период работы во ВЦИОМ оказал Ю.М. Левада, возглавлявший этот Центр в период 1992–2003 гг.

Научная социологическая школа Ю.М. Левады (1930–2006 гг.). Несомненны заслуги Ю.М. Левады в области социологии, в том числе в рассматриваемой нами области. В своем становлении в качестве ученого он прошел сложный жизненный путь, работал в Институте конкретных социологических исследований (ИКСИ), в ЦЭМИ и к периоду работы во ВЦИОМ уже сформировался как самостоятельный ученый. Ю.М. Левада — автор первого в СССР курса лекций по социологии: «Лекции по социологии» (1969), трудов «Проблемы использования количественных методов в социологии // Моделирование социальных процессов» (1970), «Игровые структуры в системах социального действия // Системные исследования. Методологические проблемы» (1984), «Статьи по социологии» (1993), Советский простой человек» (1993), «От мнений к пониманию: социологические очерки 1993–2000» (2000), Ищем человека: социологические очерки 2000–2005» (2006). В 2003 г. Левада Ю.М. организовал независимую социологическую научную организацию Левада-центр (с 2006 г.). Научные и практические результаты исследований ученых Левада-центра: Л.Д. Гудкова, Л.А. Хахулиной и других — внесли заметный вклад в изучение проблем социальной стратификации российского общества, проблем потребления, бедности и неравенства.

Научные школы Института социологии РАН (ИС)³. В.А. Ядов был основателем ИС (1929–2015 гг.): ведущий советский и российский социолог, специалист в области социологии труда и экономической социологии, автор первого в России учебника по методологии социологического исследования: «Стратегия социологического исследования» (2007), «Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций» (2009) и др. А.Г. Здравомыслов (1928–2009 гг.) занимался теорией интереса, социологией конфликта, методологией и методикой исследования конфликта, теорией власти и национальных отношений, историей социологии. Ж.Т. Тощенко⁴ исследовал теорию и

методологию социологии, социологию труда и управления, политическую социологию, был главным редактором журнала «Социологические исследования». М.К. Горшков (директор ИС с 2005 г.) — один из основателей социологии массового сознания, разработчик теории и методов социологического изучения состояний массового сознания, структуры российской идентичности, социальных типов граждан в постсоветской России, проблем бедности и неравенства в постсоветской России.

Наиболее известные современные исследователи теоретических, методологических и практических вопросов проблем потребления, бедности и неравенства в этой научной школе — З.Т. Голленкова (социальные структуры, социальное расслоение), П.М. Козырева (социально-экономическое поведение российских домохозяйств), Н.Е. Тихонова (стратификация в современной России, бедность, неравенство), Ф.Э. Шереги (методология проведения социологических исследований).

Научные школы Института социально-политических исследований РАН. Г.В. Осипов (директор ИСПИ с 1991 г.) — организатор первых социологических исследований в Советском Союзе. Важным этапом в его научной деятельности стала подготовка и издание первого в стране научного пособия по социологии «Рабочая книга социолога» (1976), которая была переведена на многие языки и продолжает переиздаваться без каких-либо изменений до сих пор. Внес весомый вклад в разработку методологических основ научных исследований в области социально-политической ситуации в России в новых условиях с учетом мировой социологической мысли. Г.В. Осипов — автор двухтомника «Социология и социальное мифотворчество» (2002), «Социальное мифотворчество и социальная практика» (2000), соавтор монографии «Социология и государственность (достижения, проблемы, решения)» (2005) и др.

Среди известных исследователей ИСПИ РАН И.Я. Богданов (социология экономики), В.Н. Иванов⁵ (культура и качество жизни, безопасность общества), Г.И. Осадчая (социология социальной сферы общества), Л.Л. Рыбаковский (теория миграции населения, этнодемографический метод оценки людских потерь, трудовая миграция и качество жизни), С.В. Рязанов (социальная демография и экономическая социология), С.М. Шахрай (государственное управление на основе системы социальных индикаторов и показателей качества жизни населения России), В.Л. Шульц (социальные

³ Некоторые яркие ученые — социологи по своему научному пути отнесены нами к научным школам ИС довольно условно.

⁴ Ж.Т. Тощенко сформировался как известный ученый социолог в Академии общественных наук при ЦК КПСС, был завкафедрой теории и истории социологии социологического факультета РГГУ.

⁵ Директор института социологических исследований (ИСИ АН СССР, 1983–1988 гг.), автор более 400 научных публикаций (монографий, учебных пособий, брошюр).

индикаторы и показатели качества жизни населения России и их математические модели на основе проведения экспериментальных социологических исследований) и др. Ярким представителем научной школы ИСПИ РАН стал В.В. Федоров, генеральный директор Всероссийского центра изучения общественного мнения (с 2003 г.), организатор и научный руководитель электоральных исследований и мониторинга удовлетворенности людей властью и социальной сферой (образование, медицина, семья, жилищно-коммунальные услуги, борьба с коррупцией) и др.

Научная школа коллектива НИУ-ВШЭ (О.И. Шкаратан⁶, В.В. Радаев⁷ и др.) комплексно исследует социальные институты, социальные процессы, социологию неравенства, социальную политику: [Шкаратан, 2012], [Шкаратан и колл., 2009], [В.В. Радаев, О.И. Шкаратан, 2006] и др.

Психологические исследования качества и уровня жизни

Современная концепция качества жизни связана с изучением социально-психологических механизмов, обеспечивающих реальное удовлетворение жизнью, а также когнитивного и аффективного компонентов качества жизни. Исследования качества жизни в России проводились с 1995 г.

В области теоретической разработки проблемы «качество жизни» российские специалисты ведут более глубокие исследования, чем специалисты других стран. В части практических измерений и оценок качества жизни населения мы значительно отстаем. Субъективное качество жизни населения России путем специальных опросов психологами систематически не проводится. В Европейском Союзе такая работа налажена в большом масштабе, создан и постоянно обновляется банк данных.

Существуют различные трактовки качества жизни, включающие психологическую составляющую, и в соответствии с этим разрабатываются различные критерии и методы его оценки, пред-

ставленные различными школами и институтами. Психологические исследования, заложившие основы отечественной экономической психологии, были выполнены А.И. Китовым, В.Д. Лоповым, А.В. Филипповым.

Московская школа экономической психологии представлена исследованиями Института психологии РАН — в трудах Е.Е. Давыдовой и А.А. Давыдова, К.А. Абульхановой-Славской (восприятие субъектом качества своей жизни через личностные структуры); А.Л. Журавлева (психологические факторы физического и психического здоровья человека); В.А. Хащенко (детерминанты субъективного экономического благополучия (СЭБ) как базового феномена экономического сознания); И.А. Джидарьян (счастье в обыденном сознании и проблема общей удовлетворенности жизнью); А.Б. Купрейченко (концепция нравственно-психологической детерминации экономического самоопределения личности и группы); Т.Н. Савченко и Г.М. Головина (динамические методики оценки субъективного качества жизни); В.П. Познякова (анализ феноменов индивидуального и группового сознания, экономической деятельности субъектов).

Серьезный вклад в экономическую психологию внесли ученые ВНИИТЭ: Е.Е. Задесенец, И.В. Пенова (методология измерения и оценки качества жизни населения России); Г.М. Зараковский (психологические составляющие качества жизни и их оценка); Т.А. Бурова (анализ ценностных ориентаций населения России и этномигрантов в оценке качества жизни); Е.К. Казакова, Л.И. Конча (изучение человека в глобальном мире); В.И. Кулайкина (проект общероссийской номенклатуры показателей качества жизни населения); Н.О. Потаповская, М.Р. Савченко, М.Г. Чопорова (социально-психологические характеристики населения); И.А. Сосунова (дифференцированный подход к конструированию систем показателей качества жизни через категорию «социальный интерес»). Качество жизни в исследованиях этих авторов часто отождествляется с понятием «удовлетворенность жизнью».

Проблемами экономической психологии в Финансовом университете при Правительстве РФ занимается В.М. Соколинский. Эмоциональный аспект экономического поведения изучает А.К. Маренго из Института технологии туризма. Санкт-Петербургская школа представлена работами психологов Е.С. Кузьмина и А.Л. Свенцицкого, которые в монографии «Промышленная социальная психология» (1982) исследовали аспекты экономической психологии, связанные с мотивацией и управлением трудовой деятельностью; О.С. Дей-

⁶ О.И. Шкаратан, воспитанник ленинградской социологической школы, ученик С.Г. Струмилина. Возглавляет лабораторию сравнительного анализа развития постсоциалистических обществ НИУ-ВШЭ.

⁷ В.В. Радаев, первый проректор НИУ-ВШЭ, заведующий кафедрой экономической социологии. Принял активное участие в развитии российских стратификационных исследований, опубликовав в соавторстве с О.И. Шкаратаном первое в России учебное пособие по данной области. Принял участие в крупном фундаментальном исследовании средних классов в России (руководитель — Т.М. Малева), опубликовал работы по изучению групп так называемых работающих бедных.

неко (личностные характеристики бедных); О.Ю. Бушуйкина, И.В. Андреева (качества личности в экономическом поведении); Ю.В. Щербатых (психология предпринимательства). С 2009 г. на кафедре социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права ведутся исследования экономического поведения под руководством А.Д. Карнашова. В Омском государственном техническом университете на кафедре организационной психологии исследуется проблема отношения населения к деньгам под руководством М.Ю. Семенова. Исследования психологии денег ведутся также учеными в Ярославском госуниверситете. В 2002 г. под руководством Т.Н. Савченко в Институте психологии РАН (ИП РАН) была создана научная лаборатория по исследованию качества жизни людей.

Наиболее интересными и весомыми работами в области исследования психологических аспектов качества жизни являются труды В.А. Хащенко, который предложил эмпирическую структурно-уровневую модель, описывающую психологическое пространство проявлений субъективного экономического благополучия (СЭБ). Согласно этой модели, уровень единичных показателей включает несколько групп характеристик отношения человека к собственному материальному положению (притязания в сфере доходов, оценка благоприятности внешних и внутренних условий роста благосостояния, а также уровня индивидуального дохода, ожидания относительно перспектив изменения личного материального благосостояния и др.). На следующем уровне представлены обобщенные компоненты СЭБ: экономический оптимизм/пессимизм, субъективный уровень материального благосостояния, адекватность дохода потребностям личности, экономическая тревога, степень нужды в деньгах. Их композиция образует два интегральных измерения модели, характеризующих модальность и интенсивность СЭБ: субъективный уровень жизни и экономическая фрустрированность.

В монографии Т.Н. Савченко и Г.М. Головиной описаны подходы к определению и исследованию психологической составляющей качества жизни (субъективного качества жизни), методы оценки параметров субъективного качества жизни, анализ его структуры, эмпирические исследования структуры удовлетворенности жизнью [Савченко, Головина, 2006].

Изучение и разработка проблем качества жизни, с точки зрения психологии, были предприняты во ВНИИТЭ в 1999 г. под руководством М.В. Федорова по инициативе Министерства промыш-

ленности и науки РФ. В 2000 г. под редакцией Л.А. Кузьмичева, М.В. Федорова и Е.Е. Задесенца вышла монография «Качество жизни, сущность, оценка, стратегия формирования», в которой было определено место психологических составляющих в проблематике качества жизни в России.

Накопленный фактический материал в трудах ученых ВНИИТЭ позволил Г.М. Заракowski сформировать концепцию психологических составляющих качества жизни населения России и описать методологию измерения качества жизни, ее оценки, а также предложить пути улучшения качества жизни. Среди всех компонентов качества жизни, с точки зрения Г.М. Заракowski, особое значение имеет психологический потенциал, поскольку он определяет разные виды целенаправленной активности человека, а это ядро качества жизни, оно представляет собой внутреннее состояние человека, которое называют «самоэффективностью».

Проблема психологического благополучия нашла свое отражение в трудах Л.В. Куликова, А.В. Ворониной, О.С. Копиной, Е.А. Суловой, Е.В. Заикина, В.Э. Чудновского, А.А. Кроника, П.П. Фесенко и Т.Д. Шевеленковой, Р.М. Шамионова, Е.В. Втюриной, Е.В. Никулиной и др.

А.В. Воронина разработала уровневую модель психологического благополучия: на разных уровнях пространства бытия человека, формируемых в разных типах деятельности, закладываются сознательные и бессознательные ресурсные установки. Они складываются в качественные своеобразно иерархические уровни психологического благополучия человека: психосоматического здоровья, социальной адаптации, психического и психологического здоровья. Автор полагает, что каждый следующий уровень, формирующийся в процессе развития и воспитания, дает человеку новое видение самого себя, мира и себя в мире и, в силу этого, новые возможности для реализации замыслов, творческой активности, большую «степень свободы» для выбора путей адекватного реагирования [Воронина, 2002].

С точки зрения А.А. Кроника, счастье понимается как форма переживания полноты бытия, связанного с самоосуществлением. Психологические способы обретения счастья автор понимает как способы саморегуляции человеком своей мотивации к миру и выделяет две формы такой саморегуляции: усиление человеком значимости мира и усиление своих возможностей [Кроник, Ахмеров, 2003].

Понимание феномена «психологического благополучия» рассмотрено в работах П.П. Фесенко и Т.Д. Шевеленковой. Они определяют эту кате-

горию как целостное переживание, выраженное в субъективном ощущении счастья, удовлетворенности собой и собственной жизнью, а также связанное с базовыми человеческими ценностями и потребностями [Фесенко, 2005].

Субъективное благополучие — понятие, выражающее собственное отношение человека к своей личности, жизни и процессам, имеющим важное значение для личности с точки зрения усвоенных нормативных представлений о внешней и внутренней среде, и характеризующееся ощущением удовлетворенности, рассмотрено в работах [Шамионов, 2007], [ред. Петровский, Ярошевский, 1990] и др.

Психологическое благополучие личности рассмотрено в работах [Никифоров, 2002] и др. Очень тесно примыкает к проблеме качества жизни и благополучия проблема бедности и богатства [Дейнеко, 2000, с. 113].

В последние годы активно проводятся исследования психологических проблем российского предпринимательства — А.Л. Журавлев и В.П. Позняков, (1995), Бодров (1995), А.Л. Журавлев и Е.В. Шорохова (1999), А.Б. Купрейченко (2001), В.П. Позняков (2001), Филинкова (2001), Титова (2007).

Предпринимаются попытки исследовать личностное отношение к деньгам (Г.Э. Белицкая, М.Ю. Семенов), проводятся кросс-культурные исследования (О.С. Дейнеко, О. Дворкина и др.). В.В. Новиков, С.И. Ерина и др. проводят комплексные исследования отношения к деньгам.

Российские исследователи все чаще обращаются к изучению психологических особенностей делового взаимодействия в совместной экономической деятельности (В.П. Позняков и Вавакина (2008), Титова (2007). К теоретическому анализу психологических аспектов отношений собственности неоднократно обращались такие известные российские психологи, как Е.В. Шорохова, А.И. Китов, А.Д. Карнышев и др.

Значительно меньше внимания ученые уделяют проблемам психологии богатства. Помимо исследований отношения к богатым и этики богатства, предпринимались попытки выявить личностные проблемы, связанные с богатством. Так, внезапные изменения благосостояния (выигрыши, наследование) часто связаны с разрушительными последствиями в отношении социальной идентификации (отражением себя как представителя другого слоя), с проблемами перехода к другим ценностям, интересам, нормам и моделям поведения. Адаптация к богатству нередко сопровождается обострением личностных проблем в связи с изменением образа жизни (финансовая безопас-

ность, увеличение времени досуга). Богатство далеко не всегда связано с переживанием счастья. Само по себе богатство, высокий доход снимает одни проблемы и порождает другие. Благосостояние, освобождая человека от финансово-экономических проблем, усиливает его переживания в области внутриличностных проблем, которые хуже решаются с помощью денег.

Заключение

Признание Нобелевским лауреатом по экономике Ангуса Дитона за его вклад в исследование проблем потребления, бедности и неравенства во многом обусловлено его комплексным подходом к изучению этих проблем в контексте рассмотрения качества и уровня жизни населения, их экономической, социологической, эконометрической и психологической характеристик. Признание успешности этой методологии и ее практического применения, безусловно, будет способствовать расширению исследований в этой области, критическому осмыслению новых возможностей, которые она продемонстрировала.

Важным результатом исследований нобелевского лауреата по экономике стала возможность сопоставления его методологии, методов и результатов с достижениями российских научных школ по изучению, потребления, бедности и неравенства. Обзор их достижений и нерешенных вопросов показывает, что отечественные исследования вполне конкурентоспособны, а в некоторых областях изучения качества и уровня жизни они не только не уступают, но и опережают зарубежные научные школы. Ограниченная известность ряда российских научных школ в этих областях за рубежом обусловлена недостатком англоязычных публикаций, слабой включенностью российских исследователей в международные базы цитирования, международные обмены и интернациональные научные коллективы. Серьезным сдерживающим фактором распространения влияния отечественных научных школ на мировую общественную мысль выступает недостаточная государственная поддержка, а нередко — игнорирование результатов их исследований. Не способствует росту известности российских исследований и усилившееся администрирование по отношению к фундаментальной и прикладной социально-экономической и гуманитарной науке. В результате российские научные школы необоснованно дробятся, способные исследователи вынужденно меняют взрастившую их научную среду. Другим испытанием стало недостаточное финансирование, коррупционные схемы распределения научных грантов, подведе-

ния итогов торгов и котировок. Выживание вопреки неблагоприятным обстоятельствам — распространенная реальность российской научной жизни. Все это мешает развивать в российских научных школах комплексное исследование качества и уровня жизни, объединять их усилия в изучении проблем потребления, бедности и неравенства.

Хочется надеяться, что признание Нобелевским комитетом научных заслуг в области экономики

зарубежного исследователя будет способствовать осознанию отечественным научным сообществом реального состояния собственных исследований уровня и качества жизни, потребления, бедности и неравенства, расширению связей российских ученых с мировым профессиональным сообществом, увеличению государственного внимания и поддержки развития отечественных социально-экономических и гуманитарных научных школ.

Список литературы

1. Айвазян С.А. Анализ качества и образа жизни населения. Эконометрический подход. М.: Наука, 2012.
2. Анализ качества и образа жизни населения (эконометрический подход). М.: Наука, 2010.
3. Бедность и бедные в современной России / Под ред. М.К. Горшкова, Н.Е. Тихоновой. М.: Весь мир, 2014.
4. Воронина А.В. Оценка психологического благополучия школьников в системе профилактической и коррекционной работы психологической службы: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.04 / А.В. Воронина. Томск, 2002. [Электронный ресурс] URL: <http://diss.rsl.ru/diss.aspx?orig=/rslO1002000000/rsl01002336000/rsl01002336295/rslO1002336295.pdf> (Дата обращения: 12.11.2015)
5. Втюрина Е.В., Никулина Е.В. Взаимосвязь психологического благополучия и стрессоустойчивости личности. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.scienceforum.ru/2014/760/1613>. (Дата обращения: 25.10.2015)
6. Глобальный прогноз «Будущее цивилизаций» на период до 2050 года / Н.М. Римашевская и др. М., 2008.
7. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Социальные группы современной России: генезис, реальность, перспективы [Монография] // Palmarium (academic publishing). 2012.
8. Горшков М.К. Образование и общество в социологическом измерении (вместо предисловия) // Россия реформирующаяся. Ежегодник / Отв. ред. М.К. Горшков. Вып. 8. М.: Институт социологии РАН, 2009. С. 3–14.
9. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Прикладная социология: методология и методы: Учебное пособие / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009.
10. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010.
11. Горшков М.К. Российское общество и вызовы времени. Книга первая. М.: Весь Мир, 2015.
12. Дейнеко О.С. Экономическая психология. СПб.: Изд-во С.-Петербурга. ун-та, 2000.
13. Джидарьян И.А. Счастье в представлениях обыденного сознания // Психологический журнал. 2000. Т. 21. № 2. С. 40–48.

References

1. Ayvazyan S.A. *Analiz kachestva i obraza zhizni naseleniya. Ekonometricheskij podkhod* [Analysis of the quality and way of life of the population. The econometric approach]. Moscow, Nauka Publ., 2012.
2. *Analiz kachestva i obraza zhizni naseleniya (ekonometricheskij podkhod)* [Analysis of the quality and way of life of the population (an econometric approach)]. Moscow, Nauka Publ., 2010.
3. Gorshkov M.K., Tikhonova N.E. *Bednost' i bednye v sovremennoy Rossii* [Poverty and the Poor in Modern Russia]. Moscow, Izdatel'stvo «Ves' mir» Publ., 2014.
4. Voronina A.V. *Otsenka psikhologicheskogo blagopoluchiya shkol'nikov v sisteme profilakticheskoy i korrektsionnoy raboty psikhologicheskoy sluzhby. Kand. Diss.* [Evaluation of psychological well-being of pupils in the system of preventive and correctional work of psychological service. Cand. Diss.]. Tomsk, 2002. Available at: <http://diss.rsl.ru/diss.aspx?orig=/rslO1002000000/rsl01002336000/rsl01002336295/rslO1002336295.pdf> (accessed 12 November 2015)
5. Vtyurina E.V., Nikulina E.V. *Vzaimosvyaz' psikhologicheskogo blagopoluchiya i stressoustoychivosti lichnosti* [Relationship stress and psychological well-being of the individual]. Available at: <http://www.scienceforum.ru/2014/760/1613>. (accessed 25 October 2015)
6. Rimashevskaya N.M. *Global'nyy prognoz «Budushchee tsivilizatsiy» na period do 2050 goda* [Global Forecast “Future of Civilizations” for the period up to 2050]. Moscow, 2008.
7. Golenkova Z.T., Igitkhanyan E.D. *Sotsial'nye gruppy sovremennoy Rossii: genezis, real'nost', perspektivy* [Social group of modern Russia: Genesis, the reality and prospects]. Palmarium (academic publishing), 2012.
8. Gorshkov M. K. *Obrazovanie i obshchestvo v sotsiologicheskom izmerenii (vmesto predisloviya)* [Education and society in the sociological dimension (instead of the foreword)]. *Rossiya reformiruyushchayasya. Ezhegodnik* [Russia reformed. Yearbook]. I. 8. Moscow, Institut sotsiologii RAN Publ., 2009. S.3-14.
9. Gorshkov M.K., Sheregi F.E. *Prikladnaya sotsiologiya: metodologiya i metody* [Applied Sociology: Methodology and Methods]. Moscow, Al'fa-M; INFRA-M Publ., 2009.
10. Gorshkov M.K., Sheregi F.E. *Molodezh' Rossii: sotsiologicheskij portret* [Young Russia: sociological portrait]. Moscow, TsSPiM Publ., 2010.

14. Журавлев А.Л. Психологические факторы физического и психического здоровья человека // Психологический журнал / Под ред. К.А. Абульхановой-Славской, И.О. Александрова и др. Т. 25. № 3. М.: Наука, 2004.
15. Заравковский Г.М. Дизайн, эргономика и качество жизни населения России. [Электронный ресурс]. URL: http://www.advtech.ru/vniite/int_zar.php (Дата обращения: 18.11.2015)
16. Заславская Т.И. О социально-трансформационной структуре российского общества // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2000. № 1 (45).
17. Заславская Т.И. Социоструктурный аспект трансформации российского общества // Социологические исследования. 2001. № 8.
18. Заславская Т.И. Структура российского общества через призму трансформационного процесса // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2002. № 4 (60).
19. Здоровье и здравоохранение в гендерном измерении / Н.М. Римашевская и др. М.: Социальный проект, 2007.
20. Качество жизни россиян // Доминанты. №33.26.08.2010. Фонд «Общественное мнение». URL: <http://bd.fom.ru/pdf/d33kzhr10.pdf> (Дата обращения: 05.11.2015).
21. Качество жизни: сущность, оценка, стратегия формирования. М.: ВНИИТЭ, 2000.
22. Качество и уровень жизни населения в новой России (1991–2005 гг.) / рук. авт. колл. В.Н. Бобков. М.: ВЦУЖ, 2007.
23. Квалиметрия жизни / Г.Г. Азгальдов, В.Н. Бобков, рук. авт. колл., В.А. Беляков, В.Я. Ельмеев, Ю.С. Перевощиков. М.: ВЦУЖ, 2007.
24. Козырева П.М. Межпоколенная социально-профессиональная мобильность в постсоветской России // Социологическая наука и социальная практика. 2013. №1. С. 60.
25. Копина О.С. Есть в жизни счастье? // Неделя. 1992. № 7.
26. Копина О.С., Суслова Е.А., Заикин Е.В. Экспресс-диагностика уровня психоэмоционального напряжения и его источников // Вопросы психологии. 2000. № 2. С. 47–54.
27. Кроник А.А. Каузометрия: Методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути. М.: Смысл, 2003.
28. Куликов Л.В. Психология настроения. СПб.: Питер, 1997.
29. Куликов Л.В. Факторы психологического благополучия личности / Л.В. Куликов, М.С. Дмитриева, М.Ю. Долина, О.В. Иванов, М.А. Розанова, Т.Г. Тимошенко // Теоретические и прикладные вопросы психологии: Матер. Юбилейной конф. «Ананьевские чтения-97». Вып. 3. Ч. 1. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1997. С. 342–350.
30. Муздыбаев К. Психология ответственности. Л.: Наука, 1983.
31. Никифоров Г.С. Психология здоровья. СПб.: Речь, 2002.
11. Gorshkov M.K. *Rossiyskoe obshchestvo i vyzovy vremeni. Kniga pervaya* [Russian society and the challenges of the time. The first book]. Moscow, Ves' Mir Publ., 2015.
12. Deyneko O.S. *Ekonomicheskaya psikhologiya* [Economic Psychology]. St. Petersburg, Izd-vo S.-Peterb. un-ta Publ., 2000.
13. Dzhidar'yan I.A. Schast'e v predstavleniyakh obydenного soznaniya [Happiness in the views of ordinary consciousness]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal]. 2000, V. 21, I. 2, pp. 40–48.
14. Zhuravlev A.L. Psikhologicheskie faktory fizicheskogo i psikhicheskogo zdorov'ya cheloveka [Psychological factors of physical and mental health]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal]. 2004, V. 25, I. 3.
15. Zarakovskiy G.M. *Dizayn, ergonomika i kachestvo zhizni naseleniya Rossii*. [Design, ergonomics and quality of life of the Russian population]. Available at: http://www.advtech.ru/vniite/int_zar.php (accessed 18 November 2015)
16. Zaslavskaya T.I. O sotsial'no-transformatsionnoy strukture rossiyskogo obshchestva [On social and transformational structure of Russian society]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskije i sotsial'nye peremeny* [Monitoring of public opinion: the economic and social changes]. 2000, I. 1 (45).
17. Zaslavskaya T.I. Sotsiostруктурnyy aspekt transformatsii rossiyskogo obshchestva [Sotciostруктурnyy aspect of the transformation of Russian society]. *Sotsiologicheskije issledovaniya* [Sociological researches]. 2001, I. 8.
18. Zaslavskaya T.I. Struktura rossiyskogo obshchestva cherez prizmu transformatsionnogo protsessa [The structure of Russian society through the prism of the transformation process]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskije i sotsial'nye peremeny* [Monitoring of public opinion: the economic and social changes]. 2002, I. 4 (60).
19. Rimashevskaya N.M. *Zdorov'e i zdavookhranenie v gendernom izmerenii* [Health and health care from a gender perspective]. Moscow, «Sotsial'nyy proekt» Publ., 2007.
20. Kachestvo zhizni rossiyan [The quality of life of Russians]. *Dominanty*. №33.26.08.2010. *Fond Obshchestvennoe mnenie* [Dominants. №33.26.08.2010. Public Opinion Foundation]. Available at: <http://bd.fom.ru/pdf/d33kzhr10.pdf> (accessed 5 November 2015).
21. *Kachestvo zhizni: sushchnost', otsenka, strategiya formirovaniya* [Quality of life: nature, assessment, strategy formation]. Moscow, VNIITE Publ., 2000.
22. Bobkov V.N. *Kachestvo i uroven' zhizni naseleniya v novoy Rossii (1991 – 2005 gg.)* [The quality and standard of living in the New Russia (1991 - 2005)]. Moscow, VTsUZh Publ., 2007.
23. Belyakov V.A., El'meev V.Ya., Perevoshchikov Yu.S. *Kvalimetriya zhizni* [Qualimetry life]. Moscow, VTsUZh Publ., 2007.
24. Kozyreva P.M. *Mezhpokolennaya sotsial'no-professional'naya mobil'nost' v postsovetskoy Rossii* [Intergenerational social and professional mobility in post-Soviet Russia]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika* [Sociological science and social practice]. 2013, I. 1.
25. Kopina O. S. Est' v zhizni schast'e? [Is there happiness in life]. *Nedelya* [Week]. 1992, I. 7.
26. Kopina O.S., Suslova E.A., Zaikin E.V. *Ekspress-diagnostika urovnya psikhoeemotsional'nogo napryazheniya i ego istochnikov* [Rapid diagnosis of the level of emotional stress

32. О чем мечтают россияне: идеал и реальность / Под ред. М.К. Горшкова, Р. Крумма, Н.Е. Тихоновой. М.: Весь Мир, 2013.
33. Падение Берлинской стены: до и после. Россияне о внешнеполитических процессах прошлого и настоящего / Под ред. М.К. Горшкова, Р. Крумма, В.В. Петухова. М.: Весь Мир, 2010.
34. Позднякова Е. Понятие феномена «психологическое благополучие» в современной психологии личности // Психологический журнал. 2007. № 3.
35. Предложения к стратегии содействия сокращению бедности в России: анализ и рекомендации / Н.М. Римашевская и др. М.: Издание Бюро МОТ в Москве, 2002.
36. Пресс-выпуск №2947. Рост цен на товары повседневного спроса: оценки россиян / Сайт ВЦИОМ. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115421> (Дата обращения: 05.11.2015).
37. Психология. Словарь. / Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990.
38. Региональные особенности уровня и качества жизни: монография / коллективная монография, науч. ред. Н.М. Римашевская. ИСЭПН РАН. М.: М-Студио, 2012.
39. Римашевская Н.М. Народонаселение современной России: риски и возможности. Экономическое образование. М., 2013.
40. Римашевская Н.М. Качество человеческого капитала в России // Человеческий капитал: мировые тенденции и российская специфика. М.: МФК, 2009.
41. Российская повседневность в условиях кризиса / под ред. М.К. Горшкова, Р. Крумма, Н.Е. Тихоновой. М.: Альфа-М, 2009.
42. Россия на новом переломе: страхи и тревоги / Под ред. М.К. Горшкова, Р. Крумма, В.В. Петухова. М.: Альфа-М, 2009.
43. Россия реформирующаяся. Ежегодник / Отв. ред. М.К. Горшков. Вып. 8. М.: Институт социологии РАН, 2009.
44. Савченко Т.Н., Головина Г.М. Субъективное качество жизни: подходы, методы оценки, прикладные исследования. М.: Институт психологии РАН, 2006.
45. Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь / рук. авт. колл. В.Н. Бобков. М., 2014.
46. Социальное неравенство и публичная политика / Ред. кол.: В.А. Медведев (отв. ред.), М.К. Горшков, Ю.А. Красин. М.: Культурная Революция, 2007.
47. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в России / О.И. Шкаратан и коллектив. М.: Олма Медиа Групп, 2009.
48. Социальные стандарты качества жизни / рук. авт. колл. А.В. Очирова, В.Н. Бобков, Т.А. Григорьева. М.: Изд-во МГУ, 2008.
49. Типология потребления. М.: Наука, 1978.
50. Тихонова Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность. М.: Новый хронограф: Ин-т социологии РАН, 2014.
51. Устав Всемирной организации здравоохранения. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.doctorate.org> and its sources]. *Voprosy psikhologii* [Questions of psychology]. 2000, I. 2, pp.47-54.
27. Kronik A. A. *Kauzometriya: Metody samopoznaniya, psikhodiagnostiki i psikhoterapii v psikhologii zhiznennogo puti* [Kauzometriya: Methods of self, psycho-diagnostics and therapy in the psychology of life]. Moscow, Smysl Publ., 2003
28. Kulikov L.V. *Psikhologiya nastroyeniya* [Psychology mood]. St. Petersburg, Piter Publ., 1997.
29. Kulikov L.V. Faktory psikhologicheskogo blagopoluchiya lichnosti [Factors psychological well-being of the person]. *Teoreticheskie i prikladnye voprosy psikhologii: Mater. Yubileynoy konf. "Anan'evskie chteniya - 97"* [Theoretical and applied problems of psychology: Mater. Jubilee Conf. "Anan'evskij readings - 97"]. I. 3. Part.1. St. Petersburg, Izd-vo SPbGU Publ., 1997, pp.342-350.
30. Muzdybaev K. *Psikhologiya otvetstvennosti* [Psychology responsibility]. Leningrad, Nauka Publ., 1983.
31. Nikiforov G.S. *Psikhologiya zdorov'ya* [Health Psychology]. St. Petersburg, Rech' Publ., 2002.
32. Gorshkov M.K., Krumm R., Tikhonov N.E. *O chem mechtayut rossiyane: ideal i real'nost'* [What are the Russians dream: the ideal and the reality]. Moscow, Ves' Mir Publ., 2013.
33. Gorshkov M.K., Krumm R., Petukhov V.V. *Padenie Berlinskoy steny: do i posle. Rossiyane o vneshepoliticheskikh protsessakh proshlogo i nastoyashchego* [The fall of the Berlin Wall before and after. Russians on foreign policy processes of the past and present]. Moscow, Ves' Mir Publ., 2010.
34. Pozdnyakova E. Ponyatie fenomena "psikhologicheskoe blagopoluchie" v sovremennoy psikhologii lichnosti [concept of the phenomenon of "psychological well-being" in modern psychology of personality]. *Psikhologicheskij zhurnal* [Psychological journal], 2007, I. 3
35. Rimashevskaya N.M. *Predlozheniya k strategii sodeystviya sokrashcheniyu bednosti v Rossii: analiz i rekomendatsii* [Proposals for a strategy to promote poverty reduction in Russia: Analysis and Recommendations]. Moscow, Izdanie Byuro MOT v Moskve Publ., 2002.
36. *Press-vypusk №2947. Rost tsen na tovary povsednevnogo sprosa: otsenki rossiyan. Sayt VTsIOM* [Press release №2947. Rising prices for basic goods: evaluation of Russians]. Available at: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115421> (accessed 5 November 2015).
37. Petrovskiy A.V., Yaroshevskiy M.G. *Psikhologiya. Slovar'*. [Psychology. Dictionary]. Moscow, Politizdat Publ., 1990.
38. Rimashevskaya N.M. *Regional'nye osobennosti urovnya i kachestva zhizni* [Regional features of level and quality of life]. Moscow, ООО «М-Studio» Publ., 2012.
39. Rimashevskaya N.M. *Narodonaselenie sovremennoy Rossii: riski i vozmozhnosti* [Population of modern Russia: risks and opportunities]. *Ekonomicheskoe obrazovanie* [Economic Education]. Moscow, 2013.
40. Rimashevskaya N.M. *Kachestvo chelovecheskogo kapitala v Rossii* [The quality of human capital in Russia]. *Chelovecheskiy kapital: mirovye tendentsii i rossiyskaya spetsifika* [Human Capital: global trends and Russian specifics]. Moscow, MFK Publ., 2009.
41. Gorshkov M.K., Krumm R., Tikhonova N.E. *Rossiyskaya povsednevnost' v usloviyakh krizisa* [The Russian daily in crisis]. Moscow, Al'fa-M Publ., 2009.

- ru/ustav-vsemirnoj-organizacii-zdravooxraneniya/ (Дата обращения: 25.10.2015)
52. Фесенко П.П. Что такое психологическое благополучие? Краткий обзор основных концепций // Научные труды аспирантов и докторантов. Вып. 46. 2005. №9 (46) / Факультет научно-педагогических кадров Московского гуманитарного университета; Ред. совет: Е.Д. Катильский и др.; Сост., научн. ред. В.К. Криворученко. М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2005.
 53. Чудновский В.Э. Психологические составляющие оптимального смысла жизни // Вопросы психологии. 2003. № 3.
 54. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия: (к разработке интегративной концепции) / Р.М. Шамионов // Мир психологии. 2007. №2.
 55. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. 2005. № 3.
 56. Шевяков А.Ю. Неравенство доходов как фактор экономической и демографической динамики: Монография. М.: ИСЭПН РАН, 2010.
 57. Шевяков А.Ю. Неравенство как ключевой фактор социально-экономической динамики. М.: М-Студио, 2008.
 58. Шевяков А.Ю. Экономический рост, неравенство и бедность в России и ее регионах // Россия 2002–2005: социально-демографическая ситуация: XII аналитический доклад / под ред. А. Ю. Шевякова ; Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН. М.: Наука, 2008.
 59. Шевяков А.Ю. Неравенство, экономический рост и демография. М.: РИГ: ИСЭПН РАН, 2008.
 60. Шкаратан О.И. Социология неравенства. Теория и реальность. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
 61. Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация: Учебное пособие. М.: Наука, 1995.
 62. Deaton A. Counting the world's poor: problems and possible solutions // World Bank research Observer. 2001. 16:2. Pp. 125–47.
 63. Deaton A. Great escape: health, wealth, and the origins of inequality. Oxford: Princeton University Press, 2013.
 64. Deaton A. Income, health, and wellbeing around the world: evidence from the Gallup World Poll // Journal of Economic Perspectives. 2008. 22:2. P. 53–72.
 65. Deaton A. Life-Cycle Models of Consumption: Is the Evidence Consistent with the Theory? / Advances in Econometrics / ed. by Bewley, T. Vol II. Amsterdam, 1987.
 66. Deaton A. Measuring poverty in a growing world (or measuring growth in a poor world) / Review of Economics and Statistics. 2005. 87:1. P. 1–19.
 67. Deaton A., Muellbauer J. An Almost Ideal Demand System // The American Economic Review. Jun., 1980. Vol. 70. N. 3. P. 312–326.
 68. Deaton A. Looking for Boy-Girl Discrimination in Household Expenditure Data // World Bank Economic Review. 1989. 3(1). P. 1–15.
 42. Gorshkova M.K., Krumma R., Petukhov V.V. *Rossiya na novom perelome: strakhi i trevogi* [Russia at a new turning point: fear and anxiety]. Moscow, Alfa-M Publ., 2009.
 43. Gorshkov M.K. *Rossiya reformiruyushchayasya. Ezhegodnik* [Russia is reforming. Yearbook]. I. 8. Moscow, Institut sotsiologii RAN Publ., 2009.
 44. Savchenko T.N., Golovina G.M. *Sub"ektivnoe kachestvo zhizni: podkhody, metody otsenki, prikladnye issledovaniya* [Subjective quality of life approaches, evaluation methods, applied research]. Moscow, Izd-vo «Institut psikhologii RAN» Publ., 2006.
 45. Bobkov V.N. *Sotsial'naya politika, uroven' i kachestvo zhizni: slovar'* [Social policy, the level and quality of life]. Moscow, 2014.
 46. Medvedev V.A. *Sotsial'noe neravenstvo i publichnaya politika* [Social Inequality and Public Policy]. Moscow, Kul'turnaya Revolyutsiya Publ., 2007.
 47. Shkaratan O.I. *Sotsial'no-ekonomicheskoe neravenstvo i ego vosproizvodstvo v Rossii* [Socio-economic inequality and its reproduction in Russia]. Moscow, «Olma Media Grupp» Publ., 2009.
 48. Ochirova A.V., Bobkov V.N., Grigor'eva T.A. *Sotsial'nye standarty kachestva zhizni* [Social standards of quality of life]. Moscow, Izd-vo MGU Publ., 2008.
 49. *Tipologiya potrebleniya* [Typology of consumption]. Moscow, Nauka Publ., 1978.
 50. Tikhonova N.E. *Sotsial'naya struktura Rossii: teorii i real'nost'* [The social structure of Russia: theory and reality]. Moscow, Novyy khronograf: In-t sotsiologii RAN Publ., 2014.
 51. *Ustav Vsemirnoy organizatsii zdravookhraneniya* [The Constitution of the World Health Organisation]. Available at: <http://www.doctorate.ru/ustav-vsemirnoj-organizacii-zdravooxraneniya/> (accessed 25 October 2015)
 52. Fesenko P.P. Chto takoe psikhologicheskoe blagopoluchie? Kраткий обзор osnovnykh kontseptsiy [What is the psychological well-being? A brief overview of the basic concepts]. *Nauchnye trudy aspirantov i doktorantov* [Proceedings of graduate and doctoral students]. I. 46, 2005, I. 9 (46).
 53. Chudnovskiy V.E. Psikhologicheskie sostavlyayushchie optimal'nogo smysla zhizni [Psychological components of optimal meaning of life]. *Voprosy psikhologii* [Questions of psychology]. 2003. № 3.
 54. Shamionov R.M. Psikhologiya sub"ektivnogo blagopoluchiya: (k razrabotke integrativnoy kontseptsii) [Psychology of subjective well-being (the development of an integrative concept)]. *Mir psikhologii* [World of Psychology]. 2007, I. 2.
 55. Shevelenkova T.D. Fesenko P.P. Psikhologicheskoe blagopoluchie lichnosti (obzor osnovnykh kontseptsiy i metodika issledovaniya) [Psychological well-being of the person (review of the basic concepts and methodology of research)]. *Psikhologicheskaya diagnostika* [Psychological diagnostics]. 2005, I. 3.
 56. Shevyakov A. Yu. *Neravenstvo dokhodov kak faktor ekonomicheskoy i demograficheskoy dinamiki* [Income inequality as a factor of economic and demographic dynamics]. Moscow, ISEPN RAN Publ., 2010.
 57. Shevyakov A. Yu. *Neravenstvo kak klyuchevoy faktor sotsial'no-ekonomicheskoy dinamiki* [Inequality as a key factor of social and economic dynamics]. Moscow, M-Studio Publ., 2008.

69. Deaton A. Price Indexes, Inequality, and the Measurement of World Poverty // *American Economic Review*. 2010. 100(1). Pp. 5-34.
70. Deaton A. Savings and Liquidity Constraints // *Econometrica* 59(5). 1991. P. 1221-1248.
71. Lewis A., Webley P., Furnham A. The economic mind: the social psychology of economic behavior. New York. 1995.
72. Online Data Analysis / World Value Survey. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp> (Дата обращения 10.10. 2015).
73. World Happiness Report. [Электронный ресурс]. URL: <http://worldhappiness.report/> (Дата обращения 10.10. 2015).
58. Shevyakov A.Yu. Ekonomicheskiy rost, neravenstvo i bednost' v Rossii i ee regionakh [Economic growth, inequality and poverty in Russia and its regions]. *Rossiya 2002–2005: sotsial'no-demograficheskaya situatsiya: XII analiticheskiy doklad* [Russia 2002-2005: socio-demographic situation: XII analytical report]. Moscow, Nauka Publ., 2008.
59. Shevyakov A.Yu. *Neravenstvo, ekonomicheskiy rost i demografiya* [Inequality, growth and demography]. Moscow, RIG: ISEPN RAN Publ., 2008.
60. Shkaratan O.I. *Sotsiologiya neravenstva. Teoriya i real'nost'* [Sociology inequality. Theory and reality]. Moscow, Izd. dom Vysshey shkoly ekonomiki Publ., 2012.
61. Radaev V.V., Shkaratan O.I. *Sotsial'naya stratifikatsiya* [Social stratification]. Moscow, Nauka Publ., 1995
62. Deaton A. Counting the world's poor: problems and possible solutions. *World Bank research Observer*. 2001. 16:2. Pp. 125–47.
63. Deaton A. *Great escape: health, wealth, and the origins of inequality*. Oxford: Princeton University Press, 2013.
64. Deaton A. Income, health, and wellbeing around the world: evidence from the Gallup World Poll. *Journal of Economic Perspectives*. 2008. 22:2. Pp. 53–72.
65. Deaton A. Life-Cycle Models of Consumption: Is the Evidence Consistent with the Theory? *Advances in Econometrics*. ed. by Bewley, T. Vol II. Amsterdam, 1987.
66. Deaton A. Measuring poverty in a growing world (or measuring growth in a poor world). *Review of Economics and Statistics*. 2005. 87:1. Pp. 1–19.
67. Deaton A., Muellbauer J. An Almost Ideal Demand System. *The American Economic Review*. Jun., 1980. Vol. 70. No. 3. Pp. 312-326.
68. Deaton, A. Looking for Boy-Girl Discrimination in Household Expenditure Data. *World Bank Economic Review*. 1989. 3(1). Pp. 1-15.
69. Deaton, A. Price Indexes, Inequality, and the Measurement of World Poverty. *American Economic Review*. 2010. 100(1). Pp. 5-34.
70. Deaton, A. Savings and Liquidity Constraints. *Econometrica* 59(5). 1991. Pp. 1221-1248.
71. Lewis A., Webley P., Furnham A. The economic mind: the social psychology of economic behavior. New York. 1995
72. Online Data Analysis. World Value Survey. Available at: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp> (accessed 10 October 2015).
73. World Happiness Report. Available at: <http://worldhappiness.report/> (accessed 10 October 2015).

Планомерность и стихийность управления рынком труда: опыт и перспективы

The Regularity and Spontaneity of the Management Labor Market: Experience and Prospects

Статья выполнена в рамках проекта РГНФ № 14-02-00525.

Получено 02.11.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 331

DOI: 10.12737/17679

ВОРОБЬЁВА О.Д.

Д-р экон. наук, проф., руководитель Научно-исследовательского центра социально-экономических проблем народонаселения ОАНО ВО «Московский психолого-социальный университет»
E-mail 89166130069@mail.ru

VOROBIEVA O.D.

Doctor of Economics, Professor, Head of Scientific Research Centre of Social and Economic Problems of Population, Moscow Psychological and Social University

E-mail 89166130069@mail.ru

ТОПИЛИН А.В.

Д-р экон. наук, проф., главный научный сотрудник, ОАНО ВО «Московский психолого-социальный университет»
E-mail 89166130069@mail.ru

TOPILIN, A.V.

Doctor of Economics, Professor, Chief Researcher Moscow Psychological and Social University
Email: 89166130069@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается опыт управления занятостью населения в экономике России в 1970–1980-е годы, с использованием плановых балансов трудовых ресурсов. Анализируются данные за 1970–1989 гг. в разрезе экономических районов РСФСР и входящих в их состав регионов. Система показателей, включенных в балансы трудовых ресурсов, позволяет устанавливать избыточность и недостаточность трудовых ресурсов региона с позиций потребности в них общественного хозяйства. Это позволяет предусматривать меры, предотвращающие развитие безработицы. К таким мерам относятся инвестирование в создание новых рабочих мест, а также стимулирование миграционного оттока избыточных трудовых ресурсов. Предвестники высокого уровня безработицы на отдельных территориях отмечены уже в советское время. Косвенная информация о них содержалась в показателях балансов трудовых ресурсов. Это подтвердилось развитием ситуации на региональных рынках труда уже в условиях рыночной экономики. Однако механизмы, препятствующие росту безработицы и бедности, утрачены и не используются.

В результате стихийного развития ситуации на региональных рынках труда в 2000-е годы продолжался рост уровня безработицы в регионах с максимальным уровнем этого показателя. На фоне этого процесса усугублялась региональная дифференциация в уровне и качестве жизни населения. Это приводило к интенсификации внутренних миграционных процессов, направленных из относительно малонаселенных в относительно густонаселенные регионы страны. Продолжается процесс развития неравномерности в расселении населения по территории Российской Федерации. Доказывается необходимость государственного вмешательства в процессы регулирования формирования и использования трудовых ресурсов на региональных рынках труда. В качестве основного аналитического и планового инструмента предлагается возвращение к использованию балансового метода. Это позволит проводить эффективную политику занятости населения с учетом современных процессов, влияющих на состав трудовых ресурсов, учитывать возможности обеспечения внутреннего рынка труда за счет перераспределения и использования собственных трудовых ресурсов, а также моделировать потребности в привлечении дополнительных источников ресурсов труда в виде иностранной рабочей силы.

Ключевые слова: занятость населения, безработица, рынок труда, балансы трудовых ресурсов.

Abstract

The authors analyze the experience of managing pre-market employment in the Russian economy in the 1970s-80s, with the planned balance of labour resources. The data for the years 1970-1989 in the context of the economic regions of the RSFSR, and their constituent regions. The system of indicators included in the balance of labour resources, enables to assess the excesses and drawbacks of the labour force in the region from the standpoint of the need for them in social economy. This allows you to take measures to prevent the development of unemployment. Such measures include investing in creating new jobs and stimulating the migration outflow of excess workforce. Heralds of high levels of unemployment in certain regions were marked in Soviet times. Indirect information about them could be found in terms of balance of labour resources. This was confirmed by the situation on the regional labour markets in the conditions of market economy. However, the mechanisms that prevent the growth of unemployment and poverty have been lost and not used. As a result of the natural development of the situation on the regional labour markets in the 2000s, there is continued growth in unemployment in the regions with the highest level of this indicator. Regional differences in the level and quality of life of the population stand out against the background of this process. That leads to the intensification of internal migration processes designed from a relatively sparsely populated regions of the country to the relatively densely populated ones. The process of uneven development in the resettlement of the population on the territory of the Russian Federation is going on. The necessity of state intervention in the regulation of the formation and use of labor resources in the regional labour markets is very urgent. The return to using the balance sheet method is suggested as the main analytical and planning tool. This will enable to pursue an effective employment policy, in accordance with modern processes affecting the composition of the workforce as well as to. Consider the possibility of providing the domestic labour market due to redistribution and use of own labour resources, and to simulating the need to attract additional sources of labour resources in the form of foreign labour.

Keywords: employment, unemployment, a labour market, a labour force balance.

Введение

В советский период истории России важную роль в управлении экономикой играли балансовые методы, в том числе баланс трудовых ресурсов (далее БТР). Разработка БТР осуществлялась в целях обеспечения увязки ресурсов трудоспособного населения страны с потребностью экономики в рабочей силе. БТР состоит из двух частей: первая отражает ресурсы труда, которые складываются в зависимости от демографических и социально-экономических факторов, вторая — их распределение и использование по видам занятости (в общественном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, в домашнем и личном подсобном хозяйстве). Кроме того, распределение трудовых ресурсов осуществлялось по сферам приложения труда (материальное производство и непроизводственная сфера), отраслям народного хозяйства, отдельным социальным группам (рабочие и служащие, колхозники, неорганизованные кустари и пр.). Такой широкий круг показателей БТР давал возможность всесторонне и глубоко анализировать процессы формирования и использования трудовых ресурсов, планировать структурные сдвиги и пропорции, исходя из задачи обеспечить расширенное воспроизводство рабочей силы. БТР разрабатывались не только в целом по стране, но и в разрезе всех административно-территориальных единиц, что позволяло отслеживать и регулировать возникающие территориальные диспропорции в распределении и использовании трудовых ресурсов.

Положительная практика использования БТР как инструмента планомерного регулирования процессов воспроизводства рабочей силы опиралась на проведение в советские годы фундаментальных научных исследований в сфере экономики труда и социально-трудовых отношений. Большой вклад в развитие балансовых методов планирования труда внесли отечественные ученые С.Г. Струмилин, М.Я. Сонин, Е.Л. Маневич, П.П. Литвяков, В.Г. Костаков, Л.Е. Минц, А.Э. Котляр, Б.Д. Бреев, Л.Л. Рыбаковский и др. Академик С.Г. Струмилин еще в 1922 г. впервые ввел в научный оборот категорию «трудовые ресурсы», которая рассматривалась как рабочая сила в возрасте 16–49 лет. [Струмилин, 1964, 15]. Струмилин составил прогноз численности и половозрастной структуры населения России на период 1920–1941 гг., который оправдался с большой точностью. Струмилин, сочетая научную деятельность с практической работой в Госплане СССР, обосновал методологические принципы разработки перспективных балансов трудовых ресурсов и планов по использованию и распределению труда в разрезе отдельных территорий.

Идеи С.Г. Струмилина о роли и значении БТР получили дальнейшее развитие в научных работах М.Я. Сониной. Его труды способствовали формированию нового научного направления по разработке теории воспроизводства рабочей силы, планирования баланса труда и размещения трудовых ресурсов [Сонин, 1959, 12; 1965, 13]. Не одно поколение экономистов-трудоустроителей выросло на изучении фундаментальной монографии М.Я. Сониной «Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда» (1959 г.). Вопросы методологии расчета основных показателей баланса труда и прогнозирования занятости населения отражены в работах В.Г. Костакова и П.П. Литвякова [Костаков, Литвяков, 1965, 5], включая разработку баланса рабочего времени, нормативов затрат труда и определение потребности в планировании подготовки квалифицированных кадров.

Нельзя не отметить работы Л.Е. Минца [Минц, 1967, 8], посвященные развитию балансового метода при планировании труда и изучении структуры трудовых ресурсов, а также применению экономико-математических методов к расчетам баланса труда по экономическим районам. А.Э. Котляр методологически обосновал единство фаз производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы [Котляр, 1967, 6], что послужило основанием для более полной оценки затрат на воспроизводство трудовых ресурсов, повышение эффективности их использования. Методологическим вопросам разработки региональных балансов трудовых ресурсов на перспективу посвящены работы Л.Л. Рыбаковского [Рыбаковский, 1965, 10; 1975, 11]. Б.Д. Бреевым был теоретически обоснован комплексный подход к анализу и прогнозированию процессов территориального, отраслевого, профессионального и социального движения населения на основе сводного баланса движения населения и трудовых ресурсов с использованием экономико-математических методов [Бреев, 1974, 1].

В СССР был накоплен уникальный опыт, научный и методологический материал по проблемам использования балансовых методов управления трудовыми ресурсами. В пореформенной России работа по ведению отчетных и расчету перспективных балансов трудовых ресурсов практически не ведется, что, на наш взгляд, ошибочно. Накопленный опыт может и должен быть востребован — или хотя бы внимательно изучен — и в условиях рыночной экономики.

Использование балансового метода в плановой экономике

Располагая данными отчетных балансов трудовых ресурсов, составлявшихся в дореформенной экономике России, за достаточно длительный

ретроспективный период (с 1970 по 1989 г.), можно отметить некоторые важные структурные особенности занятости населения, ее региональную дифференциацию и связь с современной ситуацией на региональных рынках труда России [Воробьева, 2002, 14]. Прежде всего рассмотрим такую важную характеристику занятости, как вовлеченность в общественное производство населения за пределами трудоспособного возраста. Такая категория, как работающие пенсионеры и подростки, выделялась при учете занятости населения и отражалась соответствующим показателем в балансах трудовых ресурсов. В условиях всеобщей занятости чем выше показатель вовлеченности в общественное производство населения, находящегося за пределами трудоспособного возраста (причем в рассматриваемый период это главным образом люди старших, пенсионных возрастов, а не дети), тем больше, следовательно, относительный дефицит трудовых ресурсов. Другой причиной привлечения к участию в общественном хозяйстве может быть относительно высокая доля отраслей (или видов экономической деятельности), в которых необходимы опыт и знания, накапливаемые по мере повышения возраста, но не связанные с использованием тяжелого физического труда, например образование, здравоохранение, управление и др. Но в целом чем ниже уровень показателя вовлеченности в общественное хозяйство лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста, тем в большей степени удовлетворяется спрос на трудовые ресурсы за счет трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. Регионы с наиболее высоким и наиболее низким уровнем этого показателя, по данным за 1970 и 1989 гг., представлены в табл. 1.

По данным за 1970 г., первыми в ранжированном ряду с наиболее низким показателем занятости пенсионеров и подростков стоят 25 регионов, расположенных в сложных природно-климатических зонах или географически отдаленных от наиболее обжитых и освоенных регионов. И это понятно, именно в них по названной причине была относительно низка доля старших возрастных групп в составе населения. За следующие 20 лет (с 1970 до 1989 г.) повсеместно произошло увеличение доли населения, находящегося за пределами трудоспособного возраста, в составе трудовых ресурсов. (табл. 1).

Если исключить из данного ранжированного ряда регионы с неблагоприятными и сложными условиями проживания, то видна тесная связь этого показателя с высокой долей занятости в домашнем и личном подсобном хозяйстве (далее ДиЛПХ). Не случайно, высокий уровень доли

работающих пенсионеров и подростков тесно коррелирует с низким уровнем показателя отвлеченности трудовых ресурсов в ДиЛПХ. Эта сфера занятости, наряду с занятостью в общественном производстве и на учебе с отрывом от производства, как уже отмечалось, выделялась в показателях БТР. В этом сегменте занятости находились неработающие женщины в связи с уходом за детьми, в первую очередь за малолетними (до достижения ими одного года), и часть трудоспособного населения, которая состояла из профессиональных военнослужащих и военнослужащих срочной службы. Но, помимо этих двух категорий населения, в эту сферу занятости попадала и так называемая скрытая безработица, т.е. лица, не отнесенные ни к категории занятых в общественном производстве, ни к учащимся дневных отделений учебных заведений. Следовательно, высокий уровень занятости в ДиЛПХ был связан либо с высокой рождаемостью и долей малолетних детей, либо с наличием в регионе многочисленных воинских контингентов (приграничные регионы, Сибирь, Дальний Восток и др.), но также одновременно может включать относительный избыток трудоспособного населения. Последний вариант обязательно сочетается с низкой долей занятых за пределами трудоспособного возраста в общей численности трудовых ресурсов.

Если при этом отмечается высокий уровень занятости в ДиЛПХ, то очевиден относительный избыток трудовых ресурсов, по сравнению с имеющимися в регионе рабочими местами (или спросом на трудовые ресурсы). Иными словами, если в регионах с низким уровнем первого показателя (доля работающих пенсионеров и подростков в общей численности трудовых ресурсов) одновременно отмечается высокая доля занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве, то обязательно присутствует один из двух названных факторов (высокая рождаемость или размещение воинских контингентов) либо их сочетание. При этом можно предполагать и наличие незанятого трудоспособного населения. Это могла быть или скрытая безработица, или явные ее предвестники. Так как признание существования безработицы в условиях социалистического хозяйства исключалось, ее симптомы, как типичного явления для рыночной модели экономики, не признавать было невозможно (табл. 2).

Вот почему, когда в предплановых расчетах балансов трудовых ресурсов, по данным демографических прогнозов, составлявшихся в региональном разрезе, появлялись так называемые «избытки» трудовых ресурсов, то предусматривались меры для повышения их мобильности и стимулирования миграционного оттока в другие

Таблица 1

Регионы с минимальной долей занятых за пределами трудоспособного возраста в составе трудовых ресурсов				Регионы с максимальной долей занятых за пределами трудоспособного возраста в составе трудовых ресурсов			
1970		1989		1970		1989	
Мурманская обл.	1,3	Мурманская обл.	1,3	Дагестанская АССР	4,9	Пензенская область	5,7
Магаданская обл.	1,4	Тюменская обл.	1,6	Воронежская обл.	5,0	Мордовская АССР	5,9
Камчатская обл.	1,6	Магаданская обл.	2,0	Удмуртская АССР	5,0	Свердловская обл.	5,9
Коми АССР	2,2	Якутская АССР	2,1	Ленинградская обл.	5,1	Астраханская обл.	6,0
Тюменская обл.	2,4	Камчатская обл.	2,3	Северо-Осетинская АССР	5,2	Белгородская обл.	6,0
Тувинская АССР	2,5	Тувинская АССР	2,6	Владимирская обл.	5,3	Тамбовская обл.	6,2
Кемеровская обл.	2,6	Коми АССР	2,6	Брянская обл.	5,3	Кировская обл.	6,2
Читинская обл.	2,6	Читинская обл.	3,0	Курская обл.	5,4	Вологодская обл.	6,2
Алтайский край	2,6	Томская обл.	3,3	Белгородская обл.	5,5	Северо-Осетинская АССР	6,3
Приморский край	2,7	Иркутская обл.	3,5	Горьковская обл.	5,7	Новгородская обл.	6,9
Амурская обл.	2,7	Красноярский край	3,6	Калужская обл.	5,9	Курская обл.	7,1
Красноярский край	2,7	Архангельская обл.	3,7	Ивановская обл.	6,1	Смоленская обл.	7,2
Якутская АССР	2,8	Башкирская АССР	3,7	Костромская обл.	6,2	Владимирская обл.	7,2
Архангельская обл.	2,8	Амурская обл.	3,7	Кировская обл.	6,2	Горьковская обл.	7,3
Калининградская обл.	2,9	Алтайский край	3,8	Орловская обл.	6,2	Калужская обл.	7,3
Карельская АССР	3,1	Калмыцкая АССР	3,8	Чувашская АССР	6,3	Рязанская обл.	7,4
Иркутская обл.	3,1	Сахалинская обл.	3,8	Новгородская обл.	6,4	Брянская обл.	7,5
Челябинская обл.	3,1	Дагестанская АССР	3,9	Вологодская обл.	6,4	Ярославская обл.	8,0
Бурятская АССР	3,2	Курганская обл.	3,9	Московская обл.	6,4	Костромская обл.	8,1
Томская обл.	3,2	Оренбургская обл.	3,9	Ярославская обл.	6,4	Тульская обл.	8,2
Башкирская АССР	3,3	Кемеровская обл.	4,0	Смоленская обл.	6,7	Орловская обл.	8,5
Хабаровский край	3,3	Омская обл.	4,0	Ленинград	7,5	Псковская обл.	8,5
Сахалинская обл.	3,3	Бурятская АССР	4,0	Калининская обл.	7,9	Московская обл.	8,7
Новосибирская обл.	3,4	Приморский край	4,1	Москва	8,4	Ивановская обл.	8,8
Омская обл.	3,4	Новосибирская обл.	4,1	Псковская обл.	8,4	Калининская обл.	10,2

* Рассчитано по данным отчетных балансов трудовых ресурсов за 1970 и 1989 гг.

регионы [Turner, 1987, 16]. В регионах, где предложение со стороны трудоспособного населения в трудоспособном возрасте было достаточным для заполнения имеющихся рабочих мест (иными словами, для удовлетворения спроса со стороны предприятий и организаций на трудовые ресурсы), дополнительное создание рабочих мест, а также вовлечение пенсионеров и подростков в трудовые отношения не предусматривалось.

Сохранение на протяжении 20 лет высокого уровня занятости в ДилПХ практически во всех северокавказских и других регионах с высокой долей аграрного населения, конечно, свидетельствует об относительном перенаселении и избытке трудовых ресурсов, по сравнению с рабочими местами, и выступает предвестником социальной

напряженности и неблагополучия на региональных рынках труда (табл. 3).

Если это так, то должно быть подтверждение в виде опережающих темпов роста численности трудовых ресурсов, трудоспособного населения в трудоспособном возрасте [Население России за 100 лет (1897–1997), 1998, 8] по сравнению с другими регионами в сочетании с более высокими темпами роста занятости в ДилПХ, которая к концу 1990-х годов уже прямо указывала на наличие скрытой безработицы (табл. 4). Если темпы роста численности занятых в ДилПХ опережают темпы роста численности трудовых ресурсов и трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, то очевиден рост относительного перенаселения и дефицита рабочих мест в регионе.

Таблица 2

Распределение регионов РСФСР с максимальной долей занятых в ДилПХ в сочетании с долей занятых пенсионеров и подростков в 1970 г.
(по данным отчетных балансов трудовых ресурсов в % к трудовым ресурсам)

Регион	Доля занятых пенсионеров и подростков	Доля занятых в ДилПХ	Регион	Доля занятых пенсионеров и подростков	Доля занятых в ДилПХ
Ульяновская область	3,6	11,6	Кемеровская область	2,6	10,2
Липецкая область	3,7	11,8	Пензенская область	3,7	10,9
Ставропольский край	4,2	12,1	Красноярский край	2,7	11,2
Калмыцкая АССР	3,6	12,1	Якутская АССР	2,8	12,1
Марийская АССР	4,6	12,2	Архангельская область	2,8	12,6
Мордовская АССР	4,5	12,3	Бурятская АССР	3,2	13,6
Краснодарский край	4,1	12,6	Иркутская область	3,1	16,2
Калужская область	5,9	13,3	Тувинская АССР	2,5	16,3
Астраханская область	5,0	13,5	Хабаровский край	3,3	16,9
Тамбовская область	4,3	13,8	Амурская область	2,7	17,6
Кабардино-Балкарская АССР	4,6	14,0	Приморский край	2,7	19,3
Костромская область	6,2	15,5	Калининградская область	2,9	19,5
Дагестанская АССР	4,9	17,1	Камчатская область	1,6	21,8
Северо-Осетинская АССР	5,2	17,5	Мурманская область	1,3	22,2
Чечено-Ингушская АССР	4,1	25,9	Читинская область	2,6	24,4

* Рассчитано по данным отчетных балансов трудовых ресурсов за 1970 г.

Таблица 3

Структура трудовых ресурсов в отдельных регионах РСФСР с высокой долей занятости населения в ДилПХ по данным БТР за 1970 и 1989 гг. (в % к трудовым ресурсам)

	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте		Работающие пенсионеры и подростки		Занято в общественном хозяйстве		Учащиеся с отрывом от производства		Заняты в ДилПХ	
	1970	1989	1970	1989	1970	1989	1970	1989	1970	1989
РСФСР	95,3	94,4	4,7	5,6	83,0	85,5	7,1	6,6	9,9	7,9
Краснодарский край	95,9	95,2	4,1	4,8	81,8	81,8	5,7	5,6	12,6	12,5
Чечено-Ингушская АССР	95,9	95,8	4,1	4,2	65,7	63,3	8,5	7,7	25,9	29,5
Ставропольский край	95,8	95,0	4,2	5,0	81,6	82,8	6,3	5,1	12,1	11,1
Тамбовская область	95,7	93,8	4,3	6,2	79,3	89,1	6,9	6,3	13,8	4,6
Мордовская АССР	95,5	94,1	4,5	5,9	79,0	87,7	8,7	7,0	12,3	5,3
Кабардино-Балкарская АССР	95,4	95,8	4,6	4,2	77,7	76,6	8,3	7,0	14,0	16,4
Марийская АССР	95,4	95,9	4,6	4,1	80,6	87,9	7,2	7,7	12,2	5,1
Дагестанская АССР	95,1	96,1	4,9	3,9	74,8	72,9	8,1	7,9	17,1	19,2

* Рассчитано по данным отчетных балансов трудовых ресурсов за 1970 и 1989 гг.

В дальнейшем, в условиях рыночной экономики, эта ситуация проявилась в высоком уровне безработицы, низком уровне жизни, а точнее — высоком уровне бедности и социальном расслоении общества, напряженности на рынке труда и общей социальной напряженности. Все эти факторы и приводят либо к обострению социально-экономических конфликтов, либо к интенсивному миграционному оттоку населения [Топилин, 2004, 17].

Рынки труда в постсоветской России

Как трансформировалась в постсоветском периоде ситуация на рынке труда в регионах, имеющих повышенные риски формирования безработицы в виде относительного избытка трудовых ресурсов, скрытого в высокой доле занятых в ДилПХ? Рассмотрим данные, предоставляемые статистическим учетом занятости и безработицы, который ведется с начала 1990-х годов уже в условиях функциони-

Таблица 4

Темпы роста численности трудовых ресурсов, трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве в регионах с максимальной долей занятых в ДилПХ (с 1970 по 1989 г.)

	Трудовые ресурсы	Трудоспособные	ДилПХ
Краснодарский край	113,3	112,5	113,3
Чечено-Ингушская АССР	132,7	132,5	151,2
Ставропольский край	126,0	125,0	116,3
Тамбовская обл.	92,6	90,8	30,6
Кабардино-Балкарская АССР	146,8	147,4	151,2
Дагестанская АССР	143,6	145,3	161,5
Татарская АССР	127,2	126,2	80,6
Калмыцкая АССР	136,2	136,0	84,1
Камчатская	157,9	156,7	168,7
Магаданская	147,8	146,9	249
Сахалинская	118,0	117,4	184,3

* Рассчитано по данным отчетных балансов трудовых ресурсов за 1970 и 1989 гг.

рования новых регуляторов, без вмешательства государственных социально-экономических институтов и инструментов на рынке труда. Заметим, что в результате территориально-административных преобразований с 2000 г. региональная статистика ведется в разрезе Федеральных округов. Для оценки уровня безработицы взяты временные точки, в которых влияние экономических и финансовых кризисов минимизировано (табл. 5).

Неоднородный, с точки зрения занятости, состав федеральных округов сглаживает реальную картину безработицы. Поэтому необходимо рассмотреть конкретные региональные показатели. Наибольший интерес представляет сопоставление динамики численности экономически активного населения (занятые и активно ищущие работу безработные) и численности безработных с 2000 по 2012 г. в 14 субъектах РФ с самым высоким

уровнем безработицы, по состоянию на 2012 г. (табл. 6).

Численность экономически активного населения практически во всех регионах с высоким уровнем безработицы растет, но темпы роста численности самих безработных значительно колеблются. Следовательно, спрос на рынке труда в одних регионах растет быстрее численности трудовых ресурсов и поглощает их растущую численность. В других субъектах РФ, несмотря на сокращение численности ЭАН, и уровень безработицы остается высоким, и численность безработных продолжает расти.

Применение балансового метода управления трудовыми ресурсами на региональных рынках труда дает возможность улавливать тенденции развития демографической и экономической составляющих формирования спроса и предложения

Таблица 5

Уровень общей безработицы по России и ФО в 2005, 2010, 2012 гг.

2005		2010		2012	
Регион	(в %)	Регион	(в %)	Регион	(в %)
Россия	7,1	Россия	7,3	Россия	5,5
ЦФО	4,3	ЦФО	4,6	ЦФО	3,1
Северо-Западный ФО	5,4	Северо-Западный ФО	5,9	Северо-Западный ФО	4
Уральский ФО	6,7	Южный ФО	7,6	Приволжский ФО	5,3
Приволжский ФО	7,4	Приволжский ФО	7,6	Уральский ФО	6
Дальневосточный ФО	7,9	Уральский ФО	8	Южный ФО	6,2
Южный ФО	8,4	Дальневосточный ФО	8,6	Дальневосточный ФО	6,7
Сибирский ФО	9,3	Сибирский ФО	8,7	Сибирский ФО	7,1
Северо-Кавказский ФО	17,1	Северо-Кавказский ФО	17,1	Северо-Кавказский ФО	13,1

* Рассчитано по: Труд и занятость в России 2012.

Таблица 6

Соотношение темпов роста численности ЗАН и безработных в регионах с наиболее высоким уровнем безработицы в 2012 г.*

Регион	Уровень безработицы, %, 2012	Темпы изменения численности ЗАН		Темпы изменения численности безработных	
		2012 в % к 2005	2012 в % к 2000	2012 в % к 2005	2012 в % к 2000
Республика Саха (Якутия)	8	102,9	97,7	89,1	73,0
Республика Адыгея	8,1	101,5	99,0	63,0	57,1
Республика Северная Осетия–Алания	8,3	108,2	94,3	101,7	30,7
Томская область	8,4	95,0	105,5	75,9	61,0
Еврейская автономная область	8,5	97,7	105,1	2,8	53,0
Курганская область	8,7	90,1	119,5	68,3	56,0
Кабардино-Балкарская Республика	8,9	100,7	104,9	37,4	50,1
Карачаево-Черкесская Республика	8,9	111,6	79,6	72,0	52,0
Республика Алтай	11,6	104,7	93,5	15,1	72,0
Республика Дагестан	11,7	111,2	72,4	129,2	60,9
Республика Калмыкия	13,1	98,2	99,1	58,8	64,1
Республика Тыва	18,4	89,3	96,6	71,5	81,0
Чеченская Республика	29,8	129,9	-	75,1	57,2*
Республика Ингушетия	47,7	115,2	50,3	57,2	312,6

* Рассчитано по данным сборников «Труд и занятость в России» в 2007 и 2012 гг.

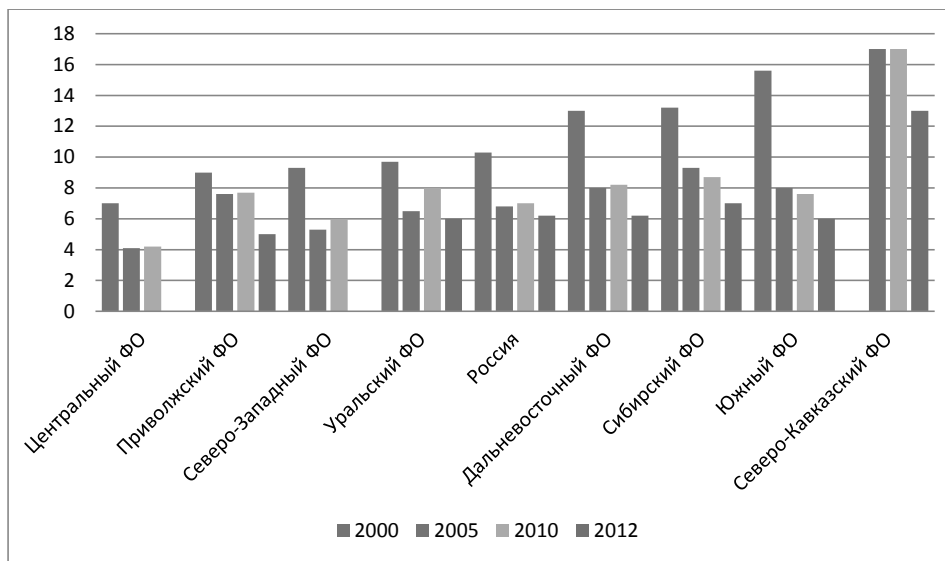


Рис. 1. Распределение федеральных округов России по уровню общей безработицы в 2000 (в 2000 г. регионы Северо-Кавказского Федерального округа входили в состав Южного ФО), 2005, 2010 и 2012 гг.

и нивелировать развитие негативных трендов [Коровкин, 2011, 4].

Заключение

Современная схема баланса трудовых ресурсов принципиально не отличается от той, которая использовалась в период планомерно регулируемой экономики, хотя не может не отражать новых процессов и явлений, которые внесли рыночные регуляторы [Коровкин, 2015, 3, с. 234]. Однако, по нашему мнению, отказ от использования та-

кого универсального аналитического и планового инструмента для управления ситуацией на рынке труда на национальном и региональных уровнях, как баланс трудовых ресурсов, порождает глубокие социально-экономические диспропорции современной российской экономики [Мазанова, 2015, 7]. Отсутствие балансовых расчетов приводит к недоучету или неэффективному использованию как собственных ресурсов труда, так и ресурсов иностранной рабочей силы, к углублению дифференциации населения по качеству и уровню

жизни, развитию центростремительных направлений внутренних миграционных процессов населения, к ослаблению демографического потенциала регионов.

Информация о демографической (прогноз численности населения в трудоспособном возрасте) и экономической (распределение по видам экономической деятельности, рост производительности труда) составляющих баланса трудовых

ресурсов должна стать отправным индикатором для проведения инвестиционной, кредитной, бюджетной политики страны и региона. Позитивные стороны огромного опыта использования плановых инструментов управления занятостью и безработицей в нашей стране невозможно проанализировать в рамках одной статьи, поэтому дальнейшие исследования будут освещаться в следующих публикациях.

Список литературы

1. Бреев Б.Д. Баланс движения населения и трудовых ресурсов и его особенности // Воспроизводство населения и трудовых ресурсов. 1974.
2. Воробьева О.Д. Рынок труда и миграция. М.: МАКС Пресс, 2011. 76 с. (Серия специальных докладов).
3. Коровкин А.Г., Королев И.Б., Единак Е.А. Образовательные характеристики рабочей силы как фактор согласования спроса и предложения на российском рынке труда. В сб.: Научные труды: Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН / гл. ред. А.Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2015. С. 222–240.
4. Коровкин А.Г. Проблемы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения на российском рынке труда // Проблемы прогнозирования. 2011. № 2.
5. Костаков В.Г., Литвяков П.П. Баланс труда (содержание и методика разработки). М.: Экономика, 1965.
6. Котляр А.Э. Рабочая сила в СССР. М.: Мысль, 1967.
7. Мазанова М.Б. Размещение производительных сил (фактор роста производительности общественного труда) РАЕН, Институт региональных экономических исследований. М.: Алькор Паблишер, 2015. 80 с.
8. Минц Л.Е. Проблемы баланса труда и использования трудовых ресурсов в СССР. М.: Статистика, 1967.
9. Население России за 100 лет (1897–1997): Стат. сб. / Госкомстат России. М., 1998. С. 88–89.
10. Рыбаковский Л.Л. Вопросы разработки регионального баланса трудовых ресурсов на перспективу. Использование трудовых ресурсов в районах Дальнего Востока / Дальневосточный филиал СО АН СССР. Хабаровское книжное издательство, 1965.
11. Рыбаковский Л.Л. Методические основы разработки баланса трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы: формирование и использование / Под ред. Е.В. Касимовского. М.: Экономика, 1975.
12. Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы с СССР и баланс труда. М.: Госпланиздат, 1959.
13. Сонин М.Я. Актуальные проблемы использования рабочей силы. М., 1965.
14. Социальная сфера: проблемы и суждения. Материалы шестых Мильнеровских чтений. (Москва, декабрь 2002 г.) / Науч. ред. Э.Б. Гилинская. М., 2002. — 384 с. // Воробьева О.Д. Размещение населения и региональная социально-экономическая политика. С. 51–58.

References

1. Breyev B.D. Balance of the Movement of Population and Labour Resources and Its Features. Reproduction of Population and Labour Resources, 1974. (in Russian)
2. Vorob'yova O.D. Labour Market and Migration. Moscow, MAKS Press Publ., 2011. 76 p. (Special Reports Series).
3. Korovkin A.G., Korolyov I.B., Yedinak Ye.A. Educational Characteristics of the Workforce as a Factor of Harmonization of Supply and Demand on the Russian Labour Market. In the Collection of Scientific Works: Institute of Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences. Moscow, MAX Press Publ., 2015, pp. 222-240 (in Russian)
4. Korovkin A.G. The Problems of Coordination of Labour Demand and Supply in the Russian Labour Market. Problems of Forecasting. 2011, I. 2 (in Russian)
5. Kostikov V.G., Litvyakov P.P. Balance of Labour (Content and Methodology Development), Moscow, Ecomomika, 1965. (in Russian)
6. Kotlyar E.A. Labour Force in the USSR, Moscow, «Mysl'», 1967. (in Russian)
7. Mazanova M.B. Distribution of Productive Forces (Growth Factor of Labour Productivity). Academy of Natural Sciences, Institute for Regional Economic Research. Moscow, «Alcor publisher» Publishing house, 2015. 80 p. (in Russian)
8. Mintz L.Ye. Balance Problems of Labour and Use of Labour Resources in the USSR. Moscow, «Statistika» Publ., 1967 (in Russian)
9. The Population of Russia During 100 Years (1897-1997). Stat.col. The State Statistics Committee of Russia. Moscow, 1998, pp. 88-89. (in Russian)
10. Rybakovsk'y L.L. Development of the Regional Balance of Labour Resources for the Future, Use of Labour Resources in the Far East, USSR Academy of Sciences, Far Eastern Branch. Khabarovsk, Book Publishing House, 1965 (in Russian)
11. Rybakovsk'y L.L. Methodological Bases of the Development of the Balance of Labour resources, Labour Resources Formation and Use. Moscow, «Economika» Publ., 1975 (in Russian)
12. Sonin, M Ya. the Reproduction of Labour Power in the Soviet Union and Balance of Labour, M., Goplanizdat, 1959.
13. Sonin M.Ya. Actual Problems of Manpower. Moscow, 1965. (in Russian)

15. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы // Проблемы экономики труда: В 5 т. Т. 3. М.: Наука, 1964.
16. Turner J. Toward a sociological theory of motivation. *American Sociological Review*. 52(1). P. 15–27. 1987.
17. Топилин А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. М.: Экономика, 2004. 321 с.
18. Топилин А.В. Миграция и внутренний рынок труда: анализ и проблемы регулирования // *Экономист*. 2014. №11. С. 73–82.
19. Труд и занятость в России. 2007: Стат. сб. / Росстат. М., 2007.
20. Труд и занятость в России. 2012: Стат. сб. / Росстат. М., 2014.
14. Social Services: Problems and Judgments. Materials of the Sixth Millerovskij Readings. (Moscow, December 2002). Moscow, 2002. 384 p. Vorob'yov O.D. Population Distribution and Regional Socioeconomic Policy. pp. 51-58. (in Russian)
15. Strumilin S.G. Our Labour Resources and Prospects. Problems of Labour Economics. In 5 Volumes. Volume 3. Moscow, «Nauka» Publ., 1964. (in Russian)
16. Turner, J. Toward a Sociological Theory of Motivation. *American Sociological Review*. 1987, 52 (1). pp. 15-27.
17. Topilin A.V. Labour Market of Russia and CIS Countries: Realities and Prospects. Moscow, CJSC «Publishing house «Economika», 2004. 321 p. (in Russian)
18. Topilin A.V. Internal Migration and the Labour Market: Analysis and Problems of Regulation. *The Economist*, 2014, I. 11, pp 73-82. (in Russian)
19. Labour and Employment in Russia 2007: Stat.col. Moscow, Rosstat Publ., 2007. (in Russian)
20. Labour and Employment in Russia 2012: Stat.col. Moscow, Rosstat Publ., 2014. (in Russian)

Эффективность использования трудового потенциала работающих в Республике Беларусь: основные тенденции и подходы к оценке

Efficient Use of Labour Potential in the Republic of Belarus: Major Trends and Approaches to Evaluation

Получено 27.07.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 331.103(476)

DOI: 10.12737/17680

ШЕВЧЕНКО С.В.

Директор Научно-исследовательского института труда, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, канд. экон. наук, доцент
E-mail: sv-instlab@yandex.ru

SHEVCHENKO S.V.

Director of the Research Institute of Labour, Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Belarus, PhD. in Economics, Associate Professor
E-mail: sv-instlab@yandex.ru.

Аннотация

В статье представлены результаты исследования системы индикаторов для оценки эффективности использования трудового потенциала работников. Система индикаторов включает интегральный показатель оценки эффективности, а также частные показатели, отражающие социально-экономические условия, в которых реализуется трудовой потенциал работающих. Показано, что в Республике Беларусь имеет место снижение прироста коэффициента эффективности использования трудового потенциала работающих, обусловленное негативной ситуацией в сфере нормирования труда и отсутствием должного отношения работников к труду.

Abstract

This paper provides the results of a study that delineates a system of indicators used to evaluate efficiency of labour potential use. The system of indicators includes an integrated indicator for performance evaluation that is characterized by the ratio between the employer's costs incurred from employees and their labour productivity as well as single indicators that reflect the socioeconomic environment where labour potential is exercised. The author concludes that the Republic of Belarus faces a decline in the efficiency gains of the labour potential use due to a lack of having a positive work attitude in the workplace and negative trends of labour standards setting in organizations and industries.

Ключевые слова: трудовой потенциал работающих, интегральный и частные показатели оценки эффективности, оценка состояния нормирования труда, оценка организации производства и труда.

Keywords: labour potential, integrated and single indicators to evaluate efficiency, evaluation of the labour standards setting, evaluation of production and work organization.

Введение

В связи с проводимой модернизацией экономики Республики Беларусь огромные государственные инвестиции вкладываются в новые технологии и оборудование, в автоматизацию процессов производства и управления. Однако отдача от направляемых на эти цели государственных средств могла быть выше. Необходимо повышать эффективность использования трудового потенциала работающих. Предложенный подход к оценке может быть использован для выработки мер по повышению эффективности использования трудового потенциала работающих как отдельными субъектами хозяйствования так и органами государственного управления, курирующими виды экономической деятельности, регионы, а также экономику страны в целом. Статья подготовлена по результатам исследований, проведенных НИИ

труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Шевченко, 2013, 1; Галисенков, 2014, 2; Заикин, 2007, 3; Заикин, 2000, 4], с учетом теоретико-методологических подходов, изложенных белорусскими и российскими учеными [Лутохина, 2008, 6; Романова, Виничук, 2008, 7; Македошин, 2011, 8; Генкин, 2008, 9; Пашуто, 2007, 10; Гулин, 2009, 11; Шабурова, 2005, 12; Симоненко, 2012, 14], а также зарубежными учеными [15].

Анализ ситуации

Эффективность использования трудового потенциала следует рассматривать прежде всего с позиций классического понимания термина «эффективность», трактуя ее как характеристику, основанную на сопоставлении общих результатов деятельности изучаемой системы с затратами на

достижение полученного ею результата. В качестве изучаемой системы в нашем случае выступают занятые в экономике (работающие), в качестве результата — продукт их физического и (или) интеллектуального труда.

Рассматривая в классическом понимании эффективность трудового потенциала работающих, коэффициент эффективности можно рассчитать как отношение валовой добавленной стоимости к затратам нанимателей на рабочую силу в фактических ценах. Значения рассчитанного показателя свидетельствуют о том, что в Республике Беларусь в период с 2005 г. коэффициент эффективности трудового потенциала работающих в среднем составляет 1,42 и его значения незначительно колеблются по годам в пределах 3–5%. Это позволяет сделать вывод, что в Республике Беларусь эффективность использования трудового потенциала работающих, рассчитываемая в фактических ценах, из года в год меняется незначительно, по существу, остается на одном уровне. Вместе с тем, если применить соответствующие дефляторы к валовой добавленной стоимости и к затратам нанимателей на рабочую силу, построить динамический ряд индексов изменения коэффициента соотношения полученных показателей, то выясняется, что начиная с 2010 г. прирост эффективности использования трудового потенциала работающих резко снижается.

Динамика коэффициента эффективности складывается в зависимости от того, в какой мере прирост создаваемой работающими валовой добавленной стоимости компенсирует прирост затрат нанимателей на рабочую силу. Анализ коэффициентов долевого участия прироста названных частных показателей в приросте интегрального показателя свидетельствует о том, что в 2006 г. по сравнению с предшествующим годом прирост созданной работающими Республики Беларусь валовой добавленной стоимости компенсировал прирост затрат нанимателей на рабочую силу на 132%; в 2007 г. — на 255%; в 2008 г. — на 301%; в 2010 г. по сравнению с 2008 г. — только на 48%; в 2012 г. по сравнению с 2010 г. — на 27%; в 2014 г. по сравнению с 2012 г. — на 26%¹.

Другим результирующим показателем, с помощью которого можно оценивать эффективность использования трудового потенциала работающих, является производительность труда, оцениваемая по валовой добавленной стоимости, созданной в среднем одним занятым в экономике или за один фактически отработанный человеко-час. Тогда коэффициент эффективности рассчитывается как

коэффициент изменения производительности труда.

В 2005–2014 гг. производительность труда работающих в фактических ценах росла высокими темпами. При этом фактором роста производительности труда был рост объемов производства, а с 2011 г. одновременно и снижение численности занятых в экономике стало фактором роста производительности труда работающих. При пересчете валовой добавленной стоимости с учетом дефлятора динамика темпов роста производительности труда показывает, что с 2012 г. рост производительности труда в Республике Беларусь замедлился.

Следует обратить внимание на тот факт, что валовая добавленная стоимость формируется на базе объема всей произведенной продукции. Из нее не вычленяется продукция, которая произведена, отгружена и реализована. В Республике Беларусь отраслевые и территориальные органы государственного управления, субъекты хозяйствования, выполняя доведенные до них показатели по росту объемов производства, излишне наращивают выпуск продукции, не обеспеченной договорами на поставку и гарантиями по оплате. Ведь премирование работников и руководителей организаций, органов государственного управления зависит от выполнения этого показателя. Это приводит к неэффективному использованию не только трудового потенциала работающих. Но хуже, что денежные средства субъектов хозяйствования при этом переводятся из ликвидной формы в неликвидную, субъекты хозяйствования теряют свои денежные средства, в связи с чем берут в банках кредиты для выплаты своим работникам заработной платы, наращивая тем самым свои убытки. В условиях, когда субъекты хозяйствования активно работают и на рынок, и на склад, нецелесообразно использовать показатель производительности труда в качестве реального индикатора эффективности использования трудового потенциала.

Из рассмотренных выше двух показателей эффективности использования трудового потенциала работающих первый более адекватно отражает эффективность использования трудового потенциала работающих. При расчете данного показателя часть валовой добавленной стоимости, которая складывается за счет произведенной, но нереализованной продукции, в определенной мере «сглаживается» за счет того, что вся валовая добавленная стоимость относится к совокупным затратам нанимателей на рабочую силу.

Таким образом, анализ эффективности использования трудового потенциала работающих в

¹ После 2008 г. статистический учет затрат нанимателей на рабочую силу учитывается с периодичностью в два года.

Республике Беларусь показывает, что есть проблемы и следует искать факторы возможного роста эффективности использования трудового потенциала работающих.

Подходы к оценке трудового потенциала. Трудовой потенциал обладает рядом уникальных свойств. Во-первых, он непрозрачен по своей природе, т.е. для него характерно наличие скрытых свойств, которые нельзя измерить напрямую, а только через определенные условия, в которых они могут проявиться. Во-вторых, трудовой потенциал характеризуется внешней обусловленностью. Это значит, что для его формирования и реализации определяющее значение имеют «внешние» по отношению к нему условия и факторы. Таким образом, можно выделить две плоскости измерения трудового потенциала работающих:

- первая предполагает оценку совокупности количественных и качественных характеристик трудоактивного населения;
- вторая предполагает оценку совокупности характеристик социально-экономических условий, в которых занятые в целом, персонал отдельной организации, отдельный работник на том или ином рабочем месте осуществляют трудовую деятельность.

При оценке эффективности использования трудового потенциала необходимо учитывать обе плоскости его измерения. Это связано с тем, что причины эффективного или неэффективного использования трудового потенциала могут быть сосредоточены как в одной, так и в другой плоскости.

Основным индикатором, определяющим уровень развития и возможности использования трудового потенциала работающих (1-й плоскость измерения), является квалификация, которая представляет собой совокупность накопленных знаний, навыков и компетенций. Уровень квалификации работников — один из основных факторов, оказывающих влияние на способность аккумулировать знания, навыки и компетенции, а соответствие между уровнем квалификации и выполняемыми работниками трудовыми функциями в немалой степени обуславливает отношение работников к труду, их желание или, напротив, нежелание эффективно трудиться.

Следует отметить, что, будучи качественной характеристикой, квалификация трудно поддается измерению. В нашей стране она оценивается на основании имеющегося у работника документа об образовании и стажа практической деятельности. Однако в Республике Беларусь сложилась ситуация, когда документы об образовании (дипломы, сертификаты и др.), к сожалению, уже не

гарантируют качество профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации кадров, как и продолжительность работы (стаж) не всегда коррелирует с профессиональным ростом, повышением квалификации работника. Возможность измерения квалификации работника сегодня значительно ограничена из-за того, что в Республике Беларусь отсутствует официальная классификация уровней квалификации, не определены дескрипторы, описывающие требования к уровню квалификации, нет государственной системы сертификации достигнутого работником уровня квалификации.

Из сказанного выше следует, что сегодня при оценке эффективности использования трудового потенциала работающих основной акцент приходится делать не на 1-й, а на 2-й плоскости измерения трудового потенциала, т.е. на анализе социально-экономических условий, в которых трудовой потенциал реализуется и от которых зависит результативность труда работающих. Эти социально-экономические условия, прежде всего, складываются в рамках субъектов хозяйствования. При этом наибольшее влияние на эффективность использования трудового потенциала работающих оказывает уровень организации производства, который характеризуется:

- состоянием нормирования и организацией труда;
- используемыми механизмами мотивации и стимулирования;
- фондовооруженностью труда.

Нормирование и организация труда играют особую роль в формировании и оценке условий труда, поскольку их первичная функция состоит в обеспечении возможности учета трудовых затрат на достижение результата труда работника, что позволяет нанимателю обоснованно определять необходимую численность работников и оптимизировать использование рабочего времени, устанавливать правильное соотношение между мерой труда и мерой его оплаты. Механизмы мотивации и стимулирования выступают неотъемлемыми составляющими организации производства. Применение эффективных механизмов мотивации и стимулирования работников способствует повышению заинтересованности работников в максимальной реализации имеющихся знаний, умений и компетенций, в профессиональном развитии и карьерном росте. Все это напрямую приводит к повышению результативности, росту производительности труда работников. Фондовооруженность труда — еще один важный фактор реализации трудового потенциала работающих. Повышение фондовооруженности труда непосредственно со-

здает базу для роста производительности труда работников.

Система индикаторов, предлагаемых для оценки. Полагаем, что при построении системы индикаторов, позволяющих оценивать эффективность использования трудового потенциала работающих, акцент должен быть сделан на показателях, которые можно измерить количественно и по которым данные формируются в рамках национальной системы статистического учета. При этом в систему показателей для оценки эффективности использования трудового потенциала работающих предлагается включить два вида показателей:

- интегральный показатель оценки, который напрямую характеризует результативность труда работников;
- частные показатели оценки, характеризующие социально-экономические условия, в которых формируется и реализуется трудовой потенциал работающих.

Совокупность таких показателей позволит оценивать комплексно, в системе, эффективность реализации трудового потенциала работающих на любом уровне иерархии — микро- или макро.

В качестве интегрального показателя эффективности использования трудового потенциала работающих предлагается коэффициент эффективности трудового потенциала. Этот показатель отражает величину результата, приходящегося на 1 рубль инвестиций в трудовой потенциал. Результат — валовая добавленная стоимость, созданная трудом работников, а инвестиции в трудовой потенциал — средства, выделяемые нанимателем (нанимателями) на формирование, поддержание и развитие рабочей силы. Таким образом, коэффициент эффективности рассчитывается как отношение валовой добавленной стоимости к величине затрат нанимателей на рабочую силу. При расчете данного коэффициента на уровне субъектов хозяйствования необходимо принимать во внимание возможность наличия на складах сверхнормативных запасов готовой продукции. Корректировку валовой добавленной стоимости с учетом сверхнормативных запасов готовой продукции можно производить путем умножения ее на коэффициент реализации продукции, рассчитываемый как отношение величины выручки от реализации к объему производства за вычетом нормативных запасов готовой продукции. Как было сказано выше, частные показатели описывают социально-экономические условия, т.е. основные факторы эффективности использования трудового потенциала работников.

Состояние и качество нормирования труда, уровень организации труда работников предла-

гается оценивать при помощи следующих показателей:

- удельный вес работников, труд которых нормируется;
- уровень выполнения норм труда;
- актуальность применяемых сборников норм и нормативов по труду.

В составе частных показателей, которые характеризуют мотивированность работников, предлагается использовать:

- коэффициент соотношения темпов роста производительности труда (в сопоставимых ценах) и реальной заработной платы;
- коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы и среднедушевого минимального потребительского бюджета;
- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент оборота рабочей силы.

В качестве частных показателей для оценки фондовооруженности труда предлагаются:

- коэффициент ввода новых основных средств;
- удельный вес полностью амортизированных основных средств.

Применение предлагаемых частных показателей для оценки эффективности использования трудового потенциала позволило увидеть следующую ситуацию. Применяемые сегодня в организациях межотраслевые сборники норм и нормативов по труду имеют срок применения (период времени, прошедший с момента их введения в действие) в среднем 22 года, отраслевые сборники норм и нормативов по труду — в среднем 19 лет, локальные или местные, т.е. разработанные самими организациями, — в среднем около 12 лет. Вместе с тем для обеспечения должного уровня производительности труда и рационального использования производственных ресурсов, в том числе и человеческих ресурсов, сборники норм и нормативов по труду должны пересматриваться каждые пять лет в целях ужесточения ранее принятых норм и нормативов, в связи с применением новых технологий.

Исследование, проведенное по кругу базовых организаций, показало, что удельный вес работников организаций, труд которых нормируется, находится в очень широком диапазоне — от 3 до 85%. При этом средний уровень выполнения норм труда составляет по кругу обследованных организаций от 40 до 220%. Выполнение норм труда менее 100% свидетельствует об отсутствии в организациях достаточного объема заказов на производство выпускаемой ими продукции и в этой связи — о наличии потенциально избыточной рабочей силы, неэффективном использовании трудового потенциала нанятых работников. Вы-

полнение норм труда свыше 130% свидетельствует об использовании устаревших норм и нормативов по труду. Высокие значения среднего уровня выполнения норм труда выступают признаком низкой напряженности труда в организациях.

Коэффициент текучести кадров в Республике Беларусь очень высокий: в период с 2005 по 2014 г. в среднем по стране он составлял 21–23%, а на уровне субъектов хозяйствования нередко превышает 30%. Коэффициент общего (по приему и выбытию) оборота работников в среднем по стране составляет 43% от списочного состава работников, в ряде организаций — более 50%.

Социологические опросы показывают, что каждый третий работник стремится поменять работу, чтобы найти более выгодные условия оплаты своего труда. Такое отношение к работе обусловлено нарушением соответствия между уровнем оплаты труда и уровнем его сложности, когда в одной организации работник с невысокой квалификацией, выполняющий простой по сложности труд, получает в два и более раза выше заработную плату по сравнению с квалифицированными работниками в других организациях, выполняющими сложные трудовые функции.

Коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы и среднедушевого минимального потребительского бюджета в 2005–2014 гг. имел тренд к устойчивому росту, что свидетельствует о повышении покупательной способности заработной платы, а также о том, что уровень заработной платы в Республике Беларусь все в большей мере позволяет работнику обеспечивать себе и находящимся на его иждивении членам семьи уровень жизни, отвечающий нормам нашего общества.

Вместе с тем сопоставление темпов роста реальной заработной платы и темпов роста выработки на одного работника валовой добавленной стоимости, пересчитанной с учетом дефлятора, показывает, что из года в год прирост производительности труда уступает приросту заработной платы. Причем в последние годы «расхождение» этих показателей все более усиливается. Получается, что повышение уровня заработной платы не стимулирует работников к адекватному повышению своей производительности труда.

В Республике Беларусь наблюдается позитивная динамика показателей, характеризующих фондовооруженность труда: за 2005–2014 гг. коэффициент ввода новых основных средств вырос более чем в 2 раза, при этом более чем в 2 раза сократилась и доля амортизированных основных средств: в 2014 г. она составила всего 6% в составе основных средств.

Выводы. Проведенный анализ значений интегрального и частных показателей, предложенных для оценки эффективности использования трудового потенциала, позволяет сделать следующие выводы. Факторы, которые должны закладывать основу для роста производительности труда и служить стимулом для работников к повышению производительности их труда, не выполняют своих функций. Это обуславливает низкую эффективность использования имеющегося в стране трудового потенциала работающих и требует поиска путей ее повышения прежде всего за счет совершенствования организации и нормирования труда, широкого внедрения гибких систем оплаты труда, стимулирующих работников к должному отношению к труду, к повышению своей квалификации и росту производительности труда.

Список литературы

1. Разработать предложения по повышению эффективности использования трудового потенциала работающих в условиях модернизации экономики Республики Беларусь: отчет о НИР / НИИ труда М-ва труда и соц. защиты; рук. НИР С.В. Шевченко. Минск, 2013. 158 с. № ГР 20130612.
2. Провести мониторинг реализации мероприятий отраслевых (региональных) Программ по разработке новых и совершенствованию действующих норм и нормативов для нормирования труда на 2013–2017 годы: отчет о НИР / Науч.-исслед. ин-т труда М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь; рук. темы В.О. Галисенков. Минск, 2014. 149 с. № ГР 20141213.
3. Разработать предложения по совершенствованию нормативной базы для нормирования труда в от-

References

1. Razrabotat' predlozheniya po povysheniyu effektivnosti ispol'zovaniya trudovogo potentsiala rabotayushchikh v usloviyakh modernizatsii ekonomiki Respubliki Belarus: otchyot o NIR [To develop proposals for improving the efficiency of labor potential employees in the modernization of the Belarusian economy: research report]. *NII truda M-va truda i sots. Zashchity* [Institute of Labor M-va Labor and social. protection]. Minsk, 2013. 158 p. No GR 20130612.
2. Provesti monitoring realizatsii meropriyatiy otraslevykh (regionalnykh) Programm po razrabotke novykh i sovershenstvovaniyu deystvuyushchikh norm i normativov dlya normirovaniya truda na 2013 – 2017 gody: otchyot o NIR [To monitor the implementation of the activities of sectoral (regional) programs to develop new and improve

- раслях экономики: отчет о НИР / НИИ труда М-ва труда и соц. Защиты; рук. НИР А.Н. Заикин. Минск, 2007. 139 с. № ГР 20071100.
4. Разработать систему управления нормированием труда в республике: отчет о НИР / НИИ труда М-ва труда и соц. Защиты; рук. НИР А.Н. Заикин. Минск, 2000. 84 с. № ГР 20002859.
 5. О принятии методических рекомендаций по проведению кадровой диагностики организаций с целью выявления потенциально избыточной численности персонала. Постановление Министерства труда и социальной защиты от 29 декабря 2010 г. № 181 // Эксперт [Электронный ресурс]/ ОДО «Экспертцентр», Нац. Центр правовой информ. Республики Беларусь. Минск, 2014.
 6. *Лутوخина Э.А.* Креативная трудовология (начала инноватики): монография. Мн.: Акад. Упр. При Президенте Респ. Беларусь, 2008. 253 с.
 7. *Романова Т.И., Виничук Т.Г.* Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом предприятия: учебное пособие. Томск: Изд-во Томского архитектурно-строительного университета, 2008. 185 с.
 8. *Македошин А.А.* Организация труда персонала: учебное пособие / А.А. Македошин, Э.Б. Молодькова, С.А. Перешивкин, О.А. Попазова. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. 188 с.
 9. *Генкин Б.М., Свистунов В.М.* Основы организации труда: учеб. пособие. М.: Норма, 2008. 400 с.
 10. *Пашуто В.П.* Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.-практич. пособие. 3-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2007. 320 с.
 11. Трудовой потенциал региона / Под рук. д-р экон. наук, проф. В.А. Ильина. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. 84 с.
 12. *Шабурова А.В.* Конкурентоспособность работников инновационно-активного предприятия: Препринт. Новосибирск: СГГА, 2005. 36 с.
 13. Статистический анализ эффективного функционирования предприятий [Электронный ресурс] // Институт открытого образования Московского государственного университета печати. URL: <http://hi-edu.ru/e-books/xbook096/01/part-019.htm>
 14. *Симоненко В.Н.* Методология мотивации и материального стимулирования развития трудового потенциала в условиях рынка: Дис ... д-ра экон. наук. Комсомольск-на-Амуре, 2012.
 15. Human Resource Management 13th edition / Robert L. Mathis, John H. Jackson ISBN-13: 978-0-538-45315-8.
 - existing rules and standards for the valuation of work for 2013-2017: report of the research]. *Nauch.-issled. in-t truda M-va truda i sots. zashchity Resp. Belarus* [scientific-issled. Inst Labor M-va Labor and social. Rep protection. Belarus]. Minsk, 2014. 149 p. No GR 20141213.
 3. Razrabotat' predlozheniya po sovershenstvovaniyu normativnoy bazy dlya normirovaniya truda v otraslyakh ekonomiki: otchyot o NIR [Develop proposals to improve the regulatory framework for the valuation of work in sectors of the economy: research report]. *NII truda M-va truda i sots. Zashchity* [Institute of Labor M-va Labor and social. Protection]. Minsk, 2007. 139 p. No GR 20071100.
 4. Razrabotat' sistemu upravleniya normirovaniem truda v respublike: otchyot o NIR [Develop a system of rationing of labor management in the Republic: research report]. *NII truda M-va truda i sots. Zashchity* [Institute of Labor M-va Labor and social. Protection]. Minsk, 2000. 84 p. No GR 20002859.
 5. O prinyatii metodicheskikh rekomendatsiy po provedeniyu kadrovoy diagnostiki organizatsiy s tsel'yu vyyavleniya potentsial'no izbytochnoy chislennosti personala. Postanovleniye Ministerstva truda i sotsial'noy zashchity ot 29 dekabrya 2010 g. No 181. [The adoption of guidelines for the diagnosis of human resource organizations to identify potentially redundant staff. Decree of the Ministry of Labor and Social Protection of December 29, 2010 № 181.]. *Ekspert* [Expert]. Minsk, 2014.
 6. Lutokhina E.A. *Kreativnaya trudologiya (nachala innovatiki)* [Creative trudologiya (start of Innovation)]. Minsk, Akad. Upr. Pri Prezidente Resp. Belarus Publ., 2008. 253 p.
 7. Romanova T.I. Vinichuk T.G. *Otsenka effektivnosti ispol'zovaniya trudovogo potentsiala i sistemy upravleniya personalom predpriyatiya* [Evaluating the effectiveness of the use of labor potential and the personnel management system of the enterprise]. Tomsk, Izd-vo Tomskogo arkhitekturno-stroitel'nogo universiteta Publ., 2008. 185 p.
 8. Makedoshin A.A. *Organizatsiya truda personala* [The organization of the personnel]. St. Petersburg, Izd-vo SPb-GUEF Publ., 2011. 188 p.
 9. Genkin B.M. *Osnovy organizatsiyi truda* [Fundamentals of organization of work]. Moscow, Norma Publ., 2008. 400 p.
 10. Pashuto V.P. *Organizatsiya, normirovaniye i oplata truda na predpriyatii* [The organization, rationing and wages in the enterprise]. Moscow, Knorus Publ., 2007. 320 p.
 11. Gulin K.A. *Trudovoy potentsial regiona* [The labor potential of the region]. Vologda, ISERT RAN Publ., 2009. 84 p.
 12. Shaburova A.V. *Konkurentosposobnost' rabotnikov innovatsionno-aktivnogo predpriyatiya* [Competitiveness of workers of innovation active enterprises]. Novosibirsk, SGGA Publ., 2005. 36 p.
 13. *Statisticheskii analiz effektivnogo funktsionirovaniya predpriyatiy* [Statistical analysis of effective functioning of enterprises]. Institute of Open Education, Moscow State University of Printing Publ., 2001
 14. *Metodologiya Motivatsiyi i Material'nogo Stimulirovaniya Razvitiya Trudovogo Potentsiala v Usloviyakh Rynka* [The methodology of motivation and incentives of the labor potential in the market]. Komsomolsk-on-Amur State Technical University Publ., 2012.
 15. Human Resource Management 13th edition. Robert L. Mathis, John H. Jackson ISBN-13: 978-0-538-45315-8.

Евразийская интеграция: асимметрии в производстве, на рынке труда и факторах роста¹

Eurasian Integration: Asymmetries in Production, the Labour Market and Growth Factors

Получено 22.06.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 339.9

DOI: 10.12737/17681

ХУСАИНОВ Б.Д.

Д-р экон. наук, профессор, главный научный сотрудник
Института экономики МОН РК
E-mail: bkhusainov@gmail.com

МЕЛЬДАХАНОВА М.К.

Д-р экон. наук, профессор, главный научный сотрудник
Института экономики МОН РК
E-mail: Marziya_institut@mail.ru

КАЛИЕВА С.А.

Д-р экон. наук, доцент, руководитель Центра Института
экономики МОН РК
E-mail: Kalievas_@mail.ru

Аннотация

В статье представлены результаты исследования, направленные на выявление и анализ асимметрий евразийской интеграции. В частности, проведен анализ структуры валового внутреннего продукта, показателей производства продукции в сельском хозяйстве и обрабатывающей промышленности, состояния рынка труда в аграрном секторе, а также факторов экономического роста, в первую очередь показателей чистого экспорта взаимной и внешней торговли и внутреннего спроса.

Ключевые слова: глобализация, регионализация, интеграционные объединения, асимметрия, занятость, самозанятые, экономический рост, внешний и внутренний спрос, чистый экспорт взаимной и внешней торговли.

KHUSAINOV B.D.

Doctor of Economics, Professor, Principal Research Assistant of the Institute of Economics, MES RK
E-mail: bkhusainov@gmail.com

MELDAHANOVA M.K.

Doctor of Economics, Professor, Principal Research Assistant of the Institute of Economics, MES RK
E-mail: Marziya_institut@mail.ru

Kaliyeva S.A.

Doctor of Economics, Associate Professor, Head of Centre of the Institute of Economics, MES RK
E-mail: Kalievas_@mail.ru

Abstract

The article presents the results of a study aimed at identifying and analyzing the asymmetry of Eurasian integration, the structure of the gross domestic product, indices of production in agriculture and manufacturing industry, the labour market in the agricultural sector, as well as factors of economic growth, primarily in net exports and mutual foreign trade and domestic demand having been analyzed in particular.

Keywords: globalization, regionalization, integration associations, asymmetry, employment, self-employed, economic growth, external and domestic demand, net exports of mutual and foreign trade.

Введение

Диалектическое взаимодействие глобализации и интеграции в наше время ни у кого не вызывает возражений. С одной стороны, создание интеграционных объединений выступает естественной реакцией на негативные последствия глобализации, особенно усиливающиеся в условиях турбулентности мировой экономической системы, с другой — конкретным проявлением объективной тенденции

к созданию целостной глобальной системы равноправного партнерства.

Со второй половины XX в. усилилась взаимозависимость национальных экономик, способствующая формированию целостной мировой хозяйственной системы, что и предопределило интернационализацию производства. В этот период многие страны стали переходить к новому типу международного обобществления производства, получившему название *интеграционного*.

¹ Статья подготовлена по результатам исследования по проектам «Евразийская интеграция: асимметрии и эффективность», выполненного в рамках грантового финансирования научных исследований на 2015–2017 гг. (Грант МОН РК 1275/ГФ4) и «Эффективная занятость населения в системе обеспечения сбалансированного территориального развития национальной экономики» (Грант МОН РК 4918/ГФ4).

Объективная необходимость такого шага была обусловлена всем ходом мирового экономического развития, порождена вызванными им актуальными проблемами, которые не могут быть решены государствами ни в одиночку, ни на основе старой системы международного разделения труда.

Глобализация укрепила и заставила по-новому осмыслить место и роль национального государства как ведущего игрока на мировой арене, по-прежнему контролирующего свои территорию и природные ресурсы. Позиции суверенных стран как элементов современности в эпоху глобализации находятся под влиянием двух процессов. С одной стороны, под ее воздействием автономия и суверенитет национальных государств неизбежно будут уменьшаться, а с другой — во многих случаях международная кооперация и интеграция позволяют им более эффективно отстаивать свои национальные и стратегические интересы. Подробнее см. [Хусаинов, 2012, с. 12–32].

Богатый опыт государств Западной Европы наглядно показал, что интеграция обеспечивает повышение конкурентоспособности национальных экономик. Понятно, что в современных условиях процветание государства, его роль и место в глобальной экономике в определенной мере зависят от способности эффективно функционировать в интеграционных объединениях, отстаивая при этом национальные интересы, что весьма актуальная и чрезвычайно сложная проблема. Одновременно создание интеграционных объединений способствует их противостоянию крупнейшим транснациональным и национальным экономическим структурам, от которых могут исходить реальные угрозы суверенитету развивающихся стран и формирующихся рынков.

За почти четверть века после распада Союза ССР на постсоветском пространстве не удавалось достичь конкретных успехов в интеграционных процессах, несмотря на усилия организационного характера по созданию различных региональных структур. В течение этого периода было создано порядка десяти интеграционных объединений, некоторые из них остались в эмбриональном состоянии. Наряду с этим с момента образования в конце 1991 г. Содружества Независимых Государств (СНГ) центробежные силы не только не ослабли, но и в отдельных странах — участницах Содружества усилились. На этом фоне три страны: Беларусь, Казахстан и Россия — перешли к более высокому этапу интеграции, создав в 2010 г. в рамках Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС) Таможенный союз (ТС), что, без преувеличения, стало одним из самых значимых событий в региональной интеграции за весь период постсоветско-

го развития. В январе 2012 г. на базе ТС началось формирование Единого экономического пространства (ЕЭП). 29 мая 2014 г. в Астане был подписан исторический договор о создании с 2015 г. Евразийского экономического союза (ЕАЭС) с общим рынком товаров, услуг, рабочей силы и капитала. По мнению многих зарубежных и отечественных политиков и экономистов, ТС/ЕЭП станет наиболее реалистичным и продвинутым региональным образованием на постсоветском пространстве. Конечно, существуют и иные точки зрения относительно жизнеспособности ТС/ЕЭП (см., например, [Васильева, Лагутина, 2013]). Как бы то ни было, ТС реально существует и функционирует. Что же касается ЕЭП и ЕАЭС, то процесс этот более длительный, чем введение единого таможенного тарифа и снятие пограничных постов на общих границах.

Одновременно с образованием ТС/ЕЭП стали проводиться исследования, в которых давались оценки вероятных выгод и потерь стран — участниц интеграционного образования². Однако нам не известны исследования, направленные на изучение асимметрии внутри ТС/ЕЭП. Асимметричность выступает характерной чертой глобализации и, как следствие, мирового экономического развития, некоторые ее примеры рассмотрены, например, в работе [Глобальное экономическое развитие..., 2013, с. 158–193, 224–254]. Однако асимметричность развития присуща не только глобальной экономике, но и практически всем существующим интеграционным образованиям, которых в мире насчитывается более 200. Существуют они и в евразийском интеграционном объединении, выявлению и анализу которых посвящена настоящая статья.

Методология исследования и информационная база. Традиционно исследователи проводят сравнительный анализ значений временных рядов по вертикали, т.е. по абсолютному или относительному значению экономического параметра для конкретного момента. Однако в отличие от этого далее в нашем исследовании используется *инновационный метод временного анализа динамических рядов (S-time distance analysis)*³. Суть метода заключается в следующем. В отличие от

² Интеграционная проблематика ТС/ЕЭП активно исследуется в научных учреждениях Российской академии наук (РАН). Среди них следует выделить Отделение международных экономических и политических исследований (ОМЭПИ) Института экономики РАН, Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН и др.

³ Одним из первых данный метод использовал проф. П. Сичерл [Sicherl, 1973, p. 559–575]. Мы применяли его при анализе развития стран — членов Евразийского экономического сообщества [Nussupov, Umpleby, Khusainov, 2008].

стандартного, вертикального статического анализа показателей данный метод основан на горизонтальном, динамическом анализе компонентов временного ряда. Понятие «временное расстояние» теоретически ранее не было развито в качестве стандартной статистической меры. В информационный век это новый взгляд на временные ряды, это важный вклад в более эффективное использование имеющейся информации. Использование времени в качестве статистической меры оценки открывает новые пути для получения дополнительного объема информации об экономическом явлении, не подменяя существующих представлений о параметрах развития национальных экономик.

Анализ динамических рядов в горизонтальной плоскости приводит к введению понятия «расстояние во времени» в качестве статического параметра оценки экономического и/или социального развития. При этом сравнения и оценки отклонений между временными рядами производятся на основе абсолютных или относительных значений определенной переменной (например, социально-экономических показателей) для данного момента времени. Метод временного анализа отличается простотой, доступностью понимания.

Для корректности оценки и сравнительного анализа значения всех показателей (валовой внутренней продукт, валовая добавленная стоимость, чистый экспорт взаимной и внешней торговли) были переведены в единые цены — постоянные доллары 2005 г. Причем чистый экспорт товаров интеграционных объединений переведен в сопоставимый вид с учетом индексов покупательной способности по экспорту (*purchasing power indices of exports*). Все показатели, использованные в данном исследовании, взяты из следующих статистических баз данных: а) World Development Indicators database (Всемирный банк, www.databank.worldbank.org/data); б) Конференции ООН по торговле и развитию (UNCTAD statistics database, www.unctad.org); Международной организации труда (ILOSTAT database, www.ilo.org), Организации экономического сотрудничества и развития (OECDSTAT database, www.oecd.org).

Асимметрии

Экономические явления и процессы, происходящие в интеграционных объединениях, не могут находиться в равновесном состоянии. Более того, под влиянием трансформационных изменений (и не только их, как будет показано далее) в национальных экономиках накапливается асимметрия, нарушая равновесие, создавая определенный

дисбаланс в их интеграционном развитии. Бывает также, что асимметрия унаследована от предыдущей экономической системы.

Наиболее рельефно трансформационные изменения проявляются в структуре экономики. В период трансформации экономик трех стран — участниц евразийской интеграции произошли определенные изменения в структуре валового внутреннего продукта (ВВП). В частности, произошло заметное сокращение доли производства в сельском хозяйстве Беларуси, Казахстана и России, что соответствует общемировым тенденциям (табл. 1). В Беларуси доля аграрного сектора в 2013 г. соответствует среднему показателю, отмеченному в 2010 г. в группе развивающихся экономик (9,5%), в Казахстане — выше среднего показателя по группе «развивающиеся рынки» (6,2%), в России — «тяготеет» к показателю развитых экономик (1–3%) [World of Work Report, 2014, p. 25].

В Казахстане доля аграрного сектора в структуре ВВП в 1992–2013 гг. снизилась более чем в пять раз — с 26,7 до 4,9%. Однако при этих внешне прогрессивных изменениях углубленный анализ позволяет выявить очевидную асимметрию в структуре ВВП и занятости трех стран — членов ТС/ЕЭП. Так, при сравнительно низкой доле сельского хозяйства в структуре казахстанской экономики в этой отрасли работает 1/4 занятого населения страны. Это соответствует среднему показателю для развивающихся рынков: 26,4% в 2013 г. [World of Work Report, 2014, p. 45], но существенно превышает аналогичный российский и белорусский показатели (рис. 1).

Данная ситуация сложилась в результате трансформационных изменений, начало которых было положено в 1991 г. За годы преобразований в экономике доля занятых в сельском хозяйстве увеличивалась. К примеру, доля занятых в аграрном секторе Казахстана в 1998 г. составляла 21,9%, а в 2001 г. повысилась до 35,5%. Наряду с этим для сельскохозяйственной отрасли Казахстана характерна неустойчивая динамика производительности труда.

Сравнительный анализ объемов производства сельскохозяйственной продукции на одного занятого в аграрном секторе стран — членов ТС/ЕЭП свидетельствует о следующем. Если в 2000 г. этот показатель в постоянных долларах 2005 г. в Беларуси составлял 2919 долл., то в 2013 г. — 7985 долл.; в Казахстане — 1434 и 2209 долл. соответственно; в России — 3325 и 6911 долл. соответственно. Нетрудно видеть, что казахстанский показатель 2013 г. даже ниже, чем аналогичный показатель Беларуси 2000 г., а России — 1999 г.

Таблица 1

Структура ВВП в Беларуси, Казахстане и России, 1995–2013 гг. (в процентах)

	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Беларусь											
ВВП	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Производство товаров ¹	54,4	53,3	53,9	52,9	52,8	55,6	52,9	52,8	52,2	52,8	51,4
в том числе: сельское хозяйство ²	17,5	14,2	9,9	9,9	9,7	10,1	9,7	10,6	9,4	9,8	9,1
обрабатывающая промышленность	31,0	31,6	29,5	28,9	29,0	30,6	27,8	27,5	31,9	29,9	26,8
Производство услуг	45,6	46,7	46,1	47,1	47,2	44,4	47,1	47,2	47,8	47,2	48,6
Казахстан											
ВВП	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Производство товаров ¹	44,3	49,2	46,9	48,0	46,7	49,0	46,7	47,7	46,4	44,2	41,8
в том числе: сельское хозяйство ²	12,9	8,7	6,8	5,9	6,1	5,7	6,4	4,8	5,5	4,7	4,9
обрабатывающая промышленность	15,3	17,7	12,8	12,4	12,4	12,7	11,4	12,0	12,2	12,1	11,6
Производство услуг	55,7	50,8	53,1	52,0	53,3	51,0	53,3	52,3	53,6	55,8	58,2
Россия											
ВВП	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Производство товаров ¹	44,1	44,4	43,0	41,8	40,9	40,5	38,3	38,6	41,8	40,8	40,2
в том числе: сельское хозяйство ²	7,2	6,4	5,0	4,5	4,4	4,4	4,7	3,9	4,4	3,9	3,9
обрабатывающая промышленность	19,7	22,3	18,3	17,9	17,6	17,5	14,8	14,8	15,6	14,9	14,8
Производство услуг	55,9	55,6	57,0	58,2	59,1	59,5	61,7	61,4	58,2	59,2	59,8

Источник. Рассчитано и составлено авторами по данным World Development Indicators database (по состоянию на 12.03.2015).

Примечание. ¹ Включая производство и распределение электроэнергии, газа и воды.

² В том числе лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство.

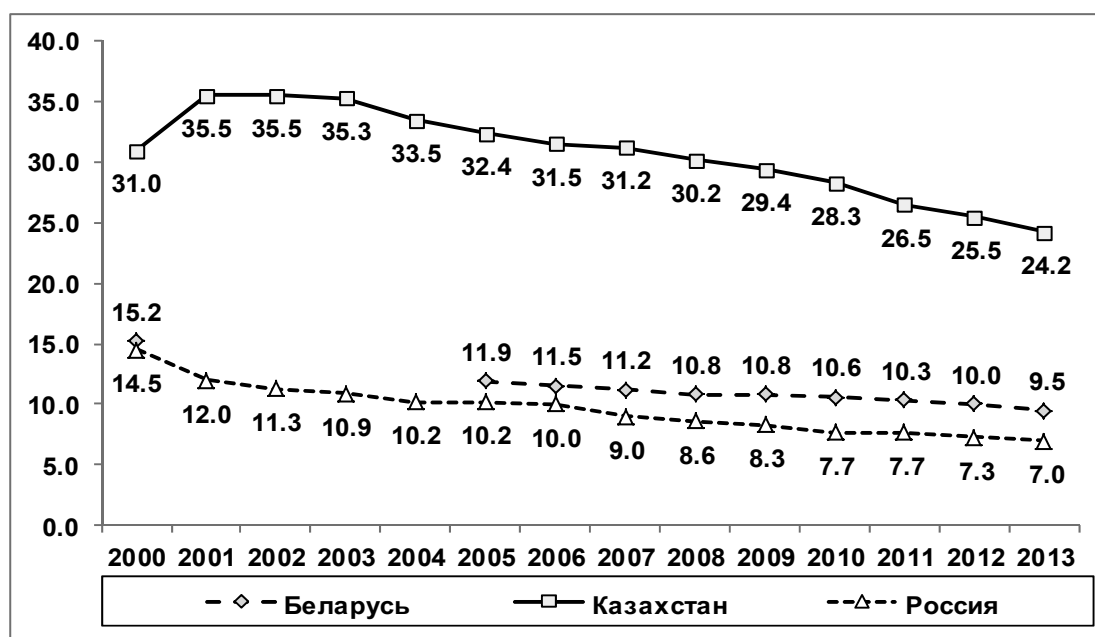


Рис. 1. Доля занятых в сельском хозяйстве Беларуси, Казахстана и России, 2000–2013 гг. (в процентах к общему числу занятых в экономике)

Источник. Рассчитано и составлено авторами на основе данных World Development Indicators database (по состоянию на 12.03.2015) и национальной статистики

Примечательно, что в Казахстане данный показатель в 1999 г. был чуть ниже значения 2013 г., а затем в 2000 г. он резко снизился (табл. 2).

Безусловно, причины такой ситуации требуют более углубленного их изучения. Однако это предмет специального исследования.

Таблица 2

**Производство сельскохозяйственной продукции на одного занятого
в Беларуси, Казахстане и России, 1995–2013 гг. (в постоянных долларах 2005 г.)**

	1999	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Беларусь	н/д	2919	4899	6198	6202	6443	7043	7846	7985
Казахстан	2119	1434	1546	1672	1945	1718	2271	1896	2209
Россия	2689	3325	4689	5831	6226	5800	6538	6606	6911

Источник. Рассчитано и составлено авторами на основе данных World Development Indicators database и ILOSTAT database (по состоянию на 12.03.2015).

Примечание. Н/д — данные по численности занятых в сельском хозяйстве отсутствуют.

В сфере трудовых ресурсов стран — членов ТС/ЕЭП существуют и другие асимметрии. В частности, в экономиках трех стран наблюдаются существенные различия по долевого показателю самозанятых. Так, в Казахстане в 1991 г. доля самозанятых в общей численности занятых в экономике страны составляла 4,2%. Однако с 1995 г. этот показатель перманентно возрастал. В 1999 г. он достиг своего максимального значения (45,1%). Начиная с этого периода и до настоящего времени доля самозанятых в Казахстане медленно, но стабильно снижается (в 2013 г. — 30,6%). В России в 1992 г. доля самозанятых в общей численности занятых составляла 8,0%. К 1995 г. уровень самозанятых снизился до 6,8%. Пиковое значение данного показателя пришлось на кризисный 1999 г. (10,9%), которое ежегодно снижается и в 2012 г. составило 6,0%. Данные по Беларуси отсутствуют, за исключением 2009 г. (3,1%). Отметим, что проблема самозанятого населения характерна для экономики многих стран мира. Так, среди 34 стран — членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) бесспорным лидером по числу самозанятых является Турция: в 1992 г. их доля составляла 62,0%, сократившись к 2012 г. до 37,1%. На втором месте Греция (в 2000 г. — 42,0%, в 2012 г. — 36,8%), на третьем — Мексика (36,0 и 33,7% соответственно). Среди развитых стран лидирующие позиции принадлежат Республике Корея (36,8 и 28,2% соответственно), Италии (28,5 и 25,1% соответственно) и Польше (27,4 и 22,4% соответственно)⁴.

Добавим, что в Казахстане наибольшая доля среди самозанятого населения приходится на аграрный сектор: в 2006 г. — 64,4%, в 2013 г. — 52,6% общей численности самозанятых в стране⁵. Вспомним, что четверть занятого населения трудится в сельском хозяйстве страны и производит 4,5% ВВП. Учитывая определенный вклад самозанятых в этой отрасли в производство сельскохозяйственной продукции, нетрудно сделать вывод

о значительных проблемах, имеющихся в производстве и занятости в аграрном секторе экономики Казахстана.

Вернемся к структуре экономики стран — членов ТС/ЕЭП, анализ которой позволяет убедиться в еще одной асимметрии. Речь идет об обрабатывающей промышленности стран — членов интеграционного объединения. Так, Беларусь имеет наибольшую долю валовой добавленной стоимости (ВДС) обрабатывающей промышленности в ВВП, хотя в течение 1995–2013 гг. наблюдается ее понижающаяся тенденция. В Казахстане и России доля обрабатывающей промышленности сравнительно невелика, что характерно для всех ресурсных экономик, поскольку в определенной мере это обусловлено доминированием сырьевого сектора и перманентным наращиванием объемов роста добычи углеводородного сырья. В Казахстане, несмотря на предпринимаемые усилия по развитию обрабатывающих отраслей, их доля в структуре экономики значительно ниже, чем в России и, конечно, чем в Беларуси. Примечательно, что в Казахстане и России доля обрабатывающего сектора в период 1995–2013 гг. снизилась в 1,3 раза (табл. 1).

Сравнительный анализ показателя ВДС обрабатывающей промышленности на душу населения на основе метода S-time distance analysis свидетельствует о следующем. Если в 2001 г. казахстанский показатель отставал от российского на 7 лет, а от белорусского более чем на 4 года, то в течение 12 лет временной разрыв между этими показателями заметно увеличился. Так, в 2012 г. показатель Казахстана отставал от аналогичного параметра России более чем на 13,5 года, а от показателя Беларуси — на 10 лет. Добавим, что, если российский показатель в 2001 г. опережал белорусский более чем на 3 года, то к концу анализируемого периода ситуация стала диаметрально противоположной: в 2012 г. российский показатель производства продукции обрабатывающей промышленности на душу населения отставал от белорусского, по нашим оценкам, более чем на 6,5 года (рис. 2).

⁴ <http://www.oecd.org>.

⁵ Источник: рассчитано авторами по данным Агентства Республики Казахстан по статистике.

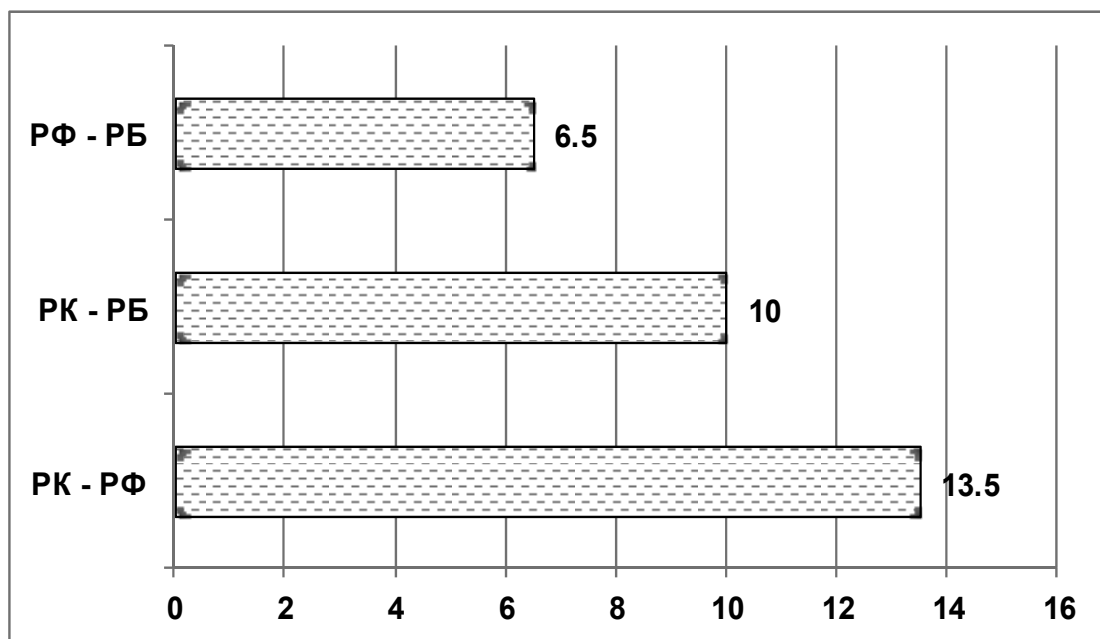


Рис. 2. Временная разница в годах между производством продукции обрабатывающей промышленности на душу населения в Беларуси, Казахстане и России, 2001–2012 гг.

Источник. Рассчитано и составлено авторами по данным UNCTAD statistics database (по состоянию на 12.03.2015)

Проведенный мониторинг ретроспективных данных по данному показателю наглядно свидетельствует, что асимметрия в развитии обрабатывающей промышленности стран — членов ТС/ЕЭП со временем усугубляется.

Еще более интересными представляются результаты ретроспективного сравнительного анализа статистических данных стран — членов ТС/ЕЭП и СССР. Так, в Советском Союзе максимальное значение данного показателя было отмечено в 1989 г. (787 долл.). Россия превысила этот уровень в 2004 г., а Беларусь — в 2005 г. В Казахстане в 2012 г. производство продукции обрабатывающего сектора на душу населения соответствовало уровню 1982–1983 гг., т.е. временное отставание от среднего показателя советского периода составляет более 30 лет (рис. 3).

Проведенный сравнительный анализ ретроспективных данных за более чем 40-летний период наглядно демонстрирует значительную асимметричность в развитии обрабатывающей промышленности стран — членов ТС/ЕЭП. Отметим, что выявленная в процессе исследования асимметрия в обрабатывающем секторе стран — членов ТС/ЕЭП носит «наследственный» характер. В известной мере такая ситуация в развитии обрабатывающей промышленности нашей страны предопределена «наследием» советской структуры

экономики, когда Казахстану и республикам Средней Азии (Киргизстан, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан) была отведена роль сырьевых придатков. Подробнее см. в [Nussupov, Umpleby, Khusainov, 2008]).

Безусловно, асимметрии наблюдаются и в ключевых макроэкономических параметрах стран — членов ТС/ЕЭП. Однако в контексте интеграционных процессов представляет интерес анализ факторов экономического роста государств, участвующих в евразийской интеграции.

Факторы экономического роста стран — членов ТС/ЕЭП

Экономический рост — актуальнейшая проблема экономической теории и практики. В мировой экономической науке ей уделяется постоянное внимание [Хусаинов, 2012, с. 66–68]. Традиционно оценка влияния факторов на экономический рост осуществляется при помощи двух основных составляющих — внешнего и внутреннего спроса⁶. Новизна методологии, использованной в данном исследовании, заключается в том, что, в отличие

⁶ Внешний спрос — спрос со стороны внешних рынков, т.е. внешняя торговля; внутренний спрос включает потребление частного и общественного сектора и валовые капиталовложения.

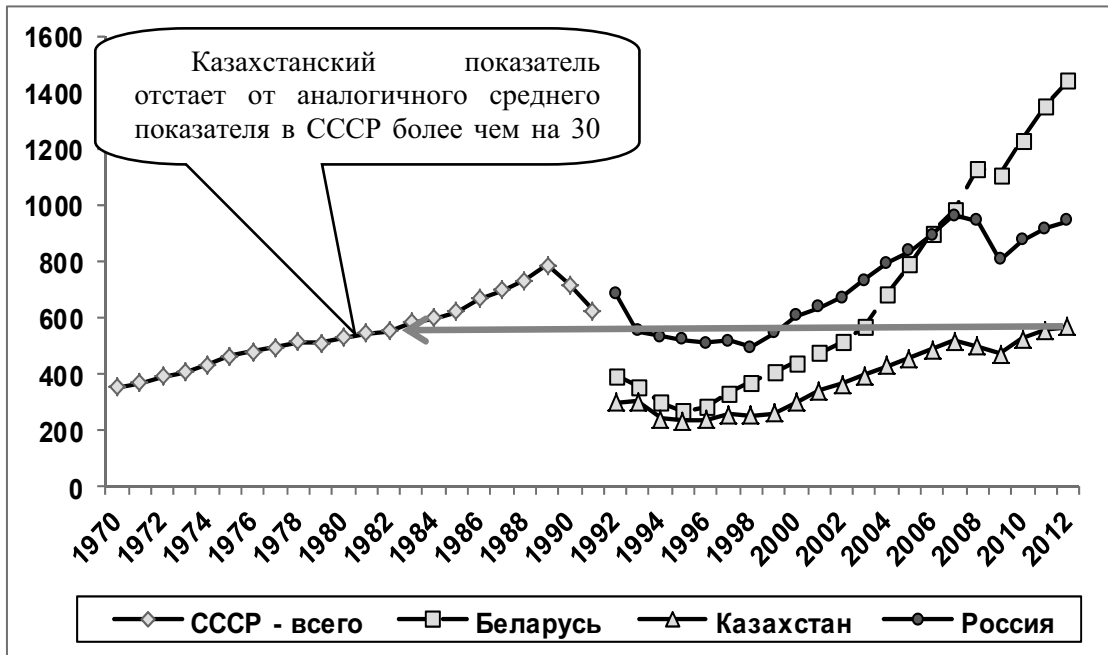


Рис. 3. Временная разница между производством продукции обрабатывающей промышленности на душу населения в Беларуси, Казахстане, России и СССР, 1970–2012 гг. (в постоянных долларах 2005 г.)
 Источник. Составлено авторами по данным UNCTAD statistics database (по состоянию на 12.03.2015).

от традиционного метода для оценки факторов роста интеграционных объединений, а также их участников, внешний спрос был дезагрегирован на две составляющие:

- чистый экспорт (разность между экспортом и импортом как компонент совокупного спроса) товаров внутри интеграционного образования, т.е. чистый экспорт взаимной торговли;
- чистый экспорт внешней торговли за пределы интеграционного объединения.

С учетом изложенного была проведена оценка вклада этих двух факторов на экономический рост ТС/ЕЭП, а также Беларуси, Казахстана и России. Для этого был использован метод, суть которого заключается в следующем (см. [TransitionReport, 2010, с. 74]). Вклад чистого экспорта взаимной и внешней торговли (за вычетом взаимной торговли) в реальный ВВП рассчитывается как средняя величина изменений реального объема чистого экспорта взаимной и внешней торговли за определенный период, деленная на величину реального ВВП в начальный год этого периода. Вклад внутреннего спроса в темп роста реального ВВП рассчитывается как разность между среднегодовой величиной роста реального ВВП и вкладом реального чистого экспорта.

Анализу проведенных расчетов предположим ремарку относительно влияния внешней торговли на экономический рост. Внешняя торговля,

как правило, стимулирует экономический рост и способствует росту общественного благосостояния, как следствие, сокращается бедность. В экономических исследованиях доказано, что теоретически влияние торговли на рост благосостояния всегда положительно при условии отсутствия провалов рынка и искажений, вызванных экономической политикой (см., например, [Стиглиц, Чарльтон, 2007]). Если же провалы и искажения имеют место, то влияние торговли на экономический рост может быть как позитивным, так и негативным. Несмотря на то, что в экономических исследованиях накоплен эмпирический опыт построения моделей, содержательный обзор которых представлен в [Berg, Krueger, 2003; Winters, 2004], существуют определенные концептуальные и технические сложности, препятствующие установлению связи между торговлей и экономическим ростом. В известной мере это обусловлено тем, что существуют некоторые оговорки в общих правилах.

Во-первых, участие во внешней торговле связано с определенными издержками. В частности, оно делает страну уязвимой к конъюнктуре мировых рынков и к воздействию протекционистских мер, принимаемых торговыми партнерами. Причем такая уязвимость проявляется особенно остро, когда экспорт и/или импорт страны носит преимущественно сырьевой характер, так как цены на сырьевые товары более изменчивы, чем на

продукцию обрабатывающей промышленности. Яркий пример — экономика Казахстана, России, а также ряда латиноамериканских государств.

Во-вторых, в случае провалов рынка или искажений, вызванных экономической политикой, торговля может оказать отрицательное влияние на экономический рост, в конечном счете сказываясь на общественном благосостоянии. К примеру, если торговля между двумя экономиками порождена искусственной специализацией и ведется без надлежащего учета сравнительных преимуществ этих стран, то это может привести к замедлению экономического роста в обеих странах. Нежелательно также наращивание объемов экспорта за счет снижения экспортных цен, что может привести к «обедняющему росту», при котором расширение производства сопровождается снижением общественного благосостояния. Показателен пример экспорта из союзных республик СССР, например экспорт меди из Казахстана, торговля которой осуществлялась общесоюзным министерством цветной металлургии. В частности, медь, на которую в 1990 г. приходилось четверть экспортного потенциала республики (из 3,2 млрд долл.), вывозилась по внутренним очень низким ценам, а продавалась за рубежом по мировым ценам, которые были существенно выше внутренних. В результате экспорт казахстанской меди не оказывал положительного влияния на экономический рост Казахстана и рост общественного благосостояния в республике. Другой пример — экспорт узбекского хлопка. И таких «опытов» внешней торговли можно привести множество.

В-третьих, чтобы участвовать во внешней торговле и извлекать из нее выгоды, государство должно иметь ясную и разумную экономическую политику, соответствующие институты и инфраструктуру, направленную на ее развитие и поддержку. Однако создание институтов и инфра-

структуры внешней торговли требует достаточно длительного времени. При этом макроэкономическая политика должна органически включать торговую политику, политику в области конкуренции, инвестиционную политику, благоприятный валютный и налоговый режим, транспортную и коммуникационную инфраструктуру, логистические услуги, а также ряд других составляющих.

Перейдем к анализу полученных результатов, которые свидетельствуют о следующем. Во-первых, основной вклад в рост реального совокупного ВВП ТС/ЕЭП вносит чистый экспорт внешней торговли (за вычетом взаимной торговли) за пределы интеграционного объединения. В то же время вклад данного фактора в экономический рост с началом глобального финансово-экономического кризиса заметно снизился и продолжает иметь понижающую динамику (табл. 3).

Нам представляется, что это обусловлено двумя обстоятельствами. Во-первых, фактор чистого экспорта за пределы ТС/ЕЭП играет ключевую роль в двух ведущих экономиках (Казахстан и Россия) данного интеграционного объединения, поскольку основные объемы казахстанского и российского сырьевого экспорта направляются в дальнее зарубежье. Во-вторых, для Беларуси экспорт на мировые рынки также играет важную роль, особенно на европейские рынки, в первую очередь на рынки стран — членов ЕС. Так, если в начале 2000-х годов поставка белорусской продукции на рынок России занимала более половины всего экспорта, то в 2005–2012 гг. доля российского рынка сократилась до 35%. В 2013 г. российский рынок в общем объеме белорусского экспорта составил 45%. Более половины белорусского импорта составляет российская продукция.

Вклад чистого экспорта взаимной торговли ТС/ЕЭП за последнее десятилетие стабильно находится в положительном диапазоне. Позитивный

Таблица 3

Вклад чистого экспорта взаимной и внешней торговли и внутреннего спроса в среднегодовые показатели реального роста совокупного ВВП ТС/ЕЭП, 2003–2013 гг. (в процентах)

Показатель	2003–2004	2004–2005	2005–2006	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010	2010–2011	2011–2012	2012–2013
ВВП	7,44	7,09	7,54	8,47	6,91	-1,00	-1,22	4,70	4,03	2,70
Чистый экспорт взаимной торговли	0,30	0,28	0,26	0,24	0,23	0,21	0,23	0,22	0,21	0,20
Чистый экспорт торговли за пределы ТС/ЕЭП	4,95	4,60	4,31	3,98	3,67	3,48	3,74	3,57	3,41	3,30
Внутренний спрос	2,19	2,20	2,96	4,24	3,02	-4,69	-5,19	0,92	0,41	-0,80

Источник. Рассчитано и составлено авторами по данным Евразийской экономической комиссии (2011–2013 гг.) UNCTAD statistical database (www.unctad.org) (2003–2010 гг.).

Примечание. Полужирным шрифтом выделены значения положительного фактора экономического роста указанных интеграционных объединений.

вклад вносит и совокупный внутренний спрос интеграционного объединения. Исключение составляют наиболее острые кризисные 2008–2010 гг., когда отрицательное значение данной составляющей было максимальным (–4,7 и –5,2%), что сказалось на падении роста реального совокупного ВВП ТС/ЕЭП. Понятно, что основным тормозом стал спад на 5% реального ВВП России в 2009 г., тогда как в Казахстане и Беларуси наблюдался рост данного показателя, хотя и невысокий. Кроме того, совокупный внутренний спрос оказал отрицательное влияние на динамику экономического роста в 2011–2013 гг., что также обусловлено кризисными явлениями и, как следствие, замедлением роста реального ВВП прежде всего российской экономики.

В целом вклад всех трех составляющих в динамику роста совокупного реального ВВП ТС/ЕЭП, за исключением отдельных периодов, находится в положительном диапазоне. Однако на основании полученных результатов нельзя делать однозначный вывод о положительных эффектах, связанных с созданием интеграционного объединения. Для этого было проведено дополнительное исследование оценки вклада трех факторов по каждой стране — участнице ТС/ЕЭП.

Анализ результатов оценки по Казахстану

Содержательный анализ полученных оценок позволяет сделать следующие выводы (рис. 4). Во-первых, основным фактором роста реального ВВП Казахстана стал чистый экспорт внешней торговли за пределы ТС/ЕЭП (за вычетом объемов взаимной торговли). Причем такая ситуация характерна для всего анализируемого периода (2001–2013 гг.). Но начиная с 2004–2005 гг. (еще до создания ТС/ЕЭП) вклад данного фактора в экономический рост Казахстана нарастает.

Во-вторых, взаимная торговля между тремя странами складывается не в пользу Казахстана. Но особенно рельефно это проявляется начиная с 2004–2005 гг., поскольку отрицательное значение чистого экспорта казахстанской продукции на рынок единой таможенной территории ежегодно увеличивается, достигнув максимального значения в 2013 г. (–12,7 млрд долл.). Понятно, что это происходит за счет возрастающих стоимостных и физических объемов российского и белорусского экспорта на казахстанский рынок. Иными словами, отрицательное сальдо взаимной торговли Казахстана с Россией и Беларусией ежегодно увеличивается, особенно после создания ТС/ЕЭП. Так, сальдо взаимной торговли Казахстана со странами — членами ТС/ЕЭП в 2010 г. по срав-

нению с 2009 г. сократилось на 52,7%. Однако уже в 2011 г. по сравнению с 2010 г. этот показатель возрос в 3,3 раза. Это обусловлено резким ростом импортных поставок российской и белорусской продукции на рынок Казахстана, т.е. после создания ТС. В 2013 г. по сравнению с 2011 г. динамика сальдо взаимной торговли Казахстана с партнерами по ТС/ЕЭП составила 44,4%. Учитывая нынешнюю геополитическую ситуацию, обусловившую санкционные действия по отношению к России, ее ответные действия (эмбарго) по отношению к продовольственным и иным товарам, а также в определенной степени искусственно созданный валютный кризис российской экономики, в 2015 г. и последующие годы может усилиться негативная динамика взаимной торговли Казахстана со странами — членами ТС/ЕЭП.

В-третьих, вклад внутреннего спроса в динамику роста реального ВВП Казахстана, начиная с 2004–2005 гг., стал отрицательным. Причем, начиная с 2007 г., когда финансовый «пузырь» в Казахстане лопнул, а жилищный — сжался, негативный вклад данного фактора в динамику роста реального ВВП заметно увеличился. По нашему мнению, это обусловлено двумя основными причинами. Первая. Казахстан импортирует значительную часть своего потребления, а это один из двух важных компонентов внутреннего спроса национальной экономики. Учитывая ситуацию в российской экономике, этот фактор экономического роста, как минимум в 2015 г., будет играть более негативную роль. Вторая. Недостаточная эффективность валовых капиталовложений, второй составляющей внутреннего спроса. Однако здесь требуется проведение дополнительных исследований, что выходит за рамки данной статьи.

Анализ результатов оценки по России и Беларуси

В России, как и в Казахстане, основной вклад в рост реального ВВП вносит чистый экспорт за пределы ТС/ЕЭП. Однако, в отличие от Казахстана и Беларуси, чистый экспорт взаимной торговли на единой таможенной территории также оказывает положительное воздействие на динамику роста реального ВВП России. Причем в кризисные 2008–2009 гг., а также сразу после создания ТС/ЕЭП вклад данного фактора в экономический рост был наибольшим за последнее десятилетие. Вклад внутреннего спроса в темп роста реального ВВП негативный, что обусловлено практически теми же причинами, что и в Казахстане (табл. 4).

Иная ситуация складывается в Беларуси. Здесь главным фактором роста национальной экономики выступает внутренний спрос, вклад кото-

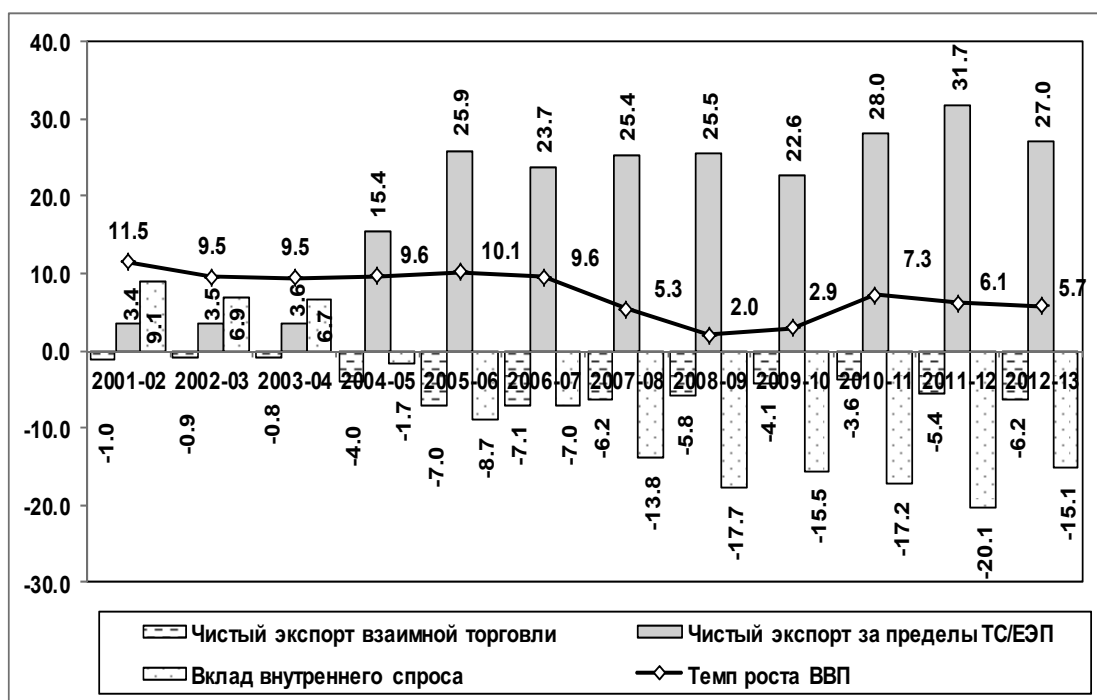


Рис. 4. Вклад чистого экспорта внешней и взаимной торговли и внутреннего спроса на среднегодовые показатели роста реального ВВП Казахстана, 2001–2013 гг. (в процентах)
 Источник. Рассчитано и составлено авторами по данным UNCTAD statistical database (12.03.2015).

рого в последние два года заметно снизился (см. табл. 4). Но это связано с увеличением положительного вклада чистого экспорта Беларуси за

пределы таможенной территории. Примечательно, что внешняя торговля за пределы ТС/ЕЭП как второй важный фактор роста национальной эко-

Таблица 4

Вклад чистого экспорта взаимной и внешней торговли и внутреннего спроса в среднегодовые показатели реального роста ВВП России и Беларуси, 2003–2013 гг. (в процентах)

	2003–2004	2004–2005	2005–2006	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010	2010–2011	2011–2012	2012–2013
Россия										
ВВП	7,24	6,78	7,26	8,34	6,88	-1,50	-1,85	4,40	3,87	2,47
Чистый экспорт взаимной торговли	0,24	0,66	1,17	1,32	1,35	1,42	1,40	1,19	1,27	1,19
Чистый экспорт торговли в остальной мир	4,39	11,54	17,10	13,89	11,83	11,34	12,36	12,25	11,65	11,23
Внутренний спрос	2,61	-5,43	-11,01	-6,86	-6,29	-14,26	-15,61	-9,04	-9,06	-9,95
Беларусь										
ВВП	8,94	10,39	9,72	9,26	9,37	1,26	1,09	6,55	2,85	1,80
Чистый экспорт взаимной торговли	-6,63	-11,15	-16,03	-17,92	-21,85	-23,03	-19,79	-15,39	-13,62	-10,26
Чистый экспорт торговли в остальной мир	2,77	7,87	10,97	9,12	10,09	8,36	1,29	2,89	10,45	5,81
Внутренний спрос	12,80	13,67	14,77	18,05	21,13	15,93	19,60	19,05	6,03	6,25

Источник. Составлено авторами по данным Евразийской экономической комиссии (2011–2013 гг.) UNCTAD statistical database (www.unctad.org) (2003–2010 гг.).

Примечание. Полу жирным шрифтом выделены значения положительного фактора экономического роста указанных интеграционных объединений.

номики на протяжении всего анализируемого периода оказывает позитивное влияние на динамику реального ВВП этой страны. В Беларуси, как и в Казахстане, вклад чистого экспорта взаимной торговли в экономический рост отрицательный. Это обусловлено хроническим дефицитом двусторонней торговли с Россией.

Заключение

1. Важным условием эффективности интеграционных процессов является близость уровней экономического развития стран — участниц регионального объединения. Это условие желательное, хотя в существующих региональных интеграционных структурах разный уровень экономического развития стран, входящих в них. Как свидетельствует мировой опыт, чтобы страны с более низкими показателями экономического развития смогли на равных участвовать в интеграционных процессах, требуется достаточно длительное время. Но главное, необходимо чтобы страна-участница сама стремилась к собственному развитию, не рассчитывая только на интеграцию. Интеграция развивается успешно, когда национальные экономики, участвующие в региональных объединениях, находятся на подъеме. Экономикам, испытывающим кризисные явления, приходится в большей степени заниматься сложными внутренними проблемами (разработка и принятие антикризисных программ, иных мер регулятивного характера и т.д.), нежели интеграционными проблемами.

2. Следует помнить, что региональная интеграция как комплекс мер по созданию зоны свободной торговли, затем таможенного союза, единого экономического пространства и т.д. — процесс постепенный, последовательный от более низкой к более высоким формам, где на каждом этапе должны согласовываться интересы всех участников интеграционного процесса.

3. Важным условием выступает стабильная макроэкономическая и социально-экономическая ситуация в странах — участницах интеграционного объединения, как условие доверия (в том числе государству) частного бизнеса и иностранных инвесторов. При этом интеграционные процессы должны органически сочетаться с другими реформами (структурные преобразования, приватизация и т.д.). Наряду с этим определенным условием успешности региональной интеграции будет наличие развитой производственной

инфраструктуры (транспорта, связи и других коммуникаций), которая должна эффективно использоваться в интересах всех членов интеграционного образования.

4. Интенсификация интеграционных процессов в 1990-е годы, последствия глобального финансово-экономического кризиса, проблемы внутри Евросоюза приводят к необходимости поиска новых подходов к формированию интеграционных объединений и их будущему развитию.

5. Для повышения экономического роста и, как следствие, конкурентоспособности Евразийского экономического союза необходимо увеличивать объемы взаимной торговли стран — членов данного интеграционного объединения. Однако здесь следует выработать определенные предельные параметры роста объемов взаимной торговли, поскольку экономики стран — членов ЕАЭС сильно различаются по масштабам, экономическому потенциалу, объемам внешней торговли.

6. Без серьезных изменений структуры конкурентных позиций в казахстанском экспорте, в основе которых, несомненно, лежит структура национальной экономики, не следует ожидать существенного увеличения роста показателя чистого экспорта взаимной торговли. Это обуславливает необходимость разработки адекватной торговой политики, включающей национальную экспортную программу, направленную на преодоление деформированной сырьевой структуры казахстанского экспорта. В нее также органически должна быть вписана национальная импортная программа, отражающая реальные потребности национальной экономики и снижающая зависимость от ввоза продукции, которая может производиться на территории Казахстана. Национальная экспортная программа должна быть выстроена с учетом выхода казахстанских компаний на новые технологии и потребительские предпочтения, поскольку статистически значимая степень воздействия экспортной деятельности на инновационные процессы не вызывает сомнений и доказана многочисленными исследованиями.

7. Необходимо разработать сбалансированную, согласованную экономическую политику ЕАЭС, адекватную современным геополитическим вызовам и угрозам глобализации, без учета которых развитие национальных экономик данного интеграционного объединения будет малоэффективным, а решение стоящих перед ними задач может оказаться нереалистичным.

Список литературы

1. Хусаинов Б.Д. Глобализация. Транснационализация. Интеграция: Монография / Отв. редактор профессор экономики Оксфордского университета П. Опенгеймер. Алматы, 2012. — 312 с.
2. Васильева Н.А., Лагутина М.Л. Проект «Евразийский экономический союз» в оценках экспертного сообщества // Вестник международных организаций. 2013. Т. 8. № 4. С. 229–240.
3. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование. Монография // Под ред. профессоров Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. Киев, КНЭУ, 2013. 466 с.
4. *Sicherl P.* Time Distance as a Dynamic Measure of Disparities in Social and Economic Development. *Kyklos* XXVI. — 1973, Fasc. 3, p. 559–575.
5. *Nussupov A., Umpleby St., Khusainov B.* A Study of Economic Change in the Eurasian Economic Community Using Time Distance Analysis. USA, George Washington University, April 2008.
6. World of Work Report 2014: Developing with jobs / International Labour Office. Geneva: ILO, 2014. P. 206.
7. Transition Report 2010: Recovery and Reform. European Bank for Reconstruction and Development. Paris, 2010. 152 с.
8. *Стиглиц Дж., Чарлтон Э.* Справедливая торговля для всех. Как торговля может содействовать развитию. М.: Весь мир, 2007. 280 с.
9. *Berg A., Krueger A.* Trade, Growth and Poverty: a Selective Survey. — IMF Working Paper WP/03/30. Washington D.C., IMF, 2003.
10. *Winters A.* Trade Liberalization and Economic Performance: an Overview // *The Economic Journal*. Vol. 114 (493), 2004. P. F4–F21.
11. *Ramsey F.P.* A Mathematical Theory of Saving // *The Economic Journal*. 1928. № 38. P. 54–559.
12. *Barro R.J.* Economic Growth and Convergence. — San Francisco, California: ICS Press, International Center for Economic Growth Publication, 1994.
13. *Solow R.M.* A Contribution to the Theory of Economic Growth // *The Quarterly Journal of Economics*. 1956. № 70. P. 65–94.
14. *Solow R.M.* Growth Theory: an exposition. New York Oxford: Oxford University Press, 2000.
15. *Swan T.W.* Economic Growth and Capital Accumulation // *Economic Record*. 1956, № 55. P. 334–361.

References

1. Khusainov B.D. Globalization. Transnationalisation. Integration. Almaty, 2012. 312 p. (in Russian)
2. Vasil'yeva N.A., Lagutin M.L. The project “Eurasian Economic Union” in assessing the expert community. *Bulletin of international organizations*. I. 8, I. 4. Moscow, NRU “Higher School of Economics” Publ., 2013. pp. 229-240. (in Russian)
3. Global Economic Development: Trends, Asymmetry Regulation. Kyiv, Kyiv National Economic University Publ., 2013. 466 p. (in Russian)
4. *Sicherl P.* Time Distance as a Dynamic Measure of Disparities in Social and Economic Development. *Kyklos* XXVI. 1973, Fasc. 3, p. 559-575.
5. *Nussupov, A, Umpleby, St, Khusainov, BA* Study of Economic Change in the Eurasian Economic Community Using Time Distance Analysis. USA, George Washington University, April 2008.
6. World of Work Report 2014: Developing with Jobs. International Labour Office. — Geneva: ILO, 2014. — pp. 206.
7. Transition Report 2010: Recovery and Reform. European Bank for Reconstruction and Development. Paris, 2010. 152 p.
8. *Stiglitz J., Charlton E.* Fair Trade for All. How Trade Can Contribute to Development. Moscow, Publishing House of the “whole world” Publ., 2007. 280 p. (in Russian)
9. *Berg A., Krueger A.* Trade, Growth and Poverty: a Selective Survey. IMF Working Paper WP/03/30. Washington, DC, IMF, 2003.
10. *Winters A.* Trade Liberalization and Economic Performance: an Overview. *The Economic Journal*. Vol. 114 (493), 2004, pp. F4–F21.
11. *Ramsey F.P.* A Mathematical Theory of Saving. *The Economic Journal*. 1928, No 38, pp. 549-559.
12. *Barro, RJ.* Economic Growth and Convergence. San Francisco, California: ICS Press, International Center for Economic Growth Publication, 1994.
13. *Solow R.M.* A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*. 1956, No 70, pp. 65-94.
14. *Solow, RM.* Growth Theory: an Exposition. New York, Oxford, Oxford University Press, 2000.
15. *Swan, TW.* Economic Growth and Capital Accumulation. *Economic Record*. 1956, No 55, pp. 334-361.

Внедрение дифференцированной оплаты труда в медицинских организациях Республики Казахстан

Implementation of Differentiated Payment in Medical Organizations of the Republic of Kazakhstan

Implementation of differentiated payment in medical organizations of the Republic of Kazakhstan

Получено 18.05.2015 Одобрено 22.07.2015 Опубликовано 17.09.2015

УДК 339.138:61(574)

DOI: 10.12737/13547

ЕСИМЖАНОВА С.Р.

Д-р экон. наук, профессор НЭУ им. Т. Рыскулова
E-mail: saira_sr@mail.ru

YESSIMZHANOVA S.R.

Dr. Sc. (Economics), Prof., T. Ryskulov New Economic University
E-mail: saira_sr@mail.ru

АХПАНБАЕВА А.А.

Докторант, НЭУ им. Т. Рыскулова
E-mail: A_assiya_A@mail.ru

AKHPANBAYEVA A.A.

Ph.D. Student of the T. Ryskulov New Economic University
E-mail: A_assiya_A@mail.ru

Аннотация

В данной статье рассматриваются вопросы совершенствования материального стимулирования работников здравоохранения Республики Казахстан на основе внедрения дифференцированной оплаты труда.

Annotation

This article presents the issues of material incentives improvement for health service workers of the Republic of Kazakhstan based on introduction of differentiated payment.

Ключевые слова: дифференцированная оплата труда, стимулирование медицинских работников, критерии оценки эффективности деятельности

Keywords: differential pay, Unified National Health System of the Republic of Kazakhstan, motivation, performance evaluation criteria

Введение

В Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева «Социально-экономическая модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» важное внимание уделено решению проблемы эффективной организации заработной платы, которая является основополагающим мотивом высокопроизводительного труда [Айкешева, 2013, 1, с. 4–10]. Особую значимость решение этой проблемы приобретает применительно к отраслям экономики, финансируемых из бюджета, в целом и в частности, к здравоохранению. В сложившихся условиях одним из важнейших механизмов повышения эффективности заработной платы может стать внедрение дифференцированной оплаты труда в данной сфере.

Цель исследования

Анализ результатов внедрения дифференцированной оплаты труда в медицинских организациях Казахстана и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

В последние годы в здравоохранении Республики Казахстан происходят радикальные перемены в ресурсном обеспечении и проводится реструктуризация видов медицинской помощи с учетом новых потребностей населения. При этом, если раньше различия в оплате работников различных профессий регулировались государством и были относительно невелики, то с появлением новых коммерческих структур различия в оплате труда лиц, работающих в медицинских организациях, стали принимать весьма значительные размеры. Поэтому оплата труда должна учитывать формирующийся рынок труда, спрос и предложение [Куракбаев К.К. 2011,5, с. 34–35].

Следует признать, что главный недостаток оплаты труда медицинских работников в Казахстане заключается не в самой тарифной системе как таковой, тем более, ей присущи рациональность многих основополагающих элементов. Как показывает практика, многие недостатки оплаты труда работников здравоохранения связаны не только с самой тарифной системой, но и с разрабатываемыми на ее основе системами оплаты труда.

В прошлом в системе здравоохранения Республики Казахстан основными проблемами в области управления медицинскими кадрами являлись уравнилельные подходы к оплате труда медицинского персонала и снижение престижа медицинской профессии. Результаты отечественных и зарубежных исследований свидетельствуют, что только применение экономических методов управления, а именно материального стимулирования, способно эффективно влиять на мотивацию медицинских работников, от которой, в свою очередь, зависят качество и эффективность оказываемой ими медицинской помощи [Балтабаева Ш.А. 2011, 2, с. 137. 3]. [Щербук Ю.А., Кадыров Ф.Н. 2006. 12, с. 45–48.]

Зарубежные исследователи отмечают [10,11], что в условиях сложившихся цен на медицинские услуги распределение заработанных средств может и должно производиться на основе количественных показателей, характеризующих объемы выполненной работы, определяемых по принятым нормативам. Это позволяет, во-первых, избежать перекосов в уровнях заработной платы; во-вторых, сохраняет рыночные механизмы стимулирования труда. Предложенные авторами методы расчетов позволяют максимально объективно начислять заработную плату работников, причем для этого используется сравнительно небольшое количество исходных данных, которые есть в каждой медицинской организации: оклады сотрудников и фонды оплаты труда подразделений; статистические показатели и данные по объемам выполненных работ. [Jeff Gow, Gavin George, Sylvia Mwamba, Lutangu Ingombe, Given Mutinta, Vol 7, No 10 (2012)] [McCoy D , Bennett S, Witter S, Pond B, Baker B, Gow J, Chand S, Ensor T, McPake Salaries and incomes of health workers in sub-Saharan Africa. University College London, UK]

В современных условиях экономическая политика государства направлена на децентрализацию управления организациями. Такой процесс проявляется в стремлении передать отдельные функции управления на низовой уровень, непосредственно руководителям медицинских организаций. Одним из механизмов делегирования прав явля-

ется использование в деятельности медицинской организации экономических методов управления, к числу которых относится стимулирование конечных результатов профессиональной деятельности медицинских работников посредством внедрения дифференцированной оплаты труда.

Отдельными отечественными исследователями были представлены результаты внедрения дифференцированной оплаты труда медицинских организаций в Республике Казахстан [1, 9]. Авторами были представлены повышающие и понижающие критерии по оплате труда и отмечены, что выплаты стимулирующего характера устанавливаются медицинскому персоналу с учетом критериев оценки эффективности деятельности это позволяет оценить результативность и качество работы. Критерии оценки эффективности деятельности вводятся с целью усиления мотивации труда конкретного работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда, усиления прозрачности и унификации принципов систем оплаты труда в медицинских организациях. [Айкешева А.С. Астана, 2013. С. 4–10] [Самарова У.С. другие Семей, 2014 с. 3.]

Следовательно, чтобы повысить качество и эффективность работы медицинских организаций, необходимо продолжать работу по развитию механизмов, мотивирующих деятельность медицинского персонала.

В соответствии с Государственной программой развития здравоохранения Республики Казахстан «Саламатты Казахстан на 2011–2015 годы» в настоящее время осуществляется поэтапный переход организации здравоохранения на новые системы оплаты труда. Одной из наиболее актуальных проблем в сфере оплаты труда медицинских работников становится необходимость разработки соответствующих технологий внедрения дифференцированной системы оплаты труда для медицинских организаций различного уровня [3]. [2010 года № 1113. С. 3].

По его мнению критериям оценки деятельности медицинских работников субъекта здравоохранения могут быть качество оказываемых услуг, результативность и выполненный объем работы,

Таблица 1

Внедрение дифференцированной оплаты труда в медицинских организациях Республики Казахстан в 2013–2014 гг.

Наименование	2013 год			2014 год		
	Всего медицинских работников, чел.	В том числе получивших диф. оплату	Удельный вес, %	Всего медицинских работников, чел.	В том числе получивших диф. оплату	Удельный вес, %
Врачи	67 267	22 870	34	68 864	25 478	37
Средний медицинский персонал	154 912	44 924	29	160 061	48 018	30

эффективность использования ресурсов, выполнение важных и ответственных работ, как индивидуально, так и коллективно в течение определенного календарного времени, уровень удовлетворенности пациентов, внедрение современных технологий и др. О сфере распространения и эффективности такой системы оплаты свидетельствуют следующие статистические данные.

Согласно приказа [8, с. 61]. Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 29 мая 2015 года № 429 «Об утверждении Правил поощрения работников организаций здравоохранения, участвующих в оказании комплекса мероприятий в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи», поощрение работников субъекта здравоохранения (дифференцированная оплата труда) складывается из двух источников:

1) из сложившейся экономии бюджетных средств и дохода от оказания платных медицинских услуг за достижение конечного результата своей деятельности;

2) из средств республиканского бюджета в виде дополнительного (стимулирующего) компонента к тарифу первичной медико-санитарной помощи для работников по достижению конечных результатов, которые оцениваются с помощью утвержденных приказом руководителя субъекта здравоохранения по согласованию с комиссией.

Расчеты показывают, что численность врачей, получающих дифференцированную оплату труда, в 2014 году увеличилась на 11,4% по сравнению с 2013 годом, а их удельный вес в общей их чис-

ленности вырос с 34% до 37%. Более низкими темпами (6,9%) росла численность среднего медицинского персонала, переведенного на дифференцированную оплату.

По данным статистики за 2014 год, средний размер доплат за результаты труда на одного работника по сравнению с аналогичным периодом 2013 года возрос с 6000 тенге до 18 000 тенге в месяц, т.е. в 3 раза. Оплата через стимулирующие механизмы позволила дополнительно осуществить выплаты к основному окладу: врачам в среднем от 11 тысяч тенге до 20 тысяч тенге, медсестрам — от 6 тысяч тенге до 15 тысяч тенге в месяц. Это свидетельствует об усилении зависимости размеров оплаты от качества и результативности труда работников. Однако, как свидетельствуют статистические данные, сейчас в Казахстане дифференцированная оплата труда имеет недостаточное распространение и в 2014 г. внедрена всего в 26% организаций отрасли [6]. Такое положение, на наш взгляд, обусловлено рядом обстоятельств.

Во-первых, до введения обязательного социального медицинского страхования наиболее реальным источником дополнительного материального стимулирования медицинских работников является бюджет, использование средств которого для этих целей возможно лишь за счет экономии фонда оплаты труда. Часто возникает ситуация, когда работник, проработав и выполнив и, возможно, перевыполнив все плановые показатели за месяц, может не получить соответствующие доплаты из-за отсутствия экономии в организации, и это, в свою очередь, снижает мотивацию

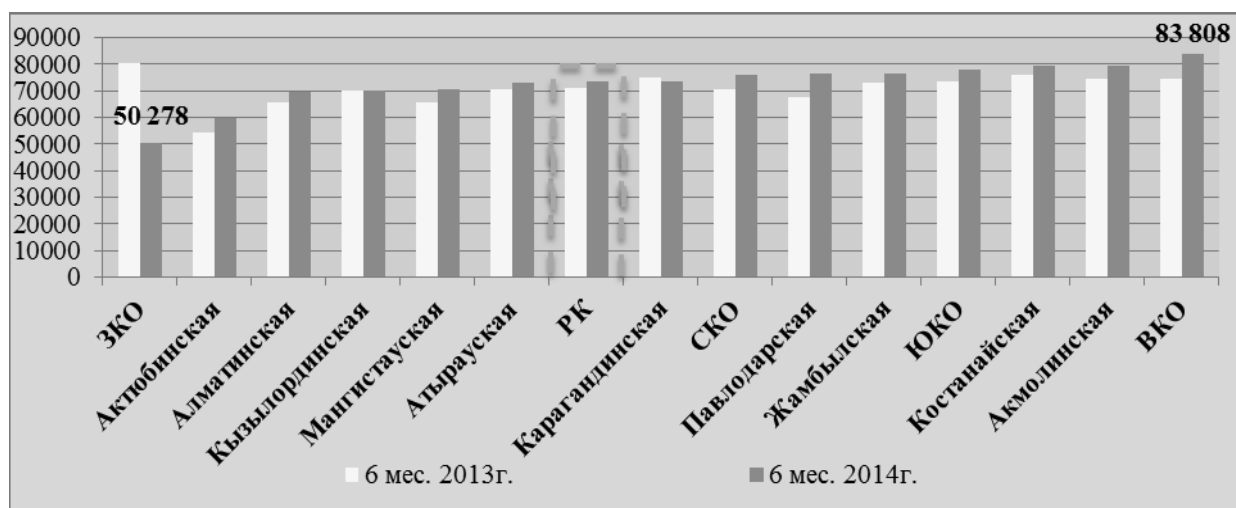


Рис. 1 Среднемесячная заработная плата одного работника организаций здравоохранения в Республике Казахстан (тенге)

работников к работе. Следовательно, для более эффективной мотивации медицинскому работнику должен гарантироваться определенный уровень оплаты труда вне зависимости от того, используются ли механизмы экономического стимулирования его труда или нет и увеличиваться в результате его работы.

Во-вторых, на практике не исключены серьезные пробелы в менеджменте организаций здравоохранения, что проявляется в серьезной и ничем не оправданной дифференциации размеров оплаты по регионам.

Как видно из данных, в разрезе регионов в первом полугодии 2014 г. наиболее высокая заработная плата отмечена в Восточно-Казахстанской области – 83,8 тыс. тенге, что почти в 1,2 раза превышает средне-республиканский показатель. В то же время за этот же период в Западно-Казахстанской области ее величина составила 50,3 тыс. тенге, что на 32% ниже среднего уровня по стране и на 40% - максимально-го ее размера. Как представляется, такие диспропорции в размерах оплаты работников примерно равной квалификации и сопоставимой сложности выполняемых работ практически сводят на нет стимулирующую роль заработной платы и эффективность дополнительных выплат [Крат. стат. сборник / ТОО «Мединформ», 2014.4, 169 с.].

Приведенные различия в оплате труда работников отдельных должностей и профессий по регионам можно было бы в определенной степени обосновать различиями в результативности труда работников различных областей. Однако, как показывает практика, в организациях здравоохранения практически отсутствуют нормы трудовых затрат. В результате почти все работники работают на повременной системе оплаты труда из-за отсутствия технически обоснованных норм труда.

В третьих, особенность здравоохранения заключается в том, что зачастую деятельность медицинской организации является экономически невыгодной, однако медицинский и социальный эффект (в долгосрочной перспективе преобразующийся в экономическую выгоду) требует дальнейшего усиления финансирования данной отрасли. Согласно позиции Всемирной организации здравоохранения, на охрану здоровья населения необходимо выделять средства не менее 6-6,5% от валового внутреннего продукта, тогда как в Казахстане эта цифра остается на уровне 2,5% от ВВП. В подобных условиях весьма проблематич-

ным является внедрение эффективной дифференцированной оплаты труда.

В настоящее время разработан проект новой модели оплаты труда работников бюджетной сферы. Проект предусматривает разделение действующего реестра должностей в зависимости от сферы деятельности, профессиональной подготовки, уровня квалификации, сложности выполняемых работ. Будет также пересмотрена система доплат и надбавок в целях усиления зависимости оплаты труда от конечных результатов и осуществляемой профессиональной деятельности.

По новой системе оплаты труда гражданских служащих у основного персонала организаций бюджетной сферы доплату за квалификационную категорию планируется включить в должностной оклад. Внедрение новой системы оплаты планируется с 1 января 2016 г., и поэтому говорить о ее эффективности представляется преждевременным.

Выводы

В рыночной экономике, заработная плата выполняет три основные функции, во-первых, это обеспечение работнику объема потребления материальных благ, во-вторых, обеспечение работодателю определенного результата от применения рабочей силы, в-третьих, как регулятор спроса на продукцию и услуги конечного потребления. В настоящее время в сфере здравоохранения ни одна из этих функций заработной платы не выполняется в достаточной мере, поэтому задача реформирования должна состоять в том, чтобы создать условия, необходимые для их реализации.

Таким образом, эффективная система оплаты труда в здравоохранении должна состоять из двух компонентов, первой из которых является гарантированная часть, выплачиваемая вне зависимости от результатов работы, а вторая, стимулирующая – в виде дифференцированной оплаты труда по результатам работы медицинского работника за отчетный период.

Одним из обязательных условий при внедрении дифференцированной оплаты труда является подписание трудового договора, в котором будут указаны фиксированный оклад и критерии стимулирования на основе установления соответствующих доплат. Это позволит избежать конфликтных ситуаций, судебных споров, а в случае их возникновения иметь обоснованные аргументы.

Список литературы

1. Айкешева А.С. Анализ внедрения дифференцированной оплаты труда в медицинских организациях, оказывающих стационарную помощь в Республике Казахстан. Республиканский центр развития здравоохранения. Астана, 2013. С. 4–10.
2. Балтабаева Ш.А. Современные подходы к заработной плате и премированию в системе здравоохранения Республики Казахстан // Сборник материалов XI Международной научно-практической конференции «Наука и современность-2011» г. Новосибирск, 24 мая. Новосибирск, 2011. С. 137.
3. Государственная программа развития здравоохранения Республики Казахстан «Саламаты Казахстан на 2011–2015 годы», утвержденная указом Президента Республики Казахстан от 29 ноября 2010 года №1113.
4. Здоровье населения РК и деятельность организации здравоохранения в 2014 г. Крат. стат. сб. / ТОО «Мединформ», 2015. 169 с.
5. Куракбаев К.К. Экономические основы усиления стимулирующей функции оплаты медицинских услуг на по душевой основе // Центрально-Азиатский научно-практический журнал по общественному здравоохранению. Алматы, 2011. № 1. С.34–35.
6. Отчет РГП на ПХВ «Республиканский центр электронного здравоохранения» МЗСР РК за 2014 г
7. Послание президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева «Социально-экономическая модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда». Алматы, 2013.
8. Приказ министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 29 мая 2015 г. № 429 «Об утверждении Правил поощрения работников организаций здравоохранения, участвующих в оказании комплекса мероприятий в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи».
9. Самарова У.С., Мадияркызы Н., Амирханов Р.М., Сыдыкова Б.К. Результаты внедрения дифференциальной оплаты труда в медицинских учреждениях Республики Казахстан / Государственный медицинский университет города Семей. Семей, 2014.
10. Jeff Gow, Gavin George, Sylvia Mwamba, Lutangu Ingombe, Given Mutinta. Health Worker Satisfaction and Motivation: An Empirical Study of Incomes, Allowances and Working Conditions in Zambia International Journal of Business and Management. Vol. 7. № 10 (2012).

References

1. Aykeshova A.S. *Analiz vnedreniya differentsirovannoy oplaty truda v meditsinskikh organizatsiyakh, okazyvayushchikh stacionarnuyu pomoshch' v Respublike Kazakhstan. Respublikanskiy tsentr razvitiya zdravookhraneniya*. [Analysis of the implementation of differentiated pay in health care organizations that provide inpatient care in the Republic of Kazakhstan. Republican Center for Health Development]. Astana, 2013, pp. 4–10.
2. Baltabaeva Sh.A. *Sovremennye podkhody k zarabotnoy plate i premiromaniyu v sisteme zdravookhraneniya Respubliki Kazakhstana* [Modern approaches to the wages and bonuses of the Republic of Kazakhstan's healthcare system]. *Sbornik materialov KhI Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Nauka i sovremennost' -2011» g. Novosibirsk, 24 maya*. [Collection of materials of the XI International scientific-practical conference "Science and the present 2011" Novosibirsk, May 24.]. Novosibirsk, 2011, p. 137.
3. *Gosudarstvennaya programma razvitiya zdravookhraneniya Respubliki Kazakhstan «Salamaty Kazakhstan na 2011–2015 gody», utverzhennaya ukazom Prezidenta Respubliki Kazakhstan ot 29 noyabrya 2010 goda №1113*. [The State Programme for the Development of Health of the Republic of Kazakhstan "Salamatty Kazakhstan for 2011-2015" approved by the decree of the President of the Republic of Kazakhstan from November 29, 2010 №1113.]
4. *Zdorov'e naseleniya RK i deyatel'nost' organizatsii zdravookhraneniya v 2014 g.* [Health of the Population Health Organization and activities in 2014 times.]. ТОО «Мединформ», 2015. 169 p.
5. Kurakbaev K.K. *Ekonomicheskie osnovy usileniya stimulyuyushchey funktsii oplaty meditsinskikh uslug na po dushevoy osnove* [Economic fundamentals strengthen incentive payment of medical services to function on the basis of per capita]. *Tsentral'no-Aziatskiy nauchno-prakticheskiy zhurnal po obshchestvennomu zdravookhraneniyu* [Central Asian scientific and practical journal Public Health]. Almaty, 2011, 1. 1, pp. 34–35.
6. *Otchet RGP na PKhV «Respublikanskiy tsentr elektronno-gozdravookhraneniya» MZSR RK za 2014 g.* [Report on the RSE PVC "National E-Health Centre" Kazakhstan MZSR for 2014]
7. *Poslanie prezidenta Respubliki Kazakhstan N.A. Nazarbaeva «Sotsial'no-ekonomicheskaya modernizatsiya Kazakhstana: dvadtsat' shagov k Obshchestvu Vseobshchego Truda»* [Address by President of the Republic of Kazakhstan NA Nazarbayev "Socio-economic modernization of Kazakhstan: Twenty Steps to the Universal Society of Labor"]. Almaty, 2013.
8. *Prikaz ministra zdravookhraneniya i sotsial'nogo razvitiya Respubliki Kazakhstan ot 29 maya 2015 g. № 429 «Ob utverzhdenii Pravil pooshchreniya rabotnikov organizatsiy zdravookhraneniya, uchastvuyushchikh v okazanii kompleksa meropriyatii v ramkakh garantirovannogo ob'ema besplatnoy meditsinskoy pomoshchi».* [Order of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated May 29, 2015 № 429 "On Approval of the Rules of encouraging employees of health care organizations involved in the provision of a package of measures within the guaranteed volume of free medical care."]
9. Samarova U.S., Madiyarkyzy N., Amirkhanov R.M., Sydykova B.K. *Rezultaty vnedreniya differentsial'noy oplaty truda v meditsinskikh uchrezhdeniyakh Respubliki Kazakhstan. Gosudarstvennyy meditsinskiy universitet goroda Semey* [The results of the implementation of the wage differential in medical institutions of the Republic of Kazakhstan. State Medical University of Semey]. Semey, 2014.
10. Jeff Gow, Gavin George, Sylvia Mwamba, Lutangu Ingombe, Given Mutinta. Health Worker Satisfaction and Motivation: An Empirical Study of Incomes, Allowances and Working Conditions in Zambia International Journal of Business and Management. Vol. 7. № 10 (2012).

Стенограмма видеоконференции

A Shorthand Record of Videoconferencing

Обмен передовым опытом по созданию на региональном уровне благоприятных условий для снижения уровня неформальной занятости, выявления «теневой» заработной платы и повышения уровня охвата и собираемости налогов

Interchange of Advanced Methods of Creating Favourable Terms for Cutting Down Informal Employment, Exposing Shadow Wages and Increasing the Range of Taxation and Tax Collection

г. Москва, Докучаев переулок, д. 12
12 августа 2015 года

Модератор видеоконференции:

Генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», д-р экон. наук, профессор,
член Комиссии по легализации занятости и доходов населения в городе Москве

Бобков Вячеслав Николаевич

Присутствовали:

Советник руководителя Федеральной службы
по труду и занятости РФ

Департамент труда и занятости населения города Москвы,
исполняющий обязанности руководителя

Государственная инспекция труда в городе Москве, руководитель
Отделение Пенсионного фонда РФ по г. Москве и Московской
области

Кадровое агентство ООО «Суперджоб», руководитель направления
исследования

Приглашенные (дистанционно):

Начальник Главного управления Алтайского края
по труду и социальной защите

Заместитель Министра, начальник управления труда,
занятости и социального развития Архангельской области

Начальник отдела трудовых правоотношений и охраны труда
управления по труду и занятости населения Белгородской области

Заместитель руководителя департамента труда и занятости
Воронежской области

Заместитель министра труда и занятости Иркутской области

Управление труда и занятости Липецкой области, заместитель
начальника управления — начальник отдела оплаты
труда и уровня жизни

Председатель Государственного комитета Республики Мордовия по
труду и занятости населения

Временно исполняющий обязанности заместителя руководителя
Государственной инспекции труда в Самарской области

Председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-
Петербурга

Первый заместитель министра труда, занятости и социальной
защиты Республики Татарстан

Заместитель председателя Государственного комитета по занятости
населения Республики Хакасия

Утолин Александр Владимирович

Рожков Владимир Дмитриевич

Лабазова Оксана Николаевна

Маталина Александра Афанасьевна

Лебедев Павел Андреевич

Головин Василий Валерьевич

Скоморохова Светлана Александровна

Шеин Виталий Владимирович

Маслова Елена Валерьевна

Рукосуева Ольга Викторовна

Походаева Елена Ивановна

Борисов Дмитрий Михайлович

Юльчиев Рахим Балтабекович

Чернейко Дмитрий Семёнович

Гафаров Марат Ринатович

Гринько Елена Владимировна

В.Н. Бобков, модератор

Уважаемые коллеги, добрый день!

Наша видеоконференция посвящена теме обмена опытом по снижению уровня неформальной занятости в целях увеличения собираемости налогов и страховых взносов. Мы благодарим всех, кто откликнулся, а откликнулись почти все, кого мы приглашали. Здесь все определялось нашими техническими возможностями, в ином случае мы могли бы пригласить больше регионов. Участниками нашей конференции являются 20 субъектов Российской Федерации, а всего примерно 50 участников. Как известно, неформальная занятость является одной из глобальных проблем во всем мире, и наша страна здесь не исключение. По данным Международной организации труда, условия работы примерно половины рабочей силы связаны с дефицитом достойного труда. Основными проблемами здесь являются низкий уровень производительности труда, дискриминация, социальная изоляция и многие другие. Вы знаете, какая большая работа развернута в нашей стране за последний год по этому вопросу. Установлены контрольные цифры по снижению ее уровня, заключаются соглашения Роструда с региональными органами исполнительной власти. В нашей конференции мы просили бы сконцентрироваться на следующих вопросах: 1) какие были достигнуты результаты по сокращению неформальной занятости и увеличению поступлений в бюджет и внебюджетные фонды и как они были достигнуты; 2) какие существуют проблемы; 3) как решать эти проблемы; если менять законодательство, то как менять и в какой его части; если принимать управленческие решения, то какие именно?

Программа конференции у участников имеется, регламент у нас довольно жесткий, попросим укладываться в сообщения продолжительностью до пяти минут. Имеется возможность задавать выступающим вопросы и получать на них ответы (на это предполагается до трех минут). Прошу регламент соблюдать. Мы построили очередность выступления в алфавитном порядке регионов, но хочу предупредить, чтобы никто не обижался, что мы должны дать дальним регионам возможность выступить пораньше, учитывая разные часовые пояса.

Коллеги, после такого вступительного слова я хочу передать слово Утолину Александру Владимировичу, он является советником руководителя Федеральной службы по труду и занятости.

**А.В. Утолин,
советник руководителя Федеральной службы
по труду и занятости**

Уважаемые коллеги, мы с вами обсуждаем сейчас очень важную тему. С большинством на региональных совещаниях мы уже обсуждали актуальность этой темы. Я хотел бы вкратце отметить, какие меры сейчас принимаются на уровне пра-

вительства, Минтруда для того, чтобы способствовать решению этого вопроса, для выработки каких-то дополнительных механизмов для работы в субъектах Российской Федерации. Минтруда внесло законопроект, разрешающий Пенсионному фонду проводить внеплановые проверки на основании информации, полученной от государственных инспекций труда. Если он будет принят, то это позволит проводить проверки в отношении тех предприятий, где были выявлены нарушения. Также в нашем Управлении и в Министерстве труда сейчас идет активная работа по обработке предложений, поступавших от субъектов касательно изменения нормативной базы. Многие субъекты прислали хорошие предложения по конкретным статьям и законодательным актам. Мы будем их обобщать, это работа большая и трудоемкая, она находится в самом разгаре, какие-то выводы делать пока рано. Следующий момент, который я хотел бы отметить: сейчас в рамках Межведомственной группы по защите прав предпринимателей ведется работа по формированию норм по легализации самозанятых граждан (это те, кто у нас работает парикмахерами, оказывает какие-то услуги на дому и так далее). Тема очень актуальная, сейчас обсуждается целый комплекс мер, касающихся их выявления, регистрации, помощи и т.д. Также Роструд внес концепцию закона об обращениях подрядчиков, регламентирующего отслеживание отношений с субподрядчиками по договорным обязательствам, о предоставлении информации об отсутствии задолженности по уплате налогов и сборов. Надеюсь, ему дадут ход. Как мы знаем благодаря информации от субъектов, есть сферы, для которых наиболее характерны неформальные отношения: это торговля, строительство, услуги. Если мы хотя бы в одной сфере начнем наводить порядок, это будет хорошо. Сейчас еще внесен ряд предложений в Правительство Российской Федерации, мы надеемся, что они будут рассмотрены и приняты. Тогда в субъектах будет гораздо легче работать. Потому что одно из предложений касается возможности осуществления внеплановых проверок на основании обращений межведомственных комиссий. Если постановление выйдет, то мы сможем гораздо эффективнее оказывать содействие межведомственным комиссиям в их работе.

В рамках темы нашего совещания хотел бы сказать, что существует зарубежный опыт, его надо изучать. Там применяются более широкие подходы, неформальная занятость рассматривается как часть неформальной экономики. Соответственно, основываясь на этом опыте, наши разрабатываемые меры и инициативы должны

носить более комплексный характер. И меры по снижению неформальной занятости будут эффективными только при выполнении ряда условий. Это создание новых экономических принципов, новых рабочих мест, упрощение процедур регистрации бизнеса, административное и налоговое стимулирование работодателей к заключению легальных отношений, активная информационная кампания по формированию в обществе нетерпимого отношения к неформальной деятельности. Задача российского правительства заключается в выработке наиболее эффективной стратегии развития российского рынка труда, и здесь важны усилия не только исполнительной власти, но и общественности, научных кругов. Наша задача принять такие меры, чтобы работодатели и работники стали союзниками, потому что сейчас они находятся по разные «стороны баррикад». Поэтому я обращаюсь к экспертному сообществу с предложением максимально активно включиться в этот процесс с целью выработки наиболее эффективных мер по решению проблемы неформальной занятости.

В.Н. Бобков, модератор

Спасибо, Александр Владимирович. Если вопросов нет, тогда слово предоставляется Рожкову Владимиру Дмитриевичу, доктору экономических наук, профессору (у нас сегодня конференция, а не совещание, поэтому будем называть не только должности, но и ученые степени и звания), исполняющему обязанности руководителя Департамента труда и занятости населения города Москвы. Тему он сам объявит.

**В.Д. Рожков, и.о. руководителя
Департамента труда и занятости
населения г. Москвы**

Я хочу поприветствовать и поблагодарить всех коллег, которые присоединились к обсуждению предложенной темы. Тема действительно интересная и в дальнейшем своем развитии предполагает большую совместную работу. Поскольку модератором задан жесткий регламент, я хотел бы ограничиться обсуждением основных мнений и наилучших, передовых практик организации этой работы в субъектах Российской Федерации и городе Москве. Я хотел бы отметить, что мы начали заниматься этим вопросом еще до того, как было озвучено поручение вице-премьера, когда мы сформировали комиссии по легализации занятости и доходов населения в городе Москве при Департаменте труда и занятости города Москвы. Мы не ограничивались взаимодействием с нашими основными партнерами — Пенсионным фон-

дом, органами статистики, внебюджетными фондами, а сразу пригласили представителей науки, исследовательских учреждений и ведем работу по более глубокому изучению сути явления. И когда были озвучены поручения по организации этой работы, мы были уже в значительной степени к этому подготовлены. И у нас есть положительные результаты нашей работы. Мы организовали взаимодействие с рабочими группами, которые занимаются работой по выявлению фактов неформальной занятости на уровне административных округов города Москвы. И сейчас заканчивается формирование межведомственной комиссии на уровне субъекта Российской Федерации под руководством вице-мэра по социальным вопросам. В первую очередь мы сконцентрировали свое внимание на гражданах, состоящих на учете в центрах занятости, понимая, что часть из них, прикрываясь статусом безработного, осуществляет нелегальную деятельность. Мы разработали ряд мер по созданию некомфортных условий для тех, кто находится в таком незаслуженном статусе. Также мы координируем свою деятельность с другими органами исполнительной власти города Москвы, в частности с Департаментом экономического развития, который также работает в направлении создания благоприятных условий легализации занятости. В Москве правильность этого решения подтвердилась предоставлением патентов на частный извоз. Мы получили неожиданный результат: потребность граждан в легализации этой деятельности в три раза превысила ожидаемые цифры. Также ведется работа по легализации доходов, получаемых от сдачи жилых помещений. В частности, за 2014 г. было выявлено 57 тыс. случаев нелегальной сдачи жилья. Сейчас в городе Москве уже созданы условия, дающие возможность получать доходы от данного вида экономической деятельности легальным путем. На сайте Департамента экономического развития опубликованы два способа легализации данного вида доходов, которые самостоятельно может для себя выбрать каждый гражданин и получать официальные доходы от такого направления деятельности. Я считаю, что именно такой путь создания благоприятных условий деятельности надо использовать и в ситуации с другими услугами — парикмахерскими, ремонтными, косметологическими и т.д., и по каждому виду деятельности создавать условия, благоприятствующие легализации.

В.Н. Бобков, модератор

Коллеги, поскольку я представляю научное и образовательное сообщество, хотел бы отметить, что проводится достаточно большая исследова-

тельская работа, изучаются все аспекты, связанные с неформальной занятостью. Недавно вышла книга «Прекаризация занятости», посвященная нестабильности и неустойчивой занятости. Неформальная занятость — часть этого явления, потому что само оно гораздо шире. Дело заключается в том, что многие люди в мире не могут найти стабильную, устраивающую их работу с социальной защитой и гарантиями. Показываем вам эту книгу, она бесплатная. Надеюсь, при содействии Роструда, мы сможем передать ее участникам видеоконференции.

Теперь продолжаем. Технические возможности позволяют заранее высказывать пожелания, наши коллеги будут приносить мне записки, я их постараюсь озвучивать, мы будем стараться ответить на все вопросы. Предоставляю слово Лабазовой Оксане Николаевне, она тоже член московской Комиссии и является руководителем Государственной инспекции труда в городе Москве.

**О.Н. Лабазова, руководитель
Государственной инспекции труда в г. Москве**

Добрый день, уважаемые коллеги, рада приветствовать вас!

Хочу сказать, что мы занимаемся, по сути, только одним видом деятельности: легализацией трудовых отношений, и я расскажу, с какими проблемами мы сталкивались в ходе осуществления наших мероприятий. В Москве мы начали заниматься этой проблемой не с 2014 г., а еще гораздо раньше. На сегодняшний день в Москве были проведены 34 контрольных мероприятия, было выявлено более 53 тыс. случаев заключения трудовых договоров без надлежащего оформления, выданы предписания по более чем 816 фактам таких отношений. И мы сталкиваемся вот с какими проблемами. Даже в тех случаях, когда выданы предписания, работодатель не отказывается от того факта, что существовали такие отношения, и потом дело плавно перетекает в суд. Поэтому статистически сейчас трудно показать нашу работу более качественно. Бывает так, что работник сам отказывается от оформления трудовых отношений. И все это создает проблемы. А что касается взаимодействия с органами исполнительной власти, то Комиссия работает в Москве еженедельно, подписано соглашение с Пенсионным фондом, с Фондом социального страхования, налажена активная работа с префектурами города Москвы.

**В.Д. Рожков, и.о. руководителя
Департамента труда и занятости
населения г. Москвы**

Вячеслав Николаевич, я хочу к Вам обратиться, попросить предоставить слово моему коллеге,

председателю Комитета по труду и занятости населения города Санкт-Петербурга Чернейко Дмитрию Семеновичу, доктору экономических наук, профессору.

**Д.С. Чернейко, председатель Комитета
по труду и занятости населения
города Санкт-Петербурга, доктор
экономических наук, профессор**

Добрый день, уважаемые коллеги!

По данным Росстата, в Санкт-Петербурге уровень неформальной занятости — один из самых низких в Российской Федерации. Мы работаем над этим в плане легализации малого и микробизнеса, легализации нормальной занятости, организации льготного налогообложения для микробизнеса. Такая работа в городе проводится на протяжении последних не менее чем 15 лет. Одно из главных направлений работы — ведение электронных баз таких структур, как Налоговая инспекция, Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, приведение их к общему знаменателю.

Мы подготовили проект соглашения с Рострудом. У нас создана Комиссия непосредственно при губернаторе Полтавченко, туда входят и ученые, и представители органов внутренних дел, и Следственного комитета. У нас показатель собираемости налогов увеличился на 14% по сравнению с прошлым годом, это и является в субъектах основным показателем эффективности работы. Я думаю, что другие критерии, например, сколько людей заключили трудовые договоры — это не очень эффективные показатели. Чтобы отслеживать ситуацию по конкретным работодателям, необходимо выйти на уровень формирования реестра трудовых договоров. Нужно проанализировать и учесть опыт других стран в вопросе легализации. В Белоруссии у каждого гражданина был определенный статус, и те, кто не работает без уважительной причины, обязаны уплачивать определенную сумму в бюджет. Стоит учитывать, что подобные решения приведут как к росту числа зарегистрированных безработных, так и к развитию рынка фиктивного трудоустройства. Если мы любому человеку присвоим официальный статус безработного или работающего, это будет очень хорошо, на наш взгляд. Вот то, что я хотел сказать, если у кого-то есть вопросы, я готов на них ответить.

В.Н. Бобков, модератор

Спасибо, Дмитрий Семенович. Для участников Конференции очень важна Ваша реакция на белорусский опыт по борьбе с тунеядством. Потому что в России идет большая дискуссия, а не вер-

нуться ли нам к советским временам в это плане и надо ли это делать? Как я понимаю, Вы считаете, что это надо делать, что надо любым путем обеспечивать формальный статус нашего экономически активного населения, и это один из способов. В продолжение я хотел бы сказать, что в Москве органы исполнительной власти проводят большую работу по взаимодействию с экспертным сообществом. Мы уже показывали книгу «Прекаризация занятости», которая вышла по результатам международной конференции, состоявшейся в Москве в 2014 г. В настоящее время по заказу Комитета по труду и занятости выполняется исследовательская работа по выработке рекомендаций по снижению неформальной занятости и увеличению собираемости налогов и страховых платежей, Всероссийский центр уровня жизни в этой работе также участвует. Следующий выступающий, которому я предоставляю слово, — это Лебедев Павел Андреевич, он руководитель направления исследований в известном портале Superjob, который тоже участвует в этом важном исследовании.

П.А. Лебедев, руководитель направления исследований кадрового агентства ООО «Суперджоб»

Уважаемые коллеги, мы провели большое и довольно интересное исследование. Тут уже неоднократно говорили, что неформальную занятость надо изучать с разных сторон. Участники, взаимодействующие в определенном поле, зачастую имеют разнонаправленные интересы, и тут главное — никому не навредить. Начинать надо с изучения существующих практик и отношения к ним со стороны работодателей и работников. Как они относятся к неформальной занятости, как оценивают различные меры, которые сейчас предлагаются в отношении неформальной занятости. И в рамках нашего исследования мы разработали довольно простую, на мой взгляд, методику, которую мы апробировали на городе Москве, в рамках этой методики мы проводили опросы как работодателей, так и соискателей на нашем портале. Распространение Интернета у нас сейчас уже довольно высокое в стране, и, пользуясь Интернетом, мы опрашивали соискателей: с какими практиками им приходилось сталкиваться, какое у них отношение к этим практикам и как они оценивают определенные меры по легализации неформальной занятости. Если говорить о работодателях, то мы тоже, конечно, могли бы их об этом спрашивать, но вряд ли получили бы объективные ответы. Скорее всего, большинство ответили бы, что они все соблюдают и все у них хорошо. Но,

безусловно, мы можем спросить работодателей о том, как они относятся к неформальной занятости и какие меры в этой области они поддерживают. Если пробежаться по результатам исследования, я хотел бы остановиться на той части, которая касается распространенности практик и факторизации групп практик. Например, когда работники испытывают определенное давление со стороны работодателей. Здесь самая популярная практика — задержка выплаты заработной платы более чем на 5 дней, с этим сталкивались 34% опрошенных. Следующая по популярности практика — выплата заработной платы по следующей схеме: официально выплачивается заработная плата, близкая к МРОТ, а остальное нелегально.

Все практики можно сгруппировать. Первая группа — это практики неформальной занятости, связанные с оплатой за наличные. Следующая группа — это различные махинации со стороны работодателя. Отдельную группу составляют практики, связанные с давлением работодателя, например отказ предоставить справку о заработной плате, желание отправить сотрудников в отпуск за свой счет и т.д. Особая схема — сотрудника обязывают вернуть в кассу часть заработной платы после выплаты. И наименее очевидная схема — начисление заработной платы на карточку или наличными. И вот если посмотреть на все эти факторы, то сначала мы думали, что все работники разные, у одних доминируют одни факторы, у других — другие. Но, оказывается, все это можно представить в пирамиду, в которой каждый следующий слой работников менее защищен, чем предыдущий, и мы попытались это оценить. Получилось примерно следующее распределение. Базовую группу составляют 63% работников. Начисление заработной платы у них происходит на банковскую карту, иногда они могут работать и по договору подряда, и крайне редко они сталкиваются с какими-либо нарушениями их трудовых прав. Следующий класс переходный, это примерно 24%, здесь манипуляции со стороны работодателей увеличиваются, преобладают задержки заработной платы и выплаты всей заработной платы наличными. Следующий класс, примерно 11%, можно назвать — нелегальные работники. Это те, которые не устроены официально по трудовому договору или договору подряда, при этом они получают зарплату наличными. Последний, не столь многочисленный, к счастью, класс — примерно 2% — это угнетаемые работники. Это те работники, которые и трудоустроены неформально и на которых оказывается давление со стороны работодателя. Это может быть и давление, связанное с графиком работы, и с формами выплат, и что

угодно. Также эти категории отличаются по своим социально-демографическим характеристикам. В последних, менее защищенных категориях, по-видимому, преобладают люди старших поколений, предпенсионных возрастов. В завершение своего выступления я хотел бы отметить, что такой подход позволяет выделять группы. На следующем этапе, наверно, можно было бы осмыслить и категории работодателей: почему они обращаются к неформальной занятости. И для каждой категории можно разрабатывать свои меры воздействия по преодолению неформальной занятости.

В.Н. Бобков, модератор

Спасибо Вам большое. Superjob не так уж много денег запросил на это исследование. Но дает очень важный материал для изучения форм и причин неформальной занятости. Павел Андреевич изложил небольшую часть обширного исследования, в котором участвовал и Всероссийский центр уровня жизни как координатор всей этой работы. Там еще много разных частей, в том числе мы проводили исследование в социальных сетях. Обобщена примерно тысяча дискуссий, когда эксперты вносили свои предложения по вопросам неформальной занятости. Мы это обобщили, чтобы было видно, в каком направлении двигаться с учетом мнений дискуссий в соцсетях. Разработан специальный экспертный портал, на котором мы просим вас как экспертов также ответить на ряд вопросов и направить эти ответы организаторам конференции для их обобщения.

Коллеги, идем дальше по алфавиту. Предоставляем слово Алтайскому краю.

В.В. Головин, начальник Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите

Уважаемые коллеги, добрый день!

Конечно, мы понимаем, что уровень неформальной занятости оказывает значительное влияние на уровень заработной платы и условий труда. Для Алтайского края также характерно то, что у нас регион аграрный, и занятость многих носит сезонный характер, зависит от погодных условий. Эти особенности у нас были учтены в Соглашении между Роструда и Администрацией края, где был установлен контрольный показатель по снижению численности занятых в неформальном секторе экономики — 41 905 человек. Для достижения показателя мы сформировали необходимые структуры, до глав администраций довели контрольные показатели, определили сферы деятельности и целевые группы. Для нас актуальна работа по неформальной занятости в таких отраслях, как

сельское хозяйство, торговля, транспорт, сфера потребительских услуг и строительство. Мы определили сотрудников, у которых нет отчислений в Пенсионный фонд; повторно обратившихся в службы занятости без указания размера заработной платы с последнего места работы; предпринимателей, которые по каким-то причинам уходят в тень, и с ними отдельно муниципальные образования работают. На 10 августа у нас в результате проведенной работы заключены трудовые договоры с более чем 13 тыс. работников. Это 42% от планового показателя. Наибольшие нарушения выявлены в отрасли сельского хозяйства — 26% и оптово-розничной торговле — 26%.

Мы используем различные методы работы. Прежде всего, это формирование нормативно-правовой базы, стимулирующей физических и юридических лиц к легальному оформлению трудовых отношений через права организаций на получение государственной поддержки, через награждение руководителей организаций краевыми наградами и т.д. Кроме того, мы сегодня успешно реализуем проект по формированию социально ответственных работодателей, чтобы получить этот статус, необходимо соблюдать установленные критерии в части получения заработной платы. Мы делаем упор на разъяснительную работу в трудовых коллективах, с населением. У нас проводится информационная кампания по теме неформальной занятости. Практически в каждом городе и районном центре размещены баннеры «Нет зарплатам в конвертах». Кроме того, определены наши источники информации: это население, прежде всего, которое может обращаться на телефоны «горячих линий», проведение социологических обследований, обмен информацией с Налоговой службой и Пенсионным фондом, работа с работодателями, которые претендуют на государственную поддержку. У нас 70 городских округов и муниципальных районов, каждый работник у нас будет закреплен за определенным муниципальным образованием и каждому дано право лично выходить на связь с налоговой администрацией. Мы делаем упор на качественное проведение рабочих групп, в том числе в муниципальных образованиях, чтобы была заинтересованность у руководителя муниципального образования. По тем работодателям, с кем не удастся найти взаимопонимания, мы направляем материалы в инспекцию труда. И мы уже видим результаты нашей работы. По данным Пенсионного фонда, взносы по Алтайскому краю за первое полугодие составили 25 млн рублей. Сегодня поступила информация ФОМС, что в текущем году численность неработающих граждан активного

возраста снизилась на 70 тыс. человек. Это все связано с нашей работой, и мы надеемся, что эта работа будет продолжаться. У нас задача в этом году выполнить контрольный показатель.

В.Н. Бобков, модератор

Спасибо, Алексей Валерьевич. По итогам Конференции будет сделана стенограмма. У организаторов просьба к вам, коллеги: прислать доклады в электронном виде для их интеграции в стенограмму. Мордовия, Вы готовы? Пожалуйста, Вам слово.

**Д.М. Борисов, председатель
Государственного комитета Республики
Мордовия по труду и занятости населения**

Уважаемые коллеги, хочу рассказать о проделанной работе. К настоящему времени у нас выполнено порядка 13% от целевого показателя. Работа у нас организована примерно так же, как тут докладывали по Алтайскому краю и другим регионам. У нас созданы комиссии на республиканском и муниципальном уровнях. Мы обмениваемся информацией на уровне Налоговой службы, Пенсионного фонда, и мы проводим проверки либо на территории работодателей, либо приглашаем к себе работодателей для участия в деятельности комиссии, чтобы разобраться в причинах неформальной занятости. Но, к сожалению, никакой поддержки со стороны правоохранительных органов у нас нет. Бывало даже, что членов комиссии судили, присуждали штрафы. У нас работодатели сейчас в юридическом плане подкованы достаточно. Обращаются в прокуратуру, которой ничего не остается, кроме как соблюдать законодательство и отправлять эти материалы в суд. А суд у нас принимает решения по факту. Уже были такие случаи, что суд нашим комиссиям «давал по рукам». Мы надеемся, что на федеральном уровне будут приняты какие-то меры, которые нам позволят работать более спокойно. Мы выявили 3762 человека, которые занимаются деятельностью без надлежащего оформления трудовых договоров. Причем в это число мы включали и тех лиц, у которых трудовые договоры были заключены, но формально. Оба договора хранились у работодателей, причем в Пенсионном фонде и Фонде социального страхования ничего не нашлось по этим людям вообще. Может быть, эффективность довольно низкая еще из-за того, что находится много обходных путей. Например, бывают случаи, когда сотрудники выдают себя за посетителей. На автосервисе, допустим, комиссия выявила нелегального работника, а нам всегда могут сказать, что это, мол, клиент, который при-

ехал просто поменять шину. Поэтому мы сейчас ищем какие-то новые способы контроля. Итоги пока у нас не такие радужные, но во многом это связано с тем, что с конца 2014 г. у нас происходят серьезные структурные изменения в экономике, что во многом связано с падением спроса на продукцию, с сокращениями людей в бюджетном секторе, у нас довольно значительное число людей перестали платить взносы в связи с тем, что перестали получать зарплату в связи с сокращениями. Но тем не менее какая-то положительная динамика у нас наблюдается: за последние полтора месяца мы отмечали повышение активности деятельности комиссий. Нередко выявлялось, что люди, состоящие в службах занятости, на самом деле стоят на улицах и торгуют. И мы вынуждаем людей выбирать: или они начинают работать, или они снимаются с учета в качестве безработных. Такие факты мы отмечали почти в каждом муниципальном районе. И достаточно неплохо у нас получается работать с налоговой службой по результатам проверок торговых точек предпринимателей по количеству занятых там лиц. Еще одним направлением является проверка торговых точек, складского оборудования. Также в каждом муниципальном районе есть какие-то места отдыха и развлечений. Там занято в основном студенчество, люди трудоспособного возраста. Все почти, с кем нам приходилось общаться, не оформлены надлежащим образом, и это направление работы сейчас приносит неплохие результаты. И мы сейчас активно проводим работу по выявлению нелегальных перевозчиков с лицензиями индивидуальных предпринимателей. Мы провели работу и выявили порядка 117 перевозчиков с некорректными лицензиями.

В.Н. Бобков, модератор

Спасибо Вам большое. У нас есть некоторые проблемы со связью. Пожалуйста, Самарская область, вам слово.

**А.В. Левченко, и.о. руководителя
управления мониторинга социально-трудовой
сферы министерства труда, занятости
и миграционной политики
Самарской области**

У нас работа строится в основном на тех же принципах, которые были озвучены. Мы организуем взаимодействие на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Для решения проблемы неформальной занятости у нас используется комплексный подход, заключено соглашение между Пенсионным фондом, Миграционной службой, Налоговой службой и МВД, которое

осуществляет координацию работы. Также в области действует Межведомственная рабочая группа под руководством вице-губернатора области, которая осуществляет координацию деятельности по снижению неформальной занятости. На муниципальном уровне выявлен ряд проблем в нашей работе. Мы подтверждаем, что бывают проблемы с правоохранительными органами, в частности с органами прокуратуры. У нас проводятся конференции с участием глав муниципальных образований, представителей предприятий, размещены баннеры, предупреждающие о последствиях работы без оформления трудовых отношений. Действуют телефоны горячих линий, а также налажено взаимодействие с печатными средствами массовой информации. В целом по области выявлено более 31 000 работников, с которыми не были заключены трудовые договоры. На начало августа 2015 г. Самарская область занимает 3-е место в Приволжском федеральном округе по выполнению целевого показателя по легализации трудовых отношений. Хотел бы выделить ряд проблем в нашей работе. Это, прежде всего, отсутствие необходимых полномочий у органов местного самоуправления. Некоторые работодатели, у которых работали неоформленные работники, не являлись на заседания комиссий. Также выявлена такая проблема, это скорее касается человеческого фактора: отсутствие у части граждан желания работать. Так, по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Самарской области за I квартал 2015 г., в Самарской области из общей численности экономически неактивного населения трудоспособного возраста немногим более 27 тыс. человек выразили абсолютное нежелание заниматься трудовой деятельностью, не имея на то уважительных причин. Также существует еще такой, скорее, психологический, фактор, как опасение самих людей обращаться с заявлениями о неоформлении трудовых отношений с работодателями, в связи с возможной потерей источника дохода. В принципе, уважаемые коллеги, это все, что я хотел рассказать. Может быть, представитель Государственной инспекции труда в Самарской области мог бы что-то добавить?

Р.Б. Юльчиев, заместитель руководителя Государственной инспекции труда в Самарской области

У нас получены сведения об адресах лиц, которые зарегистрированы в Пенсионном фонде, на которых не производится никаких начислений. Второе направление: в рамках обеспечения транспортной безопасности была усилена охрана труда,

осуществлялись совместные рейды с ГИБДД по маршрутам следования маршрутно-транспортных средств. ГИБДД проверяет соблюдение правил дорожного движения, а Инспекция труда проверяет право на перевозку пассажиров. После этого проверяются данные водителей, и это позволяет выявлять нелегальных водителей транспортных средств.

В.Н. Бобков, модератор

Спасибо. Татарстан, вы готовы? Пожалуйста, вам слово.

М.Р. Гафаров, первый заместитель министра труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан

Коллеги, к сожалению, связь не очень хорошая, поэтому надеемся, что материалы участников, выступивших на конференции, мы получим. Много было важных моментов в выступлениях, которые необходимо учесть каждому региону для решения вопросов в данной сфере отношений. К сожалению, мы не услышали здесь выступление представителя Пенсионного фонда, так как хотелось бы получить ответы на ряд интересующих нас вопросов по решению, в частности, таких проблем, как базы данных по Пенсионному фонду.

Как показывают результаты ежегодных выборочных обследований, в республике за период с 2009 г. по март 2014 г. в результате принимаемых мер численность занятых на «сером» рынке труда значительно уменьшилась. По данным обследования, наибольшая часть участников нерегистрируемого рынка труда сосредоточена в осуществлении деятельности на индивидуальной основе. По сферам деятельности наиболее «популярны» на нерегистрируемом рынке торговля и ремонт автотранспортных средств, строительство и ремонт жилья и транспорт.

Для Республики Татарстан работа по сокращению объемов неформального рынка труда не новое направление деятельности. Организация в Республике Татарстан целенаправленной работы в данном направлении началась уже с 2003 г. Была образована Республиканская межведомственная комиссия по контролю за своевременностью выплаты заработной платы и обеспечением работодателями законодательства об обязательном пенсионном страховании, которая продолжает осуществлять свою деятельность и по сей день как Республиканская межведомственная комиссия по вопросам повышения уровня жизни населения, труда, привлечения и использования иностранных работников в Республике Татарстан. Одновременно аналогичные комиссии были созданы во всех

муниципальных районах и городских округах, которые возглавляют руководители исполнительных комитетов.

В целях обеспечения наиболее эффективной работы в данном направлении, внедрения единой практики по решению вопросов по снижению неформальной занятости, легализации «серого» рынка труда в республике созданы пять зональных рабочих групп, за которыми закреплены соответствующие зоны, охватывающие всю Республику Татарстан. Центром ответственности определено Министерство труда, занятости и социальной защиты РТ. Учитывая, что результатом данной работы является социальная, а можно сказать — и политическая стабильность в том или ином районе, органы местного самоуправления в рамках территориальных комиссий взяли на себя решение следующих задач:

- обеспечение межведомственного взаимодействия территориальных подразделений Отделения Пенсионного фонда РФ по РТ, Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ, Управления Федеральной налоговой службы по РТ, а также центров занятости населения и отделов социальной защиты;
 - организация разъяснительной работы среди работодателей и работников — участников рынка труда;
 - выявление фактов неформальных трудовых отношений;
 - выявление «проблемных» работодателей, допускающих нарушения трудового законодательства, имеющих задолженность по заработной плате, снизивших или имеющих нулевые перечисления НДФЛ и во внебюджетные фонды и т.п.;
 - мониторинг заключения трудовых договоров с работниками, не имевшими ранее оформленных трудовых отношений, и обеспечение заключения таких договоров с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателями.
- При этом используются такие инструменты, как:
- сверка баз данных территориальных органов Пенсионного фонда, Федеральной налоговой службы, Фонда социального страхования, социальной защиты, службы занятости и др.;
 - организация во всех муниципальных районах телефонов «горячей» линии для приема информации от граждан о фактах неоформления трудовых отношений или «конвертных» формах оплаты труда, иных нарушениях трудового законодательства;
 - анализ информации, поступающей от органов статистики, объединений профсоюзов и работодателей, из средств массовой информации и иных источников информации;

- проведение контрольно-надзорных мероприятий, в том числе во взаимодействии с органами прокуратуры.

Таким образом, в базу территориальных комиссий «стекается» информация о «проблемных» работодателях из всех возможных источников (внебюджетных фондов, налоговой службы, контрольно-надзорных органов, статистики, центров занятости населения, органов социальной защиты, профсоюзных органов и населения), которые начисляют работникам заработную плату ниже социальных минимумов, т.е. ниже установленного уровня минимальной заработной платы, имеющих задолженность по уплате страховых взносов и представивших в Пенсионный фонд отчетность с нулевыми начислениями по заработной плате.

Также в работе территориальных комиссий используется база данных центров занятости населения о лицах, длительное время стоящих на учете в качестве безработных и получающих пособие по безработице, о получателях социальных пособий из числа трудоспособного населения с низким уровнем доходов.

Для реализации территориальными комиссиями своих задач они взаимодействуют с Государственной инспекцией труда в РТ в части предоставления инспекцией информации по результатам проверок о выявлении работников, не имеющих оформленных трудовых отношений с работодателями, для организации предметной работы с данными работодателями по заключению трудовых договоров. В случае отказа работодателей легализовать трудовые отношения информация об этом направляется в Государственную инспекцию труда и органы прокуратуры. Постоянный межведомственный обмен информацией позволяет оперативно проводить с «проблемными» работодателями работу по обеспечению трудовых прав граждан, и в первую очередь оформлению трудовых отношений.

Как правило, основной формой работы территориальных комиссий являются проведение заседаний с приглашением «проблемных» работодателей. При этом в республике применяется практика организации выездных заседаний территориальных комиссий в сельских поселениях муниципальных образований с приглашением работодателей и предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории данного поселения.

Также Министерством в целях оказания методической помощи территориальным комиссиям в проведении работы по выявлению и снижению неформальной занятости были подготовлены соответствующие Методические рекомендации с

учетом предложений прокуратуры, Гострудинспекции, Пенсионного фонда, Налоговой службы, Фонда социального страхования, профсоюзов.

С 2013 г. в республике действует Государственная информационная система «Народный контроль», где с мая 2015 г. по инициативе Министерства было включено дополнительное направление — «серый» рынок труда».

На муниципальном уровне организован также учет закрепляемости работников на тех рабочих местах, по которым были заключены трудовые договоры. Для этого при заключении трудовых договоров работником с его согласия в трудовом договоре указывается номер телефона, по которому через определенное время уточняются сведения о действительности трудового договора. Но заключением трудового договора не завершается процесс легализации доходов, необходимо, чтобы на тех работников, с которыми в ходе проведенной работы были заключены трудовые договоры, работодатели стали осуществлять перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд, что увеличит поступление суммы поступающих взносов в Пенсионный фонд. В целях осуществления контроля за перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд на тех работников, с которыми были заключены трудовые договоры, данные о заключенных трудовых договорах (работниках и работодателях, заключивших договоры) ежемесячно передаются территориальными комиссиями муниципальных образований в подразделения Пенсионного фонда РФ. По результатам анализа этих данных работодатели, которые не подали сведения о застрахованных лицах, с которыми были заключены трудовые договоры, повторно приглашаются на заседания территориальных комиссий для проведения соответствующей работы о необходимости исполнения пенсионного законодательства. Аналогичная работа проводится в отношении поступлений НДС от работодателей, заключивших трудовые договоры. Данные о заключенных трудовых договорах также ежемесячно передаются территориальными комиссиями в подразделения Федеральной налоговой службы.

В заключение хотелось бы отметить, что нарабатанный опыт работы в сфере легализации неформальной занятости свидетельствует о том, что наряду с последовательной реализацией государственных программ, направленных на решение проблем занятости населения в целом, решение проблем адаптации неформального рынка труда и легализации доходов также требует системного и программного подхода. Одним из факторов, затрудняющих проведение работы по сокращению

неформального рынка труда, является отсутствие эффективной системы выявления «серого» рынка труда и мониторинг его состояния.

В связи с этим в качестве механизма решения данной проблемы и получения первичного массива данных о лицах с «серой» заработной платой полагаем необходимым осуществить разработку программного обеспечения, позволяющего произвести выборку из базы данных Пенсионного фонда, с распределением их по регионам и муниципальным образованиям. В результате должны быть сформированы списки незанятых граждан трудоспособного возраста с разбивкой по признаку «регион — муниципальное образование». Их наличие позволит организовать целенаправленную работу по выявлению «серого» рынка труда и его последующей легализации.

Кроме того, в качестве одной из мер, направленных на легализацию неформальной занятости, полагаем целесообразным рассмотреть возможность установления административной ответственности для работодателей за пособничество работодателям, не оформляющим с ними трудовые отношения или выплачивающим им неофициальную заработную плату, по аналогии с административной ответственностью, предусмотренной частью 3 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях для работодателей, уклоняющихся от оформления трудовых отношений. Также считаем необходимым внести изменения в трудовое законодательство, регулирующее трудовые отношения работодателя и работника, в части его оформления при трудоустройстве. Так, статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации должна исключить возможность допускать работника к работе до письменного оформления с ним трудового договора, установив, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают только при наличии письменного оформленного трудового договора, что будет способствовать легализации «серого» рынка труда. Установить факт нарушения трудового законодательства в части уклонения работодателя от оформления трудовых отношений можно только при проверке и при наличии соответствующих доказательств. При этом работник считает себя «официально трудоустроенным», даже если работодатель не оформил письменный трудовой договор в течение установленного ТК РФ срока (трех дней). При наличии такой нормы в трудовом законодательстве сложно рассчитывать на заявительный характер работающих граждан об указанных фактах, чем и объясняется латентный характер неформальной занятости.

В.Н. Бобков, модератор

Коллеги! По вопросам взаимодействия с Пенсионным Фондом РФ комментарий готов дать Утолин Александр Владимирович, советник руководителя Федеральной службы по труду и занятости.

**А.В. Утолин, советник руководителя
Федеральной службы по труду и занятости**

Уважаемые коллеги, скорее всего, возник вопрос о сверке данных, которые представляют в Пенсионный фонд. Потому что не со всех субъектов собирали данные по СНИЛС и не со всех собирали по ИНН. Поэтому была договоренность о том, чтобы работать с данными, которые у них есть в наличии, Пенсионный фонд будет эти данные проверять, исходя из того, что есть. Мы будем работать в индивидуальном режиме, поэтому, если у кого-то возникнут какие-то проблемы по взаимодействию с территориальными органами Пенсионного фонда, можете обращаться в Роструд.

**Е.В. Маслова, канд. филол. наук,
зам. руководителя Департамента труда
и занятости населения Воронежской области**

Социальная стабильность в регионе в значительной мере определяется положением, складывающимся на рынке труда. Необходимо отметить, что усилия органов власти направлены на недопущение негативного развития ситуации в сфере социально-трудовых отношений. Итоги семи месяцев года позволяют сделать вывод об управляемости процессов в области занятости. Так, несмотря на сложные внешние экономические условия, уровень регистрируемой безработицы в январе-августе 2015 г. оставался в пределах 1,0–1,1%, что несколько ниже аналогичного показателя по Российской Федерации.

Характерно, что сходные процессы фиксируются органами статистики в отношении полного рынка труда, где уровень безработицы (рассчитанной по методологии МОТ) с начала года даже несколько снизился: с 4,8 до 4,2%.

Тем не менее негативные тенденции имеют место. Нестабильность экономики обусловила значительное, почти двукратное, сокращение числа вакантных рабочих мест. Если в прошлом году на одного соискателя в регистрируемом секторе рынка труда приходилось два свободных рабочих места, то сегодня — одно. Это обуславливает уход определенной части работников в неформальную занятость. Люди соглашались работать на любых условиях, в том числе и без официального оформления отношений.

В конце июля текущего года отмечен рост планируемого массового увольнения работников и объемов неполной занятости. По нашим прогнозам, это также может повлиять на увеличение объемов неформальной занятости. Для предотвращения возможного роста социальной напряженности разработаны планы по трудоустройству высвобождаемых кадров для каждого предприятия.

Одним из механизмов, направленных на обеспечение социальной стабильности на рынке труда, является легализация трудовых отношений.

Необходимо отметить, что для Воронежской области на протяжении последних лет был характерен более низкий уровень занятости населения по сравнению как со среднероссийскими данными, так и с ситуацией, характерной для Центрального федерального округа. Несмотря на то, что за последние три года он увеличился на 1 процентный пункт, значение показателя составляет 96% среднероссийского и 91% среднего по ЦФО.

Застарелый характер проблемы не позволяет решить ее одномоментно. Тем не менее определенные результаты уже достигнуты и есть понимание того, как надо двигаться дальше. С марта текущего года реализуется План мероприятий по снижению в Воронежской области неформальной занятости, легализации трудовых отношений и повышению поступлений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды на 2015 г. Исполнителями мероприятий плана являются не только органы государственной власти области, но и государственная инспекция труда, федеральная налоговая служба, региональные отделения Пенсионного фонда, Фонда обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования, администрации муниципальных образований.

Совместно с экономическим факультетом Воронежского госуниверситета департамент труда и занятости населения начал серьезное социологическое исследование проблем неформальной занятости. Сегодня завершен этап анкетирования населения. Запущен опрос руководителей и работников предприятий. Мы полагаем, что анализ результатов исследования позволит нам более взвешенно и обоснованно подойти к решению проблемы.

Вопросы легализации трудовых отношений анализируются на заседаниях межведомственной комиссии по вопросам социально-экономического развития и занятости населения области, областной трехсторонней комиссии. В том числе обобщаются лучшие практики на уровне муниципальных районов. Особое внимание уделяется анализу ситуации в отраслевом разрезе.

В соответствии с соглашением между Федеральной службой по труду и занятости и правительством Воронежской области основной акцент в работе по легализации трудовых отношений переносится именно на муниципальный уровень. Контрольные показатели доведены до глав администраций. Однако следует учитывать, что данная деятельность не относится к полномочиям органов местного самоуправления. Назрела необходимость обсуждения этой проблемы на федеральном уровне и разработки предложений по внесению изменений в действующее законодательство.

Работа строится по трем направлениям: выявление случаев нелегальной занятости в рамках работы муниципальных комиссий по мобилизации доходов в консолидированный бюджет области, трудоустройство незанятых граждан трудоспособного возраста при содействии органов занятости, легализация трудовых отношений в результате деятельности Государственной инспекции труда. Главы муниципальных районов и городских округов взяли ситуацию под личный контроль. Департаментом труда и занятости населения проведена серия совещаний, на которых подведены итоги работы в первом полугодии текущего года и обобщены лучшие практики и даны рекомендации по повышению эффективности работы.

По данным муниципальных образований, по состоянию на 10 августа в области выявлено более 25 тыс. случаев незанятости граждан трудоспособного возраста, с 21 тыс. человек заключены трудовые договоры. Реализация мероприятий по легализации занятости позволяет повлиять на увеличение поступлений страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование. Так, по оперативным данным Пенсионного фонда, по сравнению с 1 кварталом 2014 г. они выросли соответственно на 1 млрд и 230 млн руб. По данным Воронежстата, увеличилась численность официально занятых в таких отраслях, как транспорт и связь, ЖКХ, обрабатывающие производства, оптовая и розничная торговля.

Учитывая, что работа по легализации трудовых отношений должна носить долговременный и системный характер, на уровне области определен уполномоченный орган по вопросу снижения неформальной занятости населения. Им является департамент труда и занятости населения.

Большим подспорьем муниципальным комиссиям по мобилизации доходов в консолидированный бюджет области могли бы стать рекомендации отраслевых исполнительных органов государственной власти по определению минимальной численности работников предприятий

в зависимости от вида деятельности и объема выполняемых работ. Такой опыт есть в Белгородской области, и он, как показала практика, себя оправдал, так как дает в руки муниципальных комиссий реальный инструмент для работы с недобросовестными работодателями. Однако сегодня отсутствует нормативная база, в соответствии с которой должна осуществляться разработка таких рекомендаций.

Информация об итогах работы по легализации трудовых отношений представляется еженедельно в правительство области в виде рейтинговых списков по муниципальным образованиям и городским округам. Это позволяет контролировать ситуацию и принимать своевременные управленческие решения.

**В.В. Шеин, начальник отдела трудовых правоотношений и охраны труда
Управления по труду и занятости населения
Белгородской области**

Распоряжением Губернатора Белгородской области от 19 ноября 2014 г. создана областная межведомственная комиссия по противодействию нелегальным трудовым отношениям и снижению неформальной занятости, которую возглавляет первый заместитель губернатора области. В состав комиссии входят представители отраслевых департаментов области, а также руководители территориальных органов федеральных служб: Государственной инспекции труда, УФНС, УФМС, УМВД, Отделения ПФР, Фонда обязательного медицинского страхования по Белгородской области.

Межведомственная областная комиссия осуществляет координацию работы и еженедельный сбор и свод информации от муниципалитетов по снижению неформальной занятости. В каждом из 22 муниципальных образований области созданы и действуют муниципальные межведомственные комиссии, которые возглавляют заместители глав городских округов и районов. В состав комиссий входят от 12 до 25 членов — это представители органов местного самоуправления, центров занятости населения, территориальных подразделений ПФР, УФНС, территориальных подразделений УФМС, ФОМС, УМВД, в некоторых муниципалитетах — Государственной инспекции труда.

Муниципальным межведомственным комиссиям рекомендовано проводить еженедельные заседания комиссий с приглашением на них работодателей, допустивших нарушения трудового законодательства. Основные задачи муниципальных комиссий — установление и фиксация фактов осуществления трудовой деятельности без заклю-

чения трудового договора; определение и закрепление сроков заключения трудовых договоров в разрезе организаций; контроль за исполнением решений, принятых в отношении хозяйствующих субъектов, допустивших нарушения законодательства, а также направление материалов в компетентные органы для проведения проверок и других контрольно-надзорных действий в соответствии с их компетенцией, формирование в обществе отрицательного отношения к нарушениям трудового законодательства посредством пропаганды; организация взаимодействия органов местного самоуправления и территориальных органов федеральных служб по выявлению неформальной занятости.

Для сбора информации и принятия решения о составе хозяйствующих субъектов, приглашаемых для рассмотрения на комиссии, на муниципальном уровне сформированы мобильные группы (3–4 человека), включающие представителей органов местного самоуправления, центров занятости населения, УФНС, УФМС и УМВД. Мобильные группы осуществляют выездные мероприятия по мониторингу деятельности хозяйствующих субъектов, в рамках которых происходит выявление нарушений трудового законодательства (наличие у работодателей сотрудников без оформления трудовых договоров). Периодичность проводимых мероприятий мобильными группами — 3–4 раза в неделю. По итогам выездных мероприятий работодатели, допускающие нарушение трудового законодательства, приглашаются на заседания муниципальных межведомственных комиссий.

В рамках деятельности по формированию в обществе отрицательного отношения к нарушениям трудового законодательства и нетерпимости неформальной занятости управлением по труду и занятости населения Белгородской области и муниципальными комиссиями развернута информационная кампания. В рамках этой кампании на территории области размещены и распространяются материалы наглядной агитации по вопросам легализации трудовых отношений и соблюдению трудового законодательства, представленные в следующих видах: баннеры (3 × 6 м); плакаты; листовки. Кроме того, размещение агитационных материалов происходит в средствах массовой информации: печатные издания (муниципальные газеты, ежемесячный информационный бюллетень управления по труду и занятости населения области «Ориентир»). Интернет-информация размещена на сайтах управления по труду и занятости области, центров занятости населения, органов местного самоуправления.

Управление по труду и занятости населения Белгородской области осуществляет координационные мероприятия, свод и обобщение поступающей информации. В случаях выявления и отказа работодателей от заключения трудовых договоров информация направляется в Государственную инспекцию труда в Белгородской области для оперативного реагирования.

Эффективной мерой по контролю за качеством работы муниципальных комиссий является ведение индивидуальных перечней закрепления на рабочих местах с последующей сверкой с территориальным отделением Пенсионного фонда на предмет фактического поступления отчислений в разрезе каждого сотрудника. Итогом проводимой работы на 31.07.2015 стало выявление и заключение трудовых договоров более чем с 40 тыс. работников, что составляет 110% от планового показателя, определенного Соглашением на 30 июня 2015 г.

В настоящий момент для реализации отлаженного механизма выявления и легализации работников на уровне субъекта определено дополнительное задание в размере 50% от планового показателя на первое полугодие, что составит более 54 тыс. человек, легализовавших трудовые отношения на конец года.

О.В. Рукосуева,
заместитель министра труда и занятости
Иркутской области

Правительством Иркутской области организована работа по снижению неформальной занятости населения и повышению объема поступлений страховых взносов на обязательное пенсионное страхование. По состоянию на 10 августа 2015 г. (нарастающим итогом с 1 декабря 2014 г.) в Иркутской области органами местного самоуправления было выявлено 9578 работников, с которыми не заключены трудовые договоры, из них с 9258 работниками заключены трудовые договоры, что соответствует 10,8% от контрольного показателя, установленного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (86 тыс. руб.).

Согласно совместной с отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Иркутской области сверке данных о численности иных лиц трудоспособного возраста, за которых не перечисляются страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, таких 52,4 тыс. человек. Следовательно, легализовать за 1 полугодие 2015 г. необходимо 15,7 тыс. человек (30% от 52,4 тыс. человек). По состоянию на 10 августа 2015 г. министерством труда и занятости Иркутской области выполнен показатель на 59% (от 15,7 тыс. человек).

Работа по снижению неформальной занятости в регионе организована следующим образом: Министерством сформирован план мероприятий, направленных на снижение неформальной занятости, легализацию заработной платы и трудовых отношений, с учетом отраслевой направленности и специфики субъектов, который утвержден первым заместителем председателя правительства Иркутской области Н.В. Слободчиковым 13.04.2015. Органам местного самоуправления направлены рекомендации по организации работы по снижению неформальной занятости и доведены целевые показатели, рассчитанные индивидуально для каждой территории. Выявлены основные сферы деятельности, в которых определены неформально занятые граждане: торговля (розничные рынки), сфера услуг, сельское хозяйство, строительство, транспорт. В каждой отрасли определен источник получения информации о перечне работодателей, количестве работников и их персональных данных СНИЛС и ИНН; налажено межведомственное взаимодействие по обмену данной информацией между отраслевыми министерствами, службами, внебюджетными фондами и органами местного самоуправления Иркутской области; разработан механизм выявления неформально занятых и проведения работы по легализации их трудовых отношений.

Министерством получены списки юридических лиц (индивидуальных предпринимателей), осуществляющих услуги по перевозке граждан на основании лицензии в г. Иркутске, которые направлены для обработки в управление налоговой службы и пенсионный фонд в целях получения информации об уплате/неуплате хозяйствующими субъектами налогов и страховых взносов. На предприятиях сферы торговли (розничные рынки и лицензирование алкогольной продукции) организован мониторинг арендаторов, осуществляющих свою деятельность в крупных торговых центрах. В июле в нескольких муниципальных образованиях проведено анкетирование работников. На вопрос «Официально трудоустроены Вы или нет?» положительно ответили всего 35% опрошенных, а 65% работников ответили отрицательно, со всеми опрошенными проведена разъяснительная работа о последствиях неформальной занятости. Вместе с этим администрациями муниципальных образований разработан порядок размещения нестационарных торговых объектов, где в договоре аренды земли и договоре на размещение нестационарного торгового объекта содержится пункт «Заключить трудовые договоры с работниками».

Особое внимание обращено на сферу сельского хозяйства, так как ввиду особенности налого-

обложения в этой сфере есть способы ухода от уплаты налогов и взносов. В настоящее время организована работа с реестрами крестьянско-фермерских хозяйств, фактически осуществляющих деятельность в муниципальных образованиях, сводная информация будет направлена в управление налоговой службы и пенсионный фонд для сверки данных об уплате/неуплате взносов и налогов. Правительство Иркутской области регулярно проводит информационные акции для населения о негативных последствиях выплаты «теневой» заработной платы («горячие» линии, интернет-анкетирование, подготовка пресс-релизов, сообщения на сайте). Активизирована работа среди студентов вузов по выявлению работодателей, использующих неофициальные трудовые отношения со студентами, также со студентами проводится разъяснительная работа о негативных последствиях нелегальных отношений. Основные трудности в работе по снижению неформальной занятости в Иркутской области следующие:

- отсутствие правовых рычагов и обязанности работодателей и хозяйствующих субъектов оформлять и регистрировать заключенные трудовые договоры при получении лицензии и при ее продлении на осуществление различных видов деятельности;
- в соответствии с 294-ФЗ органами государственного и муниципального контроля в отношении индивидуальных предпринимателей и юридических лиц проверки могут проводиться не реже чем раз в три года и в обязательном порядке должны быть согласованы с органами прокуратуры, что значительно затрудняет проведение проверочных рейдов;
- отсутствие законодательной возможности в получении и передаче персональных данных — СНИЛС и ИНН физических лиц, юридических лиц, ИП, а также отсутствие доступа к сведениям об уплате либо неуплате ими налогов и страховых взносов затрудняет работу в отношении данных лиц, направленную на легализацию трудовых отношений. Подписание «Согласия на обработку персональных данных» превращает обращение граждан в соответствующие органы в бюрократическую процедуру, что значительно затрудняет процесс информационного обмена с Пенсионным фондом Российской Федерации для определения повышения объема поступления страховых взносов;
- отсутствуют критерии отнесения граждан, осуществляющих ведение личного подсобного хозяйства, к категории занятых. Также законодательство не предусматривает обязательную уплату личными подсобными хозяйствами

страховых взносов, поэтому дополнительное обложение доходов налогами и взносами, полагаем, приведет к резкому снижению показателей сельского хозяйства.

Считаем необходимым внести изменения в федеральное законодательство в части возобновления обязанности работодателей — физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, регистрировать трудовые договоры в органах местного самоуправления; создать гибкую систему страховых платежей (снижение их размеров в первые годы деятельности, зависимость платежей от размера дохода плательщика) для сферы сельского хозяйства; определить законный порядок получения министерством труда и занятости Иркутской области персональных данных хозяйствующих субъектов для получения необходимой информации в рамках работы по выявлению неофициальных трудовых отношений в регионе.

Е.В. Гринько, заместитель председателя Государственного комитета по занятости населения Республики Хакасия

В Республике Хакасия во исполнение рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости принимаются следующие меры по снижению неформальной занятости.

Распоряжением главы Республики Хакасия — председателя правительства Республики Хакасия утвержден План мероприятий, направленных на снижение неформальной занятости на 2015 г., и определен координатор по реализации плана. На основании данных, предоставляемых Государственной инспекцией труда в Республике Хакасия, администрациями городских округов и муниципальных районов проводится ежедекадный мониторинг по снижению неформальной занятости в системе АИС «Легализация». Кроме того, подписав специальное Соглашение с Рострудом, Республика Хакасия взяла на себя обязательства по снижению на 30% численности экономически активных лиц, находящихся в трудоспособном возрасте, не осуществляющих трудовую деятельность.

Работа по снижению неформальной занятости в Хакасии проводится с февраля 2014 г. По распоряжению Главы республики В.М. Зимина действует рабочая группа по вопросам исключения случаев выплаты работодателями заработной платы, которая не учитывается при налогообложении.

Работа в данном направлении позволила сформировать 2-уровневую систему, предусматривающую деятельность муниципальных комиссий и

правительственной рабочей группы. Важные аспекты — межведомственный обмен информацией на республиканском уровне и разработанная форма отчетности по легализации трудовых отношений для органов местного самоуправления.

За 2014 г. в правительстве Республики Хакасия было проведено 6 заседаний рабочей группы, в том числе и с участием представителя Федеральной службы по труду и занятости (начальника Управления экономики, финансов и бухгалтерского учета Ульянова И.Г.), на которых выработан ряд мер, направленных на усиление контроля за полнотой и своевременностью выплаты заработной платы, на предотвращение фактов выплаты «теневой» заработной платы и выявление работодателей, выплачивающих заработную плату ниже минимального размера оплаты труда. Муниципалитетами проведено 64 заседания территориальных комиссий, на которых было рассмотрено более 500 работодателей и физических лиц, по итогам работы 204 работодателя повысили заработную плату, уплатили задолженность по НДФЛ и страховым взносам.

В результате совместной межведомственной работы за 2014 г. дополнительные поступления по НДФЛ составили почти 91 млн руб., по страховым взносам в Пенсионный фонд — 7 млн руб. Контрольно-надзорная деятельность Государственной инспекции труда в Республике Хакасия позволила доплатить работникам до минимального размера оплаты труда в общей сумме 1,5 млн руб. В 2015 г. работа по легализации заработной платы продолжена.

Отделением Пенсионного фонда России по Республике Хакасия проведена сверка застрахованных лиц в части начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование, по итогам которой выявлены 210 работодателей, перечисливших налог на доходы физических лиц в 2014 г. и в I квартале 2015 г. в Управление Федеральной налоговой службы по Республике Хакасия, но не представивших отчетность по начисленным страховым взносам в ПФР, из них 74 — индивидуальные предприниматели, 136 — юридические лица. Данные об этих работодателях направлены в администрации муниципальных образований для принятия мер рабочими группами по снижению неформальной занятости.

Государственной инспекцией труда в Республике с работодателями проводится разъяснительная работа по соблюдению трудового законодательства, в том числе об изменениях в системе штрафов. Региональным отделением Фонда социального страхования по Республике

Хакасия был выявлен 3561 работодатель, отразивший в отчетности нулевую численность работающих. В целях выявления сокрытия численности работников списки таких работодателей были направлены в муниципалитеты. Управлением Федеральной налоговой службы по Республике Хакасия сформированы и направлены в администрации 37 муниципальных образований списки в отношении 1421 обособленного подразделения организаций, не представляющих справки по форме 2-НДФЛ и не перечисливших НДФЛ за 2014 г. Также сформированы и направлены списки в администрации 46 муниципальных образований в отношении 286 налогоплательщиков, применяющих единый налог на вмененный доход, имеющих более одного места осуществления деятельности по территориальной принадлежности, не перечисливших НДФЛ за 2014 г. Государственным комитетом по занятости населения Республики Хакасия в 1 полугодии 2015 г. в ходе проверок личных дел безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости, выявлено 185 фактов нарушения порядка представления документов и учета регистрации (в 2014 г. — 289). Сумма незаконно полученных денежных средств составила 322,6 тыс. руб. В добровольном порядке безработные вернули в государственную казну 211,3 тыс. руб., а по решению суда — 111,3 тыс. руб. УФНС России по РХ совместно с администрациями городских округов и муниципальных районов проводит рейды строящихся объектов и торговых точек. Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Хакасия проводит такой мониторинг в крестьянско-фермерских хозяйствах республики в целях выявления сокрытия трудовых отношений, Министерством транспорта и дорожного хозяйства Республики Хакасия — в сфере пассажирских перевозок. Госкомзанятости Хакасии неоднократно направлял предложения в Минтруда России по вопросу легализации трудовых отношений работников в личных подсобных хозяйствах.

Важная роль отводится информированию по данной проблеме. Государственный комитет по занятости населения Республики Хакасия ведет контроль исполнения медиаплана на 2015 г., утвержденного Межведомственной рабочей группой, по освещению проблемы неформальной занятости, в соответствии с которым все заинтересованные субъекты информируют население через печатные СМИ, телевизионные сюжеты и Интернет о проводимой работе в своей части. Все материалы Межведомственной рабочей группы по снижению уровня неформальной занятости, а также нормативные акты размещаются на официальном сайте Госкомзанятости. К работе по снижению нефор-

мальной занятости в сфере предпринимательства привлечены Торгово-промышленная палата Республики Хакасия, Хакасское региональное отделение общероссийской общественной организации «Деловая Россия», Хакасское региональное отделение общероссийской общественной организации «Опора России». Проводятся встречи с предпринимателями по вопросам легализации бизнеса, снижению неформальной занятости в сфере предпринимательства. Правительством Республики Хакасия ежеквартально анализируются списки работодателей, в отношении которых имеются сведения о фактах неформальной занятости. Указанная информация служит основанием для принятия решения об отказе в предоставлении таким недобросовестным работодателям республиканских грантов и субсидий.

По данным ежедекадного отчета на 10 августа 2015 г. в республике выявлено 4365 работников, с которыми не заключены трудовые договоры. В результате с 3629 работниками заключены трудовые договоры. Муниципалитеты применяют в работе нестандартные варианты решения проблемы. Например, в Боградском районе сведения о предпринимателях, оказывающих услуги и использующих труд наемных работников, направляются сельсоветами, на территории которых они действуют, в администрацию района для сверки с данными Пенсионного фонда и налоговой инспекции. В Таштыпском районе специалисты администрации, используя возможность проведения мониторинга охраны труда, выясняют в беседе с работниками состояние их трудовых отношений. Далее информация направляется в Государственную инспекцию труда для принятия мер. Ограничителем в действиях Государственной инспекции труда является обязательность уведомления работодателя о предстоящей проверке. Как показывает практика, предприниматели к приходу инспектора скрывают своих работников, например вместо пяти фактически работающих предъявляют оформленные договоры на двух человек. В администрациях всех городов и районов республики, Минтруде Хакасии, службе занятости, Трудинспекции в Республике Хакасия и республиканском отделении Пенсионного фонда организована работа телефонов «горячей» линии.

Для легализации трудовых отношений большой массы неофициально работающих граждан, безусловно, потребуется время. Таким образом, Правительством Республики Хакасия ведется системная работа по снижению неформальной занятости, которая будет продолжена. Полагаем, что механизм взаимодействия всех заинтересованных органов власти, который разработан в республике, даст

положительный результат, но принятие нормативных актов на федеральном уровне необходимо для дальнейшей работы.

Е.И. Походаева,
заместитель начальника управления труда
и занятости Липецкой области — начальник
отдела оплаты труда и уровня жизни

1 декабря 2014 г. до Липецкой области, как и до других регионов России, Соглашением с Федеральной службой по труду и занятости доведен контрольный показатель снижения численности экономически активных лиц, находящихся в трудоспособном возрасте, не осуществляющих трудовую деятельность, на 29 503 человек. В регионе разработаны формы, методы и инструменты, действительно применяемые в легализации трудовых отношений граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории области. Подходы и методы работы по снижению неформальной занятости в разных муниципальных образованиях различны и зависят от специфики развития территории, численности населения, инфраструктуры, занимаемой площади и иных характеристик. К стандартным формам работы относятся получение информации через телефоны «горячей линии», заслушивание работодателей на заседаниях межведомственных комиссий, рабочих групп, координационных советов, проведение контрольно-надзорных плановых и внеплановых мероприятий.

Применяются новые формы работы, новые механизмы, которые уже отработаны в организационно-техническом плане. Они позволили сделать работу по снижению уровня неформальной занятости на территории области более эффективной. Прежде всего, это организация эффективного межведомственного обмена информацией территориальных федеральных и региональных органов исполнительной власти, органов надзора и контроля (прокуратура, УФМС, УМВД, СК СУ, УФНС, ПФР, ГИТ, ФСС, отраслевые управления). Постановлением областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утвержден Порядок взаимодействия исполнительных органов государственной власти области, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления по вопросу легализации трудовой деятельности в хозяйствующих субъектах области, устанавливающий правила организации деятельности органов власти по реализации их полномочий и взаимодействия по вопросу легализации трудовой деятельности. Начиная с 2014 г. все службы взаимодействуют в режиме online. В постоянном распоряжении органов местного само-

управления, районных межведомственных комиссий по легализации, отраслевых управлений находятся оперативные сведения Пенсионного фонда:

- о минимальной и нулевой численности работников организаций;
- о количестве лиц, за которых уплачиваются страховые взносы в Пенсионный фонд, ФОМС, ФСС;
- об имеющейся задолженности по уплате страховых взносов во внебюджетные фонды;
- информация налоговых органов об имеющейся задолженности по заработной плате, о задолженности по уплате НДФЛ.

Все сведения предоставляются в разрезе муниципальных образований и организаций. Сведения активно используются в рамках обследований юридических лиц: проводится сверка количества штатных единиц организации (согласно штатному расписанию) с количеством застрахованных лиц, сведениями о среднесписочной численности сотрудников на основе данных, отраженных плательщиками в расчетах по форме РСВ-1 ПФР. Информация о выявленных несоответствиях направляется в ГИТ в Липецкой области для включения в график внеплановых проверок.

Организованы совместные выездные проверки в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей с УФМС России по Липецкой области, где помимо представителей прокуратуры, налоговых служб участвуют органы исполнительной власти региона (выездные проверки организаций курируемых видов деятельности), представители районных межведомственных комиссий. В ходе проверок также осуществляется сверка количества рабочих мест, количества штатных единиц и количества застрахованных лиц по данным ПФР.

Особое внимание уделяется контролю за деятельностью физических лиц, оказывающих услуги населению без государственной регистрации и уплаты налоговых платежей в бюджет. Сферы деятельности разные — репетиторство, грузовые перевозки, перевозки пассажиров, услуги фото- и видеооператоров. Например, анализ информации, содержащейся в базе данных налоговых органов, позволил установить более 300 граждан, имеющих в собственности более двух грузовых автомобилей с мощностью двигателя более 200 л.с., не состоящих на учете в отделении Пенсионного фонда.

По результатам проведенных совместно с правоохранительными органами рейдовых мероприятий легализовано 160 перевозчиков. Дополнительно поступило налогов на 2,3 млн руб. Кроме того, 485 физических лиц добровольно встали на налоговый учет. Ряд владельцев грузовиков пред-

ставили пояснения о сдаче транспортных средств в аренду, в связи с чем взяты налоговыми инспекциями на контроль по вопросу представления деклараций о доходах, полученных от сдачи в аренду транспортных средств.

В зоне внимания пассажирские перевозки. Выявлено 106 физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность в сфере такси без регистрации и 14 предпринимателей, не представивших налоговые декларации, 10 предпринимателей, которые фактически осуществляли не только перевозки пассажиров, но и диспетчерские услуги, а налоговую отчетность не представляли. В результате предпринимательскую деятельность зарегистрировали 96 граждан, 6 легализовали диспетчерские услуги. Дополнительный результат — 19 предпринимателей заключили 77 трудовых договоров и 16 договоров аренды автомобилей с экипажем.

Работа по выявлению граждан, незаконно оказывающих услуги репетиторства, проводится во взаимодействии с управлением образования Липецкой области, а также непосредственно с преподавательским составом учебных заведений. В 2014 г. 91 репетитор зарегистрировался в качестве индивидуального предпринимателя, что в два раза больше, чем в 2014 г.

При выявлении лиц, оказывающих услуги по фото- и видеосъемкам, необходимо доказывать, что деятельность осуществляется систематически, т.е. обследования делаются неоднократно. По результатам мероприятий 44 бизнесмена встали на налоговый учет в качестве ИП, а 12 предъявили документы о том, что они являются наемными работниками у юридических лиц. В свою очередь, все эти предприятия также попали на контроль по уплате НДФЛ с доходов своих работников.

В результате мер, направленных на увеличение поступления налога на доходы физических лиц, в 1 полугодии 2015 г. дополнительно в бюджет поступило 229 млн руб. НДФЛ. За первые шесть месяцев текущего года в бюджеты Липецкой области всех уровней поступило 6,5 млрд руб. НДФЛ. По сравнению с аналогичным периодом 2014 г. рост составил 3,2%.

Изменение отношения работодателей к уплате этого налога стало возможно благодаря политике администрации региона, объявившей войну «серым» зарплатам. Для привлечения общественного внимания к проблеме «теневого» заработка в регионе используется социальная реклама, разъясняющая преимущества легальной зарплаты и принципы формирования пенсий.

В постоянном режиме ведется разъяснительная работа с гражданами по проблемам легализации

заработной платы, информирование и консультирование граждан осуществляется через МФЦ. При оказании государственных и муниципальных услуг гражданам разъясняются последствия выплаты заработной платы «в конвертах», ответственность за использование нелегальных схем оплаты труда. Распространяются буклеты, памятки, листовки. На всех межмуниципальных и муниципальных социально-значимых транспортных маршрутах размещается аналогичная информация. В муниципальных районах области проводятся социальные акции «Скажи нет зарплате в конверте!».

В работе по искоренению «серых» зарплат в регионе участвуют волонтеры. В часы «пик» в местах массового скопления людей волонтеры раздают буклеты с информацией о последствиях выплат «в конвертах». В буклетах также указаны телефоны, позвонив по которым, можно пресечь подобные деяния. В средствах массовой информации только в 1 полугодии 2015 г. размещено более 150 публикаций о работе районных межведомственных комиссий по легализации, ее результатах, недобросовестных работодателях.

Липецкая область сразу и очень активно поддержала федеральную инициативу создания Портала неравнодушных как действенного элемента обратной связи с гражданским обществом. При непосредственной поддержке руководства области происходит делегирование полномочий гражданам. Жители региона привлечены к обсуждению разных вопросов, включая проблемы легализации трудовых отношений. Участвуя в обсуждениях на интернет-сайте краудсорсинговой платформы «Портал неравнодушных», руководство области «из первых рук» получает самую оперативную информацию с мест об имеющихся фактах работы без оформления трудовых отношений. В итоге происходит трансформация сознания населения, понимание непосредственной связи между реальными трудовыми правами в настоящем и увеличением пенсионного обеспечения в будущем.

Анализ работы в рамках легализации трудовых отношений позволяет сделать вывод, что нарушения трудового, а как следствие, налогового и пенсионного законодательства, массово происходят в одних и тех же отраслях экономики, что характерно для большинства регионов нашей страны. Учитывая сложившуюся тенденцию, в регионе была проведена большая информационно-разъяснительная работа, позволившая сторонам социального партнерства прийти к взаимопониманию о необходимости легализации заработной платы через увеличение ее минимального размера.

В результате 23 декабря 2014 г. администрация, профсоюзы и работодатели области закрепили в

Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Липецкой области на 2015–2017 гг. норму: размер минимальной заработной платы работников, осуществляющих деятельность у работодателей внебюджетного сектора экономики, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), должен составлять не ниже 1,3 величины прожиточного минимума трудоспособного населения за IV квартал предыдущего года, установленное постановлением администрации области.

Важный момент, положительно влияющий на легализацию трудовых отношений: включение в работу по снижению неформальной занятости в регионе центров занятости населения. В целях контроля за соблюдением законодательства о занятости, целевым использованием средств федерального бюджета, а также в целях выявления лиц, скрывающих свою занятость и получающих пособие по безработице обманным путем, осуществляется постоянное взаимодействие с правоохранительными органами при возникновении подозрений незаконных действий со стороны граждан (проверяются вызывающие подозрение представленные документы, повторяющиеся просьбы о переносе времени посещения инспектора для перерегистрации, анонимные сообщения граждан). Вся обработанная информация направляется в органы УМВД, прокуратуры.

Инспекторы ЦЗН проверяют документы, представляемые гражданами, обратившимися за получением государственных услуг. Проводится сверка записей в трудовых книжках с записями, содержащимися в архивах ЦЗН (с целью исключения пересечения периодов нахождения на учете в ЦЗН и одновременной работы граждан по нескольким трудовым книжкам). Ежемесячно проводятся сверки периодов работы граждан, обратившихся в ЦЗН, с пенсионным фондом. При решении вопроса о постановке на учет и признании гражданина безработным происходит сверка граждан по отсутствию в базах данных налоговой инспекции (ЕГРИП и ЕГРЮЛ). Сведения ежемесячно обновляются через УФНС России по Липецкой области. В целях ужесточения наказания для работодателей, выплачивающих «серые» зарплаты, Липецкий областной совет депутатов вышел с законодательной инициативой в Государственную думу Российской Федерации о введении уголовной ответственности за выплату заработной платы «в конвертах».

С.А. Скоморохова, заместитель министра труда, занятости и социального развития Архангельской области, начальник управления

Уважаемые коллеги, хочу рассказать о работе, которая проводится в Архангельской области. Во исполнение пункта 1 раздела II Протокола сове-

щения у заместителя председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец от 9 октября 2014 г. № ОГ-П12-275пр продолжается работа по снижению неформальной занятости. Для Архангельской области контрольный показатель по снижению численности экономически активных лиц, не осуществляющих трудовую деятельность, был установлен на уровне 52 тыс. человек. Муниципальным районам и городским округам, исходя из данного показателя, определены и доведены до сведения глав муниципальных образований свои контрольные показатели по снижению численности экономически активных лиц, не осуществляющих трудовую деятельность. Между Федеральной службой по труду и занятости и высшим исполнительным органом государственной власти Архангельской области подписано Соглашение от 30.04.2015 № 53/2015(л) о реализации мер, направленных на снижение неформальной занятости в Архангельской области. Данным соглашением предусмотрен контрольный показатель 30,878 тыс. человек. Письмом от 29.05.2015 № 02-38/161 до сведения глав муниципальных образований вновь доведены контрольные показатели по снижению численности экономически активных лиц, не осуществляющих трудовую деятельность, исходя из нового показателя. Периодически проводятся совещания в режиме видеосвязи с главами муниципальных районов и городских округов Архангельской области под председательством заместителя губернатора Архангельской области по социальным вопросам Е.В. Прокопьевой (состоялись 20 февраля, 18 марта текущего года). Вопрос о проводимой работе по снижению неформальной занятости населения выносился на заседание координационного совета глав муниципальных районов и городских округов Архангельской области при Губернаторе Архангельской области, состоявшееся 26 февраля 2015 г.

Во всех муниципальных районах и городских округах Архангельской области созданы межведомственные комиссии по рассмотрению вопросов снижения неформальной занятости. За январь–июль 2015 г. проведено 47 заседаний указанных совещательных органов.

Осуществляется взаимодействие с правоохранительными органами. Так, в прокуратуре города Северодвинска 21 мая 2015 г. состоялось межведомственное совещание по вопросу полноты и эффективности мер, принимаемых правоохранительными органами Северодвинска по выявлению, расследованию и пресечению преступлений, связанных с невыплатой заработной платы, в работе которого приняли участие сотрудники Управления

экономики Администрации Северодвинска, в том числе обсуждены вопросы выявления фактов неформальной занятости. В муниципальных образованиях оформляются информационные стенды, посвященные разъяснению трудового законодательства, проводятся консультации для работодателей по трудовому законодательству. Организуется проведение соответствующей работы на уровне глав поселений. В государственных казенных учреждениях Архангельской области — центрах занятости населения организована разъяснительная и просветительская работа с работодателями и потенциальными работниками по легализации трудовых отношений и заработной платы в рамках проводимых ярмарок вакансий. В январе–июле 2015 г. проведено 335 ярмарок вакансий.

В целях информирования работодателей и граждан, обратившихся в целях поиска подходящей работы, в адрес центров занятости направлен информационный листок «Негативные последствия получения заработной платы “в конверте”». Направленная информация размещена на информационных стендах в помещениях центров занятости и консультационных пунктах, открытых в администрациях муниципальных образований, организациях здравоохранения и образования, общественных организациях.

Центрами занятости проводится разъяснительная работа с представителями кадровых служб предприятий на заседаниях клубов работодателей, в ходе проведения рабочих встреч и совещаний. До сведения работодателей и соискателей вакансий доводится информация о недопустимости привлечения граждан к трудовой деятельности без оформления трудовых отношений, а также заключения гражданско-правовых договоров в случае наличия трудовых отношений. На сайте министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области в разделе Список телефонов «горячих линий» размещен телефон «горячей линии» по фактам выплаты «серой» заработной платы и неформальной занятости. Муниципальными образованиями Архангельской

области по состоянию на 1 августа 2015 г. выявлено 92 работника, с которыми не заключены трудовые договоры. Из них с 72 гражданами оформлены трудовые отношения, продолжают работать 66 работников. Четыре работника в Ленском районе и два в Красноборском районе больше не осуществляют трудовую деятельность.

С целью активизации проводимой работы по снижению неформальной занятости от имени заместителя губернатора Архангельской области по социальным вопросам Е.В. Прокопьевой 09.07.2015 направлена служебная записка с информацией для глав муниципальных образований Архангельской области, в том числе с указанием муниципальных районов и городских округов Архангельской области, не представляющих либо крайне редко представляющих отчеты о проводимой работе в данном направлении. В план заседаний Архангельской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений включен вопрос о социальной ответственности бизнеса в части уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

В.Н. Бобков, модератор

Коллеги, давайте подводить итоги. Несмотря на технические погрешности связи, мы все-таки получили достаточно объемную картину ситуации с неформальной занятостью в регионах, опыта, который имеется, проблем, которые были выявлены. Мы просим всех участников выслать как можно быстрее нам материалы ваших выступлений для формирования стенограммы. Также мы вышлем ссылку на экспертный портал и попросим вас как экспертов ответить на несколько вопросов. Также мы хотели бы от вас получить статьи, которые могли бы разместить в журнале «Уровень жизни населения регионов России». Этот журнал входит в список рекомендованных журналов ВАК. Редакция журнала готова сделать специальный выпуск по вопросам выявления и снижения неформальной занятости, обобщить опыт регионов. Благодарим еще раз всех участников видеоконференции.

Современные механизмы сокращения неформального рынка труда. Опыт Республики Татарстан

Modern Mechanisms of Reduction of Informal Labour Market: Experience of the Republic of Tatarstan

Получено 30.09.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 331.526

DOI: 10.12737/17683

ЗАРИПОВА Э.А.

Канд. пед. наук, доцент, министр труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан,
Email: mtsz116esp@gmail.com

Аннотация

На состояние и структуру современного рынка труда оказывают влияние множество факторов экономической и социальной политики. Данная статья посвящена изучению неформальной занятости как одного из секторов рынка труда и описанию применения конкретных мер, направленных на снижение масштабов неформальной занятости населения на примере опыта Республики Татарстан.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, трудовые отношения, неформальная занятость, легализация трудовых отношений.

ZARIPOVA E.A.

Ph.D. in Pedagogic, Associate Professor, Minister of Work, Employment and Social Protection of the Republic of Tatarstan
Email: mtsz116esp@gmail.com

Abstract

The set of the factors connected with a state of economic and social policy have impact on conditions and structure of current labour market. This article deals with studying of informal employment as one of labour market sectors, and the description of application of the concrete measures directed towards decrease in scales of informal employment of the population by experience of the Republic of Tatarstan.

Keywords: labour market, employment, labour relations, informal employment, legalization of the labour relations.

Регулирование рынка труда — наиболее важного элемента современной социальной политики — является сложной системой организационных, экономических и нормотворческих мер. Эффективное функционирование рынка труда напрямую зависит от масштаба вмешательства государства в его процессы. Кроме того, реформы, проводимые в сферах инвестиционной, финансовой и промышленной политики, влияют на социально-трудовые отношения и гармоничность развития рынка труда. Вследствие такого влияния могут формироваться условия, приводящие к игнорированию отдельными субъектами и индивидами законодательно установленных норм организации трудовых отношений и ведения трудовой деятельности, что, в свою очередь, приводит к возникновению параллельной трансформированной системы занятости населения или неформального рынка труда.

Определений понятия «неформальная занятость» на рынке труда большое количество. Вместе с тем, зачастую одно и то же понятие может применяться для явлений, не совпадающих по смыслу. Поэтому для практики большее значение

имеют принципиальные подходы к пониманию природы и содержания неформальной занятости. К таким подходам относятся всего два — производственный и легалистский [Гимпельсон, 2013, 3, с. 65]. В сфере государственного регулирования рынка труда целесообразнее применять последний, для которого отправной точкой служит характер трудовых отношений, в которые вовлечены работники: те, чья деятельность осуществляется с нарушением действующих норм трудового законодательства, рассматриваются как занятые на неформальной основе.

Существующие экономические взгляды на теневую экономику позволяют говорить о том, что она появилась вместе с возникновением товарно-денежных отношений, развивалась и продолжает существовать параллельно с легальной экономической, выступая неотъемлемой частью экономической системы любого государства и политического режима [Филиппова, 2013, 13, с. 34]. Одним из первых в мире о теневой экономике заговорил К. Харт, который изучал систему социотрудовых отношений в развивающихся странах Африки. В статье, опубликованной в 1973 г., К. Харт, по

сути, говорит о значительной роли неформального сектора в экономике развивающихся стран, как с позиции удовлетворения спроса на услуги, так и с точки зрения инструмента «выживания» и поднятия экономики этих стран [Харт, 1973, 14].

Ошибочно полагать, что феномен неформальной занятости присущ экономике России только в постсоветский период ее развития. В 1973 г. опубликована статья американского исследователя Г. Гроссмана, в которой описывается «второй» сектор экономики в Советском Союзе [Grossman, 1997, 15]. Вместе с тем принципиально различны мотивы установления неформальных трудовых отношений в периоды советской и постсоветской систем. Учитывая тотальную вмененность права на труд в Советском Союзе, поиск фиктивного работодателя был обусловлен страхом репрессий за тунеядство и общественной неприемлемостью туманности трудовой биографии [Барсукова, 1].

Изучение феномена неформальной занятости в России началось сравнительно недавно — в конце XX в. Особое значение для изучения феномена неформальной занятости имеют научные труды российских исследователей С.Ю. Барсуковой, Р.И. Капелюшниковой, С.П. Глинкиной, Л.Я. Косалса, Т.И. Корягиной, В.В. Радаева, В.Л. Тамбовцева, а также работы зарубежных исследователей Д. Гершуни, Д. Мида, К. Моррисона, Э. де Сото и др. Отдельное развитие в отечественных исследованиях получили «теория неформальной экономики» К. Харта и «экономическая теория преступления и наказания» Г. Беккера.

Статистический учет масштабов «серого» рынка появился позже. Ежеквартальная статистика численности занятых в неформальном секторе публикуется Госкомстатом России с 2001 г. и включает занятость в неформальном секторе: единственную, по основной работе и по дополнительной работе [Синявская, 2005, 10, с. 18].

Неформальная занятость, помимо инструмента уклонения от налогов, зачастую является наиболее типичной «схемой» нарушения прав работников в сфере трудовых отношений, что проявляется в несвоевременности оплаты за труд, ненадлежащем обеспечении безопасных условий труда, в снижении уровня государственных гарантий в части пенсионного обеспечения и социального страхования в случае потери трудоспособности. Таким образом, работник при неформальной занятости не защищен, не имеет правовых оснований отстаивать свои трудовые права.

Одновременно неформальная занятость и, как следствие, практика «конвертной» выплаты заработной платы и использования труда работников

без заключения трудовых договоров, имеют негативные последствия не только для работающих. Это влечет недопоступление отчислений в Пенсионный фонд, снижение объемов поступлений налога на доходы физических лиц, необоснованную нагрузку на бюджет за счет выплаты социальных пособий трудоспособным гражданам в связи с низким уровнем их дохода.

В Татарстане ежегодно проводятся выборочные обследования на предмет анализа неформального рынка труда. Так, в марте 2014 г. было проведено очередное обследование, в ходе которого было опрошено 5 тыс. человек в возрасте от 15 до 72 лет. Результаты данного обследования показали, что в республике 349,6 тыс. человек заняты на «сером» рынке труда, или 14,4% численности трудовых ресурсов республики. Итоги таких обследований за последние годы позволяют сказать, что в результате принимаемых мер в республике наблюдается тенденция к уменьшению численности занятых на «неформальном» рынке труда. За период с 2009 по 2014 г. численность занятых на «сером» рынке труда республики уменьшилась на 150 тыс. человек (с 502,8 тыс. до 349,6 тыс. человек), или на 30,5 тыс. человек в среднем за год.

Для формирования правильной экономической политики очень важно осознавать, как именно выглядит неформальный сектор в конкретной стране, почему он возник, кто в нем находится [Леонова, 2011, 5, с. 133]. Согласно данным обследования 2014 г., доля первичной занятости на неформальном рынке труда в Татарстане составляет 36,1%. Более половины участников нерегистрируемого рынка труда — 53,9% (188,4 тыс. человек) — осуществляли деятельность на индивидуальной основе; 34,5% (120,5 тыс. человек) трудились в качестве наемных рабочих на частных предприятиях, у индивидуальных предпринимателей. На предприятиях и в организациях со статусом юридического лица были заняты 7,5% (26,2 тыс.) и 4,2% (14,6 тыс. человек) были владельцами частного предприятия. Наиболее «популярными» сферами деятельности на нерегистрируемом рынке являются торговля и ремонт автотранспортных средств (20%), строительство и ремонт жилья (18,8%) и транспорт (17,1%), 11% заняты предоставлением прочих услуг, 8% — в сфере связи, информационных технологий, 6% — в сфере образования.

Среди всех категорий участников неформального рынка труда более всего распространена работа на индивидуальной основе — 124,7 тыс. работающих по найму (53,1% этой категории обследованных работников), 16,4 тыс. безработных и других неработающих граждан (60%),

14,5 тыс. студентов (55,1%) и 16,2 тыс. пенсионеров (41,3% всех пенсионеров, участвующих в неформальном рынке). С позиции гендерного распределения среди участников неформального рынка труда преобладают мужчины — 59%, или 206,3 тыс. человек.

Вопреки распространенному мнению, что неформальный рынок представлен в основном людьми с невысоким уровнем образования, наиболее многочисленны на неформальном рынке группы лиц, имеющих высшее профессиональное образование (108,7 тыс. человек, или 31,1%), начальное профессиональное образование (81,2 тыс. человек, или 23,2%), среднее полное общее образование (77,6 тыс. человек, или 22,2%). Интересно, что гендерный анализ уровня образования показал преобладание в общей структуре неформально занятых доли женщин с высшим профессиональным образованием — 32,7%, среди мужчин данная категория составляет 30%.

Отдельного внимания требует изучение причин формирования спроса и предложения на неформальном рынке труда. По мнению Мартынова, основа воспроизводства теневой экономики заключается в незаконном предпринимательстве [Мартынов, 1997, 6, с. 54–61]. Вместе с тем причин перехода населения в неформальную занятость множество: отсутствие документов, необходимых для оформления трудовых отношений, нежелание выплачивать налоги, потребность в гибком графике работы, желание получить дополнительный доход и многое другое. Так, существование в экономике такого явления, как «серый рынок», предприниматели Татарстана считают следствием высоких ставок налоговых платежей (в том числе единого социального налога) — об этом говорят 77,6% опрошенных предпринимателей. Кроме того, причиной возникновения такой проблемы, по мнению 37,6% опрошенных, является несовершенство законодательства, 18,1% считают причиной гражданскую безответственность населения, 15,7% — недобросовестность самих предпринимателей, 9,9% — отсутствие карательных мер.

По данным исследования, проведенного в рамках разработки Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан на период до 2030 г., несмотря на социальную рекламу, направленную на заботу о будущей пенсии, по мнению опрошенных молодых людей, размеры пенсии и ее дифференциация в зависимости от трудового вклада столь малы, что не влияют на неформальную занятость. Наиболее заинтересованы в сохранении практики неофициальных трудовых отношений работодатели. В сельской местности маргинализация обусловлена вовлечением мужчин

в сферу неформальной занятости, чаще в строительство, где практикуется сдельная форма оплаты без договорных обязательств.

Средний размер дохода от нерегистрируемой занятости среди обследованных в марте 2014 г. участников неформального рынка составил 9,2 тыс. руб. в месяц. При этом доход свыше 16 тыс. руб. имели лишь 8,4% опрошенных. Для сравнения: средняя заработная плата по экономике в Республике Татарстан за январь-март 2014 г. составляла 25 800,2 руб.

Безусловно, для Республики Татарстан, как и для других субъектов Российской Федерации, проблема неформального рынка труда — это одна из серьезных и актуальных проблем. Перед субъектами Российской Федерации была поставлена стратегическая задача по снижению объемов неформальной занятости и увеличению поступления налогов и страховых взносов на обязательное пенсионное страхование. Должно быть обеспечено:

- снижение не менее чем на 30% показателя численности активных лиц, находящихся в трудоспособном возрасте, не осуществляющих трудовую деятельность;
- увеличение не менее чем на 10% объема поступлений страховых взносов на обязательное пенсионное страхование относительно показателей, предусмотренных бюджетом Пенсионного фонда Российской Федерации на соответствующий период [9].

В республике организована работа по сверке численности экономически активных лиц, находящихся в трудоспособном возрасте, не осуществляющих трудовую деятельность и имеющих страховой номер индивидуального лицевого счета гражданина в системе обязательного пенсионного страхования. Проведенные расчеты с использованием данных различных ведомств, в том числе Пенсионного фонда Российской Федерации, и данных ежегодного проводимого статистического обследования свидетельствуют о том, что на начало 2015 г. на неформальном рынке труда республики было занято не более 319 тыс. человек. Исходя из установленного Минтруда России для Республики Татарстан показателя уменьшения объема «серого» рынка численность занятых на указанном рынке к 1 июля 2015 г. по предварительной оценке должна была снизиться до 250 тыс. человек.

Следует отметить, что для Республики Татарстан работа по сокращению объемов неформального рынка труда не новое направление деятельности. В целях организации целенаправленной работы в 2003 г. указом президента Республики Татарстан была образована Республиканская меж-

ведомственная комиссия по контролю за своевременностью выплаты заработной платы и исполнением работодателями законодательства об обязательном пенсионном страховании в Республике Татарстан. Комиссия была образована для обеспечения реализации прав граждан на своевременную выплату заработной платы, координации деятельности исполнительных органов государственной власти Республики Татарстан и органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства по ликвидации задолженности по заработной плате, а также для усиления контроля за исполнением законодательства об обязательном пенсионном страховании в Республике Татарстан [12].

Аналогичные комиссии в 2003 г. были созданы во всех муниципальных районах и городских округах республики. В настоящее время осуществляют деятельность 49 территориальных комиссий (45 — в муниципальных образованиях РТ, 4 — в районах города Казани). Их возглавили руководители исполнительных комитетов.

С момента создания комиссия претерпела ряд преобразований, и в 2014 г. была образована Республиканская межведомственная комиссия по вопросам повышения уровня жизни населения, труда, привлечения и использования иностранных работников в Республике Татарстан. Данную комиссию возглавил первый заместитель премьер-министра Республики Татарстан [11].

Работа по легализации «серого» рынка труда в рамках Республиканской межведомственной комиссии организована в соответствии с функциями и полномочиями республиканских и территориальных подразделений федеральных органов исполнительной власти, контрольно-надзорных органов, органов статистики, а также объединений профсоюзов и работодателей, которые входят в состав комиссии. Центром ответственности определено Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

Учитывая, что результатом данной работы является сохранение социальной и экономической стабильности в том или ином районе, органы местного самоуправления в рамках территориальных комиссий взяли на себя решение следующих задач:

- обеспечение межведомственного взаимодействия территориальных подразделений Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Татарстан, Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации и Управления Федеральной налоговой службы по Республике Та-

тарстан, а также центров занятости населения и отделов социальной защиты;

- организация разъяснительной работы среди работодателей и работников — участников рынка труда;
- выявление фактов неформальных трудовых отношений;
- выявление «проблемных» работодателей, допускающих нарушение трудового законодательства, имеющих задолженность по заработной плате, выплачивающих заработную плату ниже социальных минимумов, снизивших или имеющих нулевые перечисления НДФЛ и во внебюджетные фонды и т.п.;
- мониторинг заключения трудовых договоров с работниками, не имевшими ранее оформленных трудовых отношений,
- анализ результатов работы.

В работе по выявлению фактов неформальных трудовых отношений активно используются следующие инструменты:

- сверка баз данных территориальных органов Пенсионного фонда, Федеральной налоговой службы, Фонда социального страхования, социальной защиты, службы занятости;
- организация телефонов «горячей» линии для приема информации от граждан о фактах неформальных трудовых отношений или «конвертных» формах оплаты труда, иных нарушениях трудового законодательства;
- анализ информации, поступающей от органов статистики, объединений профсоюзов и работодателей, из средств массовой информации и иных источников информации;
- проведение контрольно-надзорных мероприятий, в том числе во взаимодействии с органами прокуратуры.

В результате доступна информация:

- о работодателях, которые, согласно данным органов Пенсионного фонда, налоговых органов, Фонда социального страхования, социальной защиты и занятости населения, начисляют работникам заработную плату ниже социальных минимумов, т.е. ниже установленного уровня минимальной заработной платы или прожиточного минимума;
- о работодателях, имеющих задолженность по уплате страховых взносов в Пенсионный фонд, а также о плательщиках, представивших в Пенсионный фонд отчетность с нулевыми начислениями по заработной плате.

База данных центров занятости населения анализируется в части лиц, длительное время стоящих на учете в качестве безработных и получающих пособие по безработице. Из отделов социальной

защиты поступает информация о получателях социальных пособий из числа трудоспособного населения с низким уровнем доходов. Кроме того, Государственной инспекцией труда в Республике Татарстан в территориальные комиссии представляется информация по результатам проверок о выявлении работников, не имеющих оформленных трудовых отношений с работодателями, для организации предметной работы с данными работодателями по заключению трудовых договоров. Информация о работодателях, отказывающихся легализовать трудовые отношения, направляется в Государственную инспекцию труда и органы прокуратуры республики.

Постоянный межведомственный обмен информацией позволяет оперативно проводить с «проблемными» работодателями работу по обеспечению трудовых прав граждан, и в первую очередь оформлению трудовых отношений. Как правило, основной формой работы территориальных комиссий являются проведение заседаний с приглашением «проблемных» работодателей. При этом в республике применяется практика организации выездных заседаний территориальных комиссий в сельских поселениях муниципальных образований с приглашением работодателей и предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории данного поселения. В связи с тем, что в Татарстане, как говорилось ранее, наибольшая доля неформальной занятости приходится на сферу торговли и строительства, в республике используется практика работы территориальных комиссий с выходом на торговые рынки, строительные площадки и пр.

Поскольку одним из важнейших инструментов сбора информации о «проблемных» работодателях является информация, поступающая непосредственно от населения, во всех муниципалитетах были открыты телефоны «горячей» линии. Соответствующая информация о данных телефонах размещается в средствах массовой информации. Следует отметить, что обращения граждан по вопросам «серого» рынка труда принимаются также непосредственно в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан по телефонам действующей «горячей» линии и через Правительственный портал.

С мая 2015 г. в республике для граждан организована возможность сообщать о фактах неформальной занятости и неофициальной выплате заработной платы посредством подачи соответствующего обращения в государственную информационную систему «Народный контроль» (создана в 2012 г. указом президента Республики Татарстан от 01.06.2012 № УП-408 в целях разви-

тия информационного взаимодействия между гражданами, исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления с использованием информационно-коммуникационной сети Интернет). Перечень направлений в системе «Народный контроль» был дополнен следующими категориями:

- «скрытые формы оплаты труда», публикуются уведомления о работодателях, выплачивающих работникам «серую» заработную плату (полностью или частично);
- «неоформление трудовых отношений», публикуются уведомления о работодателях, не оформляющих в установленном порядке трудовые отношения с работниками.

Модератором указанных категорий определено Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, исполнителями являются органы местного самоуправления по принципу территориальной принадлежности работодателя, указанного в обращении. Таким образом, обращения граждан по фактам неоформления трудовых отношений поступают непосредственно в муниципальные образования, где осуществляют деятельность работодатели, в отношении которых поступила жалоба.

Еще одним источником выявления неформальной занятости является информация о родителях, имеющих задолженность родительской платы за посещение детьми дошкольных учреждений, в целях выявления фактов несвоевременной выплаты заработной платы в организациях, где работают родители, имеющие указанную задолженность, а также в целях выявления фактов неформальной занятости данных родителей. Также в республике проводится активная информационно-разъяснительная работа среди населения о негативных последствиях осуществления работы без оформления трудовых отношений и применения «конвертных» форм оплаты труда.

В целях стимулирования работодателей к оформлению трудовых отношений организовано распространение, в том числе через средства массовой информации, информации о вступивших в силу с 1 января 2015 г. нововведениях в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях в части усиления мер ответственности за нарушение трудового законодательства, в том числе за уклонение от оформления (либо ненадлежащее оформление) трудовых отношений с работником. Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан разработана специальная Памятка по данному вопросу, которая направлена во все министерства, ведомства, муниципальные образо-

вания республики для ее дальнейшего массового распространения среди работников и работодателей. Данная Памятка также размещена на сайте Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (<http://mtsz.tatarstan.ru/rus/legalizatsiya-neformalnih-trudovih-otnosheniy.htm>). Дополнительно Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан подготовлены Методические рекомендации для территориальных комиссий. В них нашли отражения предложения по легализации и сокращению объемов неформальной занятости от всех субъектов процесса.

В республике на муниципальном уровне организован учет закрепляемости работников на рабочих местах, по которым были заключены трудовые договоры. Для этого при заключении трудовых договоров работником с его согласия в трудовом договоре указывается номер телефона, по которому через определенное время уточняются сведения о действительности трудового договора.

Учитывая, что среди участников «серого рынка» преобладают представители малообеспеченных слоев населения, для которых стремление увеличить доход является основной мотивацией для участия в неформальной занятости, одним из важнейших направлений в работе по легализации «серого рынка» является принятие мер по повышению доходов граждан, в первую очередь заработной платы. В частности, для этого используются меры негосударственного и коллективно-договорного регулирования. Так, 13 августа 2014 г. было заключено Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о минимальной заработной плате в Республике Татарстан, которым предусмотрен размер месячной заработной платы работника внебюджетного сектора экономики не ниже 6420 руб. Для работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан МРОТ устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» (с 1 января 2015 г. в размере 5965 руб. в месяц).

Заключением трудового договора не завершается процесс легализации доходов. Важно, чтобы на работников, с которыми в ходе проведенной

работы были заключены трудовые договоры, работодатели стали осуществлять перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд. В этих целях данные о заключенных трудовых договорах (работниках и работодателях, заключивших договоры) ежемесячно передаются территориальными комиссиями муниципальных образований в подразделения Пенсионного фонда Российской Федерации. По результатам анализа данных работодатели, не подавшие сведения о застрахованных лицах, с которыми были заключены трудовые договоры, повторно приглашаются на заседания территориальных комиссий для проведения соответствующей разъяснительной работы о необходимости исполнения пенсионного законодательства.

Аналогичная работа проводится в отношении поступлений НДФЛ от работодателей, заключивших трудовые договоры. Данные о заключенных трудовых договорах также ежемесячно передаются территориальными комиссиями в подразделения Федеральной налоговой службы.

Благодаря эффективной работе всех субъектов процесса республика успешно справилась с задачей по сокращению объемов неформальной занятости населения. Вместе с тем работа в данном направлении продолжает реализовываться в приоритетном порядке.

В заключение важно отметить следующее. Наработанный опыт Татарстана в сфере легализации неформальной занятости свидетельствует о том, что наряду с последовательной реализацией государственных программ, направленных на решение проблем занятости населения в целом, решение проблем адаптации неформального рынка труда и легализации доходов также требует системного и программного подхода. В первую очередь необходимо разработать эффективную систему выявления «серого» рынка труда, мониторинга и факторного прогноза его состояния. Данный механизм целесообразно реализовать вместе с созданием единого программного продукта, позволяющего произвести выборку незанятых граждан трудоспособного возраста из баз данных различных ведомств. Кроме того, в целях разработки действенного инструментария воздействия на масштабы неформальной занятости важно изучать факторы ее широкого распространения с привязкой к конкретной территории.

Литература

1. Барсукова С. Неформальный рынок труда в России: уход от налогов в системе мотиваций и рисков его участников. — Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс]. http://ecsocman.hse.ru/data/094/693/1219/glava_5.pdf
2. Гершуни Дж. Бюджеты времени и неформальная экономическая деятельность // Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Т. Шанина. М.: Логос, 1999. С. 343–355.
3. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Жить «в тени» или умереть «на свету»: неформальность на российском рынке труда // Вопросы экономики. 2013. № 11. С. 65–88.
4. Данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан («Неформальный» рынок труда в Республике Татарстан (по итогам обследования в марте 2014 года).
5. Леонова Л.А., Шушунина Н.А. Неформальная занятость в России: проблемы появления и изучения // Молодой ученый. 2011. №11. Т.1. С. 132–135.
6. Мартынов А. Активизация инвестиционной политики // Экономист. 1997. № 9. С. 54–61.
7. Обосновывающие и поясняющие материалы к проекту Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года. Серия «Человеческий капитал». Том 11. «Проблемы и перспективы политики занятости и социальной защиты»: по результатам исследования Независимого института социальной политики. Казань; Москва, 2015.
8. Промежуточный отчет о научно-исследовательской работе по теме: «Разработка стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан на период до 2030 года». Этап 1. Приложение 4. Анализ социально-экономического положения и конкурентных позиций Республики Татарстан. Санкт-Петербург, Москва, Май 2014.
9. Протокол совещания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец от 9 октября 2014 г. № ОГ-П12-275пр.
10. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. М.: Pomatur, 2005.
11. Указ Президента Республики Татарстан от 25 февраля 2014 г. № УП-217 «О Республиканской межведомственной комиссии по вопросам повышения уровня жизни населения, труда, привлечения и использования иностранных работников в Республике Татарстан».
12. Указ Президента Республики Татарстан от 4 апреля 2003 г. N УП-241 «Об усилении контроля за своевременностью выплаты заработной платы и исполнением работодателями законодательства об обязательном пенсионном страховании в Республике Татарстан».
13. Филиппова Т.В. Деактивация теневой экономики в России. Томск: STT, 2013.
14. Харт К. Неформальные доходы и городская занятость в Гане (1973) // Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Т. Шанина. М.: Логос, 1999. С. 532–536.
15. Grossman G. The «Second economy» of the USSR // Problems of Communism. 1997. № 5. P. 25–40.

References

1. Barsukova S. Informal Labour Market in Russia: Tax Evasion in the System of Motivations and Risks of its Participants. Federal Educational Portal. Economy. Sociology. Management. Available at: http://ecsocman.hse.ru/data/094/693/1219/glava_5.pdf (in Russian)
2. Gershoni J. Time Budgets and the Informal Economy. Informal economy. Russia and the World. Moscow, Logos Publ., 1999, pp. 343-355. (in Russian)
3. Gimpelson V., «To Live in the Shadows or to Die in the Light: Informality in the Russian Labour Market». *Voпрosy Ekonomiki*. 2013, I. 11, pp. 65-88. (in Russian)
4. Data of Territorial Body of Federal Service of State Statistics in the Republic of Tatarstan («Informal» Labour Market in the Republic of Tatarstan (based on the results of the survey in March 2014). (in Russian)
5. Leonova L.A. Informal Employment in Russia: Problems of Formation and Study. *Young Scientist*, 2011, I. 11, V. 1, pp. 132-135. (in Russian)
6. Martynov A. Investment Policy. *The Economist*, 1997, I. 9, pp. 54-61. (in Russian)
7. The Supporting and Explanatory Materials to the Draft Strategy for Socioeconomic Development of the Republic of Tatarstan till 2030. «Human capital», series, Volume 11. «Problems and Prospects of Policy of Employment and Social Protection». Kazan' – Moscow, 2015. (in Russian)
8. Interim Report on the Research Work: «Development Strategy for Socioeconomic development of the Republic of Tatarstan for the Period till 2030». Step 1. Annex 4. Analysis of the Socioeconomic Situation and the Competitive Position of the Republic of Tatarstan in St. Petersburg, Moscow, May 2014. 364 p. (in Russian)
9. Minutes of the Meeting of Deputy Chairman of the Russian Government Ol'ga Golodets October 9, 2014 No OG-P12-PR. (in Russian)
10. Sinyavskaya O.V. Informal Employment in Modern Russia: Measurement, Scale, Dynamics. Moscow, Pomatur Publ., 2005. 55 p. (in Russian)
11. The Decree of the President of the Republic of Tatarstan of February 25, 2014 No UE-217 «On Republican Interdepartmental Commission on Improving the Standard of Living of the Population, Labour, Hiring and Using Foreign Workers in the Republic of Tatarstan». (in Russian)
12. The Decree of the President of the Republic of Tatarstan of April 4, 2003 No UP-241 «On Strengthening Control over the Timeliness of Salary Payments and Performance by Employers of Legislation on Mandatory Pension Insurance in the Republic of Tatarstan». (in Russian)
13. Filippova T.V. Deactivation of the Shadow Economy in Russia. Tomsk, STT Publ., 2013. 254 p., p. 34. (in Russian)
14. Hart K. Informal Income and Urban Employment in Ghana (1973). *Informal Economy. Russia and the World*. Moscow, Logos Publ., 1999, pp. 532-536. (in Russian)
15. Grossman G. The «Second economy» of the USSR. *Problems of Communism*. 1997, I. 5, pp. 25-40. (in Russian)

Формирование, развитие и использование социально-трудового потенциала в условиях экономической нестабильности

Formation, Development and Use of Social and Labour Potential in Terms of Economic Instability

Получено 01.07.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 331.522

DOI: 10.12737/17684

МЕНЬШИКОВА О.И.

Д-р экон. наук, профессор, главный научный сотрудник, консультант Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений и социального развития ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»
E-mail: om-g@yandex.ru

Аннотация

Объект. Современное состояние социально-трудовой сферы в контексте обеспечения экономического роста за счет факторов, зависящих от возможностей человека и условий их реализации в процессе трудовой деятельности.

Предмет исследования. Совокупные возможности рабочей силы: формирование, развитие и проявление в рыночных условиях.

Цель исследования — факторный анализ и выявление основных тенденций формирования, развития и использования социально-трудового потенциала в условиях экономической нестабильности.

Основные теоретические положения статьи

Рассмотрены теоретико-методологические проблемы формирования, развития и использования социально-трудового потенциала в связи с функционированием рынка труда и занятости населения. Отмечен эффект обратной связи между социально-трудовым потенциалом и экономическим ростом, показаны последствия нестабильности экономического развития, оказывающей существенное влияние на условия и возможности формирования, развития и использования социально-трудового потенциала. Выявлены основные тенденции в области воспроизводства рабочей силы как отражения процессов формирования, развития и использования социально-трудового потенциала. Показана определяющая роль рынка труда и занятости населения в обеспечении процесса воспроизводства рабочей силы на всех его стадиях. Первостепенное значение имеет заработная плата, выступающая основной статьей расходов на рабочую силу, главным условием занятости населения и занимающая особое место в системе социально-трудовых отношений, которые в условиях экономической нестабильности во многих сферах деятельности значительно усложняются. Представлены научно-методические основы регулирования заработной платы на принципах социального партнерства как наиболее гибкого механизма, способного учитывать изменение рыночной конъюнктуры и других макро- и микроэкономических условий хозяйственной деятельности. Обоснована необходимость роста заработной платы как основного экономического ресурса домохозяйств различного размера и состава, особенно имеющих в своем составе детей. Сформулированы приоритетные направления государственной и корпоративной социальной политики в отношении экономически активного населения — главного носителя социально-трудового потенциала общества.

Ключевые слова: социально-трудовой потенциал, рабочая сила, воспроизводство, стандарты потребления, затраты на рабочую силу, заработная плата, потребительский бюджет, ресурсы домашних хозяйств, социальные гарантии.

MENSHIKOVA O.I.

Doctor of Economics, Professor, Chief Research Assistant and Adviser, Research and Education Centre of Problems of Regulating Social and Labour Relations and Social Development All-Russia Centre of Living Standard PLC

E-mail: om-g@yandex.ru

Abstract

Object. The current state of the social and labour sphere in the context of economic growth due to factors independent of human potential and the conditions for their implementation in the workplace.

The Subject of the Study — is the formation, development and manifestation of the aggregate potential of the workforce in terms of the market.

The Purpose of the Study — is the factorial analysis and the identification of the main trends of formation, development and use of social and labour potential in terms of economic instability.

The Main Theoretical Aspects

Theoretical and methodological problems of formation, development and use of social and labour potential in relation to the functioning of the labour market and employment are considered. Feedback effect between social, labour and economic growth potential has been marked, the consequences of the instability of economic development, having significant influence on the conditions and possibilities of the formation, development and use of social and employment potential have been shown. The basic trends in the reproduction of labour power as a reflection of the formation, development and use of social and employment potential have been revealed. The determining role of the labour market and employment, to ensure the process of reproduction of labour at all stages have been shown. The salary is of paramount importance it is the main item of labor costs, the main condition for employment and has a special place in the system of social and labor relations, which in terms of economic instability in many areas is much more complicated. It presents the scientific and methodological basis for regulation of wages on the principles of social partnership as the most flexible mechanism that can take into account changes in market conditions and other macro- and microeconomic business environment. The necessity of wage growth as the main economic resource of households of different sizes and compositions, especially having children in its composition who are a potential workforce. Priority directions of state and corporate social policy in relation to the economically active population as the main carrier of social and labour potential of society have been formulated.

Keywords: social and employment potential, workforce, reproduction, consumption standards, labour costs, wages, consumer budget, the resources of households, social guarantees.

1. Введение

Во всем мире потенциал человека и его развитие считаются главным приоритетом социально-экономической политики, так как человеческие ресурсы играют ведущую роль в обеспечении богатства и процветания любой страны. Все виды ресурсов: природные, человеческие, производственные, финансовые, информационные, духовные — находятся в постоянном взаимодействии. При этом роль человека основополагающая, поскольку от реализации его трудового потенциала зависит степень использования всех остальных ресурсов страны, общества, экономического субъекта.

Вместе с тем трудовой потенциал может быть успешно реализован, если он будет востребован обществом, если в обществе будут созданы необходимые и достаточные условия для его развития и совершенствования. Таким образом, трудовой потенциал и социум — понятия неразделимые. Трудовой потенциал является обобщающей характеристикой совокупной способности к труду, учитывающей как количественные, так и качественные стороны последней. Рабочую силу как носитель трудового потенциала необходимо рассматривать в единстве всех ее характеристик в определенных организационно-технических и социально-экономических условиях. Подобная трактовка наиболее полно раскрывает содержание рассматриваемой категории и позволяет интерпретировать понятие «трудовой потенциал» в понятие «социально-трудовой потенциал», ибо трудовой потенциал всегда социальный.

В современных условиях, когда возможности экстенсивного экономического развития весьма ограничены, активизация факторов, обеспечивающих интенсификацию производства, имеет первостепенное значение. Ключевая роль здесь принадлежит социально-трудовой сфере, которая должна рассматриваться как особая область научных исследований, а также практических решений и действий на всех уровнях хозяйствования в целях создания условий для одновременного и сбалансированного повышения эффективности труда и социального развития трудящихся. Возникающие при этом совокупные возможности могут быть охарактеризованы понятием социально-трудового потенциала, выявление и использование которого призваны обеспечить достижение экономического роста за счет факторов, зависящих от человека и его трудовой деятельности [Слезингер, 2001, 10, с. 61].

2. Социально-трудовой потенциал и экономический рост: эффект обратной связи

К основным факторам, определяющим совокупные потенциальные возможности рабочей силы, можно отнести:

- работоспособность человека, которая может быть охарактеризована его физическими возможностями, состоянием здоровья, а также показателем, учитывающим степень снижения негативного воздействия потерь из-за общих и профессиональных заболеваний, травматизма и других проявлений недостаточной защиты от профессиональных и социальных рисков;
- уровень квалификации работающих, определяемый исходя из уровня общего и специального образования и из реального объема располагаемых знаний и умений;
- уровень потенциальной эффективности труда, определяемый его производительностью (отношением объема деятельности, продукции к численности работников) с учетом неиспользованных резервов роста производительности труда или доходностью (отношением доходов от хозяйственной деятельности к расходам на заработную плату, социальные выплаты и услуги работникам);
- уровень занятости, рассчитываемый как отношение численности занятого населения к общей численности экономически активного населения;
- реальный уровень оплаты труда (минимальный и средний), оцениваемый относительно сложившегося уровня и динамики цен на потребительские товары и услуги.

Каждый социально-трудовой фактор, кроме отдельного обособленного изучения и оценки, требует рассмотрения его взаимосвязи с другими, в том числе и с общеэкономическими показателями. Это приобретает особое значение при проявлении симптомов неблагополучия как в социально-трудовой сфере, так и в обществе в целом. Наиболее концентрированное выражение это находит в росте безработицы, поскольку снижение уровня занятости влечет за собой ухудшение использования всех других факторов социально-трудового потенциала общества и служит главным барьером на пути экономического роста.

Социально-трудовой потенциал и экономический рост связаны между собой настолько тесно, насколько эффективно используются имеющиеся потенциальные возможности рабочей силы, как на общегосударственном уровне, так и в рамках отдельных регионов, отраслей экономики, сфер

деятельности, корпораций, фирм. Поэтому следует согласиться с авторами, трактующими трудовой потенциал как «совокупность характеристик, позволяющих обеспечивать благосостояние посредством труда. Носителями последнего являются члены домохозяйств, которые обладают трудоспособностью, т.е. необходимыми для трудовой деятельности физиологическими, экономическими и социальными качествами» [Токсанбаева, 2001, 14, с. 21–22]. В свою очередь, эффективное использование социально-трудового потенциала во многом определяется характером социально-трудовых отношений и уровнем развития социального партнерства, стимулирующего достижение баланса интересов работников, работодателей и государства при решении вопросов развития экономики, повышения уровня и качества жизни населения, поддержки предпринимательской деятельности, социального развития, социального обслуживания и социальной защиты на всех уровнях.

Взаимосвязь социально-трудового потенциала и экономического роста проявляется и в обратном направлении, т.е. нестабильность экономического развития оказывает существенное влияние на условия и возможности формирования, развития и использования социально-трудового потенциала. Экономический рост — важнейшая макроэкономическая категория, выступающая показателем не только абсолютного увеличения объема общественного производства, но и способности экономической системы удовлетворять растущие потребности, повышать качество жизни населения. Важнейшими факторами формирования потенциала экономического роста являются, с одной стороны, инвестиции в основной капитал, увеличивающие его объемы при совершенствовании технологической структуры, с другой — инвестиции в человеческий капитал, преимущественно направленные на повышение его качественного уровня, необходимого для более эффективного его соединения с физическим капиталом. Экономический рост предполагает увеличение объемов и улучшение структуры непродовольственного потребления, прежде всего населением, а также увеличение инвестиций в важнейшие отрасли социальной инфраструктуры и домашние хозяйства [Бобков и др., 2014, 12, с. 252].

Сущность экономического роста состоит в разрешении основного противоречия экономики: между ограниченностью производственных ресурсов и безграничностью роста общественных потребностей. Таким образом, зависящие от экономического роста ресурсы общества, отдельных экономических субъектов, домохозяйств в ры-

ночных условиях выступают основным источником обеспечения уровня и качества жизни населения, определяющих базовые условия формирования и развития потенциала человека вообще и социально-трудового потенциала в частности.

3. Воспроизводство рабочей силы как отражение процессов формирования, развития и использования социально-трудового потенциала

Рассматривая рабочую силу, прежде всего и главным образом, как способность к труду, неразрывно связанную с ее носителем — наемным работником, наиболее корректным подходом к ее оценке на рынке труда можно считать воспроизводственный, в соответствии с которым данная оценка понимается как стоимость жизненных средств, необходимых для поддержания работника в общественно нормальном для данных условий состоянии жизнедеятельности, а также для содержания членов его семьи [Жуков, 2014, 5, с. 14]. Под воспроизводством рабочей силы понимается непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня [Буланов, Волгин, 2000, 9, с.32]. Воспроизводство рабочей силы включает четыре стадии (фазы): формирование, распределение, обмен и потребление, т.е. использование. На первый взгляд может показаться, что не все стадии воспроизводства рабочей силы связаны с функционированием рынка труда. Однако это не так. И в этом легко убедиться, если рассматривать воспроизводство рабочей силы не только с точки зрения отдельного человека, но и в широком смысле — с позиций общественного воспроизводства в рамках экономики в целом.

При таком подходе рыночные отношения вообще и рынок труда в частности определяют основные условия воспроизводства рабочей силы буквально с рождения человека. Это проявляется, прежде всего, в степени соответствия условий найма, в частности уровня заработной платы, уровню цен на товары и услуги. Этот фактор влияет на покупательную способность заработной платы, от которой зависят возможности домохозяйств в плане рождения, воспитания и образования детей, т.е. потенциальной рабочей силы, а также восполнения затраченной энергии работников, т.е. действующей рабочей силы. Также развитие рынка труда и его инфраструктуры оказывает существенное влияние на процесс рационального распределения рабочей силы по сферам

Таблица 1

Влияние рынка труда на воспроизводство рабочей силы

Воспроизводство рабочей силы				Результат
Фазы (стадии)	Процессы	Условия	Роль рынка труда в обеспечении условий	
1. Формирование	Естественный прирост населения	Превышение рождаемости над смертностью	Условия найма, в частности уровень заработной платы, оказывают значительное влияние на демографическую ситуацию	Формирование потенциальной рабочей силы на замену выходящей по разным причинам
	Поддержание физического здоровья на должном уровне	Здоровый образ жизни, доступность услуг здравоохранения	Уровень заработной платы должен обеспечивать возможность полноценного питания, отдыха, получения качественной медицинской помощи	Формирование физической работоспособности
	Получение образования (общего, профессионального)	Доступность образовательных услуг	В условиях повышения платности образовательных услуг уровень заработной платы является основным критерием доступности	Формирование качественных характеристик рабочей силы
2. Распределение	Трудоустройство	Соотношение спроса и предложения рабочей силы	Синхронизация развития рынка труда и рынка образовательных услуг	Удовлетворение потребности экономики в квалифицированных кадрах
3. Обмен	Перераспределение рабочей силы	Создание конкурентных преимуществ в отдельных сферах деятельности	Сочетание рыночных и нерыночных регуляторов социально-трудовых отношений	Стимулирование развития приоритетных сфер экономической деятельности, территориальных экономических зон и т.п.
4. Потребление (использование)	Достижение соответствия рабочего места полученной специальности	Востребованность специалистов определенного уровня	Развитие маркетинговых исследований конъюнктуры рынка	Снижение экономических потерь как со стороны индивидуумов, так и в масштабах государства
	Получение достойного вознаграждения за использование рабочей силы	Установление гарантий оплаты труда не ниже допустимого социально-приемлемого уровня	Повышение роли социального партнерства на рынке труда	Гармонизация интересов и смягчение противоречий между трудом и капиталом

деятельности и территории, что в итоге повышает сбалансированность самого рынка труда.

В таблице 1 в общем виде представлен механизм воспроизводства рабочей силы на отдельных стадиях ее жизненного цикла с точки зрения «участия» в этих процессах рынка труда. Как видно из представленной таблицы, рынок труда прямо или косвенно присутствует на всех стадиях воспроизводства рабочей силы, и это связано главным образом с особенностями рынка труда по сравнению с другими рынками. Это следующие особенности:

- специфика самого товара «рабочая сила»;
- производный характер спроса на него;
- зависимость предложения рабочей силы от демографической ситуации;
- цена товара — заработная плата — не может опуститься ниже уровня, обеспечивающего нормальное воспроизводство рабочей силы [Гриценко и др., 2012, 4, с. 323]. Низшую или минимальную границу стоимости рабочей силы образует стоимость физически необходимых жизненных средств, т.е. стоимость товарной массы, без ежедневного притока которой носитель рабочей силы, человек, не в состоянии

возобновлять свой жизненный процесс [Якимов, 2010, 15, с. 23].

Отмеченные особенности рынка труда подчеркивают его особую значимость в обеспечении условий воспроизводства рабочей силы, так как в условиях рыночной экономики только с использованием товарно-денежных отношений возможно удовлетворение базовых потребностей населения для поддержания физических и умственных способностей, профессионально-квалификационного и образовательного уровня, а также соответствующего качества и уровня жизни, чем главным образом и определяется социально-трудовой потенциал общества. С этой точки зрения приобретает особое значение фаза использования рабочей силы, так как на этой стадии происходит реализация социально-трудового потенциала. И от того, насколько полно используются потенциальные возможности рабочей силы, зависит ее дальнейшее развитие. В условиях экономической нестабильности диспропорциональность рынка труда становится более вероятной, что вызывает дефицит или переизбыток рабочей силы в эконо-

мике в целом или в определенном сегменте рынка труда.

На примере использования совокупной рабочей силы можно проследить объективную взаимосвязь всех фаз ее воспроизводства. Особое значение имеют преемственность при переходе от одной фазы к другой и их взаимозависимость друг от друга. Можно говорить даже о своеобразной «закольцованности» процесса воспроизводства рабочей силы, так как во время самой длительной и как бы заключительной фазы потребления или использования происходит одновременно и формирование новой рабочей силы в лице подрастающего поколения. Эта новая рабочая сила через определенный промежуток времени превратится из потенциальной в реальную рабочую силу и выйдет на рынок труда в поиске рабочих мест с наилучшими условиями найма. Таким образом, рынок труда и вся его инфраструктура должны быть готовы к эффективному распределению обновленной рабочей силы по сферам деятельности и формам приложения труда, что в немалой степени зависит от качества подготовки рабочей силы к участию в общественном производстве. А это во многом определяется возможностями домохозяйств в условиях рыночной экономики обеспечить для подрастающего поколения поддержание физического здоровья на должном уровне, обучение, профессиональную ориентацию и т.п.

Следовательно, с позиций воспроизводства совокупность социально-трудовых отношений по поводу условий занятости, в частности по поводу цены труда (рабочей силы) и времени его использования, можно считать важнейшей составляющей функционирования рынка труда. Именно в недрах социально-трудовых отношений кроется основной источник формирования рабочей силы, являющейся предметом купли-продажи на рынке труда и без которой рынок труда просто не существует. И, несмотря на то, что систему социально-трудовых отношений принято ассоциировать с рынком труда в узком смысле, так как на поверхности явлений социально-трудовые отношения связаны главным образом с фазой использования рабочей силы, когда она (рабочая сила) уже уходит с внешнего наиболее динамичного рынка труда, по многим причинам сфера занятости является единым с рынком труда организмом не только в узком, но и в широком смысле. На рынке труда проявляются, пересекаясь, три взаимосвязанных макроэкономических процесса: 1) развитие экономики (материально-технических элементов и структур); 2) развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей,

нравственных качеств); 3) развитие общественных отношений (отношений собственности, производственных связей, межгосударственных и межрегиональных отношений и т.п.).

Рабочая сила в макроэкономическом смысле представляет собой товар особого рода, профессиональные созидательные качества которого целиком определяют эффективность конкурентной экономики, ее возможности по созданию высокотехнологичных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. В связи с этим подготовка и выпуск на рынок труда физически здоровой, образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности любой экономической системы. И чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе более высокого качества, которое закладывается на всех стадиях ее воспроизводства. С этой точки зрения все стадии воспроизводства совокупной рабочей силы являются зеркальным отражением процессов формирования, развития и использования социально-трудового потенциала общества.

На человека и его работоспособность воздействует большая и сложная совокупность факторов, которые необходимо учитывать, чтобы создать наиболее благоприятную обстановку для высокопроизводительного труда. Соответственно, восстановление работоспособности, являющееся основой воспроизводства рабочей силы, также зависит от этих факторов и определяется силой их влияния на человека в конкретных социально-экономических условиях. Эти условия создаются усилиями всех субъектов рыночной экономики: государством, работодателями и самими работниками — в процессе социально-трудовых отношений и при наличии соответствующих ресурсов.

При выявлении факторов, определяющих воспроизводство рабочей силы, необходимо исходить из того, что процесс труда — явление сложное, многоаспектное. К основным формам проявления труда относятся следующие:

1. Затраты человеческой энергии. Это психофизическая сторона трудовой деятельности, выражающаяся в расходовании энергии, мускулов, мозга, нервов, органов чувств. Затраты энергии человека определяются степенью тяжести труда и уровнем нервно-психологической напряженности трудового процесса. Соответственно, характер и объем этих затрат определяются, прежде всего, сферой экономической деятельности, а также во многом

зависят от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность, как внешних — географо-климатических, социально-экономических, так и внутренних — производственно-технических, социально-психологических, санитарно-гигиенических и др.

2. Взаимодействие работника со средствами производства. Это организационно-технологический аспект трудовой деятельности. Он определяется уровнем технической оснащенности труда, степенью его механизации и автоматизации, совершенством технологии, организацией рабочего места, квалификацией работника, его опытом и т.п. Этот аспект трудовой деятельности практически полностью зависит от инвестиций в основной капитал и нацеленности работодателей на повышение эффективности использования трудового потенциала работников на основе интенсификации производства.

3. Производственное взаимодействие работников друг с другом, как по горизонтали (по технологической цепочке), так и по вертикали (руководитель–подчиненный). Это организационно-экономический аспект трудовой деятельности. Он зависит от уровня разделения и кооперации труда, от форм организации труда и его оплаты, от численности работающих, текучести кадров, организационно-правовой формы предприятия, а также политики занятости, как на конкретном предприятии, так и в обществе в целом.

Анализ условий труда на предприятиях различных сфер экономической деятельности позволяет выделить наиболее важные факторы воспроизводства рабочей силы с точки зрения отдельных форм проявления трудового взаимодействия. Как видно из таблицы 2, подавляющее большинство факторов воспроизводства рабочей силы непосредственно связаны с оплатой труда — основным источником фонда жизненных средств, обеспечивающих удовлетворение потребностей трудоспособного населения. Следует также подчеркнуть, что воспроизводство рабочей силы предполагает не только воспроизводство самого работника, но и воспитание подрастающего поколения — будущих участников трудовых отношений, потенциальный резерв трудовых ресурсов. При простом воспроизводстве на каждого работника должен приходиться как минимум один ребенок, при расширенном — два и более. Поэтому демографический аспект воспроизводства рабочей силы необходимо учитывать при определении конкретных количественных параметров, при которых осуществляется воспроизводство рабочей силы.

На воспроизводство рабочей силы оказывают влияние некоторые факторы общего характера,

не связанные непосредственно с трудовой деятельностью: уровень культуры, привычный образ и уровень жизни, национальные обычаи и т.п. Учет этих факторов также весьма важен, если стоит задача дифференцировать количественные параметры воспроизводства рабочей силы по территории на обширном экономическом пространстве.

В процессе регулирования социально-трудовых отношений, как на государственном, так и на локальном уровне отдельных предприятий и организаций, необходимо учитывать рассмотренные выше условия и источники обеспечения процесса воспроизводства рабочей силы, в числе которых ведущее место занимают условия занятости населения, в частности уровень и структура заработной платы работников, а также уровень затрат работодателей на рабочую силу.

Рабочая сила — товар особого рода еще и потому, что ее носитель (собственник), т.е. наемный работник, сам в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности, которые с успехом могут быть реализованы в рыночной экономике. Преобладающая общность интересов собственника товара рабочей силы и ее потребителей — экономики в лице предпринимателей и государства как носителя общественных интересов — является важнейшей социально-экономической чертой рыночной экономики, создающей прочную гуманистическую основу развития экономики и всего общества.

4. Условия и качество занятости населения — первооснова эффективного использования социально-трудового потенциала

В условиях социально-ориентированной экономики занятость стала одной из значимых социально-экономических проблем, влияющих и на государство, и на общество, и на отдельных людей. И с каждым новым десятилетием ее острота не ослабевает, но, наоборот, все более нарастает [Лыгина, Тимофеева, 2013, 6, с. 3]. Эта значимость обусловлена прежде всего тем, что занятость является формой социально-экономических отношений по поводу формирования определенных предпосылок и условий, необходимых для осуществления процесса труда. Она формирует пространство в виде совокупности общественных отношений по поводу разделения видов человеческой деятельности и включенности индивиду-

Таблица 2

Факторы, условия и источники обеспечения воспроизводства рабочей силы

Формы проявления труда	Факторы воспроизводства рабочей силы	Отдельные показатели, характеризующие степень влияния данных факторов на воспроизводство рабочей силы	Условия обеспечения процесса воспроизводства рабочей силы	Источники обеспечения процесса воспроизводства рабочей силы
Затраты энергии	Тяжесть труда	Физическая динамическая нагрузка	Восполнение расхода энергии за счет удовлетворения базовых физиологических потребностей (питание, медицинская помощь и т.п.)	- минимальные гарантии оплаты труда; - минимальные социальные гарантии; - льготы и компенсационные выплаты
		Масса поднимаемого и перемещаемого груза		
		Стереотипные рабочие движения		
		Статическая нагрузка		
		Рабочая поза		
	Напряженность трудового процесса	Наклоны корпуса	Возможность полноценного отдыха и социального развития личности	- достойная заработная плата; - льготы и компенсационные выплаты; - социальный пакет
		Интеллектуальная нагрузка		
		Сенсорная нагрузка		
		Эмоциональная нагрузка		
		Монотонность нагрузок		
Взаимодействие работника со средствами производства	Оснащенность рабочего места	- механизация и автоматизация труда; - эргономика рабочей среды	Социальная ответственность работодателя	- инвестиции в основной капитал; - затраты работодателя на рабочую силу
	Квалификация работника	Достижение более высокого квалификационного уровня	Возможность повышения квалификации	- достойная заработная плата; - затраты работодателя на рабочую силу
Производственное взаимодействие работников друг с другом	Организация труда	-разделение и кооперация труда; -использование современных технологий	Возможность оптимизировать рабочие нагрузки	- инновации и инвестиции
	Развитие системы социального партнерства	Степень зрелости социально-партнерских отношений	Обоснованная дифференциация оплаты труда различных категорий работников	достойная заработная плата в соответствии с количеством и качеством труда

ального труда в систему его общественной кооперации с целью обретения индивидуумом или социальной группой источника материальной обеспеченности [Смирнова, 2009, 11, с. 12].

В рыночных условиях первостепенное значение имеет экономический аспект занятости, включающий явления, связанные с эффективным использованием личного фактора производства: отношения, связанные с наймом, предпринимательской деятельностью, совокупность отношений, возникающих на рынке труда под воздействием законов спроса и предложения, конкуренции. Экономической функцией занятости является обеспечение работников экономически целесообразными рабочими местами в целях создания материального и духовного богатства общества [Якимов, Гуткаева, 2006, 16, с. 20]. При этом условия и качество занятости, будучи важнейшими показателями качества трудовой жизни, определяют условия использования социально-трудового потенциала (рис. 1).

Механизм возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы устанавливает основные статьи расходов на воспроизводство рабочей силы, источники их финансирования, конкретные формы возмещения затрат на рабочую силу, методы и уровни их регулирования. При этом регулирование заработной платы, являющейся основной статьей расходов на рабочую силу и представляющей собой главное условие занятости населения, занимает особое место в системе социально-трудовых отношений, которые в условиях экономической нестабильности во многих сферах деятельности значительно усложняются.

Достаточно привести некоторые цифры, которые убедительно демонстрируют проблемный характер данного аспекта социально-трудовых отношений. На среднемесячную заработную плату, составившую в 2014 г. 32 611 руб., можно было приобрести 3,8 набора прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного работника. В 1990 г. средняя заработная плата соответствовала 4,5 набора,



Рис. 1. Взаимосвязь качества занятости населения и социально-трудо­вого потенциала с точки зрения его использования в процессе трудовой деятельности

т.е. фактически была в 1,2 раза больше, чем сейчас. При этом минимальный размер оплаты труда в 2014 г., составивший в среднегодовом исчислении 5554 руб. в месяц, составлял всего 64% величины прожиточного минимума трудоспособного работника (8683 руб.) [Россия в цифрах, 2015, 8, с. 118–120, 128, 130]. Таким образом, реальный размер заработной платы в России за последние 24 года не только не увеличился, но даже не достиг уровня 1990 г.

Естественно, работодатели, стремясь к снижению издержек производства, не заинтересованы в увеличении расходов на заработную плату и пытаются эти расходы снизить, если не абсолютно, то относительно. Противовесом такой тенденции, кроме государственного минимума заработной платы, служит деятельность, осуществляемая профессиональными союзами в рамках коллективно-договорного регулирования социально-трудо­вых отношений на принципах социального партнерства через систему коллективных договоров и соглашений, являющихся

основным инструментом децентрализованного регулирования заработной платы. Представляется, что в современных условиях механизм социального партнерства может быть наиболее результативным за счет использования потенциальных возможностей, которые в нем заложены.

ОАО «ВЦУЖ» накопил достаточно богатый опыт разработки методологии согласования размеров оплаты труда работников основных (профильных) профессий на отраслевом уровне. Данная методология основана на использовании в переговорном процессе при заключении отраслевых соглашений соответствующих стандартов оплаты труда, значительно усиливающих аргументацию стороны работников в диалоге с представителями работодателя. Отраслевые социальные стандарты оплаты труда (ОССОТ) определены на основании восстановительных потребительных бюджетов, разработанных для работников профильных профессий отраслей экономики, построены с учетом специфики труда в конкретной от-

расли, включают демографическую нагрузку, а также ориентированы на восстановление работоспособности и удовлетворение основных потребностей работника на социально приемлемом уровне. Таким образом, ОССОТ в случае выполнения работниками норм труда определяют нижнюю границу гарантий работодателя по заработной плате (тариф) для достаточно представительных групп работников базовых профессий отрасли, имеющих профессионально-квалификационные характеристики, близкие к более простым для этих профессионально-квалификационных групп работников. Применение разработанного инструментария определения ОССОТ представителями сторон социального партнерства (профсоюзами и работодателями) предполагает их конструктивное взаимодействие в процессе ведения переговоров по заработной плате (своевременное предоставление необходимой информации, обсуждение рабочих вариантов разрабатываемых предложений, взаимное стремление к принятию компромиссных решений и т.п.).

Методика и основные результаты исследований ОАО «ВЦУЖ» по разработке ОССОТ представлены в многочисленных публикациях в журналах «Человек и труд», «Уровень жизни населения регионов России», газете «Труд» и др. [Бобков, 2012, 1, с. 30–36; Бобков, 2009, 2, с. 2–9; Бобков, 2009, 3, с. 10–15; Меньшикова, 2010, 7, с. 21–26].

Опыт разработки и практического внедрения отраслевых и внутрифирменных стандартов оплаты труда показывает, что данный инструментарий не

обеспечивает автоматического снятия всех проблем и разногласий социальных партнеров в процессе согласования размеров оплаты труда в отрасли или компании. Тем не менее при условии целенаправленных, последовательных действий представителей работников, использующих в качестве аргументации своих требований научно обоснованные расчеты и прозрачную методологию разработки стандарта оплаты труда, переговоры по заработной плате, как правило, проходят успешно.

А это значит, что движение к цивилизованному решению главного вопроса социально-трудовых отношений — установлению достойной заработной платы за достойный труд — не только необходимо, но и возможно.

5. Ресурсы домашних хозяйств в 2013 году

Накопленные многолетние проблемы в области оплаты труда не могли не сказаться на ресурсах, которыми располагают домашние хозяйства. Денежные расходы составляют 85% всех располагаемых ресурсов. Из них примерно треть уходит на продукты питания. В наименее обеспеченных домашних хозяйствах продукты питания занимают 47% в общих расходах [Росстат, 2014, 13, с. 188]. При этом если охарактеризовать структуру питания, то выявляются существенные диспропорции по типам домашних хозяйств. Особенно заметны различия в потреблении продуктов питания в домохозяйствах с детьми [Росстат, 2014, 13, с. 194].

Таблица 3

Потребление, пищевая и энергетическая ценность продуктов питания в домашних хозяйствах с детьми в 2013 году (в среднем на члена домашнего хозяйства)

	Домашние хозяйства, имеющие детей в возрасте до 16 лет				В среднем по всем домашним хозяйствам
	1 ребенка	2 детей	3 детей	4 и более детей	
Потребление основных продуктов питания, кг в год:					
хлебные продукты	86	80	84	92	96
картофель	55	50	48	58	61
овощи и бахчевые	85	74	66	54	97
фрукты и ягоды	72	64	61	44	77
мясо и мясопродукты	77	67	60	45	85
молоко и молочные продукты	242	213	208	165	270
яйца, шт.	192	168	163	136	217
рыба и рыбопродукты	19	16	16	13	22
сахар и кондитерские изделия	28	26	26	26	32
масло растительное и другие жиры	9	8	8	9	11
Пищевая ценность, г в сутки:					
белки	70	63	61	53	78
жиры	95	83	77	69	106
углеводы	302	278	283	292	337
Энергетическая ценность, калл. в сутки	2352	2123	2084	2015	2626

Так, по мере увеличения количества детей значительно уменьшается среднедушевое потребление таких важных продуктов питания, как мясопродукты, овощи и фрукты, яйца, рыба и рыбопродукты. Особо следует отметить эту зависимость в отношении молока и молочных продуктов: при среднем потреблении молочных продуктов во всех домохозяйствах 270 кг в год на одного человека этот показатель в домохозяйствах с одним ребенком составляет 242 кг, с двумя детьми — 213, с тремя — 208, с четырьмя и более детей — 165 кг соответственно. Там, где потребление молочных и других энергетически ценных продуктов питания наиболее необходимо, оно снижено в полтора и более раз в натуральном измерении.

Подтверждением негативных социальных процессов в данной сфере может служить собственная оценка домохозяйствами уровня потребления продуктов питания [Росстат, 2014, 13, с. 198].

По данным, приведенным в таблице 4, явно прослеживается недостаточный рацион питания практически во всех типах домохозяйств даже в количественном отношении. Так, в домохозяйствах с одним ребенком всего чуть более 50% имеют достаточно еды, которую они хотят есть. Среди домохозяйств с четырьмя и более детьми таких всего 33,8%. При этом во всех домохозяйствах с детьми имеет место элементарный недостаток еды. От 3,9% домохозяйств с одним ребенком до 15,2% домохозяйств с четырьмя и более детей отмечают недостаток еды иногда или часто. Значительная часть домохозяйств не может себе позволить еду с мясом, птицей или рыбой, а также фрукты даже через день.

Подобное положение дел в сфере потребления не может способствовать нормальному процессу воспроизводства рабочей силы, а значит, является серьезным симптомом неблагополучия в обществе.

Этот и другие аспекты формирования, развития и использования социально-трудового потенциала, рассмотренные в данной статье, позволяют сформулировать основные направления государственной и корпоративной социальной политики в отношении экономически активного населения — главного носителя социально-трудового потенциала общества.

1. Повышение уровня государственных социальных гарантий в области оплаты труда.

2. Разработка дополнительных мер государственной поддержки семей с детьми.

3. Повышение действенности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, в частности путем использования научно-методического обеспечения переговоров по заработной плате при заключении договоров и соглашений социального партнерства.

4. Развитие и совершенствование корпоративных социальных программ, направленных на активизацию человеческого фактора и повышение экономической активности населения.

5. Синхронизация мер государственной и корпоративной социальной политики на основе конструктивного взаимодействия социальных партнеров и развития гражданского общества.

Эти направления актуальны в настоящее время, как никогда ранее. Правительство при разработке различных среднесрочных социально-экономиче-

Таблица 4

Оценка домохозяйствами уровня потребления продуктов питания в 2013 году (по данным выборочного наблюдения рациона питания населения, в процентах)

	Домохозяйства, имеющие детей в возрасте до 18 лет			
	1 ребенка	2 детей	3 детей	4 и более детей
Все домохозяйства	100	100	100	100
в том числе:				
по описанию питания в домохозяйстве за последние 3 месяца				
достаточно той еды, которую хотят есть	53,7	52,3	40,2	33,8
достаточно еды, но не всегда той, которую хотят есть	42,3	42,7	51,1	51,0
иногда недостаточно еды	3,2	3,6	6,7	11,3
часто недостаточно еды	0,7	1,4	2,0	3,9
по динамике питания в домохозяйстве за последний год				
улучшилось	19,7	21,6	22,6	22,6
ухудшилось	13,8	13,5	19,1	17,6
осталось без изменений	66,5	64,9	58,4	59,8
по возможности, при наличии желания, потребления еды с мясом, птицей, рыбой или фруктов через день				
могут позволить себе еду с мясом, птицей или рыбой через день	78,0	78,7	69,1	57,6
могут позволить себе фрукты через день	77,2	76,5	64,3	43,5

ских программ не ориентировалось на социально приемлемые стандарты. Так, минимальный потребительский бюджет (МПБ) — вместо не соответствующего современным условиям прожиточного минимума (ПМ) — не востребован на государствен-

ном уровне. Для исправления положения в социально-трудовой сфере, отдельные, наиболее важные аспекты которого представлены в настоящей публикации, необходимо принять экстренные меры экономического и социального характера.

Список литературы

1. Бобков В.Н. Низкое материальное стимулирование квалифицированной рабочей силы на российском рынке труда // Научные труды Вольного экономического общества России. 2012. Т. 159. С. 30–36.
2. Бобков В.Н. Социальные стандарты оплаты труда и формирование инновационного общества // Уровень жизни населения регионов России. 2009. № 10–11. С. 2–9.
3. Бобков В.Н. Экономический кризис и минимальные социальные стандарты оплаты труда // Человек и труд. 2009. № 7. С. 10–15.
4. Гриценко Н.Н., Волгин Н.А., Охотский Е.В., Попов Ю.Н., Шарков Ф.И. Основы социального государства: учебник для вузов/ Под общ. ред. Н.Н. Гриценко. М.: АТИСО, 2012.
5. Жуков А.Л., Хабарова Д.В. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования. М.: АТИСО, 2014. .
6. Лыгина Н.И., Тимофеева С.А. Оценка эффективности трудового потенциала в социально-ориентированной экономике // Вестник ОрелГИЭТ. 2013. № 4 (26). С. 3–7.
7. Меньшикова О.И. Научно-методическое обеспечение коллективно-договорного регулирования заработной платы на отраслевом и внутрифирменном уровне // Уровень жизни населения регионов России. 2010. № 7. С. 21–26.
8. Россия в цифрах. 2015. Крат. стат. сб. / Росстат. М., 2015.
9. Рынок труда. Учебник / Под ред. проф. В.С Буланова и проф. Н.А. Волгина. М.: Экзамен, 2000.
10. Слезингер Г.Э. Социальная экономика: Учебник. М.: Дело и сервис, 2001.
11. Смирнова Н.А. Модель занятости населения в России: специфика, опыт, направления развития. М.: НУ ОАОУ, 2009.
12. Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь / Под общ. ред. В.Н. Бобкова. 2-е изд., доп. и перераб.. М.: ВЦУЖ: Русаки, 2014.
13. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2014: Стат.сб. / Росстат. М., 2014.
14. Токсанбаева М.С. Социальные интересы и использование трудового потенциала. М.: Наука, 2006.
15. Якимов В.Н. От рабочей силы к человеческим ресурсам (профессиональное образование, занятость и формирование работника нового типа). М.: Изд-во Нац. ин-та бизнеса, 2010.
16. Якимов В.Н., Гугкаева И.Б. Занятость населения (теория и механизмы управления в регионе). М.: Национальный институт бизнеса, 2006.

References

1. Bobkov V.N. Low Financial Incentives of Skilled Labour in the Russian Labour Market. Scientific Works of the Free Economic Society of Russia. 2012, V. 159, pp. 30-36. (in Russian)
2. Bobkov V.N. Social Standards of Remuneration and the Formation of the Innovation Society. Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2009, I. 10-11, pp. 2-9. (in Russian)
3. Bobkov V.N. Economic Crisis and Social Minimum Standards of Remuneration. Man and Labour. 2009, I. 7, pp. 10-15. (in Russian)
4. Gritsenko N.N., Volgin N.A., Okhotsk Ye.V., Popov Yu.N., Sharkov F.I. Foundations of the Welfare State. Moscow, "ATISO" Publishing House Publ., 2012. 464 p. (in Russian)
5. Zhukov A.L. Regulation of Wages: Current Trends and Ways of Reforming. Moscow, "ATISO" Publishing House Publ., 2014. 407 p. (in Russian)
6. Lygina N.I., Timofeyeva S.A. Estimation of Efficiency of Labour Potential in Socially-Based Economy. Bulletin of Gilgit, 2013, I. 4 (26), pp. 3-7. (in Russian)
7. Men'shikova O.I. Scientific and Methodological Support of Collective Bargaining of Wages in Industry and Intra-firm Level. Living Standards of the Population in the Regions of Russia, 2010, I. 7, pp. 21-26. (in Russian)
8. Russia in Figures. 2015. Rosstat. Moscow, 2015. 543 p. (in Russian)
9. Bulanov V.S., Volgina N.A. The Labour Market. Moscow, "Eksamen", 2000. 448 p. (in Russian)
10. Slesinger G.E. Social Economy. Moscow, "Business & Service" Publishing House, 2001. 368 p. (in Russian)
11. Smirnova N.A. The Model of Employment in Russia: Specifics, Experience, Areas of Development. Moscow, NU OAOU Publ., 2009. 204 p. (in Russian)
12. Bobkov V.N. Social Policy, the level and quality of life: Dictionary. Moscow VCUG; Rusaki" Publ., 2014. 409 p. (in Russian)
13. Social Status and Living Standards of the Russian Population. 2014. Rosstat. Moscow, 2014. 321 p. (in Russian)
14. Toksanbayeva M.S. Social Interests and Use of Human Capacities. Moscow, Nauka Publ., 2006. 259 p. (in Russian)
15. Yakimov V.N. From Labour to Human Resources (Professional Counselling Education, Employment and the Formation of a New type of Worker). Moscow, Nat. Institute of Business Publ., 2010. 276 p. (in Russian)
16. Yakimov V.N., Gugkayeva I.B. Employment (Theory and Control Mechanisms in the Region). Moscow, National Institute of Business. 2006. 245 p. (in Russian)

Миграция населения как фактор выравнивания социально-экономической дифференциации регионов России

Migration As a Factor in Leveling Socio-Economic Differentiation of Russia's Regions

Получено 05.11.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 314.7

DOI: 10.12737/17685

ШИЧКИН И.А.

Канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», РЭУ им. Г.В. Плеханова
E-mail: shichkinia@mail.ru

Аннотация

Объект. Территориальные диспропорции социально-экономического развития России.

Предмет исследования. Пространственная мобильность населения как фактор более рационального использования трудовых ресурсов в направлении снижения региональной асимметрии социально-экономического развития.

Содержание статьи. В статье анализируется текущая социально-экономическая ситуация в регионах России, рассматриваются аспекты дифференциации доходов населения и региональных бюджетов, проблема доступности жилья, показатели рынка труда и миграции.

Цель. Выявление детерминант территориальных диспропорций, разработка предложений в сфере миграции населения, способствующих преодолению социально-экономической дифференциации регионов России.

Ключевые слова: миграция населения, уровень и качество жизни, трудовые ресурсы, занятость и безработица, оплата труда, территориальные диспропорции.

SHICHKIN I.A.

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Chair of Labour Economics and Staff Management, Plekhanov Russian University of Economics
E-mail: shichkinia@mail.ru

Abstract

The Object of the Study. Territorial disproportions of socio-economic development in Russia.

The Subject of the Study. Mobility of the population as a factor in more efficient use of labour resources which contributes reducing regional asymmetries in economic and social development.

The Content of the Article. Issues related with current socio-economic situation in Russia's regions, differentiation of population incomes and regional budgets, housing affordability, labour market indicators and migration have been analyzed.

The Purpose of the Study. Figuring out the determinants of regional disparities and elaboration of recommendations in migration sphere promoting to equalization of socio-economic differentiation of Russia's regions.

Keywords: migration, standard of living, quality of life, human resources, employment and unemployment, wages, territorial disproportions.

Дифференциация социально-экономического развития регионов многие годы остается актуальной проблемой для российской экономики. Основной причиной территориальных диспропорций в Российской Федерации выступают рыночные реформы 1990-х гг. Вместе с тем предпосылки этой ситуации были заложены политикой 1960–1980-х гг., ослабившей экономическую активность территорий вследствие чрезмерной централизации в принятии ключевых решений в финансовой сфере. Экономический подъем в России в 2000-е годы сопровождался значительной межрегиональной асимметрией по уровню экономического развития территорий, сохранившейся к 2015 г.

Для проведения сравнительного анализа регионов используем основные показатели, харак-

теризующие социально-экономический потенциал региона: валовой региональный продукт, уровень доходов населения, обеспеченность жильем, рынок труда, миграция населения.

Согласно данным табл. 1, разница показателя отношение ВРП на душу населения между регионами с высоким (Ненецкий АО) и низким (Чеченская Республика) значениями составляет 45 раз. Между тем в рамках Европейского союза максимальные различия по величине ВВП на душу населения между странами и регионами составляют 5 раз, что расценивается в качестве серьезной проблемы.

Группа лидирующих по показателю ВРП регионов России, в которую входят Ненецкий, Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский АО-Югра,

Таблица 1

Валовой региональный продукт на душу населения в регионах России, 2013 г.

Субъект РФ Высокие значения	ВРП/чел. с учетом уровня цен, тыс. руб.	Субъект РФ Низкие значения	ВРП/чел. с учетом уровня цен, тыс. руб.
Ненецкий АО	4003,4	Чеченская Республика	88,5
Ямало-Ненецкий АО	2540,5	Республика Ингушетия	100,9
Ханты-Мансийский АО-Югра	1753,8	Кабардино-Балкарская Республика	131,9
Сахалинская обл.	1369,0	Карачаево-Черкесская Республика	133,2
г. Москва	965,8	Республика Тыва	134,2
Чукотский АО	927,4	Республика Калмыкия	145,3
Тюменская обл.	611,8	Республика Дагестан	145,4
Республика Саха (Якутия)	595,8	Ивановская область	150,8
Магаданская обл.	584,7	Республика Алтай	156,8
Республика Коми	560,0	Республика Северная Осетия-Алания	159,1
Среднее по субъектам РФ		376,4	

Сахалинская обл., Чукотский АО, Тюменская обл., характеризуется высоким уровнем природно-ресурсного потенциала, в их числе поставщики топлива и сырья на экспорт (нефть, газ, алмазы, рыба), составляющего главные статьи доходов федерального бюджета. Наряду с ними в число передовых территорий с высокими значениями ВРП входят регионы с развитой производственной, социальной, торговой, финансовой инфраструктурой и огромным инвестиционным и инновационным потенциалом, в их числе г. Москва, г. Санкт-Петербург, Свердловская, Московская и Самарская области [Регионы России, 2014, 5].

Отстающие регионы по показателю ВРП имеют незначительный производственный потенциал, и в них преобладает аграрная экономика. В данных регионах, как правило, отсутствует природно-ресурсный потенциал, способствующий наполнению бюджета. В число таких территорий входят регионы Северо-Кавказского федерального округа, Республики Калмыкия, Тува, Алтай и др. [ВРП в текущих основных ценах на душу населения, 2014, 2]. Анализируя показатель уровня жизни россий-

ских регионов через призму среднедушевых денежных доходов населения, можно обнаружить взаимосвязь данного показателя со значениями ВРП (табл. 2).

К наиболее обеспеченным доходами (более пяти прожиточных минимумов в среднем на человека) относятся четыре региона России, имеющие также самые высокие показатели ВРП: Ненецкий, Ямало-Ненецкий и Чукотский АО, г. Москва [Информация о социально-экономическом положении России, 2015, 4]. Причем диапазон показателя денежных доходов на душу населения составляет 5,5 раза (Ненецкий АО и Республика Калмыкия). Регионы относительно «благополучные» (2–3 прожиточных минимума): крупные индустриальные районы на Северо-Западе и Европейском Севере — г. Санкт-Петербург, Новгородская, Мурманская и Вологодская области, республики Карелия и Коми; в Центре — Московская, Смоленская, Калужская, Тульская и Ярославская обл.; в Центральном Черноземье — Липецкая и Белгородская области; на Урале и в Сибири — Пермская, Свердловская, Омская, Томская, Кемеровская и Иркут-

Таблица 2

Среднедушевые денежные доходы по субъектам РФ, 2014 г.

Субъект РФ Высокие значения	руб.	Субъект РФ Низкие значения	руб.
Ненецкий АО	67 687,9	Республика Калмыкия	12 309,4
Ямало-Ненецкий АО	60 676,0	Республика Тыва	13 934,7
Чукотский АО	55 145,2	Республика Ингушетия	15 107,5
г. Москва	54 921,2	Республика Мордовия	16 088,9
Магаданская обл.	46 281,0	Республика Марий Эл	16 308,8
Сахалинская обл.	44 602,7	Карачаево-Черкесская Республика	16 347,3
Ханты-Мансийский АО-Югра	41 735,6	Кабардино-Балкарская Республика	16 603,5
Тюменская обл.	38 545,6	Чувашская Республика	16 648,4
Камчатский край	37 013,3	Республика Алтай	17 093,1
г. Санкт-Петербург	34 758,2	Саратовская область	18 030,6
Среднее по субъектам РФ		27 754,9	

ская области, Красноярский край, а также 2 региона Южного федерального округа — Ростовская область и Краснодарский край [Среднедушевые денежные доходы по субъектам РФ, 2015, 8].

Большая часть регионов принадлежит к «неблагополучным» (около 1,5 прожиточного минимума на человека). Это республики Северного Кавказа — Карачаево-Черкесия, Кабардино-Балкария, Ингушетия; приволжские — Калмыкия, Мордовия и Марий Эл; ряд районов Южной Сибири — Алтайский край, Хакасия, Тыва, Бурятия.

Лидерами по темпам роста производства и доходов являются Центральный и Уральский федеральные округа, преимущество которых обусловлено опережающим ростом Московской агломерации и Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского автономных округов. Несмотря на сокращение разрыва в темпах роста на уровне крупных макрорегионов, наблюдается устойчивое отставание восточных регионов с наименее развитой инфраструктурой и негативным воздействием удорожающих факторов — слабой заселенности, удаленности, неблагоприятных условий развития, отставание которых по темпам роста дополняется оттоком населения.

В настоящее время сложилась устойчивая тенденция концентрации экономического потенциала в небольшом числе высокоразвитых регионов, обладающих особыми преимуществами, в первую очередь в Москве и Тюменской области с автономными округами, на долю которых приходится треть общероссийского ВРП. В десяти ведущих субъектах Российской Федерации производится более половины объема ВРП страны. Изменение территориальных пропорций в пользу лидирующих регионов во многом стало результатом высоких цен на минерально-сырьевые ресурсы, в первую очередь на нефть и газ, определявших рост доходов в регионах. Результатом ресурсно-ориентированного развития стало формирование двух основных центров экономического роста — в Уральском и Центральном федеральных округах, в пользу которых происходит перераспределение производства и населения. Общей базовой тенденцией пространственного развития России является усиление концентрации человеческого капитала, инфраструктуры, ресурсов будущего в крупных городах, выполняющих специализированные интернациональные функции в мировом разделении труда, в первую очередь это касается Московской и Санкт-Петербургской агломераций.

Жилищные условия населения выступают одним из основных индикаторов качества жизни и одновременно определяющим фактором многих социально-демографических процессов, прежде всего здоровья и продолжительности жизни на-

селения, мобильности трудовых ресурсов. В 2007–2014 гг. наблюдалось увеличение общей площади жилья в расчете на одного человека — с 21,5 кв. м в 2007 г. до 25 кв. м в 2014 г. Но отставание от среднеевропейского стандарта обеспеченности жильем, составляет порядка 10–20 кв. м. Наибольшая площадь жилых помещений в расчете на одного жителя отмечена в Чукотском АО (33 кв. м), Московской области (32,1 кв. м), Магаданской области (30,2 кв. м), наименьшая — в республиках Северного Кавказа — 20 кв. м [Строительство в России, 2015, 9]. При росте обеспеченности населения жильем более 40 млн человек проживают в зданиях, построенных в 1947–1970-е годы, и около 35 млн человек — в неблагоустроенных квартирах. Фактически в современной России жилье не является доступным во всех регионах, что препятствует увеличению интенсивности внутренних миграционных потоков трудовых ресурсов.

Сфера занятости населения России также характеризуется территориальными диспропорциями в распределении трудовых ресурсов по стране, уровню обеспеченности ими регионов и показателю безработицы (рис. 1) [Рынок труда, занятость и заработная плата, 2014, 6].

Это связано со спецификой распределения средств производства на территории страны. Трудовые ресурсы, вовлеченные в производственную деятельность, сосредоточены в основном на крупных и средних предприятиях Европейской части России, где находится основная часть производственных фондов, производящая свыше половины промышленной и сельскохозяйственной продукции. В этих регионах проживает более 70% населения страны. Текущий уровень развития Ненецкого и Ямало-Ненецкого автономных округов требует привлечения трудовых ресурсов в эти регионы. Однако этот процесс осложняется тем, что стоимость труда в Сибири и на Дальнем Востоке выше, чем в европейских районах: затраты на оплату труда, создание условий труда и быта для работников в несколько раз превышают аналогичные затраты в центральной части России.

По обеспеченности трудовыми ресурсами регионы России можно классифицировать на три категории:

- трудоизбыточные — имеют высокий уровень естественного и механического прироста при дефиците мест приложения труда. К ним относятся республики Северо-Кавказского федерального округа;
- трудодефицитные — характеризуются сложными природно-климатическими условиями, низким уровнем развития сферы культурно-бытового обслуживания, но имеют богатые

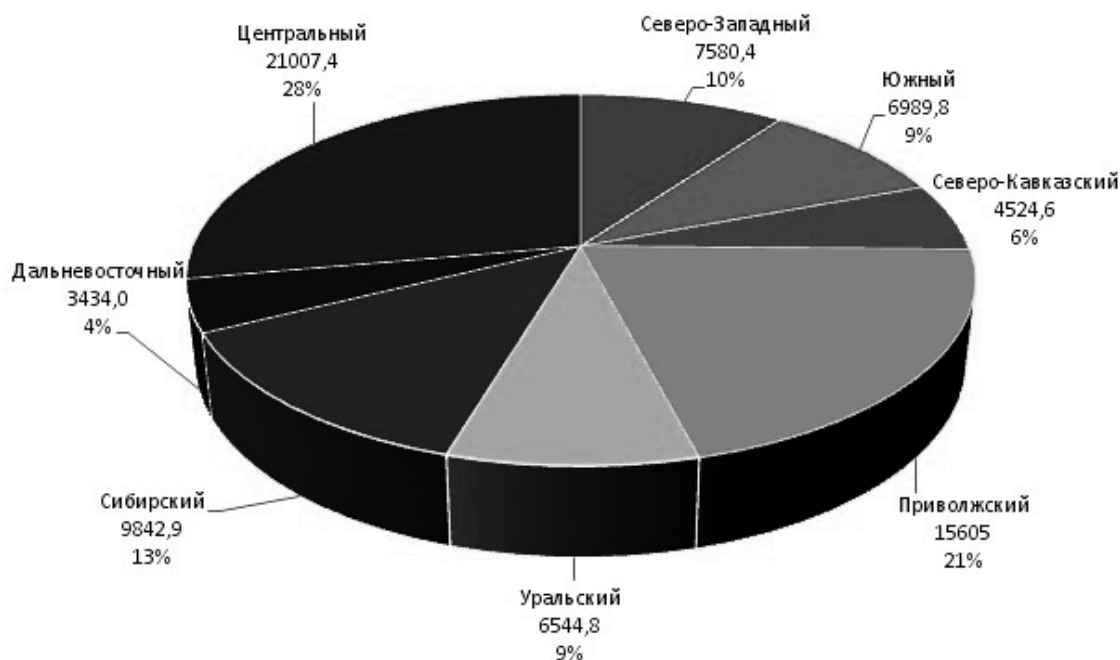


Рис. 1. Численность экономически активного населения России по федеральным округам на начало 2014 г., тыс. человек

запасы природных ресурсов. В эту группу входят северо-западные, дальневосточные, сибирские регионы;

- трудообеспеченные — имеют сбалансированность между наличием мест приложения труда и численностью трудовых ресурсов, в их числе Центральный, Северо-Западный, Волго-Вятский, Поволжский, Центрально-Черноземный и Уральский экономические районы.

По показателю безработицы, рассчитанному согласно критериям МОТ, в стране лидируют регионы Северо-Кавказского федерального округа, где к январю 2015 г. ее средний уровень составлял 10,7%, в том числе в Чеченской Республике — 17,8%, Республике Ингушетия — 16,1%, Карачаево-Черкесской Республике — 14%. Самый низкий уровень безработицы наблюдается в регионах с традиционно высоким спросом на рабочую силу, в частности в Центральном федеральном округе — 3,2%, Москве — 1,5% и Московской обл. — 2,8%, а также Санкт-Петербурге — 1,4% [Рынок труда, занятость и заработная плата, 2014, 6].

Одним из показателей, используемых для оценки ситуации на рынке труда, является коэффициент напряженности, который рассчитывается на конец отчетного периода как отношение количества человек на одну имеющуюся в центрах занятости вакансию. В настоящее время существует

значительная дифференциация регионов по уровню напряженности на рынке труда. В составе России есть субъекты как с относительным избытком, так и со значительным относительным дефицитом трудовых ресурсов. Дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда проявляется в чрезмерно низких или слишком высоких значениях коэффициента напряженности. Однако, если в Чеченской Республике в 2010–2014 гг. удалось существенно — в 6,5 раза — снизить значение коэффициента напряженности до 60,7 п.п., то по-прежнему крайне высокие значения данного показателя остаются в республиках Ингушетия — 185,5 п.п. и Дагестан — 218,5 п.п. Это приводит к повышению социальной напряженности в регионах, которая может провоцировать политическую нестабильность, а также отталкивает потенциальных инвесторов.

В группу территорий с наименьшими значениями коэффициента напряженности на рынке труда — в пределах 1 — входят регионы с устойчиво высоким спросом на рабочую силу. Это Москва, Санкт-Петербург, а также регионы Дальневосточного федерального округа, испытывающие дефицит трудовых ресурсов вследствие миграционного оттока населения, — Магаданская, Сахалинская и Тюменская области, Чукотский и Ямало-Ненецкий автономные округа.

В условиях возрастания социально-экономической дифференциации регионов России усилилась и миграционная дифференциация российского пространства. Анализируя направленность внутренних миграционных потоков в России, следует отметить, что наблюдается тенденция к массовому оттоку населения трудоспособного возраста из богатых сырьевыми ресурсами северных, восточных и дальневосточных территорий страны. Основными регионами-донорами являются Чукотский автономный округ, Магаданская, Камчатская и Сахалинская области. В свою очередь ареалами притяжения рабочей силы в России, прежде всего из Приволжского, Северо-Кавказского федеральных округов, являются регионы Центрального, Северо-Западного и Южного федеральных округов — Москва, Санкт-Петербург, Московская, Ленинградская, Белгородская и Калининградская области, Краснодарский и Ставропольский края (табл. 3) [Демографический ежегодник России, 2014, 3].

в пределах России составляла 4,7 млн человек (в том числе 2,03 млн переселений между регионами), то в 1997 г. — 2,45 млн человек (1,24 млн переселений между регионами) и в 2007 г. — 2 млн человек (0,86 млн переселений между регионами). Таким образом, за 1989–2010 гг. число переселений внутри страны сократилось более чем вдвое (рис. 2) [Демографический ежегодник России, 2014, 3].

Начиная с 2011 г. в результате изменения порядка статистического учета, в частности включения в число постоянных мигрантов лиц, зарегистрированных по месту пребывания на срок 9 месяцев и более, в статистике стали фигурировать лица, долгое время проживающие вне места постоянного жительства и оформляющие там временную регистрацию на указанный срок, к примеру студенты. Поэтому, согласно данным Росстата, масштабы внутренней миграции в период 2011–2014 гг. существенно возросли, почти достигнув уровня 1990 г. Однако, если оперировать

Таблица 3

Миграционный прирост (убыль) населения федеральных округов России в период 2009–2014 гг.

Федеральный округ	Итоговое сальдо (разница прибывших и выбывших), человек	Численность населения на 1 января 2015 г.
Центральный	702 932	38 951 479
Северо-Западный	154 738	13 843 556
Южный	117 528	14 003 828
Уральский	-44 700	12 275 853
Дальневосточный	-196 821	6 211 021
Северо-Кавказский	-197 543	9 659 044
Сибирский	-229 524	19 312 169
Приволжский	-306 610	29 715 450

Внутренняя миграция в России способствует преимущественной концентрации трудовых ресурсов в центральных, северо-западных и южных регионах и при этом формированию кадрового дефицита в северных и восточных регионах страны [Алешковский, 2007, 1].

Несбалансированность потоков рабочей силы в России, ведущая к неравномерному распределению трудовых ресурсов по территории страны, особенно к их избытку в одних регионах и дефициту в других, негативно отражается на рынке труда и занятости населения России, в частности на экономике страны в целом. Зачастую это обуславливает высокий уровень безработицы, наиболее характерный в первую очередь для трудоизбыточных регионов России.

Масштабы внутренней миграции в России в течение 1990–2000 гг. характеризовались отрицательной динамикой. Так, если в 1989 г. миграция

прежними инструментами статистического учета, то фактические объемы внутренних перемещений находятся в диапазоне 2–2,5 млн человек. Таким образом, проблема интенсификации межрегиональной мобильности трудовых ресурсов в России остается актуальной.

Наряду с территориальной мобильностью отечественных трудовых ресурсов, в Россию направлен устойчивый миграционный поток иностранной рабочей силы (рис. 3). Согласно данным ФМС России, на начало октября 2015 г. в стране находилось свыше 10,5 млн иностранных граждан. Таким образом, по объемам внешней миграции Россия занимает второе место после США [Сведения по миграционной ситуации в Российской Федерации, 2015, 7].

Центрами притяжения иностранных мигрантов в России являются регионы Центрального федерального округа — Москва, Тамбовская, Москов-

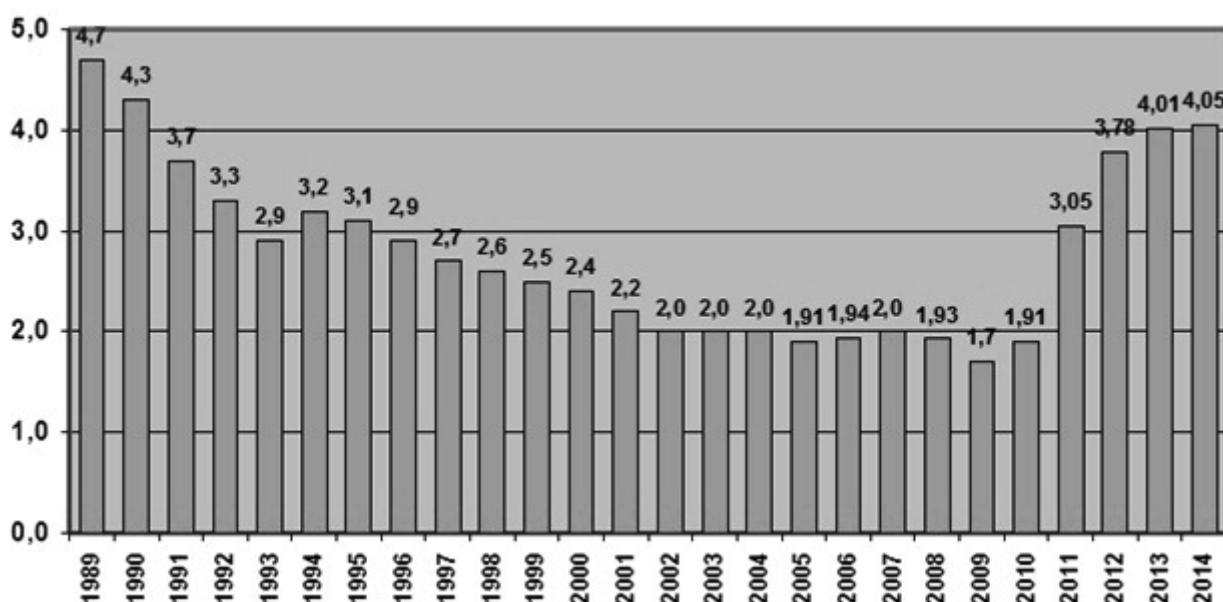


Рис. 2. Внутренняя миграция населения в РФ, 1989–2014 гг., млн человек

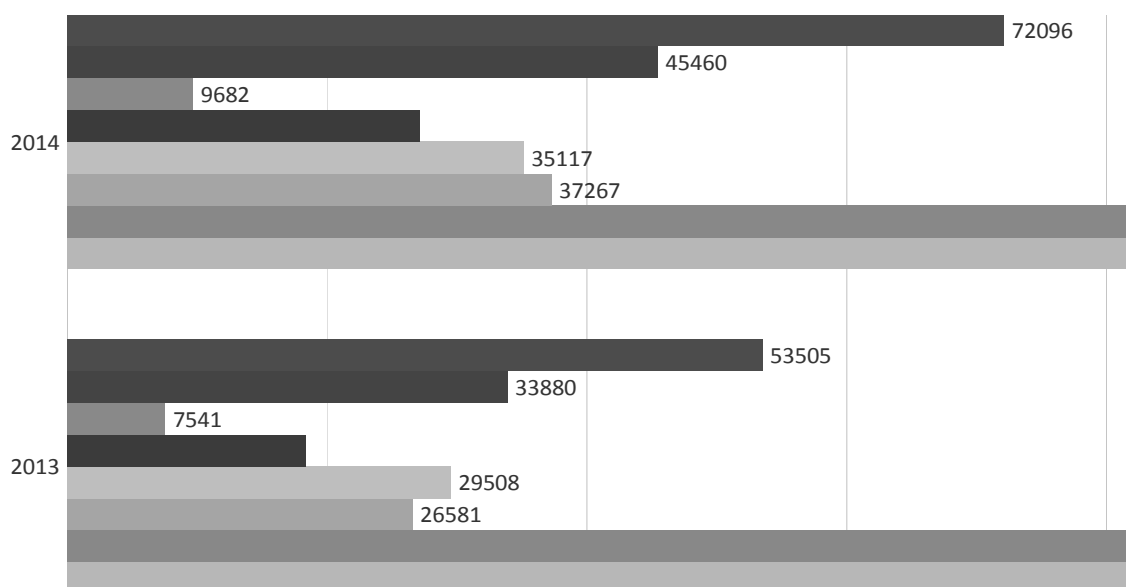


Рис. 3. Число прибывших иностранных мигрантов в период 2012–2014 гг. в разрезе федеральных округов России, данные Росстата

ская и Калужская области. В Северо-Западном федеральном округе — Санкт-Петербург, Ленинградская область, в Приволжском — Республика Башкортостан, в Дальневосточном — Приморский и Хабаровский края. География происхождения иммигрантов оказывает существенное влияние на характер их расселения по территории России. Так, в Центральной России преобладают выходцы из Украины, Молдавии, Турции, для Западной

Сибири в потоке мигрантов характерно преобладание рабочей силы из стран СНГ, а Дальний Восток в силу географической близости является привлекательным для трудовых мигрантов из Китая, Вьетнама и КНДР [Численность и миграция населения Российской Федерации в 2014 году, 2015, 10]. В настоящее время крупные города и агломерации усиливают свою миграционную привлекательность, аккумулируя трудовые ресурсы

со всей страны, вместе с тем продолжается отток населения из сельских населенных пунктов, малых городов России (рис. 4) [Щербакова, 2010, 11].

Урбанизационные процессы в России способствуют чрезмерной концентрации трудовых ресурсов на относительно небольших городских территориях и ликвидации мелких поселений, без которых становится проблематичной эксплуатация сельскохозяйственных угодий, являющихся основным ресурсным потенциалом агропромышленного комплекса страны.

Диспропорции в распределении трудовых ресурсов в России обусловлены различиями в уровнях социально-экономического развития территорий. Основными экономическими факторами, отталкивающими и притягивающими население, являются темпы развития региональной экономики, уровень и качество жизни населения, ситуация на рынке труда, обеспечение жильем и социальными гарантиями, уровень развития социальной и транспортной инфраструктуры и т.д. В условиях растущей привлекательности регионов с повышенной конкурентоспособностью, мобильностью труда и капитала возможно увеличение разрыва регионов-лидеров от остальных по уровню социально-экономического развития.

Тезисы о невозможности выравнивания уровней социально-экономического развития в России

опровергаются сокращением их разрыва в СССР в сравнении с развитыми странами — с 4,5 до 1,4 раза и между советскими экономическими районами — с 30 до 1,5–2 раз. Из-за существенной региональной специфики речь, конечно, может идти только об относительном, а не абсолютном сглаживании территориальных диспропорций. Таким образом, в целях содействия выравниванию социально-экономической дифференциации регионов России в сфере миграции населения необходимо действовать в нескольких направлениях:

1) стимулирование внутренней миграционной подвижности населения, способствующей более рациональному расселению трудовых ресурсов на территории России;

2) привлечение иностранной рабочей силы в регионы, испытывающие дефицит населения и трудовых ресурсов;

3) регулирование урбанизационных процессов с целью снижения безвозвратного миграционного оттока трудоспособного сельского населения в городскую местность. Привлечение молодых специалистов, выпускников вузов, техникумов, училищ в малые города и сельские населенные пункты Российской Федерации.

В рамках обозначенных приоритетных направлений целесообразно решить комплекс задач в области социально-экономической политики государства.

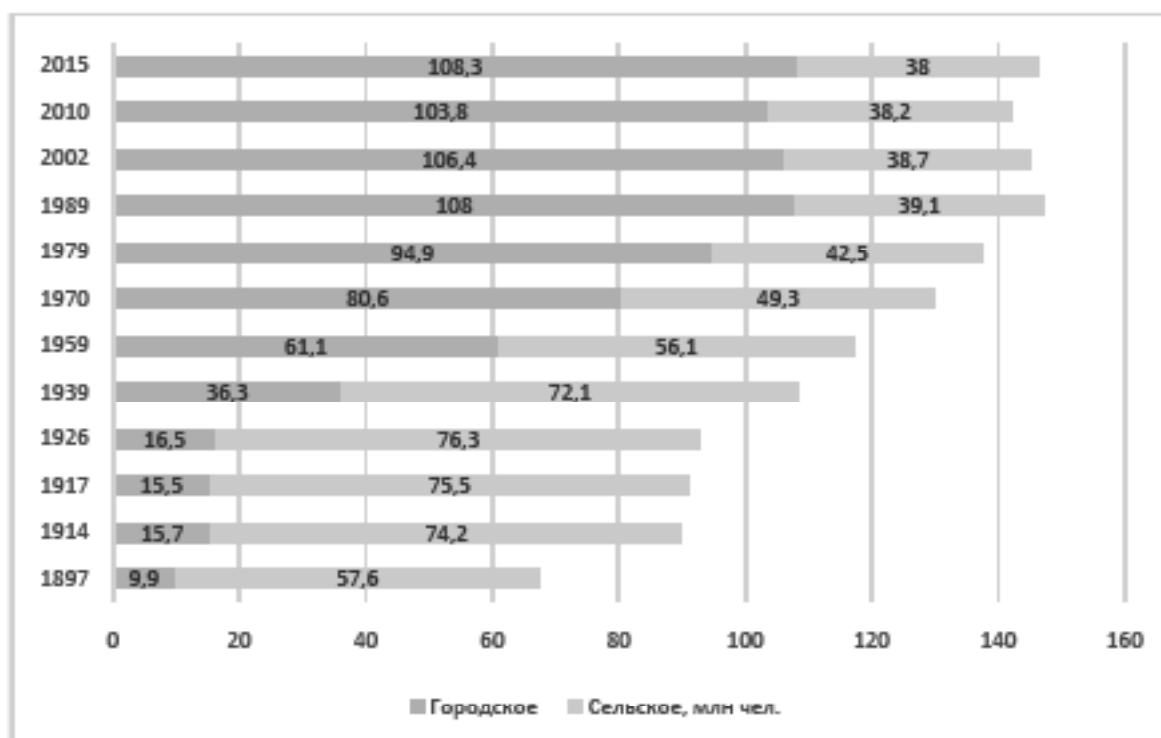


Рис. 4. Численность городского и сельского населения России, по данным переписей и текущего учета

- Расширение доступа граждан к рынку жилья и содействие в решении жилищных проблем населения. В первую очередь потребуется использовать систему ипотечного кредитования с государственным субсидированием процентной ставки для создания возможностей в приобретении строящегося или готового жилья, а также земли для строительства дома. Целесообразно развитие региональных жилищных программ с участием работодателей, ориентированных на конкретный круг трудовых мигрантов и возможности их обустройства. Региональные власти должны содействовать функционированию цивилизованного рынка аренды жилья, элиминируя институт посредничества для формирования предложения доступного временного жилья. Кроме того, необходима государственная поддержка девелоперских компаний (с учетом потребностей региона в населении и рабочей силе) с целью массового строительства в регионах жилья эконом-класса.
- Обеспечение финансовой возможности для перемещения отечественной и иностранной рабочей силы из трудоизбыточных регионов в трудодефицитные, а также трудоустройства и обустройства мигрантов на новом месте. Государство должно предложить переселенцам социальный пакет, который может включать компенсацию транспортных расходов мигранта и членов его семьи, связанных с переездом к новому месту проживания; предоставление единовременного адаптационного пособия; обеспечение права бесплатного пользования услугами учреждений дошкольного воспитания, общего и профессионального образования, социального обслуживания, здравоохранения и государственной службы занятости.
- Устранение административных барьеров для внутренней миграции и обеспечение свободы передвижения граждан России и выбора ими своего места жительства и пребывания в пределах страны посредством перехода от разрешительной к заявительной регистрации по месту жительства.
- Разработка и реализация государственных программ целевых организованных наборов иностранной рабочей силы в странах происхождения на основании поданных работодателями заявок.
- Введение системы преференций и мер государственной поддержки для иностранных трудовых мигрантов, желающих трудиться в «депрессивных» регионах, обладающих профессией либо квалификацией, потребность в которых не может быть обеспечена за счет внутренних ресурсов.
- Внедрение новых отраслевых систем оплаты труда в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы в направлении повышения уровня их заработной платы. Выравнивание дифференциации в уровнях оплаты труда работников отраслей народного хозяйства страны в целом. Следует рассчитать и закрепить законодательно на государственном уровне среднюю стоимость труда по каждой профессии. Надзорные органы обязаны осуществлять контроль над работодателями с целью пресечения оплаты труда ниже установленного в каждом регионе прожиточного минимума.
- Создание благоприятных условий для развития и диверсификации малого бизнеса, который необходимо стимулировать, в том числе различными режимами льготного налогообложения. Усиление инновационной направленности экономического роста, реализация проектов в высокотехнологичных сферах экономики, образование новых крупных производств с целью создания новых рабочих мест, в первую очередь на территории экономически депрессивных регионов России.
- Модернизация социальной инфраструктуры малых городов, сельских, поселковых территорий Российской Федерации; поддержка экономических проектов, способствующих повышению занятости населения и миграционной привлекательности муниципальных образований. Государство должно содействовать развитию самостоятельной занятости и малого предпринимательства, в том числе посредством безвозмездного субсидирования перспективных бизнес-инициатив.
- Совершенствование системы управления миграционными процессами на государственном, региональном и местном уровнях с учетом интересов социально-экономического развития регионов.
- Создание эффективной системы статистического учета и социологического мониторинга процессов миграции, переселения и социальной адаптации трудовых мигрантов, формирование единого банка данных по миграции населения с их публикацией в широкой печати.
- Расширение и углубление работы по информированию населения и работодателей через средства массовой информации о состоянии региональных рынков труда, тенденциях их развития, возможностях трудоустройства. Совершенствование механизма сбора и распространения информации о возможностях трудоустройства граждан в другие регионы на сезонные и временные работы. Ежегодное выяснение миграционных установок населения

(проведение социологических обследований и выявление основных причин миграции трудоспособного населения).

Важно отметить, что реализация вышеперечисленных мероприятий требует системного подхода к организации взаимодействия федеральных органов государственной власти с органами власти субъектов Российской Федерации, общественными организациями и бизнес-сообществом. Большое значение имеют принцип делегирования полномочий субъектам Российской Федерации,

разработка и реализация последними исходя из особенностей регионального развития дополнительных мер, направленных на использование миграционного потенциала в целях улучшения социально-экономической ситуации в регионе. Высокая мобильность населения будет способствовать более рациональному размещению трудовых ресурсов на территории страны, а также их эффективному использованию в направлении снижения региональных диспропорций и устойчивого социально-экономического развития российских регионов.

Список литературы

1. Аleshkovskiy И.А. Внутренняя миграция в современной России / Под ред. профессора В.А. Ионцева. М.: Мысль, ТЕИС, 2007.
2. ВРП в текущих основных ценах на душу населения / Росстат. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/#.
3. Демографический ежегодник России. 2014: Стат. сб. / Росстат. М., 2014.
4. Информация о социально-экономическом положении России: Стат. сб. / Росстат. М., 2015.
5. Регионы России: Основные характеристики субъектов Российской Федерации: Стат. сб. / Росстат. М., 2014.
6. Рынок труда, занятость и заработная плата. / Росстат. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#.
7. Сведения по миграционной ситуации в Российской Федерации за 9 месяцев 2015 года / ФМС России. <http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/details/174173/>.
8. Среднедушевые денежные доходы по субъектам Российской Федерации 2009–2014 гг. / Росстат. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/urov_11sub.htm.
9. Строительство в России — 2014. / Росстат. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138716432453.
10. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2014 году. Стат. Бюллетень / Росстат. М., 2015.
11. Шербакова Е. Городское население России на начало 2010 года — 103,8 миллиона человек, или 73,1% от общего числа россиян // Демоскоп Weekly. Электронная версия бюллетеня «Население и общество». 2010. № 407–408.

References

1. Aleshkovsky I.A. Current Internal Migration in Russia. Moscow, Mysl' Publ., TEIS Publ., 2007. 240 p. (in Russian)
2. GRP at Current Basic Prices per Capita. Rosstat. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts. (in Russian)
3. Demographic Yearbook of Russia. 2014. Moscow, Rosstat Publ., 2014. (in Russian)
4. Information Relatively Socio-Economic Situation in Russia. Moscow, Rosstat Publ., 2015. (in Russian)
5. Russian Regions: Main Indicators of Russian Federal Subjects. Moscow, Rosstat 2014. (in Russian)
6. Labour Market, Employment and Wages. Rosstat. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#. (in Russian)
7. Data Concerning Migration in Russian Federation for 9 months of 2015. FMS. Available at: <http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/details/174173/>. (in Russian)
8. Average Incomes Per Capita by Russian Regions during 2009-2014. Rosstat. Available at: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/urov_11sub.htm. (in Russian)
9. The Russian Construction Industry — 2014. Rosstat. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138716432453. (in Russian)
10. Population and Migration in Russia — 2014. Stat. Bulletin. Rosstat. Moscow, 2015. (in Russian)
11. Shcherbakova Ye. Urban Population of Russia at the Beginning of 2010 was 103.8 Million, or 73.1% of the Total Number of Russians. Demoscope Weekly. The Electronic Version of the Bulletin «Population and Society». 2010, No. 407-408. (in Russian)

Исследование включенности компетентностного подхода как основы формирования качества рабочей силы в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка»

Study of the Engagement of the Competence Approach As a Basis for the Formation of the Quality of the Labor Force in the Gazprom Processing LLC Personnel Management System

Получено 21.11.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 005.95/.96:061.5:665.6/.7

DOI: 10.12737/17686

ЧУЛАНОВА О.Л.

Д-р экон. наук, доцент кафедры «Управление персоналом»
БУ ВО «Сургутский государственный университет»
ХМАО-Югры
E-mail: chol9207@mail.ru

CHULANOVA O.L.

Doctor of Economics, Associate Professor of Chair
of Personnel Management, Surgut State University,
Khanty-Mansiyskiy Autonomous Okrug — Yugra
E-mail: chol9207@mail.ru

КУЧЕРЕНКО Г.Х.

Заместитель начальника отдела кадров и трудовых отношений ООО «Газпром переработка», аспирант направления «Экономика и управление народным хозяйством» БУ ВО Сургутский государственный университет» ХМАО-Югры
E-mail: kucherenkogh@mail.ru

KUCHERENKO G.H.

Deputy Chief of the Personnel and Labour Relations Department Gazprom Processing LLC, Postgraduate Student, (Economics and Management of National Economy) Surgut State University, Khanty-Mansiyskiy Autonomous Okrug - Yugra
E-mail: kucherenkogh@mail.ru

Аннотация

Объект: персонал ООО «Газпром переработка» в условиях внедрения компетентностного подхода.

Предмет исследования: включенность компетентностного подхода как основы формирования качества рабочей силы в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка».

Цель исследования: анализ интеграции компетентностного подхода как современной концепции развития качества рабочей силы в элементы действующей системы управления персоналом ООО «Газпром переработка».

Основные теоретические положения статьи

В статье представлены результаты исследования включенности компетентностного подхода как основы формирования качества рабочей силы в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка». Рассмотрены требования современной нормативно-правовой базы, предъявляемые к качеству рабочей силы. Проведен контент-анализ определений качества рабочей силы и компетенций. Представлены преимущества использования компетентностного подхода в работе с персоналом организации. Проанализирована система управления персоналом организации, формирующая качество рабочей силы. Представлены результаты интеграции компетентностного подхода как современной концепции развития качества рабочей силы в элементы действующей системы управления персоналом ООО «Газпром переработка». Авторы делают вывод о необходимости разработки и осуществления комплекса мероприятий по коррекции показателей интеллектуальной составляющей качества рабочей силы, функционирования

Abstract

The Object of the Research. The staff of the Gazprom Processing LLC under the conditions of implementation of competence approach.

The Subject of the Research: inclusion of the competence approach as a basis for the formation of the quality of the labour force in the personnel management system "Gazprom processing".

The Purpose of the Research - analysis of the integration of the competence approach as the modern concept of the quality of the labour force in the elements of the current system of personnel management "Gazprom processing".

The Main Theoretical Aspects

The article presents the results of studying the involvement of the competence approach as a basis for the formation of the quality of the labour force in the personnel management system "Gazprom processing" as well as the requirements of modern regulatory framework for the quality of the workforce. A content analysis of the definitions of the quality of labour and competencies has been carried on. We present the advantages of using the competency approach in working with the staff of the organization. The system of personnel management that forms the quality of the workforce has been analyzed. The results of the integration of the competence approach as the modern concept of the quality of the labour force in the elements of the current system of personnel management "Gazprom processing" are presented. The authors have concluded that developing and implementing a set of measures for the correction of the intellectual component of the quality indicators of the labour force, the functioning of the elements of personnel management system, forming quality of the workforce, in terms of the introduction of competence-based approach in

элементов системы управления персоналом, формирующей качество рабочей силы, с точки зрения внедрения компетентностного подхода в организации. Мероприятия по коррекции будут представлены в дальнейших публикациях авторов исследования.

Ключевые слова: компетентностный подход, качество рабочей силы, система управления персоналом, модель компетенций, профиль компетенций, управленческие компетенции, личностно-деловые компетенции, профессиональные компетенции, поведенческие индикаторы, уровни развития компетенций, оценка персонала по компетенциям, интеллектуальная составляющая качества рабочей силы.

the organization are needed. Measures for the correction will be presented in future publications of the authors.

Keywords: competence approach, quality of labour, personnel management system, competency model, competency profile, managerial competence, personal and business competencies, professional competencies, behavioral indicators, the level of competences, assessment of staff competency, intellectual component of the quality of the workforce.

Компетентностный подход как современная концепция, развивающая классическую теорию качества рабочей силы

Качество рабочей силы, определяющееся степенью профессионального развития работников, занимает особое место в системе управления организацией. Квалифицированные работники, способные качественно выполнять трудовые функции, в первую очередь обеспечивают конкурентоспособность организации. Хорошо подготовленный работник с высоким уровнем мотивации на качественную и успешную работу составляет огромное богатство для организации. Актуальность и первостепенность вопроса обусловлена потребностью организаций в повышении качества рабочей силы.

Улучшение качества и управление им в современных организациях регулируют стандарты серии ИСО 9000, в которых содержится инструментарий, принципы менеджмента качества, в том числе большое внимание уделено потребителю, мотивации и вовлеченности высшего руководства, процессному подходу и постоянному совершенствованию. Согласно ГОСТ ISO 9001-2011, «Персонал, выполняющий работу, влияющую на соответствие продукции требованиям, должен быть компетентным на основе полученного образования, подготовки, навыков и опыта». «Организация должна: а) определять необходимую компетентность персонала...; б) где это возможно, обеспечивать подготовку или предпринимать другие действия в целях достижения необходимой компетентности; в) сравнивать результативность принятых мер; г) обеспечивать осведомленность своего персонала об актуальности и важности его деятельности и вкладе в достижение целей в области качества; д) поддерживать в рабочем состоянии соответствующие записи об образовании, подготовке, навыках и опыте» [1].

Статья 195.1 Трудового кодекса РФ определяет понятие «квалификация работника» как уровень

знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, «профессиональный стандарт» — как характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [2]. Требования к квалификации персонала содержат нормативные документы, входящие в современную квалификационную систему России: единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД), общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), а также национальная рамка квалификаций, отраслевые рамки квалификаций и профессиональные стандарты [Чуланова, Кучеренко, 2014, 32, с. 144].

В рамках теории социального качества В.Н. Бобков характеризует категории «качество трудовой жизни» (quality of working life) и качество труда как самостоятельные компоненты качества жизни в целом. Автор подчеркивает, что различия уровня и качества благосостояния социальных групп, развитие способов и методов улучшения работы и повышения удовлетворенности трудом, применительно к аспектам управления человеческими ресурсами, определяются «уровнем квалификации работников, их профессиональных, региональных и общестрановых объединений, производительностью их труда...» [Бобков В.Н., Бобков Н.В., 2014, 10, с. 7]. Более того, ученый отмечает, что именно квалифицированный работник и лучшая организация труда, наряду с передовой техникой и технологией, являются основой решения проблемы повышения производительности труда, остро стоящей перед нашей страной [Бобков, 2014, 11, с. 38].

Компетентностный подход позиционируется как современная концепция, развивающая классическую теорию качества рабочей силы [Чуланова, 2015, 21, с. 23]. Исходя из требований современной норма-

тивно-правовой базы, предъявляемых к качеству рабочей силы, компетентностный подход в организации должен преобладать. Трактовки понятий качества рабочей силы и определений компетенций тесно связаны:

- качество рабочей силы рассматривается как мера развития не только профессиональных, квалификационных качеств, но и разнообразных способностей, ценностных и мотивационных характеристик работников, совокупности навыков и умений, а также конкурентоспособности работников;
- профессиональные компетенции, под которыми понимается совокупность характеристик персонала (знаний, навыков, умений, способностей, личных качеств, мотивации), проявляемых в поведении и требуемых для эффективной трудовой деятельности, есть современное выражение сущности качества рабочей силы [Чуланова, 2012, 18, с. 559].

В российской науке и практике понятиями «компетентность» и «компетенция» стали оперировать с конца 1990-х гг. Тема компетенции освещена в работах А.Я. Кибанова [Кибанов, 2008, 14], Е.А. Митрофановой [Митрофанова и др., 2014, 13], Ю.Г. Одегова, О.Л. Чулановой [Чуланова, 2014, 19; 20; 22; 23] и др.

Множество определений дефиниции «компетенция» сводятся к двум основным подходам: американскому и европейскому. Американский подход рассматривает компетенции как описание поведения сотрудника. Европейский подход рассматривает компетенции как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы. Американский (поведенческий) подход определяет, что должен сделать работник, чтобы добиться наивысшей эффективности, а европейский (функциональный) подход сосредоточен на определении стандарта-минимума, которого должен достигнуть сотрудник. А.Я. Кибанов и его коллеги применительно к управлению персоналом считают «правомочным использовать интегрированный подход к компетенциям, соединяющий поведенческий и функциональные подходы в единых многомерных моделях, предполагающих включение функциональных, когнитивных, поведенческих компетенций в целостную структуру». Компетенции рассматривают как характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующей позиции и которые могут быть измерены через наблюдаемое поведение [Кибанов, Митрофанова и др., 2014, 13, с. 10].

Л.И. Чернышева, проанализировав сущность понятия «качество рабочей силы» и определив значение категорий «компетентность» и «компе-

тенция», делает важный для нашего исследования вывод, что о качестве рабочей силы можно судить не только по имеющимся у работника образованию, знаниям, навыкам, но и по присущим ему компетенциям, которые в своей совокупности будут способствовать его более качественной работе [Чернышева, 2010, 16].

Использовать компетентностный подход не просто желательно, а необходимо в управлении персоналом предприятия, поскольку он позволяет полноценно выявить потенциал и способности сотрудников, грамотно построить систему обучения и развития кадров, а следовательно, максимально повысить конкурентоспособность и эффективность функционирования предприятия [Чуланова, 2012, 17, с. 43; Чуланова, 2013, 28; 29, с. 76; 30, с. 530; 31].

2. Основные направления и механизмы управления качеством рабочей силы на примере персонала ООО «Газпром переработка»

Основные механизмы управления качеством рабочей силы организации были исследованы на примере персонала общества с ограниченной ответственностью «Газпром переработка». Компания осуществляет разведку, добычу, межпромысловый и магистральный транспорт, а также подготовку и переработку газа, газового конденсата и нефти. Подразделения и филиалы ООО «Газпром переработка» располагаются в трех регионах России: Республике Коми и Ханты-Мансийском — Югра и Ямало-Ненецком автономном округах. Списочная численность на конец 2014 г. составила 5596 человек.

В ходе исследования была проведена оценка качества рабочей силы ООО «Газпром переработка» в несколько этапов. На первом этапе были рассчитаны и проанализированы в динамике наиболее значимые показатели качества рабочей силы: образование, стаж работы, возраст персонала; уровень квалификации, который характеризует профессионализм, и уровень сложности производства, на котором задействован персонал. Помимо указанных выше показателей на качество рабочей силы организации в значительной мере влияет способность персонала к инновациям и рационализаторской деятельности, а также численность работников с научной степенью. Данные показатели характеризуют интеллектуальную составляющую качества рабочей силы.

В результате анализа характеристик персонала и расчета количественных показателей на первом этапе исследования был сделан вывод об отсутствии необходимости корректировки основных

качественных показателей рабочей силы: текучесть низкая, укомплектованность высокая, персонал квалифицированный, система подготовки кадров налажена, состав трудового коллектива стабилен и сбалансирован. Показателями качества рабочей силы, требующими совершенствования, стали рационализаторская деятельность и численность работников с научной степенью, возникла необходимость увеличить интеллектуальную составляющую качества рабочей силы организации.

На втором этапе была проанализирована система управления персоналом организации, формирующая качество рабочей силы. В качестве эталонной модели управления качеством рабочей силы была представлена разработка Е.А. Волковой и Е.В. Калининковой [Волкова, Калининкова, 2010, 12, с. 23]. В результате сравнения функционала определено, что система управления качеством рабочей силы в организации соответствует современным требованиям к управлению персоналом, содержит полный функционал по управлению персоналом: подбор и наем, адаптация, оценка и аттестация персонала, резерв кадров, подготовка и развитие персонала, мотивация и стимулирование, работа с молодежью, взаимодействие с учебными заведениями (вузы, ССУЗы, «газпром-классы»), психологическое сопровождение персонала, аутплейсмент.

На конечном этапе целью исследования стала глубина включенности компетентностного подхода как современной концепции развития качества рабочей силы в элементы действующей системы управления персоналом. Модель компетенций — это ось, вокруг которой строится система управления персоналом организации. Современные модели компетенций задают систему координат, которая позволяет выявить не только и не столько наиболее компетентных и профессиональных работников, но и работников, которые смогут быть максимально эффективны в рамках конкретной организационной структуры [Чуланова, 2012, 25, с. 158].

Для исследования были проанализированы действующая в организации документация по управлению персоналом по компетенциям, отчетность по применению компетентностного подхода, результаты оценок персонала. Методом экспертного опроса были выявлены основные негативные элементы внедрения компетентностного подхода в управлении персоналом. Выявленные риски в целом синхронизированы с предложенной исследователями компетентностного подхода классификацией рисков при внедрении компетенций в работу с персоналом организации [Чуланова, 2013, 27, с. 144; Чуланова, 2014, 26, с. 174].

В ходе исследования было установлено, что в организации действует:

- Положение об управлении персоналом по компетенциям [9];
- Каталог управленческих и личностно-деловых компетенций [3];
- Руководство по применению Центра оценки [5];
- Руководство по применению интервью по компетенциям [4].

В соответствии с Положением об управлении персоналом по компетенциям элементами управления по компетенциям являются (рис. 1): ведение каталога компетенций, формирование профилей компетенций, оценка по компетенциям, использование результатов оценки для принятия кадровых решений.

Согласно Положению, результаты оценки работников / кандидатов по компетенциям необходимо использовать в следующих бизнес-процессах управления персоналом (рисунок 2):

1. Организация отбора и найма персонала. Оценивается соответствие уровня развития компетенций работников/кандидатов профилю вакантной должности.

2. Управление резервом кадров. С целью формирования и развития Резерва кадров всех уровней оценивается соответствие уровня развития управ-



Рис. 1. Элементы управления по компетенциям ООО «Газпром переработка»

ленческих и лично-деловых компетенций профилю резервируемой должности, а также разрабатываются индивидуальные планы подготовки.

3. Управление аттестацией персонала. Результаты оценки работников по компетенциям могут быть использованы при принятии решений по результатам аттестации для планирования обучения в целях развития компетенций работников и формирования предложений по должностному росту работников.

4. Организация обучения и развития персонала. Определяется область развития необходимых компетенций работника для формирования индивидуального плана обучения, иных мероприятий по развитию компетенций.

5. Работа с вузами и молодыми специалистами. Профили компетенций используются при целевой профориентационной работе, отборе кандидатов для заключения договоров целевой подготовки специалистов, а также при взаимодействии с вузами по корректировке программ высшего профессионального образования и реализации программ дополнительного профессионального образования с целью сокращения сроков адаптации выпускников вузов на производстве. Периодическая оценка развития компетенций является одним из элементов оценки эффективности мероприятий по развитию компетенций на основе сравнения требуемых и достигнутых уровней развития компетенций работника.

6. В других бизнес-процессах управления персоналом, где требуется результат оценки по компетенциям.

Положением определен порядок формирования и изменения каталога компетенций, профилей компетенций к должностям. Положением определено, что методами проведения оценки по компетенциям являются:

- интервью по компетенциям — структурированное интервью, направленное на выявление характеристик поведения работника/кандидата, его знаний, умений и навыков с целью определения фактических уровней развития компетенций;
- центр оценки — процедура экспертной оценки работников/кандидатов, проводимая с использованием специально моделируемых ситуаций и упражнений, типичных для выполняемой или предполагаемой к выполнению деятельности;
- оценка «360 градусов» — метод оценки персонала, заключающийся в определении уровней развития компетенций работника путем заполнения специально разработанного опросника (анкеты) несколькими экспертами (рабочим окружением работника — руководителями, подчиненными, коллегами);
- оценка руководителя;
- структурированный опросник — перечень вопросов или утверждений, направленных на определение уровней развития компетенций;
- тест/кейс — устные (письменные) задания/вопросы, направленные на определение уровней развития компетенций.

Каталог компетенций, действующий в организации, описывает следующие виды компетенций:



Рис. 2. Бизнес-процессы, участвующие в модели компетенций

- управленческие компетенции — характеристики, необходимые для эффективного выполнения управленческих функций при руководстве структурными подразделениями и/или процессами;
- личностно-деловые компетенции — характеристики, необходимые для эффективного выполнения задач вне зависимости от профессионального направления деятельности, к которому относится должность.

Профессиональные компетенции, характеризующие специальные знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения задач в организации находятся в стадии разработки и пока в модели компетенций не используются.

Структура компетенций следующая:

- Название компетенции отражает, как ее понимают в организациях ОАО «Газпром».
- Определение компетенции кратко описывает характеристики работника и требуемого поведения в данной области.
- Поведенческие индикаторы проявления компетенции описывают конкретные проявления знаний, умений и навыков, которые должен

демонстрировать работник на данном уровне развития.

Уровни развития компетенции представлены следующей структурой (ранжированы по возрастанию):

1. *Осведомленный*: имеет общее представление о данной компетенции, демонстрирует поведение, необходимое для выполнения простых рабочих задач. Осведомлен о важности компетенции, но не всегда использует ее.

2. *Знание*: обладает основными знаниями и умениями в рамках компетенции. Демонстрирует основные деловые характеристики в рамках компетенции, достаточные для выполнения стандартных рабочих задач при наличии инструкций или под руководством более опытных работников.

3. *Опыт*: обладает всеми необходимыми знаниями, умениями и навыками в рамках компетенции. Самостоятельно и качественно выполняет рабочие задачи в рамках компетенции, может творчески решать возникающие проблемы.

4. *Мастерство*: обладает глубокими системными знаниями, умениями и навыками в рамках

Таблица 1

Оценка персонала по компетенциям

Наименование	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Общее количество работников, прошедших оценку по компетенциям	64	169	196
в том числе в целях отбора и найма кандидатов формирования и сопровождения резерва		8	20
	0	159	143
для решения локальных задач (при назначении на должность, организации обучения и развития персонала и др.)	0	2	33
из них			
в рамках Центра оценки (Ассесмент-центр)	18	0	33
в рамках Центра развития (Девелопмент-центр)	0	26	8
в рамках интервью по компетенциям	1	9	27
в рамках процедуры 360°	45	74	128
в рамках оценки руководителя		15	
в рамках применения тестов/кейсов		45	

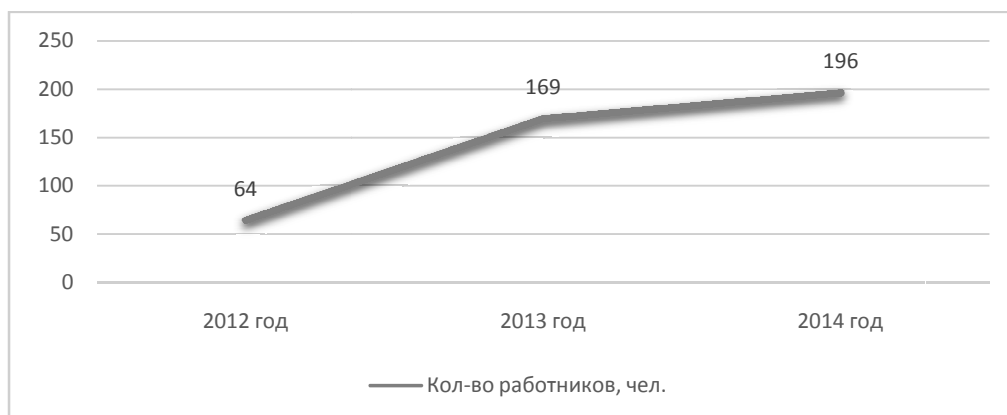


Рис. 3. Количество работников, прошедших оценку по компетенциям

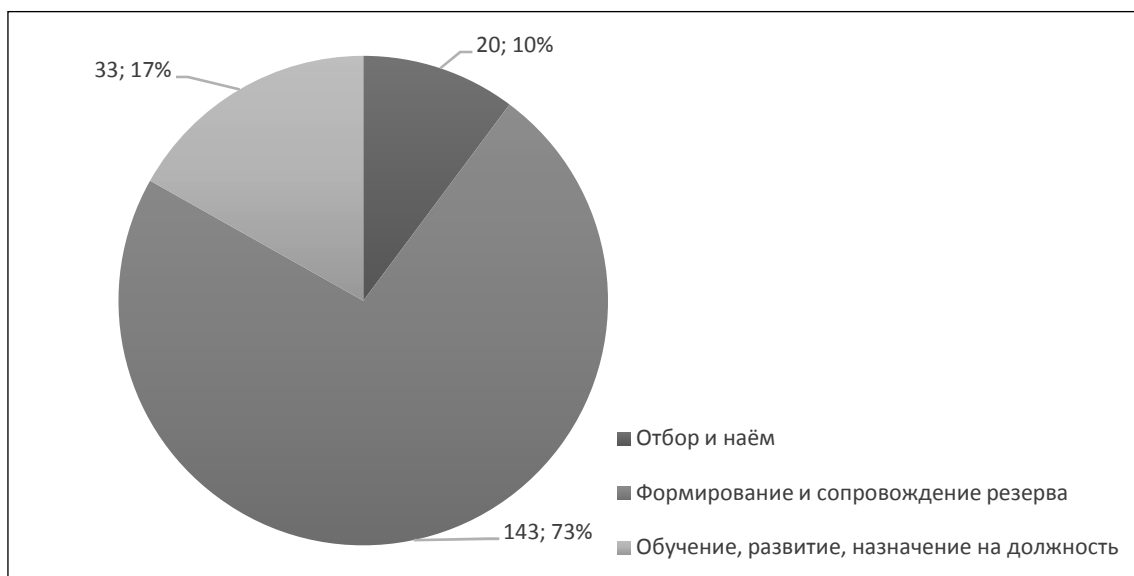


Рис. 4. Оценка персонала в 2014 г.

компетенции и проявляет их в рабочих ситуациях любой сложности.

5. *Экспертный*: в совершенстве владеет знаниями, умениями и навыками в рамках компетенции. Привлекается для решения важных и сложных задач по направлению деятельности.

В таблице 1, на рисунках 3 и 4 представлена информация об используемых методах оценки персонала по компетенциям и количестве оцененных работников в период внедрения и эксплуатации компетентного подхода в ООО «Газпром переработка» с 2012 по 2014 г.

3. Включенность элементов системы управления персоналом в модель компетенций, действующую в ООО «Газпром переработка»

В ходе исследования была проанализирована степень включенности элементов системы управления персоналом в модель компетенций, действующую в организации. В результате опроса экспертов организации, согласно представленной информации о количестве работников, прошедших оценку по компетенциям персонала, был сделан вывод, что компетентный подход в организации развивается, но степень включенности элементов системы управления персоналом невысокая.

Очевидно, что компетентный подход активно и качественно используется при работе с резервом кадров. В организации действует Положение о работе с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности, в котором установлены

единые для ООО «Газпром переработка» требования к формированию и организации работы с резервом кадров на основе компетентного подхода. Ежегодно генеральным директором организации утверждается План работы с резервом кадров. Помимо прочих мероприятий (обучение, участие в деловых играх, семинары, коучинг-сессии, разработка пакета упражнений для Центра оценки, участие в конференции молодых специалистов, организация стажировок резервистов на период временного отсутствия руководителя) в 2015 г. осуществлены следующие мероприятия (табл. 2).

Также компетентный подход используется при отборе и найме персонала в основном на руководящие должности либо должности высококвалифицированных специалистов. Профили компетенций при этом не разрабатываются: линейный производственный руководитель указывает, какие компетенции ключевые при отборе, а после оценки кандидатов отдадут предпочтение кандидатам с более высоким уровнем компетенции (с учетом других факторов при отборе).

В ходе опроса продемонстрировано применение компетентного подхода при организации обучения работников и ежегодного собеседования с руководителем (аттестация работника). Если по итогам ежегодного собеседования руководителя и работника рекомендацией является «Направить на курсы повышения квалификации», то руководителю необходимо сформировать заявку-обоснование на повышение квалификации. Также заявки-обоснования формируются и направля-

Таблица 2

Мероприятия по оценке по компетенциям персонала в 2015 г.

№ п/п	Мероприятие по оценке	Кол-во чел.	Вид резерва
1	Оценка компетенций резервистов с использованием методов: интервью по компетенциям, 360 градусов	8	Резерв высших управленческих Резерв управленческих кадров обществ и организаций ОАО «Газпром»
2	Оценка компетенций резервистов с использованием методов: интервью по компетенциям, 360 градусов	40	Резерв администрации ООО «Газпром переработка»
3	Организация и проведение Центра оценки	20	Резерв кадров филиалов
4	Оценка компетенций резервистов с использованием методов: интервью по компетенциям, 360 градусов	75	Резерв кадров филиалов

ются в кадровые службы ООО «Газпром переработка» в ходе заявочной кампании. Форма заявки-обоснования содержит раздел, в котором линейному руководителю подразделения необходимо перечислить компетенции, требующие развития.

После обучения работник и непосредственный руководитель дают кадровой службе «обратную связь» в виде Анкеты оценки качества предоставляемых услуг и результативности обучения, в которых работник в течение 14 дней после обучения, а непосредственный руководитель в период от 1 до 3 месяцев указывают, насколько обучение, курсы повышения квалификации достигли цели в развитии необходимой компетенции.

Отчетные бланки оформления результатов ежегодного собеседования также демонстрируют формальное применение компетентного подхода. Рекомендации оцениваемого работника содержат разделы «Вид рекомендаций» — «Развивать личностно-деловые компетенции», «Развивать управленческие компетенции».

Исследовав систему управления по компетенциям ООО «Газпром переработка», степень включенности элементов системы управления персоналом в действующую в организации модель компетенций, отметим, что не все элементы системы управления по компетенциям, продекларированные Положением по управлению по компетенциям, в организации функционируют, что в основном имеет место формальное внедрение компетентного подхода. На рисунке 5 представлена информация о действующих и недействующих элементах системы управления по компетенциям: темным цветом

выделены нефункционирующие элементы, более светлым — элементы, которые действуют не в полной мере, белым — удовлетворительно функционирующие элементы системы управления по компетенциям.

Оценивая степень включенности компетентного подхода в систему управления персоналом организации, отметим, что наиболее качественно компетентный подход используется при работе с резервом кадров. Далее по степени снижения следует блок отбора и найма персонала. На начальном этапе — применение модели компетенций при организации обучения и подготовки персонала и при ежегодном собеседовании о результатах работы за год.

На рисунке 6 графически представлена информация о степени включенности компетентного подхода в систему управления персоналом: черным цветом выделены элементы, в которых управление по компетенциям не применяется вообще, серым цветом — на начальном этапе формально, белым цветом — применяется в полной мере.

На рисунке 7 графически представлена информация о наличии компетенций в действующем в организации каталоге компетенций: белым цветом выделены разработанные компетенции, черным цветом — отсутствующие компетенции.

В соответствии с действующим каталогом разработаны профили компетенций (управленческие и личностно-деловые) для должностей резерва кадров ООО «Газпром переработка»: генеральный директор; главный инженер, заместители генерального директора, главный бухгалтер; руководитель отдела, службы, управления, группы администра-



Рис. 5. Степень реализации элементов системы управления по компетенциям в ООО «Газпром переработка»



Рис. 6. Степень реализации компетентного подхода в бизнес-процессах по управлению персоналом



Рис. 7. Степень реализации видов компетенций в ООО «Газпром переработка»

ции; руководитель филиала, заместители руководителя филиала, главный бухгалтер филиала; руководитель отдела, службы, управления, группы филиала.

На рисунке 8 графически представлена информация о разработке профилей компетенций в организации: белым цветом выделены разработанные элементы, черным — отсутствующие в организации.

В целом функционирование модели компетенций в организации графически представлено на рисунке 9, более темным цветом отмечено слабое

или отсутствие включения компетентного подхода.

Анализ степени включенности элементов системы управления персоналом в действующую в организации модель компетенций показал, что компетентный подход используется при работе с резервом кадров, при отборе и найме персонала, при организации обучения и подготовки персонала, при ежегодном собеседовании о результатах работы за год. Однако имеет место формальное использование компетентного подхода: в модели компетенций отсутствуют профессиональные компетенции, профили компетенций разработаны для руководящего состава, на начальном этапе применение модели компетенций при найме и подборе персонала, проведении ежегодного собеседования и обучении персонала. Не применяется компетентный подход при работе с молодежью.

Подводя итоги оценки качеству рабочей силы организации, отметим, что для повышения качества рабочей силы было необходимо разработать и осуществить комплекс мероприятий по коррекции показателей интеллектуальной составляющей качества рабочей силы, функционирования элементов системы управления персоналом, формирующей качество рабочей силы, с точки зрения внедрения компетентного подхода в организации.

Мероприятия по коррекции будут представлены в дальнейших публикациях авторов исследования.



Рис. 8. Степень реализации профилей компетенций

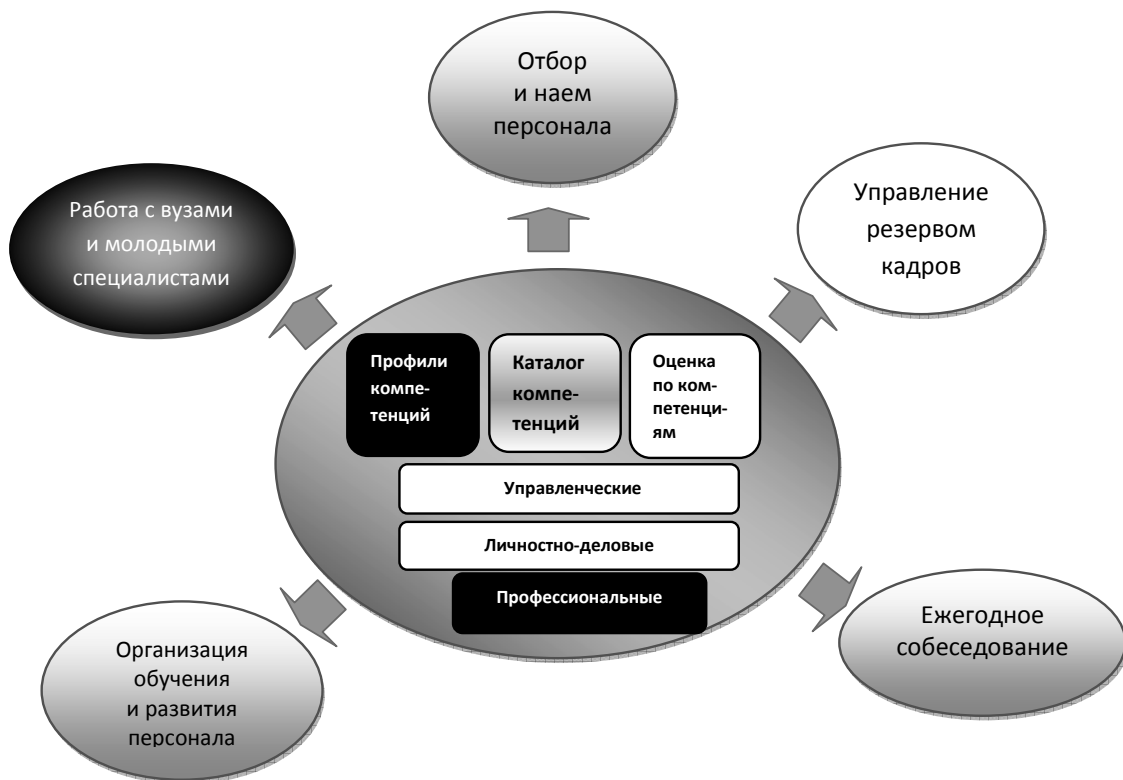


Рис. 9. Степень включенности компетентного подхода в систему управления персоналом, формирующую качество рабочей силы ООО «Газпром переработка»

Список литературы

1. Межгосударственный стандарт ГОСТ ISO 9001-2011 «Системы менеджмента качества. Требования»: Утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 22 декабря 2011 г. № 1575-ст // Справочно-правовая система «Гарант»: [Электронный ресурс] / НПП «Гарант-Сервис». Послед. обновление 09.06.2015.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Справочно-правовая система «Гарант»: [Электронный ресурс] / НПП «Гарант-Сервис». Последние обновления 09.06.2015.
3. Каталог управленческих и личностно-деловых компетенций для применения в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром»: Утв. распоряжением ОАО «Газпром» от 18.12.2012 № 1299/к. // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Послед. обновление 20.05.2015.
4. Руководство по применению интервью по компетенциям в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром»: Утв. начальником Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» 15.04.2013 // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Послед. обновление 20.05.2015.
5. Руководство по применению центра оценки в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром»: Утв. начальником Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» 15 апреля 2013 года // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Послед. обновление 20.05.2015.
6. Руководство по применению Центра оценки в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром»: Утв. начальником Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» 15.04.2013 г. // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Послед. обновление 20.05.2015.
7. Стандарт организации Управление персоналом СТО Газпром переработка 91-2010: Утв. приказом ООО «Газпром переработка» от 04.02.2014 № 59 // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Послед. обновление 20.05.2015.
8. Положение о порядке проведения ежегодного собеседования с работниками ООО «Газпром переработка» ПО-35-2012: Утв. приказом ООО «Газпром переработка» от 29.12.2012 № 727 // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Послед. обновление 20.05.2015.
9. Положение об управлении персоналом по компетенциям в ООО «Газпром переработка»: Утв. приказом ООО «Газпром переработка» от 12.05.2014 № 247 // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Последние обновления 20.05.2015.
10. *Бобков В.Н., Бобков Н.В.* Ноосферное социальное качество: от теорий к проектированию // *Уровень жизни населения регионов России.* 2014. №2. С. 7–27.

References

1. Interstate standard GOST ISO 9001-2011 “Quality Management Systems. Requirements”: Approved. Order of the Federal Agency for Technical Regulation and Metrology of December 22, 2011 N 1575 Article. Reference legal system “Garant”. NPP “Garant-Service.” 09.06.2015. (in Russian)
2. Labour Code of the Russian Federation: the Federal Law of December 30, 2001 N 197-FZ. Reference legal system “Garant”. NPP “Garant-Service.” 09.06.2015. (in Russian)
3. Product management and personal and business competencies for use in subsidiaries and organizations of ОАО “Gazprom”: Approved. the order of “Gazprom” on 12.18.2012, the number 1299 /k. Electronic Document Management System Direktum. ООО “Direktum.” 20.05.2015. (in Russian)
4. Guidelines for the application interview competencies in subsidiaries and organizations of ОАО “Gazprom”. Approved. Head of the Department of Personnel Management of JSC “Gazprom”, the 04/15/2013. Electronic Document Management System Direktum. ООО “Direktum.”. 05.20.2015. (in Russian)
5. Guidelines on the application of assessment center in subsidiaries and organizations of ОАО “Gazprom”. Approved. Head of the Department of Personnel Management of JSC “Gazprom” April 15, 2013. Electronic Document Management System Direktum. ООО “Direktum.” 20.05.2015. (in Russian)
6. Guidelines for the Application Center for evaluation in subsidiaries and organizations of ОАО “Gazprom”. Approved. Head of the Department of Personnel Management of JSC “Gazprom”, the 04/15/2013. Electronic Document Management System Direktum. ООО “Direktum.” 05.20.2015. (in Russian)
7. Standard Organization Personnel Management STO Gazprom processing 91-2010: Approved. the order of “Gazprom processing” of 04.02.2014 № 59. Electronic Document Management System Direktum. ООО “Direktum.” 05.20.2015. (in Russian)
8. Regulation on the procedure for the annual interview with employees of “Gazprom processing” software-35-2012: Approved. the order of “Gazprom processing” from 29.12.2012 № 727. Electronic Document Management System Direktum. ООО “Direktum.”. 05.20.2015. (in Russian)
9. Regulation on the management of personnel competency in “Gazprom processing”: Approved. the order of “Gazprom processing” from 12.05.2014 № 247. Electronic Document Management System Direktum. ООО “Direktum.” 05.20.2015. (in Russian)
10. Bobkov V.N. Bobkov N.V. Noospheric social quality: from theory to design. The standard of living of the population of regions of Russia. 2014, I. 2, pp. 7-27. (in Russian)
11. Bobkov V.N. Productivity growth - the imperative of our time. The standard of living of the population of regions of Russia. 2014, I. 1, pp. 38-39. (in Russian)
12. Volkova E.A. Enterprise competitiveness by improving the quality of the labor force. Ulyanovsk, Ulyanovsk State Technical University Publ., 2010. 229 p. (in Russian)
13. Kibanov A.J. The concept of competence-based approach in personnel management. Moscow, INFRA-M Publ., 2014. 156 p. (in Russian)

11. Бобков В.Н. Рост производительности труда — веле-ние времени // Уровень жизни населения регионов России. 2014. №1. С. 38–39.
12. Волкова Е.А., Калининкова Е.В. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы. Ульяновск: УлГТУ, 2010.
13. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Чуланова О.Л. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом. М.: ИНФРА-М, 2014.
14. Управление персоналом: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: РИОР, 2008.
15. Милыева Л., Койнаш Г. К вопросу о комплексной оценке уровня конкурентоспособности работников промышленного предприятия // Человек и труд. 2000. № 4. С. 80–84.
16. Чернышева Л.И. Организационно-экономический механизм управления развитием персонала современного предприятия [Электронный ресурс]: Дис... канд. экон. наук: Спец.: 08.00.05 / Л.И. Чернышева. Режим доступа: <http://niitss.ru/analytics/disser/Chernishova.pdf>. Загл. с экрана.
17. Чуланова О.Л. Управление компетенциями: учеб. пособие. Сургут. Гос. Ун-т ХМАО-Югры. Сургут: ИЦ СурГУ, 2012.
18. Чуланова О.Л. Компетентный подход как фактор повышения качества трудовой жизни и конкурентоспособности электроэнергетической компании // Качество и уровень жизни населения в современной России: состояние, тенденции и перспективы: сборник материалов Международной научно-практической конференции. М.: М-Студио, 2012. С. 559–568.
19. Чуланова О.Л. Актуальность компетентного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] // Наукоедение (электронный журнал). 2014. № 5 (24). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>.
20. Чуланова О.Л. Управление персоналом на основе компетенций : монография / О.Л. Чуланова. М.: ИНФРА-М, 2014. 122 с. (+ Доп. мат. znanium.com. — Научная мысль).
21. Чуланова О.Л. Методология исследования компетенций персонала организаций. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. С. 50–56. (Научная мысль). www.dx.doi.org/10/12737/7326.
22. Чуланова О.Л. Применение компетентного подхода при разработке системы оплаты труда персонала [Электронный ресурс] // Наукоедение (электронный журнал). 2014. № 6 (25). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf>.
23. Чуланова О.Л. Грейдинг как технология привлечения и удержания высококвалифицированных управленческих кадров [Электронный ресурс] // Наукоедение (электронный журнал). 2014. № 5 (24). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/129EVN514.pdf>.
24. Чуланова О.Л. Сущность и содержание модели компетенций персонала организации // Кадровик. 2014. № 5. С. 100–106.
25. Чуланова О.Л. Формирование модели компетенций в системе управления персоналом // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2012. № 15. С. 158–163.
26. Kibanov A.J. Human Resource Management: the textbook. Moscow, RIOR Publ., 2008. 288 p. (in Russian)
27. Milyaeva L. On the question of a comprehensive assessment of the competitiveness of industrial workers. Man and labor. 2000, I. 4, pp. 80-84. (in Russian)
28. Chernysheva L.I. Organizational-economic mechanism of management of personnel development of the modern enterprise. Available at: <http://niitss.ru/analytics/disser/Chernishova.pdf>.
29. Chulanova O.L. Management competencies. Surgut, IC Surgut State University Publ., 2012. 202 p. (in Russian)
30. Chulanova O.L. Competence approach as a factor in improving the quality of working life and the competitiveness of companies elektroenergeticheskoy. The quality and standard of living of the population in modern Russia: the state, trends and prospects: proceedings of the International scientific and practical conference. Moscow, ООО "М-Studio" Publ., 2012, pp. 559-568. (in Russian)
31. Chulanova O.L. Urgency competency approach in personnel management. Naukovedenie. 2014, I. 5 (24). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>.
32. Chulanova O.L. HR management based on competencies. Moscow, INFRA-M Publ., 2014. 122 p.
33. Chulanova O.L. The research methodology competence of staff of organizations. Moscow, INFRA-M Publ., 2015, pp. 50-56. www.dx.doi.org/10/12737/7326.
34. Chulanova O.L. Application competency approach in the development of the system of remuneration of staff. Naukovedenie. 2014, I. 6 (25). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf>.
35. Chulanova O.L. Grading the technology to attract and retain qualified managerial personnel. Naukovedenie. 2014, I. 5 (24). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/129EVN514.pdf>.
36. O.L. Essence and content of the organization's personnel competency model. Personnel. 2014, I. 5, pp. 100-106 (in Russian)
37. Chulanova O.L. Formation of the competence model in personnel management system. Bulletin of the University (State University of Management). 2012, I. 15, pp. 158-163. (in Russian)
38. Chulanova O.L. Main risks in the implementation of competency model in personnel management. Modern problems and prospects of economic development and management: collection of scientific papers. Surgut, IC Surgut State University Publ., 2014, pp. 174-181 (in Russian)
39. Chulanova O.L. Application technology competency model in a personnel reserve of the gas transportation corporation. Current issues, trends and prospects of socio-economic development: collection of scientific papers on the Proceedings of the III International scientific-practical conference. Surgut, Publishing House Ltd. "Vinchera" Publ., 2013, pp. 144-148. (in Russian)
40. Chulanova O.L. concept of competence-based approach in personnel management. Naukovedenie. 2013, I. 5. Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>.
41. Chulanova O.L. Competence approach in the work with the personnel reserve organization. Personnel. 2013, I. 12, pp. 76-82. (in Russian)
42. Chulanova O.L. Formation of the system of continuing professional education in an innovative organization

26. Чуланова О.Л. Основные риски при внедрении модели компетенций в управление персоналом организации // Современные проблемы и перспективы экономического развития и управления: сборник научных трудов. Сургут : ИЦ СурГУ, 2014. С. 178–185.
27. Чуланова О.Л., Коростелева Д.А. Технология применения модели компетенций в работе с кадровым резервом газотранспортной корпорации // Современные проблемы, тенденции и перспективы социально-экономического развития: сборник научных трудов по материалам III международной научно-практической конференции. Сургут: Винчера, 2013. С. 144–148.
28. Чуланова О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] // Науковедение (электронный журнал). 2013. № 5. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>.
29. Чуланова О.Л. Компетентностный подход в работе с кадровым резервом организации // Кадровик. 2013. № 12. С. 76–82.
30. Чуланова О.Л. Формирование системы непрерывного профессионального образования в инновационной организации на основе компетентностного подхода // Проблемы экономики. Организации и управления в России и мире: материалы международной научно-практической конференции (28 декабря 2012 года). Прага, Чешская республика: WORDPRESSs.r.o., 2013. С. 530–537.
31. Чуланова О.Л. Формирование и развитие компетентностного подхода в работе с персоналом: теория, методология, практика: дис. ... д-ра. эконом. наук: 08.00.05 / Чуланова Оксана Леонидовна. М., 2014. 339 с.
32. Чуланова О. Л. , Кучеренко Г.Х. Профессиональные стандарты: тенденции, проблемы и перспективы // Современные проблемы, тенденции и перспективы социально-экономического развития: сборник научных трудов по материалам IV Международной научно-практической конференции. Сургут: Винчера, 2014. С. 144–149.
- based on competence approach. Problems of Economics. Organization and management in Russia and the world: Proceedings of the International scientific and practical conference (December 28, 2012). Prague, Czech Republic Univ WORD PRESS s ro, 2013, pp. 530-537.
31. Chulanova O.L. Formation and development of the competence approach to HR: theory, methodology, practice. Moscow, 2014. 339 p. (in Russian)
32. Chulanova O.L., Kucherenko G.H. Professional standards: trends, problems and prospects. Current issues, trends and prospects of socio-economic development: collection of scientific papers on the materials of the IV International scientific and practical conference. Surgut, Publishing House Ltd. «Vinchera» Publ., 2014, pp. 144-149. (in Russian)

Разработка и реализация программы совершенствования качества рабочей силы на основе оптимизации внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка»

Developing and Realizing the Program to Improve the Quality of the Workforce on the Basis of Optimizing the Implementation of the Competency Approach to the Human Resource Management System of the Gazprom Processing LLC

Получено 21.11.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 005.95./96:061.5:665.6

DOI: 10.12737/17687

ЧУЛАНОВА О.Л.

Д-р экон. наук, доцент кафедры «Управление персоналом»
БУ ВО «Сургутский государственный университет»
ХМАО-Югры
E-mail: chol9207@mail.ru

КУЧЕРЕНКО Г.Х.

Заместитель начальника отдела кадров и трудовых отношений ООО «Газпром переработка», аспирант направления «Экономика и управление народным хозяйством» БУ ВО Сургутский государственный университет» ХМАО-Югры
E-mail: kucherenkogh@mail.ru

Аннотация

Объект: персонал ООО «Газпром переработка» в условиях внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом.

Предмет исследования: внедрение компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка».

Цель исследования: разработка «Программы совершенствования качества рабочей силы ООО "Газпром переработка" на основе коррекции внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка».

Основные теоретические положения статьи.

В статье представлена «Программа совершенствования качества рабочей силы ООО "Газпром переработка"», разработанная авторами с целью коррекции выявленных в ходе оценки качества рабочей силы организации характеристик и показателей, а также для коррекции функционирования элементов системы управления персоналом, формирующей качество рабочей силы организации. Авторами представлены этапы реализации «Программы совершенствования качества рабочей силы организации». Разработана и предложена схема коррекции внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка». Обозначены процессы совершенствования нормативно-правовых документов в области управления персоналом ООО «Газпром переработка». Разработаны мероприятия по повышению интеллектуальной характеристики качества рабочей силы ООО «Газпром переработка».

CHULANOVA O.L.

Doctor of Economics, Associate Professor of Chair of Personnel Management, Surgut State University, Khanty-Mansiyskiy Autonomous Okrug — Yugra
E-mail: chol9207@mail.ru

KUCHERENKO G.H.

Deputy Chief of the Personnel and Labour Relations Department Gazprom Processing LLC, Postgraduate Student, (Economics and Management of National Economy), Surgut State University, Khanty-Mansiyskiy Autonomous Okrug - Yugra

E-mail: kucherenkogh@mail.ru

Abstract

The Object of the Study is the staff of the Gazprom processing LLC in terms of implementation of the competency approach to the human resource management system.

The Subject of the Study is the introduction of competence-based approach to the human resource management system of the Gazprom Processing LLC.

The Purpose of the Study is developing the Program to Improve the Quality of Labour of the Gazprom Processing LLC based on the correction of implementing the competence approach to the system of personnel management in the Gazprom Processing LLC.

The Basic Theoretical Theses.

The article presents a program to improve the quality of the workforce of the Gazprom processing LLC, developed by the authors to correct identified characteristics of the organization and performance, as well as functioning the elements of the personnel management system and forming quality of the workforce of the organization. The authors analyze the stages of implementing the Programme of Improving the Quality of the Labour Organization. A scheme for correcting the introduction of competence-based approach to human resource management system of the Gazprom Processing LLC has been developed. The processes of improving legal documents in the field of personnel management have been determined and measures to improve the quality characteristics of the intellectual labour of the Gazprom Processing LLC have been developed.

Ключевые слова: качество рабочей силы, компетентностный подход, модель компетенций, профиль компетенций, каталог компетенций: профессиональных, управленческих и лично-деловых, Assessment Center, оценка персонала на основе компетенций, мотивация и стимулирование на основе компетентностного подхода, программа совершенствования качества рабочей силы, схема коррекции внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом, интеллектуальная характеристика качества рабочей силы.

Keywords: quality workforce, a competence approach, a competency model, competency profile, the catalogue of competences: professional, managerial and personal-business, the Assessment Centre, assessment of staff on the basis of competence, motivation and stimulation of competency-based approach, the program of improving the quality of the workforce, the correction circuit implementation of competence approach in the personnel management system, intelligent characteristics of quality of the workforce.

Разработка и реализация «Программы совершенствования качества рабочей силы организации»: необходимость, задачи, этапы

В результате исследования включенности компетентностного подхода как основы формирования качества рабочей силы в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка» мы предлагали совершенствовать не только функционирование системы управления персоналом, формирующей качество рабочей силы, но и интеллектуальную характеристику качества рабочей силы. Таким образом, возникла потребность разработать единый комплекс действий. С этой целью авторами исследования была разработана «Программа совершенствования качества рабочей силы ООО «Газпром переработка».

«Программа совершенствования качества рабочей силы ООО "Газпром переработка"» разработана с целью коррекции выявленных в ходе оценки качества рабочей силы организации характеристик и показателей, а также коррекции функционирования элементов системы управления персоналом, формирующей качество рабочей силы организации. Приоритетное направление повышения качества рабочей силы определено как повышение интеллектуальной составляющей рабочей силы. В своем исследовании, посвященном острым социальным последствиям экономического кризиса в России, Н.А. Волгин подчерки-

вает, что именно в условиях кризиса «наиболее мощной и сильной блокировкой от личной безработицы» является образование человека. В этом контексте исследователь затрагивает проблему одной из самых востребованных профессий в России — инженеров, подчеркивая, насколько наводняется современный рынок труда «менеджерами по продажам» при дефиците высококвалифицированных инженерно-технических специалистов [Волгин, 2015, 9, с. 7–11].

Показателями интеллектуальной составляющей рабочей силы являются увеличение количества рационализаторских предложений, повышение соответствующих компетенций у работников; уровень сформированной характеристики рабочей силы может быть определен через процесс оценки компетенций работника [Чуланова, 2014, 13, с. 54; Чуланова, 2015, 15, с. 106]. Также определено, что в исследовании качества рабочей силы необходимо сделать акцент на интеграции компетентностного подхода в систему управления персоналом организации и в дальнейшем (при разработке программы повышения качества рабочей силы) целесообразно использовать концептуальные основы компетентностного подхода в работе с персоналом [Кибанов, 2008, 11; Кибанов, 2014, 10; Чуланова, 2013, 21; Чуланова, 2015, 24].

Реализация «Программы совершенствования качества рабочей силы организации» была осуществлена по следующим этапам, предложенным авторами исследования (рис. 1).

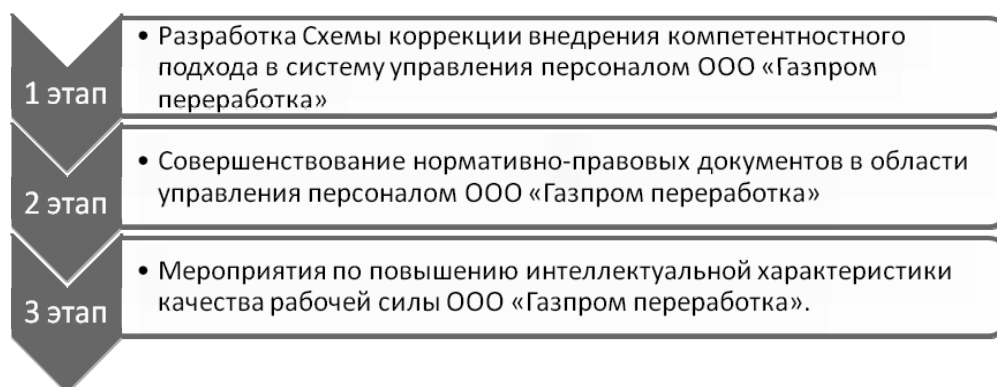


Рис. 1.
Этапы реализации «Программы совершенствования качества рабочей силы организации»

Этап 1. Схема коррекции внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка», формирующей качество рабочей силы, представлена на рисунке 2. Данная схема совершенствует процессы управления персоналом, действующие в организации на момент проведения исследования, влечет повышение качества рабочей силы и является основанием внесения изменений в нормативно-правовую документацию [1; 2; 3; 4; 5; 6]. Цветом выделены элементы, предложенные авторами статьи, которые необходимо адаптировать в действующую систему управления персоналом организации (входы и выходы описанных на схеме процессов представлены в таблице 1).

В соответствии с представленной схемой коррекции выделены необходимые функциональные блоки, которые позволят достичь целей исследования и усилить неформальное внедрение модели компетенций в организации. Основанием модели компетенций является полный каталог компетенций — профессиональных, управленческих и личностно-деловых; а также профили компетенций к каждой должности [Чуланова, 2014, 18, с. 100; Чуланова, 2012, 19, с. 158; Чуланова, 2014, 20, с. 174; Чуланова, 2014, 14]. Элементы системы управления персоналом, формирующей качество рабочей силы организации, которые неразрывны и тесно взаимодействуют между собой, дополнены блоками, преимущественно по оценке персонала по компетенциям, на основании которой принимаются дальнейшие кадровые решения.

Мероприятия по коррекции внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка»

Представим мероприятия, разработанные и реализованные для достижения цели исследования, по каждому элементу Схемы коррекции внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка» (далее — Схемы).

1. Элемент № 2.3 Схемы.

1.1. Мероприятия по разработке Профилей компетенций под конкретные должности.

Учитывая, что профили на руководящих работников в части управленческих и личностно-деловых компетенций в организации разработаны, первоочередной задачей стало формирование профилей управленческих и личностно-деловых компетенций для инженерно-технических специалистов и служащих. Для эффективности должности были сгруппированы в группы: специалистов первой и второй группы:

- 1 группа: инженерно-технические работники с категорией «ведущий», «1 категории».
- 2 группа: инженерно-технические работники с категорией «2 категория», «3 категория», «без категории» и ниже.

Для формирования профилей управленческих и личностно-деловых компетенций для специалистов первой и второй группы была сформирована экспертная группа из 5 человек в составе:

Таблица 1

Входы и выходы процесса

Вход	Требования	Поставщик
А. Политика, цели, кадровая политика ОАО «Газпром»	СТО Газпром переработка 76	ОАО «Газпром» (В.5)
Б. Типовая организационная структура, типовые нормативы численности		
В. Нормативная правовая документация		Информационная система (В.5)
Г. Заявки на подбор и перемещение кадров	Определение необходимой компетентности	Все подразделения (В.5)
Д. Заявки на обучение	Определение целей обучения	Все подразделения (В.5)
О.З. Оценка закупок	Федеральное законодательство о закупках товаров, работ и услуг юридическими лицами	Отдел подготовки и проведения конкурентных закупок
Выход	Требования	Потребитель
а. Компетентный и мотивированный персонал	В соответствии со штатным расписанием, ДИ, ЕТКС, ЕКС, профстандартами и профилями компетенций	Все подразделения
б. Уволенный персонал	Удовлетворенность	Общество
в. Отчетность по персоналу, документы и записи по кадровому делопроизводству, включая результативность обучения	СТО Газпром переработка	Высшее руководство, ОКИТО, кадровые службы, бухгалтерия

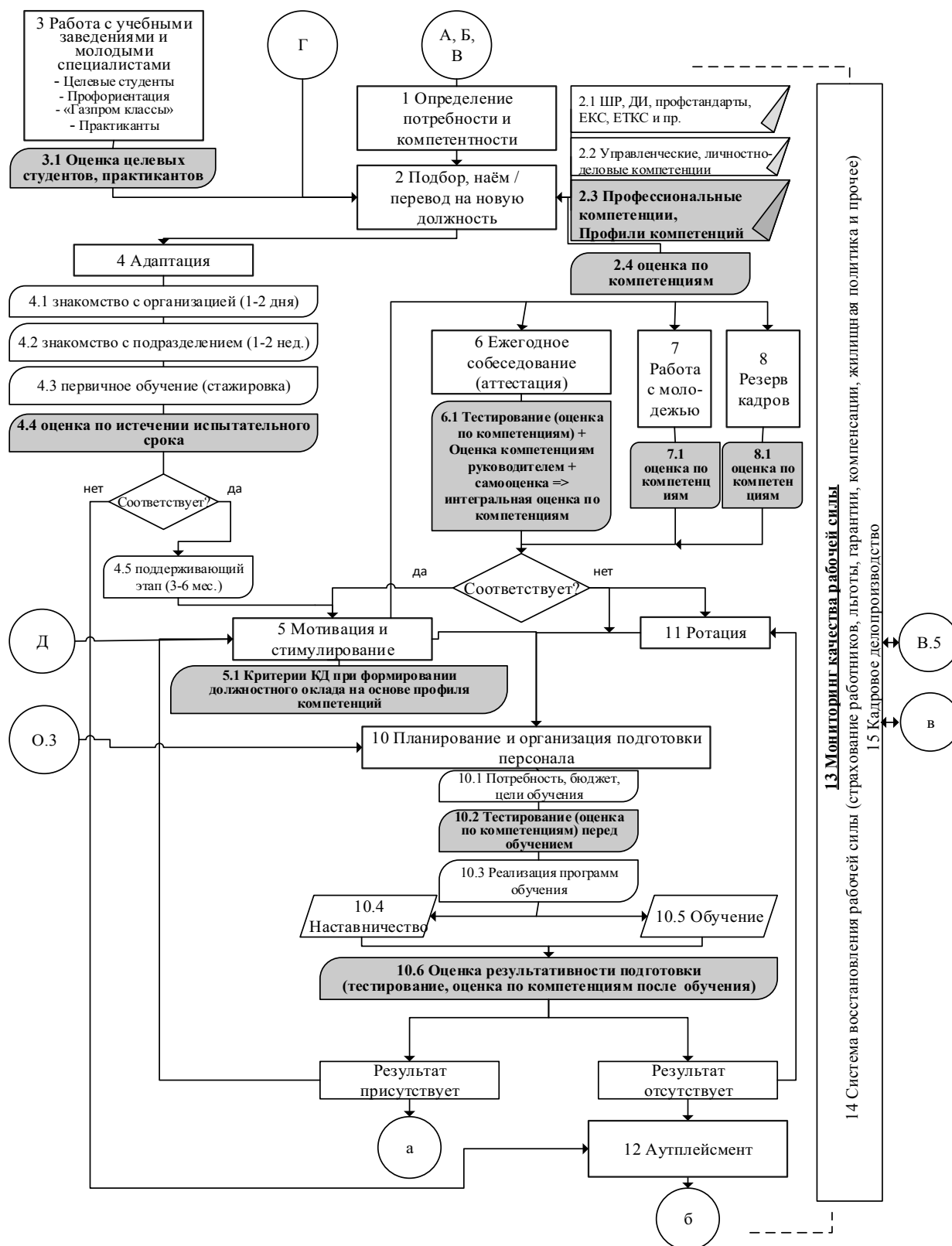


Рис. 2. Схема коррекции внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка»

начальник отдела кадров и трудовых отношений организации, ведущий психолог, в обязанности которого входит резерв кадров, ежегодное собеседование, управлением по компетенциям, эксперты в области переработки, транспортировки газа.

Путем анализа оценок по компетенциям за прошедший период работников из числа резерва кадров различных уровней, а также результатов ежегодного собеседования ключевых специалистов в производственной сфере были выработаны основные требования к уровню обладания управленческими и личностно-деловыми компетенциями специалистов 1-й и 2-й группы. Результаты были закреплены Протоколом и разработанными формами профилей к указанным группам должностей.

1.2. Профессиональные компетенции

В течение 2014 г. ООО «Газпром трансгаз Томск» и ООО «Газпром добыча Ямбург» по поручению ОАО «Газпром» на базе своих организаций разработали и провели опытную эксплуатацию использования профессиональных компетенций для газотранспортных и газодобывающих предприятий.

В связи с особенностями функционирования ООО «Газпром переработка», части глобальной газовой корпорации, и в связи с тем, что ожидается централизованное доведение до дочерних обществ ОАО «Газпром» полного каталога компетенций, в ходе исследования мы сделаем следующее допущение: в качестве идеальной цели мы обозначим, что необходимо разработать элемент «Профессиональные компетенции», однако мероприятия на разработку перенесем на следующие периоды и мероприятия по реализации элемента учитывать в ходе данного исследования не будем. После доведения вышестоящей организацией в ООО «Газпром переработка» разработанного каталога профессиональных компетенций необходимо будет провести аудит недостающих профессиональных компетенций и устранить выявленные несоответствия путем необходимой доработки доведенных профессиональных компетенций для газоперерабатывающей отрасли.

2. Элементы №№ 2.4, 3.1, 4.4, 6.1, 7.1, 8.1, 10.2, 10.6 Схемы.

С целью совершенствования системы управления персоналом, формирующей качество рабочей силы организации, необходимо фактически реализовывать указанные элементы, которые все объединены одной функцией — оценка персонала по компетенциям. Оценка по компетенциям успешно применяется в организации при оценке резерва кадров [Чуланова, 2013, 22, с. 76], частично при подборе и найме персонала, ротации. Однако число оцененных по компетенциям работников ограничено в связи с трудоемкостью и затратностью про-

цесса. Поэтому помимо прочего для внедрения массовой оценки необходимо обратиться к автоматизированному способу оценки.

Виды оценок необходимо ранжировать в соответствии с целесообразностью применения: для оценки резервистов, при ротации на ключевые должности и при других важных весомых кадровых решениях необходимо применять качественные достоверные и емкие с точки зрения затрат методы оценки — центры оценки и центры развития, интервью по компетенциям и т.д. При массовой оценке персонала для проведения ежегодного собеседования по результатам за год приемлемо использовать недорогие и быстрые методы оценки, в частности, использовать автоматизированный психодиагностический комплекс «Эксперт-персонал плюс», который разработан Негосударственным образовательным учреждением «Отраслевой научно-исследовательский учебно-тренажерный центр ОАО "Газпром"» под кураторством Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром». Комплекс предназначен для проведения оценки профессиональных, управленческих и личностно-деловых компетенций работников с помощью метода «360 градусов». Психодиагностический комплекс используется при аттестации работников, формировании резерва кадров для выдвижения на руководящие должности и работе с ним, составлении и корректировке индивидуальных планов развития работников дочерних организаций ОАО «Газпром».

Автоматизированная система позволяет подготавливать материалы, проводить и обобщать данные опроса: непосредственного руководителя или других руководителей, коллег, подчиненных, внешнего эксперта и непосредственно оцениваемого работника (самооценка профессиональных, деловых и личностных компетенций работника).

Психодиагностический комплекс содержит два раздела для работы пользователя.

— *Руководитель*. Раздел предназначен для проведения оценки компетенций у работников методом «360 градусов» и позволяет:

- вводить названия, определения и поведенческие индикаторы новых компетенций;
- вводить новые шкалы оценки;
- сравнивать индивидуальные и групповые результаты оценки;
- сравнивать фактический и требуемый уровень развития компетенции;
- экспортировать результаты оценки компетенций в Excel;
- формировать и корректировать списки групп работников для проведения статистических расчетов.

— *Оценка.* Раздел предназначен для проведения оценки и самооценки профессиональных, деловых и личностных компетенций работников в диалоговом режиме (ввод оценок экспертом).

В качестве инструмента технического сопровождения организации и проведения процедуры Центр оценки, подведения итогов, хранения результатов и базы методических материалов предлагаем использовать автоматизированную систему «Оценка персонала (Assessment Center)». Разработчиком является также негосударственное образовательное учреждение «Отраслевой научно-исследовательский учебно-тренажерный центр ОАО "Газпром"», куратор разработки — Департамент по управлению персоналом ОАО «Газпром».

Автоматизированная система обеспечивает формирование списков участников, экспертов, ввод компетенций, ввод упражнений, формирование пакета упражнений, ввод оценок, хранение результатов оценки и анкетных данных работников, прошедших процедуру экспертной оценки деловых и личностных компетенций, вывод результатов на печать и на экран. Система функционирует в следующих режимах.

- *Центр оценки.* Содержит два подрежима (Создание Центра оценки и Выбор Центра оценки). В данном режиме осуществляется ввод названия и даты проведения Центра оценки, а также выбор необходимого Центра оценки.
- *Компетенции.* Данный режим позволяет ознакомиться с компетенциями, их определениями и индикаторами, а также добавлять и корректировать компетенции.
- *Упражнения.* Данный режим позволяет осуществлять просмотр упражнений, содержащихся в базе, добавлять и корректировать упражнения, выводить на печать инструкции для экспертов и участников.
- *Работники.* Данный режим предназначен для формирования общего списка работников — участников и экспертов Центра оценки.
- *Пакеты.* Данный режим предназначен для формирования пакета компетенций для вновь созданного или выбранного из списка Центра оценки; формирования и печати бланков наблюдений, инструкций для Центра оценки; создания профиля для пакета компетенций.
- *Ввод данных.* Данный режим позволяет формировать списки участников, экспертов, график наблюдений, осуществлять ввод и просмотр экспертных оценок, самооценок.
- *Результаты.* Данный режим предназначен для просмотра полученных результатов Центра оценки, позволяет формировать различного вида графики (по участникам, упражнениям, компетенциям).

- *Помощь.* Данный режим позволяет получить справку по любому из режимов работы АС.

- *Демонстрация.* Режим обеспечивает показ наиболее характерных фрагментов АС, дающих наглядное представление о назначении и возможностях АС, а также области его применения. 3 Элемент № 5.1 Схемы.

Данный элемент, по нашему мнению, привязывает систему мотивации и стимулирования персонала к компетентностному подходу [Чуланова, 2014, 16; Чуланова, 2014, 17]. Согласно Положению об оплате труда, размеры должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих определяются по индивидуальным коэффициентам по формуле (1):

$$D_c = D_{\min} + (D_{\max} - D_{\min})/12 \times K_c, \quad (1)$$

где: D_c — должностной оклад служащего; D_{\min} — минимальный должностной оклад по занимаемой должности, установленный по соответствующей ступени оплаты труда на основании Классификатора; D_{\max} — максимальный должностной оклад по занимаемой должности, установленный по соответствующей ступени оплаты труда, на основании Классификатора; 12 — максимальный уровень индивидуального коэффициента; K_c — индивидуальный коэффициент служащего (устанавливается, как правило, на период до следующего проведения собеседования).

Индивидуальный коэффициент служащего определяется по формуле (2) как сумма коэффициентов профессионально-квалификационного уровня (K_p) и коэффициента деловых качеств (K_d):

$$K_c = K_p + K_d, \quad (2)$$

где: K_p — коэффициент профессионально-квалификационного уровня, учитывающий наличие у работника необходимого образовательного ценза и стажа работы; K_d — коэффициент, учитывающий следующие признаки деловых качеств: компетентность, способность четко организовывать и планировать свой труд, ответственность, самостоятельность и инициативность, способность осваивать и использовать новые методы в работе, работоспособность, способность поддерживать контакты с другими специалистами.

Мы предложили изменить используемые при формировании должностных окладов критерии деловых качеств руководителей, специалистов и служащих, заменив их имеющимися управленческими и личностно-деловыми компетенциями. Таким образом, объективная оценка по компетенциям позволила связать главный инструмент мотивации в организации — систему оплаты труда с управлением персоналом по компетенциям.

Этап 2. Процессы совершенствования нормативно-правовых документов в области управления персоналом ООО «Газпром переработка» (представлены в таблице 2).

3 этап. Мероприятия по повышению интеллектуальной характеристики качества рабочей силы ООО «Газпром переработка»

С целью повышения интеллектуальной характеристики качества рабочей силы авторами разработаны следующие обучающие и организационно-управленческие мероприятия и решения.

1. Организовать обучение ведущему специалисту отдела инновационного развития [Бобков, 2009, 8, с. 2–9; Чуланова, 2013, 23, с. 530–537] Инженерно-технического центра по теме «Инновации в газовой промышленности. Рационализаторская, изобретательская и патентная работа». Ведущий преподаватель семинара — главный специалист Управления инновационного развития Департамента перспективного развития ОАО «Газпром», патентный поверенный Российской Федерации. Основные вопросы семинара: управление интеллектуальной собственностью; патентное право; учет результатов НИОКР и результатов интеллектуальной деятельности в качестве нематериальных активов; программа инновационного развития ОАО «Газпром» до 2020 г.; понятие инновацион-

ной стратегии, классификация и другие. Место проведения: НОУ ОНУТЦ ОАО «Газпром».

2. Включить в График обучающих мероприятий для резерва кадров ООО «Газпром переработка» на 2015 г. тему обучения «Инновации в газовой промышленности. Рационализаторская, изобретательская и патентная работа». Обучить резервистов по программе технической учебы численностью 100 человек. Докладчиком назначить обученного по указанной тематике ведущего специалиста отдела инновационного развития Инженерно-технического центра (пункт 1), который обладает высоким уровнем коммуникативной компетенции и способен качественно и доступно изложить материал.

3. Дополнить утвержденный План работы с резервом кадров и организовать обучение руководителей и специалистов из числа резерва кадров численностью 40 человек по развитию компетенций: творческий подход к делу, системное мышление.

4. Согласовать с высшим руководством и применить при работе с филиалами и подразделениями решения и мероприятия:

4.1 Включить в План мероприятий по выполнению решений балансовой комиссии филиалов и подразделений ООО «Газпром переработка» решение: «Повысить вовлеченность персонала в процесс

Таблица 2

Совершенствование нормативно-правовых документов в области управления персоналом ООО «Газпром переработка»

№ п/п	Действующие документы	Основные направления корректировки
1	Каталог управленческих и личностно-деловых компетенций [3]	Разработать профессиональные компетенции
2	Положение о порядке проведения ежегодного собеседования с работниками ООО «Газпром переработка» ПО-35-2015 [8]	1. Дополнить раздел 3.1 определениями «компетенция» и «профиль компетенций» 2. Изменить приложение Д «Результаты собеседования» одним из способов: – либо разработать виды приложения Д, каждый из которых соответствует разработанному профилю компетенций; – либо к универсальному отчету «Результаты собеседования» обязательным приложением регламентировать профиль компетенций работника. 3. Дополнить приложение Е «Оценка результатов деятельности работника за период ___/20___ – ___/20___ г», раздел «Интегральная оценка» подразделом 5.3 «Оценка по компетенциям (тестирование)». Подраздел 5.3 заполнять в соответствии с имеющимися результатами оценки работника (центр оценок, 360 градусов, автоматизированное тестирование и так далее). К отчету прилагать копию результатов оценки по компетенциям. 4. Дополнить приложение Е раздел 7 комментарием, что автоматизированная форма при расчете интегральной оценки учитывает весовой коэффициент цели или задачи, исходя из ее важности. 5. Изменить приложение Ж «Рекомендации по результатам оценки деятельности работника» — привести в соответствие с количеством баллов при определении критериев размера коэффициента деловых качеств КД Положения об оплате труда работников ООО «Газпром переработка»
3	Положение об оплате труда работников ООО «Газпром переработка»	1. Изменить раздел 2.2.1, приложение 5, 6, 10, 11: изменить критерии деловых качеств руководителей, специалистов и служащих, заменив их имеющимися управленческими и личностно-деловыми компетенциями. Определения признаков соотнести с профилями компетенций. 2. Дополнить документ положением о том, что рекомендуется использование оценки по компетенциям (тестирование) работника
4	Должностные инструкции работников ООО «Газпром переработка»	Актуализировать должностные инструкции работников приложением «Профиль компетенций должности»
5	Стандарт организации Управление персоналом СТО Газпром переработка 91-2010	1. Изменить приложение А «Порядок управления персоналом. 1. Схема управления персоналом 2. Входы и выходы процесса» в соответствии с разработанной Схемой коррекции внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка» без выделения цветом. 2. Внести в текст СТО изменения согласно предложенной схеме.

подачи рационализаторских предложений, увеличив количество поданных рационализаторских предложений в пересчете на одного работника на 2% по сравнению с 2014 годом».

4.2. Подготовить и направить пресс-релиз для размещения в корпоративных печатных средствах массовой информации.

4.3. На собраниях с трудовыми коллективами включить в повестку дня освещение информации о рационализаторской деятельности в 2014 году.

Основные выводы по реализации «Программы совершенствования качества рабочей силы организации»

Реализация Программы повышения качества рабочей силы ООО «Газпром переработка» позволила решить следующие задачи управления персоналом по компетенциям:

- определение основных требований к Работникам, состоящим в штате Организаций, в соответствии с занимаемыми ими должностями, к Кандидатам, к Резерву кадров для замещения руководящих должностей;
- обеспечение взаимосвязи бизнес-процессов управления персоналом за счет использования каталога компетенций, формируемого Департаментом по управлению персоналом, и профилей компетенций;
- проведение объективной оценки персонала в соответствии с профилями компетенций;
- повышение ответственности Работника за качество своего труда посредством обеспечения его личной заинтересованности в развитии своих компетенций и повышении квалификации.

Была рассчитана и обоснована социально-экономическая эффективность предложенных меро-

приятий. Социальный эффект выразился в удовлетворенности трудом работников, увеличении мотивации к труду, формировании благоприятного социально-психологического климата.

Повышение качества работы системы управления персоналом, основанной на компетентностном подходе, напрямую коррелирует с укреплением корпоративной культуры, снижением уровня потери ключевых сотрудников, позволяет рационально использовать средства бюджета доходов и расходов, направленных на подготовку персонала.

Эффективность неформального внедрения компетентностного подхода и глубокой включенности бизнес-процессов по управлению персоналом в модель компетенций выражается не только в повышении знаний, умений и соответствии трудового поведения работников эталону, но и в повышении производительности труда [Чуланова, 2012, 12, с. 559].

Следовательно, концепция управления персоналом на основе компетентностного подхода является стратегическим активом организации; позволяет своевременно комплектовать производство квалифицированным, мотивированным, персоналом; формировать вовлеченный стабильный трудовой коллектив, эффективно выполняющий функции.

Поскольку процесс трудовой деятельности работников тесно связан и с производственным процессом, и с его конечными результатами, и с социальным развитием предприятия, то социально-экономическая эффективность, достигнутая мероприятиями Программы по повышению качества рабочей силы ООО «Газпром переработка», демонстрирует степень достижения целей организации, эффективности работы организации в целом.

Список литературы

1. Каталог управленческих и личностно-деловых компетенций для применения в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром»: Утв. распоряжением ОАО «Газпром» от 18.12.2012 № 1299/к. // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Послед. обновление 20.05.2015.
2. Руководство по применению интервью по компетенциям в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром»: Утв. начальником Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» 15.04.2013 // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Послед. обновление 20.05.2015.

References

1. Product management and personal and business competencies for use in subsidiaries and organizations of OAO "Gazprom". Approved the order of "Gazprom" on 12.18.2012, the number 1299. OOO "Direktum". 05.20.2015. (in Russian)
2. Guidance on the application interview competencies in subsidiaries and organizations of OAO "Gazprom": Approved. Head of the Department of Personnel Management of JSC "Gazprom". Electronic Document Management System Direktum. OOO "Direktum." 05.20.2015. (in Russian)
3. Guidance on the application Assessment Center in subsidiaries and organizations of OAO "Gazprom". Approved. Head of the Department of Personnel Manage-

3. Руководство по применению Центра оценки в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром»: Утв. начальником Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» 15.04.2013 // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ» Послед. обновление 20.05.2015.
4. Стандарт организации Управление персоналом СТО Газпром переработка 91-2010: Утв. приказом ООО «Газпром переработка» от 04.02.2014 № 59 // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Послед. обновление 20.05.2015.
5. Положение о порядке проведения ежегодного собеседования с работниками ООО «Газпром переработка» ПО-35-2012: Утв. приказом ООО «Газпром переработка» от 29.12.2012 № 727 // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Послед. обновление 20.05.2015.
6. Положение об управлении персоналом по компетенциям в ООО «Газпром переработка»: Утв. приказом ООО «Газпром переработка» от 12.05.2014 № 247 // Система электронного документооборота Директум: [Электронный ресурс] / ООО «ДИРЕКТУМ». Послед. обновление 20.05.2015.
7. Бобков В.Н. Низкое материальное стимулирование квалифицированной рабочей силы на российском рынке труда // Научные труды Вольного экономического общества России. 2012. Т. 159. С. 30–36.
8. Бобков В.Н. Социальные стандарты оплаты труда и формирование инновационного общества // Уровень жизни населения регионов России. 2009. № 10–11. С. 2–9.
9. Волгин Н.А. Рынок труда или рынок безработицы? // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 2. С. 7–11.
10. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Чуланова О.Л. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом. М.: ИНФРА-М, 2014.
11. Управление персоналом: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: РИОР, 2008.
12. Чуланова О. Л. Компетентный подход как фактор повышения качества трудовой жизни и конкурентоспособности электроэнергетической компании // Качество и уровень жизни населения в современной России: состояние, тенденции и перспективы: сборник материалов Международной научно-практической конференции. М.: М-Студио, 2012. С. 559–568.
13. Чуланова О. Л. Актуальность компетентного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] // Наукоедение (электронный журнал). 2014. № 5 (24). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>.
14. Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций : монография. М.: ИНФРА-М, 2014. 122 с. (+ Доп. мат. znanium.com. — Научная мысль).
15. Чуланова О.Л. Методология исследования компетенций персонала организаций: Монография. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. С. 50–56 (Научная мысль). www.dx.doi.org/10/12737/7326.
16. Чуланова О. Л. Применение компетентного подхода при разработке системы оплаты труда персонала
17. ment of JSC “Gazprom”, the 04/15/2013. Electronic Document Management System Direktum. ООО “Direktum.” 05.20.2015 (in Russian)
18. Personnel Management Organization Standard STO Gazprom processing 91-2010: Approved. the order of “Gazprom processing” of 04.02.2014 № 59. Electronic Document Management System Direktum. ООО “Direktum.” 05.20.2015. (in Russian)
19. Regulation on the procedure for the annual interview with employees of “Gazprom processing” software-35-2012: Approved. the order of “Gazprom processing” from 29.12.2012 № 727. Electronic Document Management System Direktum. ООО “Direktum.” 05.20.2015. (in Russian)
20. Regulation on the management of personnel competency in “Gazprom processing”: Approved. the order of “Gazprom processing” from 12.05.2014 № 247. Electronic Document Management System Direktum. ООО “Direktum.” Update 05.20.2015 (in Russian)
21. Bobkov V.N. Low material stimulation of skilled labor in the Russian labor market. Proceedings of the Free Economic Society of Russia. 2012, V. 159, pp. 30-36. (in Russian)
22. Bobkov V.N. Social standards of pay and the formation of an innovative society. The standard of living of the population of regions of Russia. 2009, I. 10-11, pp. 2-9. (in Russian)
23. Volgin N.A. The labor market or the market of unemployment? The standard of living of the population of regions of Russia. 2015, I. 2, pp. 7-11. (in Russian)
24. Kibanov A.J. The concept of competence-based approach in personnel management. Moscow, INFRA-M Publ., 2014. 156 p. (in Russian)
25. Kibanov A.J. Human Resource Management: the textbook. Moscow, RIOR Publ., 2008. 288 p. (in Russian)
26. Chulanova O.L. Competence approach as a factor in improving the quality of working life and the competitiveness of companies elektroenergeticheskoy. The quality and standard of living of the population in modern Russia: the state, trends and prospects: proceedings of the International scientific and practical conference. Moscow, ООО “M-Studio” Publ., 2012, pp. 559-568. (in Russian)
27. Chulanova O.L. Urgency competency approach in personnel management. Naukovedenie. 2014, I. 5 (24). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>. (in Russian)
28. Chulanova O.L. HR management based on competencies. Moscow, INFRA-M Publ., 2014. 122 p. (in Russian)
29. Chulanova O.L. The research methodology competence of staff of organizations. Moscow, INFRA-M Publ., 2015, pp. 50-56. www.dx.doi.org/10/12737/7326.
30. Chulanova O.L. Application competency approach in the development of the system of remuneration of staff. Naukovedenie. 2014, I. 6 (25). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf>.
31. Chulanova O.L. Grading the technology to attract and retain qualified managerial personnel. Naukovedenie. 2014, I. 5 (24). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/129EVN514.pdf>.
32. Chulanova O.L. Essence and content of the organization’s personnel competency model. Personnel. 2014, I. 5, pp. 100-106. (in Russian)

- [Электронный ресурс] // Наукovedenie (электронный журнал). 2014. № 6 (25). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf>.
17. Чуланова О.Л. Грейдинг как технология привлечения и удержания высококвалифицированных управленческих кадров [Электронный ресурс] // Наукovedenie (электронный журнал). 2014. № 5 (24). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/129EVN514.pdf>.
 18. Чуланова О.Л. Сущность и содержание модели компетенций персонала организации / О. Л. Чуланова // Кадровик. 2014. № 5. С. 100–106.
 19. Чуланова О.Л. Формирование модели компетенций в системе управления персоналом // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2012. № 15. С. 158–163.
 20. Чуланова О.Л. Основные риски при внедрении модели компетенций в управление персоналом организации // Современные проблемы и перспективы экономического развития и управления: сборник научных трудов. Сургут : ИЦ СурГУ, 2014. С. 178–185.
 21. Чуланова О.Л. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] // Наукovedenie (электронный журнал). 2013. № 5. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>.
 22. Чуланова О.Л. Компетентный подход в работе с кадровым резервом организации // Кадровик. 2013. № 12. С. 76–82.
 23. Чуланова О.Л. Формирование системы непрерывного профессионального образования в инновационной организации на основе компетентного подхода / О. Л. Чуланова // Проблемы экономики. Организации и управления в России и мире : материалы международной научно-практической конференции (28 декабря 2012 года). Прага, Чешская республика: WORDPRESSr.o., 2013. С. 530–537.
 24. Чуланова О.Л. Формирование и развитие компетентного подхода в работе с персоналом: теория и практика: дис. ... д-ра. эконом. наук: 08.00.05 / Чуланова Оксана Леонидовна. М., 2014. 339 с.
 25. Чуланова О.Л. , Кучеренко, Г.Х. Профессиональные стандарты: тенденции, проблемы и перспективы // Современные проблемы, тенденции и перспективы социально-экономического развития: сборник научных трудов по материалам IV Международной научно-практической конференции. Сургут: Винчера, 2014. С. 144–149.
 19. Chulanova O.L. Formation of the competence model in personnel management system. Bulletin of the University (State University of Management). 2012, I. 15, pp. 158-163. (in Russian)
 20. Chulanova O.L. Main risks in the implementation of competency model in personnel management. Modern problems and prospects of economic development and management: collection of scientific papers. Surgut, IC Surgut State University, 2014, pp. 174-181 (in Russian)
 21. Chulanova O.L. Concept of competence-based approach in personnel management. Naukovedenie. 2013, I. 5. Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>.
 22. Chulanova O.L. Competence approach in the work with the personnel reserve organization. Personnel. 2013, I. 12, pp. 76-82.
 23. Chulanova O.L. Formation of the system of continuing professional education in an innovative organization based on competence approach. Problems of Economics. Organization and management in Russia and the world: Proceedings of the International scientific and practical conference (December 28, 2012). Prague, Czech Republic Univ WORD PRESS s ro, 2013, pp. 530-537.
 24. Chulanova O.L. Formation and development of the competence approach to HR: theory, methodology, practice. Moscow, 2014. 339 p. (in Russian)
 25. Chulanova O.L., Kucherenko G.H. Professional standards: trends, problems and prospects. Current issues, trends and prospects of socio-economic development: collection of scientific papers on the materials of the IV International scientific and practical conference. Surgut, Publishing House Ltd. «Vinchera» Publ., 2014, pp. 144-149. (in Russian)

Пенсионная реформа: надежды и действительность

Pension Reform: Hopes and Reality

Получено 22.09.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 331

DOI: 10.12737/17688

ЕРМАКОВ Д.Н.

Д-р полит. наук, д-р экон. наук, профессор Российского государственного социального университета
E-mail: vlantsov@yandex.ru

ПАВЛЮЧЕНКО В.Г.

Д-р экон. наук, профессор Российского государственного социального университета
E-mail: ASMatveev@council.gov.ru

БУРДЕНКО В.А.

Соискатель ВЦУЖ,
Директор по продажам ООО «РСКХБ Управление Активами»
E-mail: vlabor13@yandex.ru

Аннотация

Сегодня система обязательного пенсионного страхования (ОПС) живет и работает по нормам и правилам, установленным реформой 2014–2015 гг. Она направлена, как известно, на решение одновременно двух задач: обеспечение финансовой устойчивости пенсионной системы (ее бездефицитность) и повышение уровня и качества жизни пенсионеров, как нынешних, так и будущих. Именно с решением этих задач связаны надежды как всего российского общества, так и многомиллионной армии пенсионеров. В статье на основе проведенного экономического анализа показаны трудности, негативные факторы и нерешенные проблемы в достижении этих целей. Одновременно обосновано, что без перехода к инновационной, современной экономике радикальное решение проблем российской пенсионной системы невозможно.

Ключевые слова: пенсионная система, обязательное пенсионное обеспечение, добровольное пенсионное обеспечение, обязательное государственное пенсионное страхование, добровольное пенсионное страхование, негосударственные пенсионные фонды.

На протяжении последних лет пенсионная система России находится в состоянии постоянного реформирования. С первого января 2015 г. вступили в действие положения и нормы новой пенсионной реформы. В то же время осуществляется ряд мер в соответствии со Стратегией долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации [Распоряжение Правительства РФ 2012 №2524-р, 1, Ст. 8029]. В частности, определяются меры по гармонизации взаимодействия солидарно-распределительной и накопительной пенсионных систем, по повышению эффективности пенсионного обеспечения граждан России, продолжается работа по совершенствованию организационно-правовой формы негосударственных пенсионных фондов (которая ведется с 2013 г.), комплексному

YERMAKOV D.N.

Doctor of Economics, Doctor of Political Science, Professor, Russian State Social University
E-mail: vlantsov@yandex.ru

PAVLYUCHENKO V.G.

Doctor of Economics, Professor, Russian State Social University
E-mail: ASMatveev@council.gov.ru

BURDENKO V.A.

Competitor for a Degree (All-Russia Centre of Living Standard PLC), Sales Manager, RSKhB Upravleniye Aktivami LLC.
E-mail: vlabor13@yandex.ru

Abstract

Today the system of mandatory pension insurance (MPI) lives and works according to standards and regulations prescribed by the reform of 2014–2015. The main task of it is known to be a simultaneous solving two problems: securing financial stability of the pension system (its zero deficit) and raising the living standard and quality of life of both present-day and future pensioners. Hopes of the Russian society as a whole and the numerous army of Russian pensioners are closely associated just with solving those problems.

On the basis of the duly carried out economic analysis the author has revealed the major difficulties, negative factors and unsolved problems in realizing those goals. Besides he gives proof of being impossible to radical solve the problems of Russian pension system without transition to up-to-date innovative economics.

Keywords: a pension system, mandatory pension security, voluntary pension security, mandatory state pension insurance, voluntary pension insurance, non-state pension funds.

преобразованию системы досрочных пенсий и установлению нового механизма формирования и реализации социальных прав застрахованных лиц, работающих на рабочих местах с особыми условиями труда и на отдельных видах работ. И, наконец, разрабатываются правовые основы создания и функционирования корпоративных пенсионных программ, что в условиях непростой финансовой обстановки реализовать будет весьма сложно.

Основные параметры пенсионной системы и уровень пенсионного обеспечения

При рассмотрении возможности достижения целей новой пенсионной реформы принципиальное значение имеет объективная оценка уровня

пенсионного обеспечения и финансового состояния действующей системы обязательного пенсионного страхования. Соответствующие данные приведены ниже.

Приведенные данные в таблице 1 характеризуют материальную обеспеченность пенсионеров РФ накануне введения в действие реформы 2015 г. И прежде всего они говорят о ее низком уровне. В первую очередь это относится к пенсионерам по старости, составляющим 90% всех пенсионеров РФ. Коэффициент замещения средней трудовой пенсией утраченного заработка (средней номинальной заработной платы) оставался в 2014 г. на уровне ниже 40%, а средний размер трудовой пенсии составил 1,73 ПМП, что также ниже определенного Стратегией.

Минимальный уровень материального обеспечения неработающих пенсионеров с учетом социальной доплаты к пенсии обеспечивается на уровне прожиточного минимума пенсионера, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации. Динамика соотношения трудовой пенсии и ПМП отражена в таблице 2.

Как видно из данных таблицы 2, просматривается определенная положительная тенденция, но при этом прожиточный минимум, как и минимальная потребительская корзина, фактически устанавливают грань физического выживания человека, рассчитаны на его простое физическое воспроизводство (стандарт минимального уровня потребления) [Ермаков, Хмелевская, 2014, 2]. По-

этому при определении ориентиров развития пенсионной системы надо исходить не из прожиточного минимума, а из показателей более высокого уровня жизни человека. Например, «восстановительный потребительский бюджет» [Щербаков, 2010, 3, с. 55], «социально приемлемый потребительский бюджет» [Бобков, 2012. №3(15), 4, с. 171], ниже среднего, но достаточно высок, чтобы обеспечивать расширенное воспроизводство существования человека (по расчетам специалистов, он должен составлять 2,5–3 ПМП). Именно такое соотношение установлено и в Стратегии. Для оценки реального уровня пенсионного обеспечения граждан принципиальное значение имеет учет их дифференциации по соотношению среднестатистического дохода и стоимостной оценки потребительской корзины (см. табл. 3).

В соответствии с данными табл. 3, пенсионеры, получающие среднюю трудовую пенсию, относятся к малообеспеченным слоям населения.

Важную роль в сохранении уровня пенсионного обеспечения играет индексация получаемых пенсий. Ее назначением, как известно, является компенсация обесценения пенсий в результате инфляции (роста цен). В 2014 г. трудовые пенсии были проиндексированы на 8,2%, в 2015 г. — на 11,4%. В результате средний размер трудовой пенсии в первом полугодии 2015 г. составил 12,4 тыс. руб.

С 2015 г. индексация пенсий осуществляется через индексацию стоимости пенсионного балла (на 01.01.2015 страховых его стоимость составляет 64,1 руб.).

Таблица 1

Основные параметры современной пенсионной системы России

№ п.п	Показатель	2014 г.
1	Численность получателей пенсий (млн человек), в том числе:	41,3
2	Численность получателей трудовой пенсии (млн человек)	38,8
3	Численность получателей пенсии по государственному пенсионному обеспечению (млн человек)	3,4
4	Численность получателей социальной пенсии (млн человек)	3
5	Средний размер трудовой пенсии (тыс. руб.)	11,15
6	Средний размер трудовой пенсии по старости (тыс. руб.)	11,57
7	Средний размер социальной пенсии (тыс. руб.)	7,56
8	Расходы на выплату трудовых пенсий, % ВВП	7,0
9	Расходы бюджета Пенсионного фонда, % ВВП	9,9
10	Расходы бюджета Пенсионного фонда, трлн руб.	7,61
11	Коэффициент замещения (соотношение средней номинальной заработной платы и среднего размера трудовой пенсии), %	33,8
12	Прожиточный минимум пенсионера (ПМП) на 2014 г. в месяц, тыс. руб.	6,35
13	Соотношение средней пенсии и прожиточного уровня пенсионера (ПМП), раз	1,73

Таблица 2

Соотношения трудовой пенсии и прожиточного минимума пенсионера в Российской Федерации в 2008–2014 гг.

Показатель	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Соотношение трудовой пенсии и ПМП, %	125,3	154,4	165,4	173,4	164,5	163,6	173,2

Источник: Информация Пенсионного фонда РФ.

Таблица 3

Категории населения в зависимости от соотношения среднедушевых денежных доходов и стоимости минимальной потребительской корзины (МПК) [5]

Категория	Соотношение среднедушевого дохода и МПК
1. Порог нищеты	Менее 0,5 МПК
2. Уровень бедности	0,5–1,0 МПК
3. Малообеспеченные	Более 1,0 МПК, но не менее среднего значения по стране
4. Обеспеченные	2,0–7,0 МПК
5. Состоятельные	Более 7,0 МПК
6. Богатые	С доходом, превышающим среднедушевой доход в 10 и более раз

В соответствии с новым законодательством стоимость одного пенсионного коэффициента ежегодно увеличивается и устанавливается:

- на 01.02 — исходя из роста потребительских цен за прошедший год;
- на 01.04 — по формуле:

$$СПК_i = (ОбСС_i + ТрФБ) / \Sigma СПК_i,$$

где: СПК_i — стоимость одного пенсионного коэффициента соответствующего года (руб.); ОбСС_i — объем поступлений от страховых взносов на выплату страховых пенсий (руб.); ТрФБ — трансферты из федерального бюджета в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации на выплату страховых пенсий, учитываемые для расчета СПК_i (руб.); $\Sigma СПК_i$ — сумма индивидуальных пенсионных коэффициентов получателей страховых пенсий, учитываемых для расчета СПК_i.

Возможно и другое принципиальное изменение. В Государственную думу Российской Федерации внесен проект федерального закона [Проект Федерального закона № 674075-6,6], которым предлагается изменить порядок индексации страховых пенсий, а именно «привязать» уровень индексации пенсий к годовому индексу повышения средней заработной платы в стране. При этом если средств ПФР окажется недостаточно, то авторы законопроекта предполагают покрывать данную недоимку за счет средств федерального бюджета.

Одно из направлений реформирования пенсионной системы касается страховых пенсий, которые будут рассчитываться по новой формуле в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях» [ФЗ РФ, 2013, № 400-ФЗ, 7]. Трудовая пенсия трансформируется в два вида пенсий: страховую и накопительную. Для расчета страховой пенсии по новым правилам впервые вводится понятие «индивидуальный пенсионный коэффициент» (пенсионный балл), которым оценивается каждый год трудовой деятельности гражданина и который исчисляется с учетом суммы уплачен-

ных страховых взносов, продолжительности страхового стажа и возраста выхода на пенсию. Чтобы получить право на назначение страховой пенсии по старости, необходимо иметь 30 и более пенсионных баллов, однако, эта норма в полной мере начнет действовать с 2025 г., а в 2015 г. достаточно иметь всего 6,6 балла. Минимальный стаж для получения права на пенсию по старости постепенно, начиная с 2015 г., будет увеличиваться с 5 до 15 лет.

О недостатках расчета страховой пенсии по новой формуле неоднократно писали отечественные специалисты в этой области [Васильев, 2014, №11; Ермаков, Хмелевская; Соловьев, 2013. № 10, с. 55–60; Сочнева, 2014. №1, 8, с. 52–56 и др]. Однако самое главное здесь, на наш взгляд, то, что новая пенсионная формула не решает важнейшей задачи, которая была поставлена в «Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации», а именно — повышение уровня жизни пенсионеров, в частности обеспечение среднего размера трудовой пенсии по старости не менее 2,5–3 прожиточных минимума пенсионера. Так, согласно данным Федеральной службы государственной статистики, средняя заработная плата в конце 2014 г. составляла 32 499 руб. [Росстат, 9]. Если произвести расчет по новой пенсионной формуле, то пенсия при 30-летнем стаже женщины 1997 г. рождения, исходя из названной заработной платы, составит 14 162,12 руб. (фиксированная выплата — 3935 руб.; стоимость 1 пенсионного коэффициента — 64,10 руб.). Прожиточный минимум пенсионера (ПМП) на III квартал 2014 г. был установлен в размере 6656 руб. [Постановление Правительства РФ, 2014, № 1321, 10]. Таким образом, пенсия по старости составит 2,12 (ПМП), что меньше запланированного показателя.

Рассмотрим и такой аспект: решает ли новая пенсионная формула проблему более позднего выхода на пенсию. Если в ближайшее время не произойдет повышения пенсионного возраста, то можно было бы, по задумке реформаторов пенсионной системы, простимулировать более поздний выход на пенсию граждан. «Новая пенсионная формула подталкивает пенсионеров к продолжению трудовой деятельности даже по достижении пенсионного возраста, чтобы через несколько лет получать пенсию побольше» [Васильев, 2014, № 11, 11]. В таблице 4 представлена динамика увеличения размера пенсии при более позднем выходе на пенсию от 1 до 10 лет (при размере пенсии, рассчитанной при 30-летнем стаже со средней заработной платой 32 500 руб.).

Из таблицы видно, что по новой пенсионной формуле значительное повышение размера пенсии

Соотношение размера пенсии и количества лет после выхода на пенсию

Количество лет необращения за трудовой пенсией после наступления пенсионного возраста	Размер пенсии руб.	Увеличение пенсии	
		в руб.	в % (в скобках к предыдущему году)
1 год	15 098,38	936,26	6,61%
2 года	16 168,39	2006,27	14,16% (+7,55%)
3 года	17 364,28	3202,16	22,6% (+8,44%)
4 года	18 701,8	4539,68	32,06% (+9,46%)
5 лет	20 180,93	6018,81	42,5% (+10,44%)
6 лет	22 006,23	7844,11	53,39% (+10,89%)
7 лет	24 012,5	9850,38	69,55% (+16,16%)
8 лет	26 239,09	12 076,97	85,28% (+12,73%)
9 лет	28 851,19	14 689,07	103,72% (+18,44%)
10 лет	32 029,78	17 867,66	126,17% (+22,45%)

наблюдается после 7 лет необращения за трудовой пенсией по старости, затем наступает спад до 12,73%, а затем — вновь повышение на почти 6%. Такое стимулирование эффективно и с точки зрения общей суммы пенсионных выплат (например, нахождения на пенсии в течении 20 лет: 55–75 лет). При названном размере пенсии, если выход на пенсию будет произведен в соответствии с пенсионным возрастом (55 лет), то общая сумма пенсионных выплат составит за 20 лет 3 398 908,8 руб. Если выход на пенсию произойдет в возрасте 65 лет, то за оставшиеся до 10 лет годы сумма пенсионных выплат составит 3 843 573,6 руб., т.е. почти на 450 тыс. больше, чем при первом варианте. Иное дело, что при практическом введении этой формулы не все граждане психологически готовы откладывать пенсионные выплаты на достаточно длительный срок (у большинства российских граждан, как показывают социологические исследования, короткий горизонт планирования). Кроме того, данное положение противоречит и ротации кадров. Многие руководители и владельцы компаний не заинтересованы принимать на работу лиц пенсионного возраста. И чтобы изменить ситуацию, необходимы дополнительные меры, поощряющие работодателей принимать на работу лиц пенсионного возраста (в частности, налоговые льготы и прочие меры стимулирования).

В соответствии с новым законодательством накопительная часть трудовой пенсии выделяется в самостоятельный вид пенсии — накопительную пенсию. Ее размер определяется исходя из средств пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица или на пенсионном счете накопительной пенсии, а также ожидаемого периода выплаты пенсии (до 2016 года такой период устанавливается продолжительностью 19 лет — 228 месяцев).

Кроме того, граждане 1967 г. рождения и моложе могут выбрать вариант формирования пенсионных прав: либо формировать страховую и накопительную пенсии, либо выбрать формирование только страховой пенсии. При этом данный выбор будет напрямую влиять на количество пенсионных баллов, которое гражданин может набрать за год. При первом варианте, если выбирается формирование страховой и накопительной пенсий, таких баллов будет 6,25. Если гражданин формирует только страховую пенсию, то максимальное количество баллов, которое он может заработать за год, — 10. Однако в 2015 г. независимо от выбора варианта пенсионного обеспечения у всех граждан формируются пенсионные права только на страховую пенсию, исходя из всей суммы — 22% — начисленных страховых взносов, что связано с замораживанием пенсионных накоплений.

Что касается выплаты средств пенсионных накоплений, то к настоящему времени за такой выплатой уже обратились почти 5 млн человек. Большинство из них (4,3 млн) обратились о выплате пенсионных накоплений в виде единовременной выплаты, что обусловлено невысоким размером средств пенсионных накоплений на их «пенсионных» счетах. Средний размер установленной единовременной выплаты составляет 9,4 тыс. руб., срочной выплаты — 832 руб., накопительной части — 693 руб. [12].

В целом можно констатировать, что развитие накопительного компонента в пенсионной системе в рамках ОПС позволяет увеличить размер пенсии минимум на 30%. В частности, достаточно выбрать вариант в пенсионном калькуляторе «формирование накопительной и страховой пенсий», чтобы убедиться в этом. Так, при средней заработной плате (в 2014 г.), указанной ранее, но с условием формирования страховой и накопительной пенсий (при тарифе 6% на накопительную

пенсию) размер пенсии составит 14 162,12 руб., а при формировании только страховой пенсии ее величина составит 10 427,99 руб. Все это говорит о том, что обязательное накопительное пенсионное страхование располагает немалым потенциалом для повышения уровня пенсионного обеспечения граждан. А если принять во внимание возможности накопительной пенсионной системы по формированию инвестиционных ресурсов, что предполагает, например, что в 2015 г. сумма инвестированных пенсионных накоплений может составить 3,5 трлн руб., то становится понятно, почему после острых дискуссий о судьбе накопительных пенсий Правительство РФ приняло решение о восстановлении с 2016 г. деятельности накопительной пенсионной системы. Но при этом следует помнить, что в современном варианте сосуществование двух этих систем в одной модели таит в себе множество противоречий. Поэтому сохранение в обязательном варианте и накопительной пенсии, и страховой требует серьезных изменений пенсионной модели с целью гармонизации этих двух систем.

В этом направлении уже ведется работа по совершенствованию пенсионной системы. Так, новым пенсионным законодательством, связанным с развитием обязательного накопительного пенсионного страхования, негосударственным пенсионным фондам было предоставлено право страховщика, наряду с этим правом у ПФР. Тем самым была разрушена монополия ПФР, что может привести к повышению уровня конкуренции. В этой связи осуществляется реорганизация НПФ и проводится массовая кампания по переводу накопительных взносов граждан в НПФ.

В качестве положительного момента развития накопительного компонента в системе обязательного пенсионного страхования можно выделить гарантирование прав застрахованных лиц. С 2015 г. создан Фонд гарантирования пенсионных накоплений, который должен обеспечить их сохранность при недостаточности средств пенсионных накоплений при наступлении гарантийного случая. В связи с этим на НПФ возлагаются обязанности по уплате взносов в Фонд гарантирования пенсионных накоплений (минимальная годовая ставка гарантийных взносов в Фонд составляет 0,0125% стоимости пенсионных накоплений и по решению Банка России может быть увеличена до 0,025%; размер Фонда не должен составлять более 1% стоимости всех пенсионных накоплений), а сами фонды, претендующие на вступление в эту систему, должны отвечать определенным требованиям (например, соответствовать нормативам достаточности собственных средств) [Положение, 2014, № 417-П, 13].

Однако сами ставки гарантийных взносов, как и предельно допустимый размер гарантийного фонда, довольно невелики, что, с одной стороны, положительно, так как такие взносы не обременительны для клиентов НПФ и не приведут к существенному увеличению издержек накопительной пенсионной системы, но с другой — они явно недостаточны для покрытия убытков в случае системного кризиса, хотя позволяют покрыть убытки от несистематических рисков [Мельников, 2014. № 8, 14. с. 47–53]. Кроме того, по новому законодательству, договор доверительного управления средствами пенсионных накоплений должен содержать индикатор финансового рынка, применяемый для определения эффективности управления пенсионными накоплениями, который утверждается в соответствии с методикой, определенной Банком России [ФЗ РФ, 2013, № 410-ФЗ, 15].

Значительно повышается и роль специализированного депозитария. Новый механизм контроля предусматривает необходимость получения согласия спецдепозитария (подписание платежного документа, в соответствии с которым банку или иной кредитной организации фондом или УК дается распоряжение о перечислении денежных средств) на совершение по распоряжению НПФ и управляющих компаний операций с денежными средствами, ценными бумагами (за исключением совершения сделок с ценными бумагами на организованных торгах) и иным имуществом, составляющим пенсионные резервы и пенсионные накопления. Вместе с тем, как представляется, в настоящее время не решена одна из важнейших проблем функционирования накопительной пенсии (неважно, в рамках обязательного или добровольного пенсионного страхования), а именно — увеличение доходности инвестирования/размещения пенсионных средств, что не позволяет рассчитывать на высокую норму замещения трудовых доходов накопительной пенсией. Несмотря на то, что в среднем по частным управляющим компаниям, работающим по договорам с ПФР, доходность за последние пять лет составляла 5,2% годовых, в среднем по НПФ — 2,2% годовых, разброс результатов по всем УК и НПФ, участвующим в пенсионной системе, достаточно велик.

Одна из проблем, которую надлежало решить в процессе реформирования пенсионной системы, — повышение ее сбалансированности, устойчивости (отсутствие или минимизация дефицита ПФР в течение всего страхового периода). Вместе с тем новая пенсионная формула, а также иные намечаемые мероприятия в рамках проводимой пенсионной реформы, не раскрывают этот аспект проблемы. Новая пенсионная формула — это

просто новая модель расчета пенсии, но не более того. По-прежнему на поддержание пенсионной системы из федерального бюджета тратятся весьма значительные финансовые средства. Так, согласно Федеральному закону от 01.12.2014 «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» [ФЗ РФ, 2014 № 384-ФЗ, 16], 20,8% всех расходов федерального бюджета потрачено в 2015 г. на пенсионное обеспечение (2 570 114 710,6 тыс. руб.).

При этом, по словам председателя правления Пенсионного фонда Российской Федерации А.В. Дроздова [17], 25% трудоспособного населения (в Северо-Кавказском федеральном округе эта цифра составляет 46,2%, а в Центральном — 15,1%) не уплачивают страховые взносы в ПФР (количество застрахованных лиц из числа трудоспособного населения старше 16 лет и не достигших общего пенсионного возраста составляло на первый квартал 2014 г. 88,5 млн человек, из них на лицевых счетах 22,6 млн чел. отсутствовала информация о начислении страховых взносов, причем из этого количества были исключены те категории, за которые взносы платиться не должны) [18]. В эти 22,6 млн входят неофициальные безработные, работники теневого сектора, домохозяйки. Если хотя бы треть этих граждан начала легально работать и за них стали бы поступать страховые взносы, то это увеличило бы доходы ПФР на 300 млрд руб. (Отметим, что продление моратория на формирование накопительной пенсии в 2015 г. дает увеличение доходов ПФР на 307,4 млрд руб.).

Между тем актуарные расчеты показывают, что при сохранении тарифа страхового взноса на уровне 22% + 10% сверх границы базы для начисления страховых взносов (предельный фонд оплаты труда, с которого уплачиваются страховые взносы в систему обязательного пенсионного страхования, в 2015 г. проиндексирован и составил 711 тыс. руб.) и законодательных норм формирования и исчисления пенсии потребность в средствах федерального бюджета на финансирование трудовых пенсий составит в ближайшие годы 2,4% ВВП [Соловьев, Курманов, 2013, № 3, 19. с. 2–5]. Объем поступлений страховых взносов, например, в 2015 г. составит 69% от необходимых расходов на выплату страховой пенсии (расходы на выплату страховой пенсии запланированы в сумме 5,650 трлн руб., при этом объем поступления страховых взносов составит 3,904 трлн руб.).

Как представляется, для повышения сбалансированности пенсионной системы необходим ряд мер: важно разграничить страховые и нестраховые выплаты (с четким указанием источников финан-

сирования); вывести из страховой системы нестраховые институциональные подсистемы (например, досрочные механизмы формирования пенсионных прав, льготные выплаты отдельным категориям граждан); пересмотреть существующий страховой тариф на обязательное пенсионное страхование с учетом актуарной оценки пенсионной системы; сформировать механизмы профессиональных пенсий; провести актуарные расчеты предельной величины заработной платы, с которой должны взиматься страховые взносы в систему обязательного пенсионного страхования (полагаем, что установленный максимальный порог страхуемой оплаты труда в размере 135% от средней заработной платы очень низкий); рассчитывать объем пенсионных обязательств, как по системе в целом, так и по ее отдельным составляющим (например, применительно к конкретным категориям нынешних и будущих получателей пенсий). Сбалансированность пенсионной системы зависит не только от реформирования ее внутренних механизмов. Требуется широкий комплекс мер по увеличению численности занятых в экономике страны, росту заработной платы, борьбе с теневой занятостью. Нельзя реформировать пенсионную систему без реформирования социально-экономических отношений вообще. Но самое главное — ориентиром пенсионной реформы должно стать само застрахованное лицо, и цели реформы следует трактовать, исходя из задач обеспечения ему достойной пенсии [Ермаков, Хмелевская, 20].

Существует целый ряд проблем, которые требуют незамедлительного обсуждения и решения:

- в обозримом будущем (между 2020 и 2025 гг.) остро возникнет проблема соотношения численности пенсионеров и работников, в указанный период число пенсионеров и работников сравняется;
- не решена проблема устойчивого развития пенсионной системы (сегодня баланс пенсионной системы достигается за счет снижения соотношения пенсии и зарплаты);
- введение новой пенсионной формулы не решает проблемы повышения жизненного уровня пенсионеров, цель введения новой формулы — исчисление размера трудовой пенсии исходя из количественной оценки пенсионных прав, сформированных за весь трудовой период застрахованного лица;
- требуется создание профессиональных пенсионных систем;
- требуется тщательная проработка и решение проблемы накопительной пенсии. Без профессиональных пенсионных систем и развития накопительной пенсии возможность сбалансиро-

ванности пенсионной системы ставится под сомнение. Однако для решения проблемы накопительной системы требуются развитые финансовые рынки, доверие к финансовым институтам и пр. Поэтому совершенствование накопительной

пенсионной системы требует улучшения работы всей системы финансовых рынков.

Все сказанное выше позволяет сделать вывод, что проведение новых пенсионных реформ неизбежно.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25.12.2012 №2524-р «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 31.12.2012. № 53 (ч. 2). Ст. 8029.
2. Ермаков Д.Н., Хмелевская С.А. Современное пенсионное обеспечение в Российской Федерации. М.: Дашков и К, 2014.
3. Шербаков А.И. Заработная плата и эффективность труда // Вестник Научно-исследовательского института труда и социального страхования. 2010. № 1(2). С. 55.
4. Бобков В.Н. От прожиточного минимума — к социально приемлемому потребительскому бюджету пенсионера // Журнал НЭА. 2012. №3(15). С. 171.
5. Проект Федерального закона №674075-6 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации, направленных на увеличение размеров индексации страховых пенсий в соответствие с годовым индексом роста заработной платы в Российской Федерации» // http://www.spravedlivo.ru/5_66216.html.
6. Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // Российская газета. 31.12.2013. №296; Российская газета. 15.01.2014 (прил. 1–4). № 6.
7. Васильев Д. Назад в будущее // ЭЖ-Юрист. 2014. № 11.
8. Ермаков Д.Н., Хмелевская С.А. Современное пенсионное обеспечение в Российской Федерации; Соловьев А.К. Методология пенсионной формулы // Финансы. 2013. № 10. С. 55–60; Сошнева Е.Н. Оценка системы пенсионного обеспечения России // Социальное и пенсионное право. 2014. № 1. С. 52–56.
9. Росстат: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.12.2014 №1321 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2014 г.» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 10.12.2014.
11. Васильев Д. Назад в будущее // ЭЖ-Юрист. 2014. № 11.
12. http://www.pfrf.ru/press_center/~2014/12/23/82811
13. Положение об оценке соответствия деятельности негосударственного пенсионного фонда требованиям к участию в системе гарантирования прав застрахо-

References

1. The order of the government of the Russian Federation from 25.12.2012 №2524-R “On approval of the Strategy for long-term development of the pension system of the Russian Federation”. Collected legislation of the Russian Federation. 31.12.2012. № 53 (part 2). PT. 8029. (in Russian)
2. Yermakov D.N., Khmelevskaya S.A. Modern Pension Provision in the Russian Federation. Moscow, Publishing and Trading Corporation “Dashkov and Co”, 2014. (in Russian)
3. Shcherbakov A.I. Wages and Labour Efficiency. Bulletin of the research Institute of labour and social insurance. 2010, I. 1 (2), p. 55. (in Russian)
4. Bobkov V.N. From Subsistence to the Socially Acceptable Consumer Budget of a Pensioner. Journal of the NEA. 2012, I. 3 (15), p. 171 (in Russian)
5. Yefimova M.R., Bychkova S.G. in the work Social Statistics. Moscow, 2003, p. 242 (in Russian)
6. The Draft Federal Law №674075-6 “On amendments and additions to some legislative acts of the Russian Federation aimed at increasing the indexation of insurance pensions in line with the annual index of growth of wages in the Russian Federation”. Available at: www.spravedlivo.ru/5_66216.html
7. Federal Law of the Russian Federation dated 28.12.2013 No. 400-FZ “About Insurance Pensions”. Rossiyskaya Gazeta. 31.12.2013. No. 296; Rossiyskaya Gazeta. 15.01.2014 (ADJ. 1-4). No. 6. (in Russian)
8. Vasil'yev D. Back to the Future. EJ-Lawyer. 2014. I. 11; Yermakov D.N., Khmelevskaya S.A. Modern Pension Provision in the Russian Federation; Solov'yov A.K. Methodology of the Pension Formula. The Finance. 2013, I. 10, pp. 55-60; Sochneva E.N. Assessment of the Pension System in Russia. Social and Pension Law. 2014, I. 1, pp. 52-56. (in Russian)
9. Rosstat. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/
10. The Decree of the Government of the Russian Federation of 05.12.2014 №1321 “On establishing the subsistence minimum per capita and on major sociodemographic groups of the population in the Russian Federation for the 3rd quarter of 2014”. the Official Internet portal of legal information. Available at: <http://www.pravo.gov.ru>, 10.12.2014 (in Russian)
11. Vasil'yev D. Back to the Future. EJ-Lawyer. 2014, I. 11 (in Russian)
12. Available at: http://www.pfrf.ru/press_center/~2014/12/23/82811
13. The regulation on conformity assessment activities of non-state pension Fund with the requirements to participation in system of guaranteeing rights of insured persons

- ванных лиц (утв. Банком России 03.04.2014 № 417-П) (Зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2014 № 32480) // Вестник Банка России. 04.06.2014. № 52.
14. Мельников Р.М. Совершенствование механизма регулирования рисков инвестирования пенсионных накоплений // Финансы. 2014. №8. С. 47–53.
 15. Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 № 410-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О негосударственных пенсионных фондах” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российской газета. 31.12. 2013. № 296.
 16. Федеральный закон Российской Федерации от 01.12.2014 №384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 03.12.2014.
 17. http://www.pfrf.ru/press_center/~2014/12/23/82811.
 18. Соловьев А.К., Коржов М.А., Курманов А.М. Социально-экономические проблемы пенсионной реформы // Социальное и пенсионное право. 2013. № 3. С. 2–5.
 19. Ермаков Д.Н., Хмелевская С.А. Современное пенсионное обеспечение в Российской Федерации.
- (appr. The Bank of Russia 03.04.2014 №417-P) (Registered in Ministry of justice of Russia 29.05.2014 N 32480). The Bulletin of the Bank of Russia. 04.06.2014, I. 52. (in Russian)
 14. Mel'nikov R.M. Improvement of the Mechanism of Regulating Risks of Pension Savings Investments. The Finance. 2014, I. 8, pp. 47-53 (in Russian)
 15. Federal Law of the Russian Federation dated 28.12.2013 No. 410-FZ “On amending the Federal Law “On non-state pension funds” and certain legislative acts of the Russian Federation”. Rossiyskaya Gazeta. 31.12. 2013, I. 296 (in Russian)
 16. Federal law of the Russian Federation dated 01.12.2014 №384-FZ “About Federal Budget for 2015 and on the Planning Period 2016 and 2017”. Official Internet portal of legal information. Available at: <http://www.pravo.gov.ru>, 03.12.2014.
 17. Available at: http://www.pfrf.ru/press_center/~2014/12/23/82811
 18. For example, soldiers, disabled, full-time students, housewives who are in maternity leave, pensioners, persons caring for the disabled and the unemployed officially registered in employment agencies.
 19. Solov'yov A.K., Korzhov M.A., Kurmanov M.A. Socio-economic Issues of the Pension Reform. Social and Pension Law. 2013, I. 3, pp. 2-5. (in Russian)
 20. Yermakov D.N., Khmelevskaya, S.A. Modern Pension Provision in the Russian Federation (in Russian)

Накопительное пенсионное страхование: опыт латиноамериканских стран

Funded Pension Insurance: Experience of Latin American Countries

Получено 22.09.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 368, 911, 4

DOI: 10.12737/17689

БУРДЕНКО В.А.

Соискатель ВЦУЖ,
Директор по продажам ООО «РСХБ Управление Активами»
Email: vlabur13@yandex.ru

Аннотация

Актуальность. В статье анализируется опыт ряда стран Латинской Америки по переходу от солидарно-распределительной к накопительной и смешанной пенсионным системам. Во многом Россия повторяет путь некоторых стран.

Ключевые слова: накопительное, солидарно-распределительное пенсионное страхование, пенсионный фонд, управляющие компании, пенсионные накопления, инвестиции, инвестиционный портфель, доходность инвестирования, страховые взносы.

Объект. Пенсионные системы ряда стран Латинской Америки.

Предмет. Преломление опыта пенсионных реформ ряда латиноамериканских стран на развитие пенсионной системы Российской Федерации. В статье рассмотрены причины неудач пенсионных реформ в ряде стран Латинской Америки, негативные социально-экономические последствия отказа от накопительного пенсионного страхования, целесообразность формирования в развивающихся странах смешанных (многоуровневых) пенсионных систем, а также возможные уроки для России, в том числе использование эффективных практик в обязательном пенсионном страховании (ОПС).

Ключевые слова: прекаритет, социальная неопределенность, работа, технический прогресс, знания, социальные патологии, исключение.

BURDENKO V.A.

Competitor for a Degree (All-Russia Centre of Living Standard PLC),
Sales Manager, RSKhB Upravleniye Aktivami LLC.
E-mail: vlabur13@yandex.ru

Abstract

Relevance. The author analyses the experience of some countries in Latin America in transition from the solidary-distributive pension system to the accumulated and mixed pension systems. In this respect Russia follows the examples of a number of countries.

Object of the Study. Pension Systems of a number of countries in Latin America.

Subject of the Study. The interpretation of the experience of pension reforms implemented by a number of countries of Latin America in developing the pension system of the Russian Federation. The author analyses the causes of failure of reforming pension systems in Latin American countries, negative socioeconomic consequences as a result of turning down the funded pension insurance. The expediency of forming mixed pension systems in developing countries, in Russia in particular, as well as using effective practice in mandatory pension insurance are pointed out.

Keywords: the funded pension insurance, the solidary distributive pension system, a pension fund, a managing company, retirement savings, investments, a portfolio of investments, investments profitability, insurance premiums.

1. Введение

Анализ и осмысление накопленного опыта в той или иной сфере деятельности (социальной, экономической, производственной и т.д.) позволяет, во-первых, избежать ошибок или, другими словами, не наступать на те же грабли, на которые уже наступали другие, во-вторых, использовать все положительное из их опыта, как модно сейчас говорить, «эффективных практик», в целях оптимизации деятельности национальных пенсионных систем; в-третьих, выявить тенденции развития, в частности, системы пенсионного обеспечения и с их учетом определить цели и задачи своей деятельности. Важность определения действительно необходимых, а не надуманных целей трудно переоценить. Если они ошибочны, то это ничего, кроме вреда, принести не может.

Неудачный опыт ряда стран латиноамериканского региона по переходу от солидарно-распределительной системы пенсионного обеспечения к накопительной есть тому лишнее подтверждение. При изучении опыта в той или иной сфере деятельности, включая и опыт латиноамериканских стран, принципиальное значение имеет определение возможности его использования в других странах, в частности в России, в модели ОПС. В этом случае следует обратить внимание на следующий момент: сравнительный анализ смешанных моделей разных стран, по мнению экспертов, в силу объективных ограничений (различие в социально-экономических условиях, наличие и достоверность необходимых для анализа данных, различие между национальными пенсионными моделями, демографические ситуации и т.д.), по-

лученные результаты не могут быть основой для принятия решений по введению тех или иных изменений пенсионных систем в других странах. Они, в лучшем случае, могут стать лишь ориентирами [IRAEX, 2015, 2, с. 25].

При анализе опыта пенсионного обеспечения в ряде латиноамериканских стран, получившего название «латиноамериканский опыт», прежде всего, необходимо четко понимать, что представляет собой этот феномен.

Наиболее масштабное развитие обязательное накопительное пенсионное страхование (что необходимо подчеркнуть особо) получило в конце XX — начале XXI в. в ряде стран Латинской Америки. Это была попытка радикально изменить (улучшить) уровень материального обеспечения граждан при наступлении пенсионного возраста. Первопроходцем здесь стала Республика Чили, где накопительное страхование было введено в результате пенсионной реформы в 1980–1981 гг. В последующие годы по пути введения накопительного элемента пошли и другие страны латиноамериканского региона: Аргентина (1994), Перу и Колумбия (1993), Уругвай (1995), Мексика (1997), Панама (2008) и т.д. Соответственно, в каждой стране были проведены реформы национальных пенсионных систем. В основу их были положены идеи и принципы чилийской модели, в той или иной мере адаптированные к социально-экономическим условиям, культурным традициям этих стран. Перефразируя высказывание, приписываемое Достоевскому, что «вся русская литература вышла из “Шинели” Гоголя», можно сказать, что все эти национальные пенсионные системы вышли из чилийской модели накопительного пенсионного страхования. Это означает, что в каждой из этих стран пенсионное страхование осуществлялось (как и в настоящее время) на основе своей системы пенсионного страхования. Другой вопрос: их деятельность базировалась на определенных принципах чилийской модели. Поэтому так называемая система накопительного пенсионного страхования представляет собой некую гипотетическую систему. Из этого следует, что, во-первых, это не общая система пенсионного страхования граждан стран, перешедших на накопительное пенсионное обеспечение; во-вторых, в каждой национальной пенсионной системе реализация соответствующих общих принципов осуществлялась через собственные механизмы и инструменты, адаптированные к местным социально-экономическим реалиям.

Вышеизложенное понимание такого социального феномена, как латиноамериканская модель обязательного накопительного пенсионного страхования (ОНПС), предопределило методологию

анализа опыта этих стран. Целью анализа является не рассмотрение того, как реализуются положения и принципы ОПНС в отдельных национальных пенсионных системах стран Латинской Америки, а выявление прослеживающихся тенденций их реализации во всей совокупности. Это, в первую очередь, относится к следующим из них:

- модернизация солидарно-распределительной системы;
- введение накопительного пенсионного обеспечения как доминирующего;
- обязательное всеобщее накопительное пенсионное страхование наемных работников;
- ориентация пенсионного обеспечения каждого работника за счет его собственных пенсионных накоплений;
- уплата страховых взносов только самими работниками;
- управление пенсионными накоплениями осуществляется частными фондами;
- обязательное инвестирование пенсионных накоплений;
- гарантирование сохранности пенсионных накоплений и выполнение обязательств, взятых государством.

Какие уроки могут быть извлечены из этого опыта для других стран?

Анализ и осмысление латиноамериканского опыта реформирования систем пенсионного страхования на принципах ОПНС дают основание сделать однозначный вывод: ключевые цели и задачи проведенных реформ не были достигнуты. Вернее, можно сказать, что крупномасштабный социальный проект, в котором участвовали десять стран, полностью не был реализован. Но вместе с тем, как говорится, «нет худа без добра»: объективная оценка реформ позволяет увидеть не только отрицательные, но и положительные стороны этих реформ. Рассмотрим это подробнее. Пенсионные реформы, которые проводились в ряде латиноамериканских стран в конце XX — начале XXI вв., не были случайными. Во-первых, действующие до этого пенсионные системы не были достаточно эффективны. Так, в Чили в 1980 г. пенсионным страхованием не было охвачено примерно 27% наемных работников и все самозанятое население; подавляющее число пенсионеров получали лишь минимальную гарантированную пенсию (аналог российской социальной пенсии) [Joaquin Vial Ruiz-Tagle, Francisca Castro, 1998, 10, с. 6]. Подобная ситуация была характерна и для других латиноамериканских стран. Одновременно усугублялись демографические и финансовые кризисы, которые вели (в лучшем случае) к стагнации солидарно-распределительной системы, а

реально — к ее разрушению со всеми негативными последствиями для материального положения пенсионеров.

Практика накопительного пенсионного обеспечения также показала, что проблемы улучшения пенсионного обеспечения граждан также не удалось решить. Таким образом, опыт латиноамериканских стран четко показал, что в развивающихся странах ни только одна солидарно-распределительная система, ни только накопительная система, решить проблемы пенсионного обеспечения не в состоянии. Вывод из этого опыта один: переход как минимум к смешанной двухуровневой модели пенсионного обеспечения, а в идеале и к многоуровневой. Такая структура пенсионного обеспечения определяется не субъективными желаниями политиков, а реальными объективными социально-экономическими факторами, тенденциями развития страховой формы пенсионного обеспечения. В современных условиях к таким факторам, оказывающим фундаментальное влияние на формирование и развитие систем пенсионного страхования, относятся следующие:

- старение населения из-за снижения рождаемости и роста продолжительности жизни. Это ведет в результате к увеличению пенсионной нагрузки на работающее население, что выразилось в термине «демографический кризис». Это реальная угроза для стабильности солидарно-распределительной пенсионной системы, так как численность пенсионеров растет, а численность плательщиков страховых взносов падает, т.е. число работников на одного пенсионера сокращается. Следовательно, реальный уровень пенсионного обеспечения в лучшем случае консервируется, а в худшем — снижается.
- Финансовые риски, обусловленные периодическими финансово-экономическими кризисами (причем периодичность их учащается), ростом инфляции, инвестиционными рисками и т.д. Они угрожают как стабильности пенсионной системы, так и формированию будущих накопительных пенсий.

По существу, каждая из этих систем есть самостоятельная составляющая ОПС. В своей деятельности каждая из них осуществляет формирование соответствующих видов пенсий: страховой и накопительной. При этом накопительная система частично или полностью купирует (нейтрализует) демографические риски, которым подвержена солидарно-распределительная система, а солидарно-распределительная система практически купирует финансовые риски. Взносы в солидарно-распределительную систему не подвержены инфляции и

инвестиционным рискам. Поэтому определение их статуса для солидарно-распределительной системы как основного, а для накопительной — как дополнительного нам представляется некорректным. Проблема здесь, имеющая ключевое значение, на наш взгляд, состоит в другом. Системы эти взаимосвязаны и это предполагает необходимость гармонизации их отношений. Опыт реформ латиноамериканских стран показал, что эта проблема пока не нашла эффективного решения.

Вместе с тем осмысление и использование опыта ОНПС в ряде этих стран может представлять интерес для дальнейшего развития действующей в России системы накопительного пенсионного страхования. После острых дискуссий быть или не быть ОПС руководством страны было принято решение сохранить ОНПС [«Финансовая газета», 2015, 1]. А это означает, что российская модель ОПС остается смешанной, многоуровневой, включающей и солидарно-распределительную, и обязательную накопительную системы. К такому варианту пенсионного обеспечения пришло и большинство латиноамериканских стран (Уругвай, Мексика, Чили и др.).

Их опыт перехода к смешанной, многоуровневой модели пенсионного обеспечения, как представляется, еще один веский аргумент в правильности принятого решения о сохранении ОНПС как составной части ОПС. Осмысливая латиноамериканский опыт накопительного пенсионного страхования, следует также иметь в виду еще один аспект. Естественно, в процессе осуществления ОНПС использовались различные финансовые, экономические, организационные механизмы и инструменты. Заимствование и использование их требовало предварительной адаптации к местным условиям. Это касается как теоретических вопросов, так и эффективных практик. Одним из фундаментальных вопросов любой пенсионной системы является вопрос о собственности. В накопительном пенсионном обеспечении это вопрос о собственности на пенсионные накопления граждан, т.е. вопрос владения, пользования, распоряжения ими. Источником их, в соответствии с действующим законодательством в накопительных системах, являются страховые взносы, уплачиваемые самими работниками (Чили) или работодателем в виде определенного процента (страхового тарифа) от зарплаты (дохода) работника в накопительную пенсионную систему. Следовательно, пенсионные накопления — это часть отложенной им оплаты труда (дохода) на свое материальное обеспечение в старости. Следовательно, по своей сущности, пенсионные накопления — это собственность застрахованных граждан

[Klaus Schmidt-Hebbel, 1999, 9, с. 42]. В законодательстве латиноамериканских стран (Чили, Уругвай, Мексика и др.) пенсионным накоплениям придан статус собственности застрахованных лиц. А вот по российскому законодательству они являются собственностью государства. На наш взгляд, эти противоречия между сущностью (природой) и юридической формой пенсионных накоплений в российской накопительной пенсионной системе следует устранить. Это приведет к тому, что на законодательном уровне пенсионные накопления будут защищены от произвола государства, нарушающего право собственности застрахованных лиц на пенсионные накопления. Это, конечно, не значит, что государство не может привлекать пенсионные накопления для своих нужд, но делать это следует в соответствии с законами рыночной экономики. Несомненный интерес представляет ряд финансовых, экономических и других механизмов, используемых в некоторых латиноамериканских странах в накопительном пенсионном страховании.

Определенный интерес также представляет опыт регулирования инвестиционной деятельности. Прежде всего, все они прошли путь от жесткого регулирования инвестиционной деятельности к ее постепенной либерализации. Это, прежде всего, заключалось в расширении линейки инструментов инвестиционного портфеля. В отдельных странах региона использовались нестандартные методы выбора управляющих компаний при регулировании доходности инвестиций и размера комиссий за управление пенсионными накоплениями. В частности, в Чили работникам было предоставлено право выбирать инвестиционные стратегии для своих пенсионных накоплений в различные фонды с разным профилем доходность/риск [The Association of AFPs. "Multifunds, Resultados y Tendencias", 2008, 3, с. 15–16]. В соответствии с этим был принят закон о мультифондах, учреждены пять фондов с разными уровнями доходности и разной степенью риска. Работники получили право иметь до двух счетов в каждой управляющей компании (AFP — Las administradoras de fondos de pensiones), право разделения уплачиваемых взносов при формировании пенсионных накоплений в определенной пропорции. Такое расширение прав застрахованных лиц увеличивает их возможности в формировании своей будущей пенсии и одновременно повышает ответственность за свое материальное обеспечение в старости. Вместе с тем нужно отметить, что массового расширения такая практика не получила. По оценкам экспертов, причиной этого стала финансовая малограмотность основной массы

населения. Как показывает практика, этот недостаток характерен и для основной части населения России. И было бы целесообразно, чтобы государство нашло организационные и финансовые возможности исправить это положение.

Также заслуживает внимание опыт Уругвая по регулированию инвестиционной деятельности. Согласно действующему законодательству в Уругвае, Центральному банку предоставлено право устанавливать и контролировать минимальный уровень доходности инвестиций управляющих компаний (AFAP — administradoras de fondos de ahorro previsional). Если фактическая доходность пенсионных накоплений окажется ниже минимального уровня, то AFAP возмещает разницу из средств своего резервного фонда. Если этих средств окажется недостаточно, то дефицит покрывается из государственных средств, причем компенсация выплачивается на каждого застрахованного из данной УК. Ценность этого опыта, по нашему мнению, заключается в том, что гарантирование пенсионных прав застрахованного лица осуществляется непосредственно в процессе формирования пенсионных накоплений или в режиме «online». Кроме того, стоимостная оценка пенсионных накоплений осуществляется ежедневно на основе рыночных котировок и индексов, публикуемых Центральным банком.

Одной из особенностей регулирования инвестиционной деятельности в национальных накопительных пенсионных системах (в частности, в Мексике) является невмешательство государства в формирование фиксированного размера комиссий (вознаграждения) за управление пенсионными накоплениями (пенсионными счетами застрахованных граждан). Как правило, управляющие компании в Мексике (AFORES — Administradores de Fondos para el Retiro) устанавливают комиссии в форме единовременной выплаты, поэтому система комиссий довольно разнообразна и является предметом острой конкуренции фондов. К примеру, 3 из 13 фондов взимают только единовременную плату при открытии накоплений. Другие комбинируют единовременную плату и ежегодный процент от суммы активов под управлением. Отличительная особенность — отсутствие так называемой комиссии за успех [Carlos Sales-Sarrapy, Fernando Solis-Soberon, Alejandro Villagomez-Amezcuа, 2000, с. 9].

В российской пенсионной системе вопросы регулирования комиссионных вознаграждений фондам, УК, депозитариям за управление пенсионными накоплениями нуждаются в совершенствовании и принятии специального закона. В настоящее время готов проект закона, позво-

Таблица 1

Размер комиссий мексиканских управляющих компаний

AFORE	Единовременная комиссия, % от взноса	Ежегодный процент от активов, %
Actinver	1,05	0,24
Azteca	1,10	0,15
Banamex	1,70	0
Bancomer	1,68	0
Banorte Generali	1,40	0,60
HSBC	1,60	0,40
Inbursa	0,50	0,50
ING	1,68	0
IXE	1,10	0,35
Principal	1,60	0,45
Profuturo GNP	1,67	0,66
Santander Mexicano	1,60	0,80
XXI	1,30	0,20
Среднее значение:	1,38	0,44

ляющий российским НПФ взимать также фиксированную комиссию за администрирование, тогда как на данный момент комиссии выплачиваются из дохода от инвестирования.

В смешанных пенсионных системах одним из наиболее острых вопросов является структура страховых взносов: какая часть страхового тарифа направляется в солидарно-распределительную пенсионную систему, а какая — в накопительную. С этой проблемой столкнулись и страны Латинской Америки, где фактически в ряде государств полностью или частично сохранилась смешанная система. В этой связи интересен опыт Уругвая.

Реформа системы социального обеспечения, начатая в Уругвае в 1995 г., предполагала применение смешанной системы социальной защиты в отношении пенсии по старости. Пенсионные выплаты состоят из двух основных частей: солидарная, или солидарность поколений (*solidaridad intergeneracional*), и выплаты на обязательный накопительный счет (*ahorro individual obligatorio*). Солидарная часть, или как ее называют *PAYG* — *pay as you go*, — отчисления работающей части населения в пользу нетрудоспособных членов общества. Управление средствами осуществляет Банк социального страхования — *BPS Banco Previsión social*, аналог ПФР. По обязательной накопительной части существует минимальная сумма, свыше которой работник осуществляет платежи в накопительную систему.

В первом случае при зарплате ниже 39,871 песо работник может выбрать вариант 50/50, где половина заработка идет в BPS (солидарно-распределительную систему), другая половина — в накопительную [по данным нормативных документов Banco

Previsión Social Uruguay –Tazas de aportación, 2015, 4]. При определенной адаптации эта идея может быть использована в российской системе ОПС.

Положительным в опыте стран Латинской Америки является и то, что определен и осуществлен четкий порядок информирования застрахованных граждан о состоянии формирования их пенсионных прав: размер поступивших взносов на счет, доходность инвестируемых пенсионных накоплений и т.д. Эти сведения рассылаются каждому застрахованному лицу и также доступны в Интернете. Тем самым повышается прозрачность деятельности пенсионной системы и создаются предпосылки для активного контроля застрахованных лиц за состоянием их пенсионных счетов. Опыт подобного информирования, известного у нас как «рассылка писем счастья», имел место и в российской системе ОПС. Однако под предлогом оптимизации административных расходов ПФР эту практику прекратил. Это решение, конечно, было ошибочным, и практику рассылки писем целесообразно пересмотреть и возобновить. За-

Таблица 2

Расчет взносов работника согласно
месячному доходу в Уругвае

Номинальная месячная зарплата (песо) (курс к USD — 29 песо за доллар США)	Взнос (15% номинальной зарплате)
До 39,871	100% в BPS (или 50% в BPS /50% в AFAP)
от 39,871 до 59,806	50% из 39,871 в AFAP остальное в BPS
От 59,806 до 119,612	До 39,871 в BPS, остальное в AFAP
Свыше 119,612	До 39,871 в BPS, остальное до 119,612 в AFAP

страхованные лица должны быть в курсе, как идет формирование их пенсионных прав, т.е. размер накапливаемых средств на будущую пенсию, а не узнавать об этом только в момент назначения пенсии.

Причины отказа от ОНПС как единственной системы пенсионного обеспечения

Рассматривая причины неудачи крупномасштабного социального эксперимента — перехода ряда стран Латинской Америки на полное всеобщее обязательное накопительное пенсионное обеспечение, было бы неверно сводить их только к недостаткам и противоречиям накопительного пенсионного обеспечения, ошибкам реформаторов (к сожалению, и это имело место). Фактически, это комплекс взаимосвязанных и взаимообусловленных причин и факторов. Прежде всего, замена солидарно-распределительной системы пенсионного страхования на накопительную осуществлялась без учета готовности этих стран, с точки зрения уровня социально-экономического развития, к осуществлению таких радикальных изменений в одной из важнейших сфер общества. Историческая практика показывает, что любой переход к новому тормозится не только отжившими общественными

отношениями, но и отсутствием необходимых соответствующих условий (экономических, социальных, политических и др.). На наш взгляд, попытка ускоренного перехода стран Латинской Америки к ОНПС представляет собой такой случай. Перефразируя известное выражение В.Г. Плеханова, можно сказать, что еще не была перемолота та мука, из которой можно было «испечь» всеобщее обязательное накопительное пенсионное страхование в странах Латинской Америки в тот период (конец XX — начало XXI вв.). Достаточно сказать, что численность населения, живущего за чертой бедности, по данным Всемирного банка, на рубеже XX–XXI вв. составляла 44% (227 млн человек). О низком уровне социально-экономического развития стран Латинской Америки свидетельствуют цифры уровня ВВП на душу населения и по паритету покупательной способности (см. таблицу 3 [WWW.IMF.ORG (Международный Валютный Фонд: статистика по странам), 2015, 8]).

Между тем опыт экономически развитых стран показывает, что одним из определяющих условий успешности пенсионных реформ на принципах ОНПС является уровень социально-экономического, культурного, политического развития страны, где они осуществляются. Так, в Финляндии и Великобритании реформы подобного рода увенчались успехом.

Таблица 3

ВВП на душу населения, расчет по паритету покупательной способности

ВВП на душу населения по PPP в USD		
	2014	место в мире
Chile	\$ 22 971,00	54
Argentina	\$ 22 582,00	56
Uruguay	\$ 20 556,00	60
Mexico	\$ 17 881,00	67
Venezuela	\$ 17 695,00	69
Suriname	\$ 16 623,00	72
Brazil	\$ 16 096,00	75
Costa Rica	\$ 14 864,00	79
Colombia	\$ 13 430,00	85
Dominican Republic	\$ 13 012,00	89
Peru	\$ 11 817,00	94
Ecuador	\$ 11 244,00	98
Paraguay	\$ 8 449,00	108
Guyana	\$ 6 895,00	120
Bolivia	\$ 6 221,00	123

Надо особо отметить, что отрицательно сказались на конечном результате проведенных пенсионных реформ в странах Латинской Америки кризисные явления в мировой экономике и на мировых финансовых рынках. Но, несомненно, серьезные ошибки и упущения были допущены реформаторами. Рассмотрим это подробнее.

Прежде всего, оказалась нереализованной одна из центральных и в то же время проблемных задач: охват накопительным пенсионным страхованием основной массы работающего населения. Значительная его часть не стала и не могла стать участниками накопительной пенсионной системы. Из приведенных данных [Ejecutivo estadístico Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, 2014, 7, с. 8] (см. табл. 4) понятно, что выпадение из системы ОНПС приобрело массовый характер. Причиной такой ситуации стала массовая бедность населения. В результате число работающих имели уровень доходов (зарплаты), который не позволил им делать отчисления на накопительную пенсию вообще или эти отчисления были так малы, что накопить средства за период трудовой деятельности на старость не представлялось возможным.

Одна из главных задач перехода к НПС, безусловно, определялась стремлением увеличить инвестиционные ресурсы, повысить норму накопления в стране и, тем самым, обеспечить в долговременной перспективе приток «длинных» денег в экономику страны. Это задача также не была реализована. Кроме Чили и Перу, пенсионные реформы, проведенные в других странах Латинской Америки, не оправдали надежду на приток инвестиций, на существенное увеличение нормы накопления. Например, в Аргентине был очень незначительный рост нормы накопления, а в Мексике он даже снизился [Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos, 2015, 6, с. 45–46].

Переход на ОНПС в целом не оправдал надежд и в части снижения пенсионной нагрузки на государственные бюджеты стран Латинской Америки.

Еще раз подчеркнем, что существенную негативную роль в неудачах перехода к накопительному пенсионному обеспечению сыграл низкий уровень финансовой грамотности населения и реформаторов, что отмечается экспертами и официальными лицами этих стран. Не способствовали успеху пенсионных реформ и частые изменения

Таблица 4

Участники накопительной пенсионной системы в некоторых странах Латинской Америки, проводящих пенсионную реформу (декабрь 2013 г.)

Страна	Количество (человек) зарегистрированных в системе ОНПС (1)	Количество плательщиков ОНПС (2)	Экономически активное население (3)	Отношение (2) к (1)	Отношение (2) к (3)
Чили	9 525 048	5 339 165	8 378 867	56,1%	63,7%
Колумбия	11 738 942	4 557 114	23 573 864	38,8%	19,3%
Сальвадор	2 507 349	660 209	2 200 000	26,3%	30,0%
Мексика	44 552 912	14 191 563	52 675 784	31,9%	26,9%
Перу	5 481 770	2 521 306	16 142 123	46,0%	15,6%
Уругвай	1 209 875	763 486	1 647 000	63,1%	46,4%

Заметное и устойчивое повышение уровня пенсионного обеспечения граждан не было достигнуто, более того, этот уровень у части пенсионеров даже снизился. У значительной части пенсионеров размер пенсии оказался ниже прожиточного минимума. В этих условиях государство вынуждено было пойти на введение для отдельных категорий граждан (престарелых, бедных) специальных программ помощи. Или, например, в Мексике участие в НПС поощрялось предоставлением государственной субсидии на уплаты страховых взносов в накопительную систему.

условий страхования (размеры страховых взносов, их структуры и т.д.), что не могло не сказываться на уровне доверия граждан и к самой пенсионной системе, и к государству.

В заключение необходимо отметить: сегодня проблема совершенствования пенсионного обеспечения актуальна как для развивающихся стран, так и для экономически развитых. Ответы на вызовы XXI в. предполагают поиск новых идей и мер по совершенствованию пенсионных систем. Поэтому осмысление накопленного опыта так остро необходимо.

Список литературы

1. Финансовая газета. № 16. 30 апреля. 2015.
2. Эксперт РА рейтинговое агентство, 26 мая 2015 г. Москва.
3. The Association of AFPs. “Multifunds, Resultados y Tendencias”. March 2008.
4. Banco Previsión Social Uruguay - Tazas de aportación.
5. (Carlos Sales-Sarrapy, Fernando Solis-Soberon and Alejandro Villagomez-Amezcu La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro) Pension System Reform: The Mexican Case. 2000 Mexico
6. Estudio de SURA Asset Management. Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos. Experiencias, lecciones y propuestas. Marzo 2015 p. 45–46.
7. Informe anual N° 351 Ejecutivo estadístico Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones p.8 Santiago de Chile 31.12.2014.
8. WWW.IMF.ORG (Международный Валютный Фонд: статистика по странам).
9. Klaus Schmidt-Hebbel. Central Bank of Chile. Pension revolution in Latin America: analysis, approach, experience. Wasington DC, 1999.
10. Joaquin Vial Ruiz-Tagle, Francisca Castro: The Chilean pension System, OECD Ageing Working papers. 1998.

References

1. “Financial newspaper» №16, April 30, 2015. (in Russian)
2. The Expert RA rating agency, 26 May 2015. Moscow. (in Russian)
3. The Association of AFPs. “Multifunds, Resultados y Tendencias”. March 2008.
4. Banco Previsión Social Uruguay - Tazas de aportación.
5. (Carlos Sales-Sarrapy, Fernando Solis-Soberon and Alejandro Villagomez-Amezcu La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro) Pension System Reform: The Mexican Case. 2000 Mexico
6. Estudio de SURA Asset Management. Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos. Experiencias, lecciones y propuestas. Marzo 2015 p45-46 .
7. Informe anual N° 351 Ejecutivo estadístico Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones p.8 Santiago de Chile 31.12.2014
8. WWW.IMF.ORG (International Monetary Fund: the statistics of the countries).
9. Klaus Schmidt-Hebbel. Central Bank of Chile. Pension revolution in Latin America: analysis, approach, experience. Wasington DC, 1999.
10. Joaquin Vial Ruiz-Tagle, Francisca Castro: The Chilean pension System, OECD Ageing Working papers. 1998.

Влияние налоговой нагрузки граждан на социальную справедливость

The Impact of the Tax Burden of the Citizens on Social Justice

Получено 09.11.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 369.011.62

DOI: 10.12737/17690

ПОСПЕЛОВА Е.Б.

Канд. экон. наук, докторант Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений и социального развития ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»
E-mail: pospelova_post@mail.ru

Аннотация

В статье исследовано определение налоговой нагрузки на население и переложение ее на другие налоги, анализ влияния налоговой нагрузки населения на социальную справедливость.

Объект: исследовано современное состояние такого направления экономики, как налоги, в разрезе нагрузки на население страны.

Предмет исследования: население, величина налоговой нагрузки и ее социальная справедливость.

Цель исследования: обосновать необходимость исследования понятия налоговой нагрузки в одном из основных принципов экономики — социальной справедливости.

Ключевые слова: социальная справедливость, налоговая нагрузка, налоговая политика, налоговая система, валовой внутренний продукт, имущественные налоги.

POSPELOVA Ye.B.

Ph.D. in Economics, Scientific-Educational Centre of Problems of Regulation of Sociolabour Relations and Social Development, All-Russia Centre of Living Standard PLC.

E-mail: pospelova_post@mail.ru

Abstract

The determination of tax burden on the population and its transposition on other taxes and an analysis of the impact of the tax burden of the population on social justice are considered.

The Object of the Research. *The present-day state of such sphere of economics as taxes in the context of tax burden on the country's population.*

The Subject of the Research: *make up the population, the amount of the tax burden and its social justice.*

The Purpose of the Research: *is substantiating the necessity of the study of the notion of tax burden through justice as one of the basic principles of economics.*

Keywords: social justice, tax burden, tax policy, tax system, gross domestic product, property taxes.

В настоящее время важным показателем эффективности социального развития общества выступает социальная справедливость. Справедливость — категория как морально-правового, так и социально-политического сознания, которая одновременно является естественным правом каждого человека [Слатенькова, 2013, 11]. Определение социальной справедливости со временем изменяется и зависит от конкретных общественных условий, в которых живет человек. Исследователи налогов под социальной справедливостью понимают равномерность налогообложения, что означает равное распределение налоговой нагрузки. Содержание данного понятия заключается в соответствии между социальным значением отдельных слоев населения и их социальным положением, между правами и обязанностями, между трудом и вознаграждением, между интересами и их реализацией и т.д. Права и обязанности в части уплаты налогов как гражданами, так и юридиче-

скими лицами перечислены в статьях 21 и 23 Налогового кодекса РФ.

Немецкий экономист К.Т. Эберг выводил требование справедливого обложения из неразрывной связи между обязанностями плательщика и гражданина и выделял три группы принципов справедливости народного и финансового хозяйства. По его мнению [Эберг, 1913, с. 168–169, 17], справедливость требует следующего:

- обложение должно быть всеобщим и равным, каждый плательщик должен быть им охвачен в одинаковой степени; обязанность платить налоги точно урегулирована законами;
- устройство налогового законодательства должно быть таковым, чтобы народное хозяйство испытывало возможно меньший ущерб и затруднения от постоянно наблюдающегося при обложении вмешательства в доходы и имущество плательщиков;
- налоговый строй должен быть устроен так, чтобы он отвечал своей цели — покрывать

расходы государства, т.е. не только давал достаточные поступления, но и предоставлял возможность расти государственным потребностям.

Впервые принцип справедливости налогообложения был сформулирован Адамом Смитом. В работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» он сформулировал принцип справедливости налогообложения как обязанность подданных государства по возможности соответственно своей способности и силам участвовать в содержании правительства, т.е. соответственно доходу, каким они пользуются под покровительством и защитой государства [Смит, 2009, 12, с. 761].

К XX в. данный принцип получил формулировку как принцип горизонтальной и вертикальной справедливости [Косов, 2012, 4, с. 165–166]:

- по вертикали — установление разной ставки налога для лиц, находящихся в разном материальном положении;
- по горизонтали — установление одинаковой ставки налога для лиц в одинаковом имущественном положении.

На протяжении веков финансово-правовой наукой вырабатывались и предлагались различные основания справедливого налогообложения, например соответствие размера налога и стоимости полученных от государства услуг. Следует отметить, что только учет материальных возможностей налогоплательщика, определение истинной способности лица к уплате налога рассматриваются правильным началом налогообложения. Именно через установленное соответствие между действительным имущественным положением лица и ставкой налога реализуется один из аспектов принципа справедливости [Урубкова, 2010, 13].

Налоговый кодекс РФ [6] закрепляет данный принцип и указывает, что при установлении налогов учитывается фактическая способность налогоплательщика к уплате налога. В большинстве теоретических исследований налоговая нагрузка напрямую связана с принципом справедливости.

Как отмечал Р. Крилав, «бремя налогообложения характеризуется его воздействием на благосостояние людей (а не учреждений), выступающих в качестве потребителей, производителей и поставщиков факторов производства». Объясняется это эффектом переложения налогов, вследствие которого формальный (определенный законом) и реальный налогоплательщики не совпадают. Через механизм цен налоги, формально внесенные в бюджет юридическим лицом, могут частично или полностью перекладываться на покупателей товаров и услуг или на продавцов факторов производства [Крилав,

1995, 2]. Что касается части налогового бремени, которая через механизм цен не перекладывается на покупателей и продавцов, то реальным носителем также не может быть фирма, поскольку последняя, по словам Дж.Р. Кинга, «представляет собой всего лишь канал», по которому потоки доходов поступают к физическим лицам, в итоге являющимся владельцами» [Кинг, 1990, 3].

Всегда существует необходимость исследовать эффект переложения налогового бремени с одного предприятия на другое, а в итоге — на физических лиц.

- Чрезмерная тяжесть налогового бремени угнетает рыночную экономику, не дает возможности функционировать предприятиям и снижает жизненный уровень основной массы населения.
- Чрезмерно низкий уровень налогового бремени не позволяет государству в полной мере выполнять свои функции по обеспечению экономических агентов необходимыми общественными благами. Для решения этой проблемы необходимо выйти на оптимальный уровень налогового бремени, учитывающий общественные, государственные и частные (личные) интересы. Рассчитано, что наиболее фискально нагруженным элементом ВВП (валовой внутренний продукт) является труд. Нагрузка на него почти в 2 раза выше, чем на потребление и валовую прибыль.
- Налоговое бремя физических лиц ассоциируется лишь с бременем подоходного и других налогов, уплачиваемых лично населением из его личных доходов. Однако на денежные доходы физических лиц давит бремя как прямых, так и косвенных налогов, оплачиваемых населением в составе розничных цен приобретаемых им товаров и услуг.
- Налоговое бремя, возлагаемое на физических лиц, — это вызванное налогообложением ухудшение благосостояния налогоплательщика, проявляющееся в уменьшении его дохода, не компенсируемом предоставлением общественных благ, профинансированных за счет уплаченных налогов, а также изменения структуры благосостояния (потребления) налогоплательщика.

Налоговая нагрузка в Германии

В любой стране налоговая система является основополагающим фактором функционирования национальной экономики. Например, в налоговой системе Германии удалось достичь высокого уровня экономического развития и обеспечить высокую степень социальной защиты для своих граждан.

В Германии стоимость реализованного валового национального дохода распределяется сначала между теми, кто занят в его образовании. Это владельцы средств производства — предприниматели и юридические лица, которые получают свою часть в виде прибыли, и работники и служащие, которым выплачивается заработная плата. Государство получает свои доходы преимущественно в процессе перераспределения валового национального продукта путем налогообложения первичных и вторичных доходов. При таком варианте формирования доходов бюджета основными объектами налогообложения выступают доходы населения (заработная плата и личные доходы предпринимателей), которые являются одним из важнейших источников государственных доходов. Такая организация налоговых отношений вполне обоснованна, поскольку организации являются основой экономики любого государства. Именно поэтому и следует снижать налоговое бремя, создавая им условия для нормальной и эффективной деятельности. Только в этом случае будет возможно снижение безработицы и повышение реальных доходов работающих [Косов, 2012, 4, с. 165–166].

Налоги на население в СССР

В СССР налоговая система отсутствовала, поэтому в связи с тем, что отсутствовал как таковой контролирующий за уплатой налогами орган, контроль сам по себе не имел какой-либо силы. Система налоговых платежей с населения строилась на принципах всеобщности охвата налогами населения, применения слабопрогрессивной шкалы ставок подоходного налога и широкого применения косвенных налогов. За счет налогов населения формировалось 10% доходов государственного бюджета. С доходов работников предприятий удерживалось только два налога — подоходный и налог на холостяков, одиноких и малосемейных граждан [Указ, 1941, 14], который существовал в 1941–1992 гг. и составлял 6% от заработной платы (за вычетом необлагаемого минимума 70 рублей) и взимался со всех бездетных мужчин в возрасте от 20 до 50 лет и бездетных женщин — от 20 до 45 лет. Указанный налог прекращали взимать в связи с рождением или усыновлением ребенка и вновь продолжали взимать в случае гибели единственного ребенка. С конца 1980-х льготы по налогу получили молодожены в течение одного года с момента регистрации брака. Так же с населения в России взимали сельскохозяйственный налог, налоги с имущества (с владельцев строений, налог на землю, налог с владельцев транспортных средств, налог на наследство и дарение) и государственную пошлину.

В начальном периоде экономических реформ в России экономические субъекты воспринимали налоги как недопустимые внешние издержки и негативные факторы, уменьшающие их собственные доходы и препятствующие развитию предпринимательской деятельности. В некоторой степени это отношение к уплате налогов наблюдается и в настоящее время. В конце 1980-х годов наметились объективные предпосылки для проведения экономических реформ, что в первую очередь отразилось на налогообложении доходов и имущества населения [Гончаренко, 2012, 1, с. 14]. Впервые в России основы налоговой системы были приняты законом «Об основах налоговой системы в РФ» № 2118-1 от 27.12.1991, в котором определены общественные принципы построения налоговой системы в РФ.

Государство всегда сталкивается с необходимостью решать две противоположные задачи: с одной стороны, значительно увеличить поступление налогов в бюджеты всех уровней, с другой — резко уменьшить нагрузку на налогоплательщиков. Синхронность функционирования элементов налогового механизма может рассматриваться в качестве индикатора согласования интересов: с одной стороны, реализации прав собственников на получение величины доходов, достаточных каждому из них для решения воспроизводственных задач с учетом выполненных ими налоговых обязательств, а с другой — прав всех видов бюджетов на получение финансовых средств, необходимых для реализации возложенных на них функций. Налоговая система признается эффективной, если при некотором заданном объеме аккумулируемых государством средств можно говорить, что административные издержки и искажающее действие налогов на поведение граждан минимально (минимальна избыточная налоговая нагрузка).

Налоги с граждан и сейчас имеют большое социально-экономическое значение, поскольку через механизм налогообложения государство контролирует доходы граждан, сглаживает различия между уровнем доходов населения, вытекающие из этого имущественное неравенство и причины возможных очагов социальной напряженности, за счет чего нарушается социальная справедливость в обществе. В России до настоящего времени вопрос справедливой налоговой нагрузки не решен. Юридические лица несут максимальную налоговую нагрузку, превышающую нагрузку на физических лиц. Это объясняется следующими причинами:

- низким жизненным уровнем абсолютного большинства населения страны и вызванной этим недостаточной налоговой базой;

- в структуре населения страны высокий удельный вес занимают лица предпенсионного и пенсионного возраста, доходы которых объективно ниже доходов остальной части населения.

Из таблицы можно сделать вывод, что в России на протяжении 22 лет (с 1992 по 2014 г.) удельный вес занятого населения в общей численности населения уменьшался: 1992 г. — 48,3%, 2005 — 46,6% (-1,7%), 2014 — 46,3% (-0,3%). Удельный вес пенсионеров в общей численности населения увеличился и составил в 1992 г. — 23,4%, 2005 — 26,2% (+2,8%), в 2014 г. — 28,3% (+2,1%). При этом прирост среднемесячной номинальной заработной платы с 2010 г. изменялся следующим образом: 2011 г. по отношению к 2010 г. 11,5%, 2012 к 2011 — 13,9%, 2013 к 2012 — 11,9%, 2014 г. к 2013 г. — 8,6%. Из данного анализа следует, что номинальная заработная плата за четыре года (2010–2014 гг.) уменьшилась на 2,9%.

В настоящее время до 90% всех поступлений НДФЛ составляет налог на заработную плату. Однако, даже по официальным данным Росстата, заработная плата составляет в доходах населения 60–65%, а доходы от собственности — 5–8%.

Подход к налогообложению, основывающийся на способности платить, представляется справедливым с точки зрения широких слоев населения, относящихся к группам семей с малыми доходами. При этом неизбежно возникают перераспределительные эффекты, даже если средства общественного сектора не направляются непосредственно на поддержку бедных слоев населения. Так, многие социальные услуги (образование

здравоохранение и т.д.) предоставляются на основе подушевого принципа, т.е. равный объем услуг предоставляется каждому потенциальному пользователю (учащемуся, пациенту и т.д.). Если налогообложение ориентировано на платежеспособность, то основную массу налогов при этом платят богатые, а услуги распределены равномерно среди населения. Тем самым узкий слой богатых людей не только платит за свое потребление этих услуг, но и несет на себе основное бремя расходов на обучение и образование всех слоев населения. В глазах основных налогоплательщиков (состоятельных) подобная ситуация представляется экономически не справедливой (исходя из принципа, что платить должен тот, кто пользуется данным благом).

Налоговое бремя всегда было показателем совокупного воздействия налогов на экономику страны в целом или на отдельного налогоплательщика. Сама по себе величина налоговых доходов бюджетной системы Российской Федерации и соотношение этой величины с иными показателями (величина выручки, добавленной стоимости, валового внутреннего продукта) не являются единственными характеристиками налоговой нагрузки, на основании сравнения которых с аналогичными показателями в других странах (в других отраслях) можно делать выводы об уровне налоговых изъятий. Анализ уровня и динамики налоговых доходов бюджетной системы Российской Федерации важен с точки зрения общей конструкции налоговой системы, поскольку позволяет показать, что с ее помощью следует сглаживать

Таблица 1

Основные социально-экономические характеристики в России [5]

Показатель	1992	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Численность населения (на конец года, млн человек)	148,6	146,3	143,2	142,8	142,9	143,0	143,3	143,7	146,3
Среднегодовая численность занятых (тыс. человек)	7905	64 517	66 792	67 463	67 577	67 727	67 968	67 901	67 762
Среднедушевые денежные доходы населения), руб. в месяц	4000	2281	8088	16 895	18 958	20 780	23 221	25 928	27 755
Среднедушевые денежные расходы населения), руб. в месяц	3400	2218	7968	16 835	18 529	20 441	23 219	25 736	27 688
Численность пенсионеров (на конец года, тыс. человек)	35 273	38411	38 313	39 090	39 706	40 162	40 573	41 019	41 456
Средний размер назначенных пенсий, руб. (2000 г. — с учетом компенсации)	1600	694,3	2364	5191	7476	8203	9041	9918	10 786
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб. (1992 г. — тыс. руб.)	6,0	2223	8555	18 638	20 952	23 369	26 629	29 792	32 611
Валовой внутренний продукт: всего, млрд руб. (1992 г. — трлн руб.)	19	7306	21 610	38 807	46 309	55 967	62 176	66 190	71 406
На душу населения, руб. (до 1992 г. — тыс. руб.)	128	49 835	15 0571	271 787	324 177	391 486	434 188	461 233	488 777

колебания доходов, обусловленные волатильностью внешнеторговой конъюнктуры. Это требует настройки налоговой системы и различных подходов к налогообложению в разных секторах экономики.

В таблице 2 (в конце статьи) приведено соотношение величины доходов бюджета расширенного Правительства Российской Федерации в 2008–2014 гг. и ВВП. Налоговые доходы бюджетной системы (рассчитываемые как сумма поступления всех налогов и сборов, таможенных пошлин, страховых взносов на обязательное государственное социальное страхование и прочих налоговых платежей) в долях ВВП снизились по сравнению с 2008 г., однако с 2012 по 2014 г. оставались примерно на одном уровне (изменяясь в диапазоне 36,93–37,69% ВВП).

Налоговая нагрузка

С 2007 г. с принятием Федеральной налоговой службой РФ «Концепции системы планирования выездных налоговых проверок» [Приказ ФНС РФ, 2007, 8] впервые было дано определение «налоговая нагрузка», которое заменило ранее употребляемое понятие «налоговое бремя». Ранее налоговое бремя рассчитывалось как соотношение начисленных налогов и доходов (выручки). Теперь в соответствии с Концепцией налоговая нагрузка стала рассчитываться как соотношение суммы только уплаченных налогов по данным отчетности налоговых органов и оборота (выручки) организаций либо доходов населения по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстата). Под налоговой нагрузкой следует понимать совокупное воздействие налогов на конкретного налогоплательщика и экономику страны в целом.

Данная Концепция разработана в целях:

- создания единой системы планирования выездных налоговых проверок (как юридических, так и физических лиц);
- повышения налоговой дисциплины и грамотности налогоплательщиков;
- обеспечения роста доходов государства за счет увеличения числа налогоплательщиков, добровольно и в полном объеме исполняющих налоговые обязательства;
- сокращения количества налогоплательщиков, функционирующих в теневом секторе экономики;
- информирования налогоплательщиков об основных критериях отбора для проведения выездных налоговых проверок.

Распределение налоговой нагрузки — это отправная точка в оценке социальной справедливо-

сти налоговой системы. Но известно, что тот, кто несет основную тяжесть налога, не всегда является его плательщиком. Поскольку налоги воздействуют на спрос и предложение, изменение равновесных цен оказывает влияние не только на тех, кто платит налоги. Оценивая социальную справедливость налога, необходимо учитывать это косвенное влияние.

Налоговая нагрузка определяется как на макро-, так и на микроуровне. Макроуровень — это исчисление размера налоговой нагрузки на экономику и население всей страны. Микроуровень — это расчет налоговой нагрузки на население, т.е. на каждого отдельного налогоплательщика. Налоговая нагрузка на экономику представляет собой отношение всех поступивших налогов от юридических и физических лиц к валовому внутреннему продукту (ВВП).

ВВП является важным макроэкономическим показателем, характеризующим состояние экономики страны (общие доходы в экономике) и отражает стоимость товаров и услуг, произведенных в стране за определенный период (год). Реальный ВВП — это количество произведенных товаров и услуг, умноженное на цены прошлого года, без учета инфляции. Номинальный (абсолютный) ВВП — это количество произведенных товаров и услуг, умноженное на цены текущего года.

Сравнивая реальный и номинальный ВВП, анализируют динамику развития экономики и рассчитывают прогнозы на следующий период (год). ВВП на душу населения рассчитывается по формуле:

$$\text{ВВП}_{\text{дн}} = \text{ВВП}_{\text{общ.}} : K_{\text{чел.}}$$

где $\text{ВВП}_{\text{общ.}}$ — валовой внутренний продукт; $K_{\text{чел.}}$ — количество человек, проживающих в стране.

Исходя из этой формулы, можно определить, насколько в конкретном периоде страна экономически развивается или отстает в развитии. Экономический смысл этого показателя также состоит в оценке доли ВВП, перераспределяемой с помощью налогов, и рассчитывается по формуле:

$$N_n = N_{\text{факт}} / \text{ВВП},$$

где N_n — уровень налоговой нагрузки; $N_{\text{факт}}$ — фактические налоговые поступления в бюджетную систему страны (налоги, уплаченные юридическими и физическими лицами); ВВП — стоимостное выражение количества произведенных товаров (выполненных работ, оказываемых услуг) в стране.

Недостаток данного показателя заключается в том, что он определяет уровень налоговой нагрузки среднестатистического налогоплательщика,

без учета индивидуальных особенностей конкретного хозяйствующего субъекта.

Налоговая нагрузка на население в целом представляет собой отношение всех уплаченных налогов на душу населения к среднему доходу населения страны. Этот показатель рассчитывается по формуле:

$$Br = (N_{упл} : Чн) : (Дн : Чн),$$

где $N_{упл}$ — все уплаченные населением налоги; $Чн$ — численность населения страны; $Дн$ — сумма полученных населением доходов.

Недостаток этого показателя состоит в его неточности, связанной с невозможностью учета суммы налогов, уплачиваемых населением, в стоимости приобретаемых товаров (работ и услуг).

Налоговая нагрузка на работника фактически равна ставке налога на доходы физических лиц — единственного налога, взимаемого с доходов работников. Расчет данного показателя осуществляется по формуле:

$$Br = НДФЛ : Др,$$

где $НДФЛ$ — налог на доходы физических лиц, удерживаемый из дохода работника; $Др$ — доход гражданина.

Со стороны государства для роста экономических показателей должна проводиться грамотная налоговая политика. При этом уровень налоговой нагрузки зависит от таких факторов, как размер ставки и налогооблагаемая база. Опыт многих стран доказал, что чем выше ставка, тем ниже объем средств, поступающих в бюджет. Поэтому европейские страны постоянно рассматривают вопрос о периодическом снижении налоговых ставок.

Причины важности показателя «налоговая нагрузка»

Для разработки правильной налоговой политики страны (вводя новые налоги и отменяя старые, периодически изменяя льготы и ставки) государство принимает на себя обязательство применить уровни давления на экономику, за чертой которых находится риск формирования негативных процессов, способных повлиять на всю страну.

Правительство для проведения реформ проводит анализ налоговой нагрузки в других странах.

Успешное формирование социальной политики

Изучение тяжести налогообложения для разных групп населения и домохозяйств позволяет сделать распределение нагрузки более равномерным.

Налоговая нагрузка выполняет функцию индикатора экономического поведения хозяйствующих субъектов.

Однако налоговая нагрузка определяется суммой не только уплаченных налогов, но и других расходов, которые несут различные хозяйствующие субъекты и домохозяйства: уплата штрафов за нарушение налогового законодательства; судебные издержки налогоплательщиков за нарушение их прав (в соответствии с Налоговым кодексом РФ).

Налоговая нагрузка подразделяется на номинальную и реальную. Номинальная налоговая нагрузка — это абсолютная сумма налогов и платежей, которая исчислена в соответствии с Налоговым кодексом РФ и законами субъектов РФ по ставкам, умноженным на налоговую базу. В качестве примера можно привести следующую схему: если ставка $НДФЛ$ будет составлять 13% и облагаемые доходы населения достигнут уровня 6 трлн руб., то налоговая нагрузка составит 780 млрд руб. Реальная налоговая нагрузка определяется как сумма фактических обязательных платежей и налогов, уплаченных населением.

При анализе налоговой нагрузки налогоплательщика следует учитывать сумму всех платежей, поступивших от населения в соответствии с действующими налоговыми ставками [Пушкарева, 2005, 10, с. 256]. Определить точно данный показатель сложно в связи с тем, что конечным потребителем почти всех товаров, которые производятся в экономике любой страны, является население этой страны, следовательно, на каждого человека перекладывается часть налоговой нагрузки. Поэтому определить долю как прямых ($НДФЛ$, транспортный, земельный, налог на имущество физических лиц), так и косвенных ($НДС$, акцизы) налогов достаточно сложно. Однако уровень налоговой нагрузки всего населения страны исчисляется по формуле:

$$Br = N : Чн,$$

где N — все налоги (прямые и косвенные), уплаченные населением; $Чн$ — численность населения страны.

Справедливость данного анализа состоит в том, что уровень налоговой нагрузки граждан зависит не только от величины налогов и других платежей, но и от их благосостояния, в том числе от размеров заработной платы и других доходов от имеющегося у них имущества (приобретенного или полученного в наследство, дар). Поскольку избыточная налоговая нагрузка — это причина потери эффективности (благосостояния субъекта), ее можно определить как меру, которая искажает действие налога. Это может подтвердить следу-

ющий факт: чем меньше степень снижения уровня покупок (уменьшение эластичности спроса), являющаяся следствием воздействия косвенного налога, тем больше средств собирает государство в бюджет. Следовательно, на уровень потребления в стране может влиять не только изменение цен, но и искажение налогов, которые ощутимо затрагивают доходы населения, что приводит к понижению фактического уровня располагаемых денежных средств.

Анализ налоговой нагрузки позволяет прийти к следующему выводу: она может смещаться от одних субъектов, подлежащих налогообложению, к другим. Процесс переложения налоговой нагрузки можно представить следующим образом.

1. НДС уплачивается исключительно населением в соответствии с законодательством Российской Федерации. Однако возможность переложить нагрузку на других лиц все-таки имеется. В качестве примера можно привести профессии (врачи, частные преподаватели, адвокаты и др.), которые могут поднимать или не поднимать цены на свои услуги. Это подтверждает тот факт, что неправильное распределение налоговой нагрузки ведет к изменению принципов осуществления деятельности и перекосу социальной справедливости.

2. Налог на прибыль организаций. Один из способов смещения нагрузки — повышение цен, что перекладывает часть нагрузки на потребителей.

3. Имущественные налоги. Данная форма налогообложения ориентирована исключительно на граждан, так как именно они являются объектом «формальной» нагрузки (налог на имущество физических лиц — это налог на квартиру, комнату, дом; земельный налог — на земельные участки). Поэтому переложить нагрузку по этому имуществу

не представляется возможным, в противном случае надо отменить все имущественные налоги с населения. Однако часть налоговой нагрузки может быть смещена посредством сдачи собственного имущества в аренду.

4. Косвенные налоги, распространяемые на акциз и продажи. Фактически основная масса налоговой нагрузки в этой сфере перекладывается на потребителя посредством повышения цен и возможна по той причине, что конечный потребитель не может переориентироваться на более доступные цены. То же самое происходит с акцизными группами (табачные изделия, бензин и алкоголь), потому что заменить данные товары, которые население могло бы приобрести дешевле, невозможно.

Для совершенствования методики расчета налоговой нагрузки населения необходимо более детально подходить к использованию конкретных показателей. Величину поступлений транспортного и земельного налогов необходимо учитывать только в доле уплаты данных обязательных платежей физическими лицами. При расчете ориентироваться лишь на трудоспособное население, так как различные социальные и другие выплаты, входя в состав денежных доходов населения, не приводят к достоверным расчетам нагрузки. Используя информацию о величине начисленных и уплаченных сумм НДС, необходимо принимать во внимание при расчете лишь величину доходов резидентов, облагаемых по стандартной ставке (данное ограничение связано с различием в налогообложении доходов физических лиц, являющихся резидентами и нерезидентами России: ставка налога на доходы для резидента — 13%, а для нерезидента — 30%). Величину государствен-

Таблица 2

Доходы бюджета расширенного правительства Российской Федерации в 2008–2014 гг. (% ВВП)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Доходы всего	39,17	35,04	34,62	37,26	37,69	36,93	36,93
Налоговые доходы и платежи	36,04	30,88	31,12	34,50	34,97	34,11	34,42
в том числе:							
Налог на прибыль организаций	6,09	3,26	3,83	4,06	3,79	3,13	3,33
Налог на доходы физических лиц	4,04	4,29	3,87	3,57	3,64	3,78	3,78
Налог на добавленную стоимость	5,17	5,28	5,40	5,81	5,70	5,35	5,52
Акцизы	0,85	0,89	1,02	1,16	1,35	1,53	1,50
Таможенные пошлины	8,51	6,52	6,74	8,25	8,20	7,51	7,74
Налог на добычу полезных ископаемых	4,14	2,72	3,04	3,65	3,96	3,89	4,07
Единый социальный налог (до 01.01.2010) и страховые взносы	5,52	5,93	5,35	6,30	6,60	7,09	6,66
Прочие налоги и сборы без учета государственной пошлины*	1,73	1,99	1,88	1,71	1,74	1,84	1,82

* Налоги на совокупный доход, налоги на имущество, налоги и платежи, связанные с добычей полезных ископаемых (кроме НДС).

Источники: ВВП — Росстат (данные на 02.04.2015), доходы бюджета расширенного правительства — Казначейство России.

ной пошлины, уплаченной физическими лицами, необходимо учитывать отдельно от налогов с населения.

Можно сделать вывод, что в настоящее время определение величины налогового бремени населения является очень сложным процессом, требующим различных подходов расчета, не нарушающих социальную справедливость в определении налоговой нагрузки конкретного гражданина, являющегося

налогоплательщиком в своей стране и желающего ей процветания и экономического роста. На основе анализа такого понятия, как справедливость в налогообложении, можно сделать вывод, что в науке выделялись различные аспекты выражения справедливости в налогообложении, а ее достижение связывается с выполнением таких требований, как соразмерность, всеобщность, равенство и законность и удобство налогообложения.

Список литературы

1. Гончаренко Л.И. Налогообложение физических лиц. М.: ИНФРА-М, 2012. С. 14.
2. Крилав Р. Концепция распределения налогового бремени // Пособие по налоговой политике. Вашингтон: МВФ, 1995.
3. Кинг Дж.Р. Интеграция налогов на доходы физических лиц и корпораций: преимущества и недостатки. Киев: Вища шк., 1990.
4. Косов М.Е., Крамаренко Л.А. Экономическое равновесие налоговой системы. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. С. 152, с. 165–166.
5. Россия в цифрах-2015: Краткий статистический сборник / Росстат. М., 2015.
6. Налоговый кодекс РФ: Часть 1 принята Законом РФ № 146-ФЗ от 31.07.1998.
7. Основные направления налоговой политики Российской Федерации на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов.
8. Приказ Федеральной налоговой службы РФ от 30 мая 2007 г. №ММ-3-06/333@ «Об утверждении концепции системы планирования выездных налоговых проверок».
9. Пушкарева В.М. История финансовой мысли и политики налогов: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2008. С. 106.
10. Пушкарева В.М. История финансовой мысли и политики налогов. М.: Финансы и статистика, 2005.
11. Слатенькова М.А. Социальная справедливость как основная задача государства // Бизнесформ. № 11/2013 (www.business-inform.net)
12. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2009. С. 761.
13. Урубкова И.А. Налоги и налогообложение // Принципы справедливости и равенства в налоговом праве. 5/2010.
14. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 21.11.1941 «О налоге на холостяков, одиноких и бездетных граждан СССР».
15. Федеральная служба государственной статистики РФ <http://www.gks.ru/>.
16. Федеральное казначейство <http://www.roskazna.ru/>.
17. Эберг фон К.Т. Курс финансовой науки: перевод с 12-го немецкого издания М.А. Курчинского. СПб.: Тип. А. Розена, 1913. С. 168–169.

References

1. Goncharenko L.I. Taxation of Natural Persons. Moscow, INFRA-M Publ., 2012, p. 14 (in Russian)
2. Krilav R. Concept of Distribution of the Tax Burden. Handbook on Taxation policy. Washington: IMF, 1995
3. King J.R. Integration with Respect to Taxes on Income of Natural Persons and Corporations. Advantages and Disadvantages. Kiev, Vyshcha Shkola Publ., 1990 (in Russian)
4. Kosov M.Ye., Kramarenko L.A. Economic Balance of the Tax System. Moscow, UNITY-Dana, 2012, pp. 152, 165-166 (in Russian)
5. A Short Statistical Collection: Russia in Figures 2015, Moscow, Rosstat, 2015, 543 p. (in Russian)
6. Tax Code of the Russian Federation: Part 1 Adopted Law No. 146-FZ of 31.07.1998. (in Russian)
7. “The Main Directions of Tax policy of the Russian Federation for 2016 and 2017 - 2018 planning period” (in Russian)
8. Order of the Federal Tax Service of Russia of May 30, 2007 No Mm-3-06/333 @ “On Approval of the Concept of the Planning system on Site tax Inspections”. (in Russian)
9. Pushkaryova V.M. History of Financial Thought and Tax Policy: Textbook. Moscow, Finance and Statistics Publ., 2008. p 106. (in Russian)
10. Pushkaryova V.M. History of Financial Thought and Tax Policy. Moscow, Finance and Statistics Publ., 2005, 256 p. (in Russian)
11. Slatenkova M.A. Social Justice as the Main Task of the State, Biznesform No.11/2013(Available at: www.business-inform.net)
12. Smith A. Research about the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Moscow, Eksmo Publ., 2009. p 761. (in Russian)
13. Urubkova I.A. Taxes and Taxation. Principles of Justice and Fairness in Tax Law, 5/2010 (in Russian)
14. Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the USSR of 21.11.1941. Bachelors, Singles and Small-Family Citizens Tax. (in Russian)
15. Federal State Statistics service of Russian Federation. Available at: <http://www.gks.ru/>
16. Federal Treasury. Available at: <http://www.roskazna.ru/>
17. Éberg von K.t. Course of Financial Science (translated from 12-th German Edition by MA. Kurchinskiy). St. Petersburg, A Rosen' Printing House, 1913, pp. 168-169.

Диссонанс потребительских притязаний и трудовой активности в молодежной среде на Урале

Dissonance of Consumer Claims and Labour Activity of the Youth in the Urals

Получено 10.11.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 316. 346.32-053.6

DOI: 10.12737/17691

ПАВЛОВ Б.С.

Д-р филос. наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института экономики Уральского отделения РАН, действительный член МААН и РАЕН
E-mail: pavlov_boris@mail.ru

PAVLOV B.S.

Chief Research Worker, Institute of Economics, Russian Academy of Sciences Ural Branch, Doctor of Philosophy, Professor, Member of Russian Academy of Natural Sciences
E-mail: pavlov_boris@mail.ru

Аннотация

«С цифрами в руках» автор показывает, что социально-экономическому поведению подавляющего большинства учащейся молодежи на Урале присущ, преимущественно, потребительский, нетрудовой образ жизни. В частности, акцентируется внимание на безответственном поведении студенческой молодежи в сфере профессиональной социализации и адаптации в реальном производстве.

Abstract

The author of the article shows that the consumers' and not labour mode of life is characteristic of the social and economic behavior of the most of Ural students. The irresponsible behavior of student people during professional socialization and adaptation to the real production is a special focus of the research.

Ключевые слова: молодежь, семья, уровень бедности, потребление, социальные девиации, трудовая активность.

Keywords: youth, a family, a poverty rate, needs, consumerism, social deviancy, labour activity.

Общеизвестно, что каждая новая социально-экономическая трансформация в обществе неизбежно приводит к переменам во взаимосвязи социальных институтов, к деформации нравственно-этических норм, ломке сложившихся ценностных ориентаций, стереотипов поведения, оценок, ожиданий и т.п. Чем сложнее и ответственнее выполняемые социальным институтом общественные функции, тем болезненнее отражаются на нем последствия глобальных трансформаций [Зубок, Чупров, 1, 2008].

Важнейшей детерминантой всех аспектов социально-экономических отношений в период перехода и развития к рыночным отношениям является усиление региональных начал. Например, региональная молодежная политика все больше начинает детерминироваться региональными проблемами занятости и трудоустройства населения, миграции, экологии и здоровья, безопасности и порядка, градостроительными проблемами и проблемами малого бизнеса. Каждый российский регион призван создавать собственную систему

образования, не противоречащую общероссийской, со своими структурами, системами финансирования и управления, для выполнения конкретных социальных целей. Регионализация становится «социальным заказом» общества [Лукс, 2003, 2, с. 278].

Понятие «регионализация» [от латинского *regionalis* — местный, областной] на макроуровне трактуется как развитие и укрепление различных связей между областями или государствами, расположенными в одном регионе, возникновение региональных объединений. Необходимость формирования собственных региональных интересов, собственной региональной политики практически во всех значимых сферах жизнедеятельности населения детерминирована в настоящее время тенденцией к усилению роли субъектов Федерации, делегируемой им Центром. В этом состоит объективная политическая предпосылка формирования региональной политики.

В качестве экономической предпосылки выступает характер финансирования субъектов Феде-

рации федеральным центром (его недостаточность и нерегулярность), что вынуждает регионы в первую очередь рассчитывать на собственные ресурсы. Помимо этого, опыт последних лет показал, что надежды исключительно на внешних инвесторов инновационной деятельности в большинстве российских регионов весьма призрачны.

Существует также *информационная предпосылка*. Выяснилось, что развитию инновационной деятельности в регионе препятствуют низкий уровень знаний хозяйствующих субъектов в области трансфера технологий, отсутствие квалифицированных специалистов для проведения этой работы. Наконец, неразвитость или отсутствие соответствующей инфраструктуры в регионе, выражающей его интересы в инновационной деятельности, отсутствие регионального законодательства в этой сфере также являются сдерживающими факторами региональной политики — квалифицируем ее как *организационно-правовую предпосылку*.

Остановимся на некоторых аспектах трансформации общественного сознания и поведения уральской молодежи за последние 10–15 лет. По данным мониторинговых опросов Центра стратегических социальных и социально-политических исследований ИСПИ, за период 1992–2014 гг. «дороговизна жизни» для россиян в числе других факторов, провоцирующих тревожность респондентов, снизилась с 70% (ноябрь 1993 г.) до 38% (июнь 2014 г.), а «повышение цен на продукты питания» соответственно с 40% (июнь 2008 г.) до 27% (июнь 2014 г.). В то же время практически «остались без изменения» такие факторы, как «повышение тарифов на услуги ЖКХ» (с 44% в октябре 2003 г. до 38% в июне 2014 г.) и «разделение общества на богатых и бедных» — 22% в ноябре 1993 г. и июне 2014 г. [Левашов и др., 2014, 3].

«Семья по своей сущности всегда была, есть и будет позитивистическим мирским институтом благоустройства, — писал Н.А. Бердяев, — биологическим и социологическим упорядочиванием жизни рода. Формы семьи, столь текучие на протяжении человеческой истории, всегда были формами социального приспособления к условиям существования, к условиям хозяйствования в мире. Нет феномена в жизни человечества, который бы так удачно объяснялся экономическим материализмом, как семья. В этой области социологический материализм одержал наибольшие победы. Семья — хозяйственная ячейка, прежде всего, и ее связь с полом всегда косвенная, а не прямая» [Бердяев, 1918, 4, 1918].

За последние 20–25 лет в мониторинговом режиме в целом ряде исследований различным группам респондентов (в том числе учащимся школ и

студентам) в разных регионах РФ в анкетах задавался вопрос: «К какой категории населения по уровню жизни Вы относите себя, свою семью в настоящее время?». Респондентам предлагается оценить уровень своей жизни по четырехзвенной шкале: а) «пока живем в полном достатке» — (сокращенное обозначение варианта — «А»); б) «имеем средний достаток» — «Б»; в) «живем на грани бедности» — «В»; г) «живем за чертой бедности» — «Г». О сравнительном постоянстве социально-экономического самочувствия уральского населения в процессе идущих экономических реформ свидетельствуют приводимые ниже данные табл. 1.

Обращает на себя внимание определенная «пестрота» социально-экономического самочувствия взрослого населения различных регионов РФ, различных социальных групп на протяжении четверти столетия. Существенно различается доля «средняков» и «бедняков». Несколько выделяются из общего ряда, с одной стороны, семьи северян, живущие на территориях «нефтяных» и «газовых» городов ХМАО и ЯНАО, с другой — так называемые «семьи риска», наиболее социально незащищенные группы семей, монородительские семьи («матери-одиночки») и семьи с детьми-инвалидами [Возьмитель, 2012, 5].

В необеспеченных семьях (умеренная степень бедности), как правило, удовлетворяются элементарные потребности (как физиологические, так и социальные), но остаются неудовлетворенными потребности более сложного и высокого порядка. «Необеспеченные» более или менее сытно едят (хотя рацион не всегда сбалансирован и питание нельзя считать полностью здоровым), имеют возможности обновлять одежду, лечиться, отдыхать. Вместе с тем этот уровень жизни не позволяет достичь образцов и стандартов жизни, считающихся в рамках данной культуры нормальными и достойными.

В принципе, социальное неравенство имеет как позитивные, так и негативные последствия для функционирования и развития общества. Исследователи феномена неравенства отмечают, что оно является условием поступательного развития общества, поскольку заставляет людей совершенствоваться, развиваться, бороться. Н.А. Бердяев, например, писал, что неравенство есть могущественное орудие развития производительных сил. Уравнение в бедности, нищете сделало бы невозможным развитие производительных сил. При этом неравенство, по мнению русского философа, есть условие всякого творческого процесса, социальной инициативы, подбора элементов, «более годных для производства» [Бердяев, 1918, 4].

Таблица 1

Самооценка уровня жизни уральских «взрослых» семей (% от общего числа опрошенных по каждому исследованию)

Год, число респондентов	География опроса — социальные группы ¹	Варианты самооценок			
		А	Б	В	Г
1989 г., 1500 чел.	Нижневартовск — взрослые горожане	8	45	28	19
1992 г., 2000 чел.	Челябинская обл.— жители ВУТРЗ	3	42	48	7
1994 г., 520 чел.	Надым — взрослые горожане	6	66	25	3
1996 г., 1000 чел.	Свердловская обл. — «электорат»	3	47	42	8
1998 г., 350 чел.	Челябинская обл., «монородительские семьи»	1	25	60	14
1998 г., 455 чел.	Челябинская обл. — семьи с детьми—инвалидами	2	33	59	6
1999 г., 1360 чел.	РФ — шесть регионов	3	56	37	3
2000 г., 2000 чел.	Нижний Тагил	4	48	41	6
2001 г., 630 чел.	Краснотурьинск — взрослые горожане	2	63	31	4
2004 г., 1000 чел.	Читинская обл. — «электорат»	3	52	39	6
1998 г., 1000 чел.	Свердловская обл. — «электорат»	1,0	41	49	8
2004 г., 1100 чел.	11 городов ХМАО	8	73	17	2
2006 г., 4000 чел.	Екатеринбург 30 микрорайонов города	13	61	21	4
2007 г., 650 чел.	Екатеринбург — пенсионеры ²	1 чел.	29	68	3
2013 г., 550 чел.	Научные сотрудники УрО РАН — «Урал—2013»	4	80	15	2 чел.

¹ Опросы, помеченные аббревиатурой, упомянуты в тексте статьи.

² Респонденты — клиенты еврейского Благотворительного фонда «Центра «Хэсэд-Менора»; в возрасте 60 лет и старше — 93%.

Вместе с тем существуют виды социального неравенства, которые ставят большинство населения на грань бедности, общей или хронической нищеты, политической и социальной бесперспективности. Это неравенство не только результат различных видов «запаздывающей» модернизации, ошибок и методов трансформации, но и мирового разделения богатства и прибыли в рамках капитала всей планеты.

В условиях стабильной социально-экономической ситуации феномен «бедности слабых» затрагивает, как правило, относительное меньшинство населения, и при этом ту его часть, которая не играет, как правило, решающей роли в общественной жизни. В условиях России этот феномен бедности распространяется почти на половину населения — в нашей классификации это группы «В» и «Г». При этом она может стать серьезной социальной и политической проблемой при достижении уровня острой нищеты и массовых масштабов. В такой ситуации она превращается в реальную социальную и нравственную угрозу для общества, даже если оказывается уделом сравнительно небольших и неактивных категорий населения [Яницкий, 2013, 6].

Зададимся вопросом: насколько сопрягаются в потребительской деятельности россиян их расширяющиеся потребности, с одной стороны, и возможности удовлетворения последних — с дру-

гой? Попытаемся сравнить оценки жизненного уровня уральских семей с так называемых поколенческих позиций «отцов и детей». Другими словами, «Кто живет богаче: ОТЦЫ или ДЕТИ?».

В наших исследованиях они фиксировались, с одной стороны, в самооценках, данных родителями, и с другой — в оценках этого показателя, представленных их взрослеющими детьми. Обратимся вновь к серии наших мониторинговых опросов. Ниже представлены оценки уровня жизни уральских «взрослых» семей с позиций подростков и молодых людей — учащихся старших классов школ и студентов вузов (табл. 2).

Сравнивая данные таблиц 1 и 2, нетрудно видеть, что молодые люди, учащиеся в школах и вузах, «живут в значительно более богатых семьях», чем их родители. Повышенный материально-экономический «оптимизм молодежи», своеобразный диссонанс в оценке уровня жизни своих родителей (естественно, и самого себя) мы связываем с несколькими обстоятельствами. Прежде всего, взрослеющие дети в полном объеме не включаются родителями в решение острых материально-финансовых проблем, с которыми ежедневно (постоянно) сталкиваются взрослые члены семьи. В силу этого налицо фактор «потребительской некомпетентности» младших членов семьи в сфере экономической деятельности родителей [Чернышев, Сарычев, 2008].

Таблица 2

Самооценка учащимися уровня жизни родительских семей
(% от общего числа опрошенных по каждому исследованию)

Год, число респондентов	География опроса	Варианты самооценок			
		А	Б	В	Г
Учащиеся старших классов школ					
1998 г., 770 чел.	Надым (ЯНАО)	34	59	5	2
2005 г., 655 чел.	Красноурьинск	39	57	3	1 чел.
2007 г., 900 чел. — учащиеся-горожане	Пермская, Свердловская и Челябинская обл. — «Урал-2007»	46	52	2	2 чел.
2007 г., 540 чел. — учащиеся-селяне	Там же	53	45	2	2 чел.
Студенты, курсанты					
2005 г., 500 чел. курсанты	Уральский институт ГПС МЧС России	35	62	2	1 чел.
2008 г., 680 чел.	УГТУ-УПИ — «Урал-2008»	25	70	5	1 чел.
2014 г. — УрФУ — 500 студентов	Екатеринбург — «Урал-2014»	27	69	4	—

Есть и *второй* момент. Подростку не всегда приятно «признаваться» окружающим, что он живет в «бедной» семье. Престижнее в глазах товарищей вариант «проживания в обеспеченной семье», в семье «преуспевающих родителей».

И, наконец, *третий* аспект проблемы «бедности и богатства» следует отнести к разряду наиболее объективных. Он объясняется нарастающим родительским альтруизмом в пользу детей. Нетрудно заметить, что средние и старшие поколения уральцев (в нашем случае, родители взрослых детей) более «скромно» (*и, по нашему мнению, более адекватно*) оценивают уровень благосостояния своих семей, чем их сыновья и дочери (учащиеся школ, студенты). Традиционно молодежь относят к *слабозащищенной части общества*. Социалистический лозунг «ВСЕ ЛУЧШЕЕ ДЕТЯМ!» при всем его *фактическом социальном лицемерии* призывал к смягчению социального неравенства между двумя основными потребительскими группами населения: *работающими и неработающими*. В состав второй группы, помимо «еще не работающих» детей, школьников и студентов, входила и группа «уже не работающих» пенсионеров.

Молодежь традиционно считается наиболее мобильной социальной группой. Ее энергия и «гибкость» особенно востребованы в современном динамично развивающемся обществе. Возрастает роль молодежи в качестве потенциального источника преобразований всех сфер жизни. Молодые люди не только усваивают ценности предыдущих поколений, но и генерируют новые. Молодежная интерпретация культурного наследия и окружающей действительности во многом определяет направления общественного развития. Умные, дальновидные реформаторы не могут не видеть в молодежи обновляющую силу, оживляющий

инновационный элемент, интеллектуальный, духовный и энергетический резерв, который выступает на первый план и вводится в действие, когда в обществе надо произвести глубокую и быструю перемену и в то же время хорошо приспособиться к меняющимся и качественно новым обстоятельствам. В этом и состоит основная социальная функция молодежи в обществе [Ильинский, 2001, 8].

Вместе с тем острота проблем социально-экономического развития России (естественно, и Уральского региона) зависит не только от количественного дефицита человеческих ресурсов, т.е. от их демографического недопроизводства. На повестке дня другая, не менее важная, составляющая трудового потенциала — дефицит их качества. В каждый данный момент трудовой потенциал сохраняет качественно-количественную конкретность, т.е. имеет определенную меру: человек, вступающий в общественное производство, располагает каким-то фондом трудового потенциала, устанавливает оптимальные пропорции его необходимого и рационального использования. «Мера необходимого развития трудового потенциала, — отмечает Н.И. Шаталова, — обуславливает сроки и систему подготовки специалиста, позволяет судить об этапах и фазах функционирования и развития, дает возможность измерять его с помощью традиционных социологических методов и т.п.» [Шаталова, 9, 1999, с. 12].

Далее, рассуждая о воспроизводстве трудового потенциала в регионе, мы остановимся на некоторых деформациях в системе экономического и трудового воспитания и поведения молодежи, которые наглядно проявляются в среде молодых уральцев в процессе социально-профессиональной социализации. Помимо указанных выше, будут использованы материалы ряда комплексных региональных исследований по проблемам различ-

ных по возрасту категорий уральской молодежи (подростков, студентов, молодых семей), проведенных в 2003–2014 гг. в Институте экономики УрО РАН. В частности, это следующие проекты:

- 2003 г. — опрос 2900 молодых супругов в пяти регионах РФ, в том числе 1850 респондентов из семей Свердловской области — «Урал-2003»;
- 2007 г. — по представительной выборке в шести городах Свердловской и Челябинской областей по специальным анкетам опрошены 665 учащихся, 490 их родителей и 230 экспертов — специалистов учреждений, связанных с организацией социализационного процесса в молодежной среде. В числе опрошенных подростков 327 так называемых «благополучных», по оценкам учителей («Б») и 338 — «трудных» — «Урал-2007»;
- 2009 г. — в 7 городах и 14 сельских поселениях Пермской, Свердловской и Челябинской областей по авторским анкетам опрошено пять категорий респондентов: а) учащиеся средних и старших классов городских школ — 900 чел.; б) учащиеся средних и старших классов сельских школ — 540 чел.; в) родители учащихся городских школ — 770 чел.; г) молодые рабочие (в возрасте до 25 лет) с 32 городских предприятий Свердловской и Челябинской областей — 570 чел. — «Урал-2009»;
- 2010 г. — опрос 680 студентов старших курсов Уральского федерального университета (УрФУ) на технических и гуманитарных факультетах. Предмет исследования — уровень и характер причастности молодых людей к религиозной культуре и влияние последней на социализацию молодых специалистов — «Урал-2010»;
- 2012 г. — анкетный опрос по квотно-репрезентативной выборке 1000 студентов IV–V курсов 7 уральских вузов. Один из основных аспектов исследования — отношение будущих молодых специалистов к своей учебе, профессии, поведению в Вузе и вне его (города Екатеринбург, Нижневартовск, Челябинск) — «Ст»; б) опрос 250 преподавателей в тех же вузах по проблемам профессиональной подготовки и нравственно-этическому поведению студентов — «Пр»; в) с теми же лейтмотивами — опрос 600 молодых специалистов на предприятиях указанных городов — «Сп» и г) 150 руководителей предприятий, производств - «Рук» — «Урал-2012»;
- 2013 г. — был проведен социологический опрос 510 учащихся средних и старших классов 15 общеобразовательных школ Кировского района г. Екатеринбурга и 300 учащихся 9 школ ЗАТО «Лесной» Свердловской области, связанный с анализом процессов социализации и

подготовки молодых горожан к будущей взрослой жизни (юноши — 46%, девушки — 54%) — «Урал-2013»;

- 2014 г. — по представительной выборке в Екатеринбурге и Челябинске были опрошены 150 экспертов по проблемам неблагополучного детства и девиантности поведения детей, подростков и молодых людей; в числе респондентов — опытные преподаватели Свердловского и Челябинского государственных педагогических университетов — 50 чел. («П»); опытные социальные педагоги ряда школ Екатеринбурга и Челябинска — 50 чел. («О»); специалисты в сфере обществоведения ряда институтов УрО РАН (г. Екатеринбург) — 50 чел. («Н»). Проект носил социально-прогностический характер — «Урал-2014-А».

«Самое воспитание, если оно желает счастья человеку, — писал К.Д. Ушинский, — должно воспитывать его не для счастья, а приготавливать к труду жизни... Воспитание должно развить в человеке привычку и любовь к труду; оно должно дать ему возможность отыскать для себя труд в жизни... Воспитание не только должно развить разум человека и дать ему известный объем сведений, но должно зажечь в нем жажду серьезного труда, без которой жизнь его не может быть ни достойной, ни счастливой» [Ушинский, 1968, 10, с. 155].

Попытаемся ответить на вопрос: в какой мере сегодня родительские семьи «зажигают в детях жажду серьезного труда»? Начнем с детского труда по самообслуживанию. Было бы неверным оценивать степень приобщенности детей к домашнему труду лишь с позиции их утилитарной готовности к самообслуживанию в сфере потребительской деятельности семейной группы. Трудовые навыки в том или ином виде домашнего труда, постоянная приобщенность к нему — это одновременно и свидетельство общей трудовой социализации ребенка (молодого человека), выработки у него не только таких общетрудовых качеств, как трудолюбие, целеустремленность, выносливость, ловкость, но и таких личностных качеств, как умение сочетать личные, групповые и общественные интересы, формирование уважительного отношения к материальным ценностям, к труду, чувства ответственности за свое поведение, развитие чувства доброты, сочувствия и соучастия и т.д. [Андреева, 2001, 11].

Взрослая жизнь — это не только возрастной период, но и участие в труде и выполнение семейных обязанностей. Однако без надлежащей подготовки к взрослой жизни, в том числе семейной, или в том случае, если сформировавшиеся позиции или модели поведения молодежи не могут

быть адаптированы к изменяющимся социальным условиям, период юности может стать временем утраченных возможностей и повышенного, с медицинской точки зрения, риска. На вопрос нашим респондентам — учащимся сельской местности («Урал-2009») «Умеете ли Вы выполнять (более или менее «сносно») следующие работы?» были получены следующие признания: 47% современных 16-17-летних сельских девушек (заметим, в недалеком будущем — жен, матерей) умеют «варить борщи, супы», 40% — «стряпать пироги», 17% — заготавливать варенья, соленья... Хорошо это или плохо? Да, скорее всего, хорошо для семей их родителей и для будущих их собственных семей. Но посмотрим на эти цифры с другой стороны. По самооценкам наших молодых респондентов-селянок, к 10–11-му классу 53% общего числа опрошенных «не научились» варить борщ, 60% — стряпать пироги и 83% — не умеют заготавливать варенья, соленья. Заметим, что речь шла не о городских девушках, максимально «приближенных» к услугам общепита, а о селянках, «приближенных к земле», к натуральному хозяйствованию.

«Интеллектуализм» современного подростка (как городского, так и сельского), большой объем усвоенных им знаний нередко достигается ценой полного освобождения его от трудовых обязанностей в семье и в процессе школьной учебы. А между тем проблема трудового воспитания органически связана с формированием социальной зрелости подростка, далеко не синхронной с ускорением физического развития и насыщением информацией. И здесь на первое место выступает трудовое воспитание, способствующее формированию уважительного отношения к материальным ценностям, к труду, воспитанию чувства долга и ответственности перед собой и окружающими.

Как показал опрос «Урал-2013», «не перерабатывают» особо в домашнем хозяйстве и городские подростки на Урале. На вопрос анкеты «Какую работу по дому и саду ты выполняешь регулярно (более или менее постоянно)?» ответы учащихся школ двух уральских городов распределились следующим образом (% от общего числа опрошенных в по каждому городу; в числителе — ответы респондентов из г. Екатеринбурга — 510 чел., в знаменателе — из ЗАТО «Лесной» — 300 чел.):

- а) выполнение работ в квартире:
- убираю пыль пылесосом — 67/64;
 - мою, чищу посуду — 65/66;
 - регулярно хожу в магазин за продуктами — 49/51;
 - делаю влажную уборку, мою полы — 46/46;
 - готовлю еду (суп, второе блюдо) — 32/32;
 - глажу белье — 27/28;

- б) выполнение работ в саду, в огороде:
- поливаю овощи, цветы, ягоды — 51/39;
 - собираю «трудоемкие» ягоды (облепиху, смородину и др.) — 37/33;
 - пропалываю грядки — 33/26;
 - копаю землю, грядки — 27/23;
 - топлю печь (в доме, в бане) — 21/17;
 - отвечаю за приготовление еды — 13/13;
- в) работы, которые выполняют или дома, или в саду:
- ухаживаю за домашней «живностью» (собакой, кошкой и др.) — 59/55;
 - помогаю в ремонтных работах по дому, саду — 35/36;
 - ухаживаю за младшими братьями, сестрами — 32/33;
 - ухаживаю за пожилыми родственниками (бабушкой) — 22/19;
 - высаживаю (ухаживаю) за рассадой, цветами — 17/15;
 - ухаживаю за автомобилем, мотоциклом — 12/10.

Своеобразный «сельский синдром» имеет свой антипод — «городской синдром», с менее ощутимым для человека, но социально столь же, и даже более, негативными чертами-симптомами. Прежде всего, речь идет о соблазнах тунеядства, провоцируемого реальными возможностями прожить в городе (прежде всего, в крупном), месяцами и годами (в принципе даже всю жизнь), не занимаясь никаким трудом. Это ведет к прямому моральному разложению если не родителей, то наверняка их детей. Свой «вклад» в отчуждение горожанина от трудовой активности вносит возможность бытового потребительства, т.е. полной ориентации во всех житейских мелочах только на сферу обслуживания. В результате появляются целые поколения инфантилов, не способных к элементарному самообслуживанию, с соответствующими сдвигами в психике [Шестопалова, 2009, 12].

Не вдаваясь в полемику современников, хотелось бы напомнить известные положения К. Маркса, написанные в (1866 г.): «При разумном общественном строе каждый ребенок с 9-летнего возраста должен стать производительным работником так же, как и каждый взрослый трудоспособный человек должен подчиняться общему закону природы, а именно: чтобы есть, он должен работать, и работать не только головой, но и руками... Мы считаем необходимым, основываясь на физиологии, разбить детей и подростков обоого пола на три группы, требующие различного отношения к себе: в первую группу должны входить дети от 9 до 12 лет, во вторую — от 13 до 15 лет, в третью — 16–17-летние. Мы предлагаем, чтобы для первой группы закон ограничил труд в какой бы то ни

было мастерской или на дому двумя часами; для второй — четырьмя и для третьей — шестью часами. Для третьей группы должен быть перерыв по крайней мере в один час для еды или для отдыха» [Маркс, 13, т. 16, с. 197].

Согласны ли с классиком современные уральские родители? Полученные данные о желаемом возрасте приобщения детей к посильному производительному труду, высказанном уральскими родителями и экспертами («Урал-2007»), свидетельствуют о следующем: каждый шестой-седьмой из двух групп респондентов (15–16%) считает, что приобщать к серьезному труду детей можно с 6–7-го класса, каждый третий родитель (33%) — с 8–9-го класса. Каждый четвертый родитель (24%) и столько же экспертов (25%) считают наиболее благоприятными для включения подростков в производительный труд — 9–11-й класс. В первую очередь за такой «щадящий» возрастной режим трудового воспитания родители из семей, живущих «в полном достатке». Однако развитию системы детского трудового воспитания противостоит, как показало исследование, довольно солидная группа противников. Вариант анкеты «В школе дети (подростки) должны хорошо учиться, а работать и зарабатывать деньги они «успеют» после окончания учебы» отметили 28% опрошенных родителей и 19% — экспертов.

По нашему твердому убеждению, дальнейшему развитию нетрудового образа жизни значительной части российской молодежи будет способствовать принятый в конце декабря 2012 г. и ныне действующий федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [14]. Одно тому подтверждение: в «Законе...» более чем на 150 страницах в 111 содержательных... статьях мы не встретим ни одного словосочетания «трудовое воспитание». «Не нашлось места», или это своеобразная «запланированная кем-то кардинальная инновация» в сфере российской молодежной политики, другими словами, в сфере стратегического развития российского социума?

«Как мы понимаем наше общество, — спрашивает немецкий социолог Н. Луман, — если превращаем понятие риска, бывшего когда-то актуальным лишь для некоторых групп, подвергавших себя особой опасности, в универсальную проблему, неизбежную и неподдающуюся решению? Что теперь становится необходимым?... Как общество при нормальном ходе выполнения своих операций справляется с будущим, в котором не вырисовывается ничего определенного, а только более или менее вероятное или невероятное?» [Luhmann, 1993, 15, р. IX]. Характерной чертой постсовременного общества, по Луману, является

не столько потребность создания условий стабильного существования, сколько интерес к крайним, даже невероятным альтернативам, которые разрушают условия для общественного консенсуса и подрывают основы коммуникации.

Обратимся к результатам нашего опроса «Урал-2013». «Чего ты боишься больше всего в своей жизни?» — на этот вопрос мы попросили ответить 510 уральских тинейджеров. Вот какие были получены ответы (% от общего числа опрошенных):

I. Потеря родителей, близких:

- боязнь потерять родителей — 86;
- боязнь болезни, травмы родителей — 67;
- боязнь потерять друзей — 43.

II. Насилие, бедствие, потеря свободы:

- боязнь подвергнуться физическому насилию;
- быть изувеченным, избитым — 46;
- боязнь попасть в тюрьму, колонию — 39;
- боязнь быть незаслуженно обвиненным в преступлении — 38;
- боязнь оказаться заложником в результате теракта — 33;
- боязнь быть ограбленным, обворованным в доме, квартире, саду — 30;
- боязнь пострадать от пожара — 9.

III. Собственное здоровье:

- боязнь привыкнуть к наркотикам — 31;
- боязнь привыкнуть к курению — 27;
- боязнь болезни, травмы своей — 23;
- боязнь привыкнуть к алкоголю — 23;
- боязнь отравиться продуктами питания — 19;
- боязнь быть покусанным собакой — 18;
- боязнь отравиться воздухом — 7;
- боязнь отравиться водой — 6.

IV. «Превратности судьбы»:

- боязнь не поступить в вуз, колледж после школы — 25;
- боязнь быть наказанным богом за грехи — 24;
- боязнь потерять жилье, стать бомжом — 18;
- боязнь привыкнуть к азартным играм — 15.

Нетрудно видеть, что наибольшие страхи и тревоги у современных молодых уральцев вызывают возможные ситуации с потерей родителей, близких, угрозы физического насилия и оказаться изгоем социального окружения, в частности быть втянутым в асоциальные формы поведения. При всей привлекательности подобной социальной ориентированности молодых людей в настоящее время она, к сожалению, во многом является иллюзорно-лицемерной. Особенно это касается отношения молодых людей к своему здоровью. Попытаемся доказать это «с цифрами в руках».

Объективно здоровье — одна из главных ценностей жизни, такая оценка закрепились и в традиционном речевом этикете: «Здравствуйте!»,

«Будьте здоровы!», даже «Будем здоровы!» Однако, если посмотреть по сторонам, бросается в глаза, как мало мы бережем здоровье, как легкомысленно пренебрегаем нормами здоровой жизни. Так называемые вредные привычки, беспорядочное питание, пренебрежение режимом труда и отдыха, неоправданные риски — нужно ли продолжать? В первую очередь подобная позиция характерна для молодых, которые, пренебрегая советами старших и умудренных опытом, «не берегут здоровье смолоду».

Целостность человеческой личности проявляется, прежде всего, во взаимосвязи и взаимодействии психических и физических сил организма. Гармония психофизических сил организма повышает резервы здоровья, создает условия для творческого самовыражения в различных областях нашей жизни. Гиппократ писал: «Как суконщики чистят сукна, выбивая их от пыли, так гимнастика очищает организм». Занятия гигиенической гимнастикой не исключают ее превращения в тренировочную. Тогда к ней добавляют специальные упражнения на гибкость, силу, прыгучесть, равновесие, ловкость, выносливость. Это бег, прыжки в длину и высоту и пр. Нашим юным респондентам в двух уральских городах («Урал-2013») задавался вопрос: «Что в настоящее время ты делаешь регулярно для своего здоровья и физического развития? Количество ответов не ограничивается». Полученные ответы помещены в табл. 3.

Таблица 3

Виды и формы участия молодых уральцев в спортивно-оздоровительной деятельности

(% общего числа опрошенных по каждой из четырех групп подростков; в графе «5–6 кл.» — в числителе — учащиеся г. Екатеринбурга, в знаменателе — г. Лесной; в графе «10–11 кл.» — аналогично)

Виды спортивно-оздоровительной деятельности	Группы по классам	
	5-6 кл.	10-11 кл.
Сам, индивидуально занимаюсь:		
— в спортивной секции	21 / 54	19 / 34
— делаю физзарядку	13 / 24	20 / 31
— катаюсь на лыжах	17 / 56	18 / 37
— катаюсь на коньках	27 / 60	26 / 43
— катаюсь на мотоцикле, велосипеде	22 / 46	20 / 25
— бегом	14 / 33	12 / 27
— плаванием	9 / 24	9 / 11
— гириями, гантелями	6 / 12	12 / 21
— катаюсь на сноуборде	6 / 12	8 / 5
— хожу в тренажерный зал	6 / 11	16 / 27
— играю в шахматы	9 / 9	6 / 12
Участвую в школьных соревнованиях	10 / 35	13 / 26
Хожу в турпоходы	7 / 29	8 / 20
В настоящее время спортом не занимаюсь, к сожалению, нет времени и условий	5 / 2	11 / 5

Приведенные в таблице цифры дают богатую пищу компетентному и заинтересованному читателю для размышлений и соответствующих выводов. В первую очередь, они позволяют оценить (хотя бы приблизительно) количественные и качественные индикаторы развития спортивных занятий в различных социально-демографических группах детей и подростков, соотношение традиционных, спонтанных (в семье, во дворе, в компании сверстников) и общественно-организованных (школа, городские учреждения культуры и спорта) форм занятий населения физической культурой и спортом.

А каково отношение уральских родителей и их детей к перспективе посвятить свою профессиональную жизнь (жизнь детей) занятиям в «большом спорте»? На вопрос «Если бы тебе предоставилась возможность выбрать спорт в качестве своей будущей профессии (стать профессиональным спортсменом), то какое решение ты бы принял (а)?» («Урал-2009») ответы подростков в уральских городах и селах рабочих распределились следующим образом (% общего числа опрошенных по каждой группе: в числителе — город, в знаменателе — село):

- несомненно, выбрал бы профессию спортсмена — 15/27;
- скорее всего, выбрал бы спортивную карьеру — 16/14;
- смотря по обстоятельствам — 36/31;
- скорее всего, отказался бы от профессии спортсмена — 33/28.

Нетрудно видеть, что примерно каждый седьмой городской (15%) и каждый четвертый сельский подросток (27%) на момент опроса были ориентированы (при соответствующих обстоятельствах) на освоение той или иной спортивной профессии. Однако вряд ли подавляющее большинство школьников представляют, с какими физическими и нравственными нагрузками сопряжен путь потенциальных претендентов на громкие титулы мастеров, заслуженных мастеров спорта, чемпионов Олимпийских игр... Известно, например, что стремление воспитать «надежный олимпийский резерв» объективно обуславливает необходимость организации массовой селекционной работы по выявлению, формированию и воспитанию у детей (подростков, молодых людей) соответствующих физических, духовных и нравственных «качеств победителей». По данным региональной статистики на 1 января 2011 г., в Свердловской области функционировали 143 детско-юношеские спортивные школы (в том числе специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва), в которых занимались более 95 тыс.

детей — около 20–25% всех старшеклассников региона.

Начиная с 9–10 летнего возраста (начала обучения в таких школах) детей целенаправленно приучают (адаптируют) к физическим упражнениям (физическому труду над своим телом) с нарастающей (по мере онтогенетического развития организма ребенка) динамикой физического напряжения и формирования соответствующих волевых качеств. Опять же в качестве примера приведем режим тренировки детей школьного возраста по гимнастике. В конце первого года обучения могут проводиться трехразовые 45-минутные тренировки в неделю. С 10-летнего возраста в учебно-тренировочной группе двухразовые занятия проводятся продолжительностью 60–90 минут. При условии высокой общей физической подготовленности юных гимнастов занятия проводятся три раза в неделю по 60–90 минут каждое. С 13-летнего возраста длительность занятий увеличивается до 120 минут, в 15-летнем возрасте — 180 минут, а с 17 лет и старше нередко планируются занятия 4–6 раз в неделю. Допускается планирование двух занятий в день (утром и после 18 часов). В каждом конкретном случае продолжительность одной тренировки, количество и их частота определяются педагогом. Суммарный объем занятий может достигать до 24 часов в неделю [Попов, 2000, 16].

Как используют свое свободное время подавляющее большинство уральских школьников, которых «не готовят в чемпионы»? В исследовании «Урал-2013» нашим респондентам задавался вопрос: «Представьте, что у Вас лично ежедневно появились 1–2 часа незанятого времени. Попытайтесь потратить это свое свободное время. Выберите не более 4–5 форм проведения освобожденного свободного времени». Вот как бы «потратили» свое личное «богатство» (К. Маркс) уральские тинейджеры в начале XXI в. (% от общего числа опрошенных по каждой группе; в числителе — ответы юношей, в знаменателе — девушек):

а) досуг, развлечения дома (в квартире):

- заниматься на компьютере, Интернетом — 39/22;
- просмотр «видиков», слушать музыку — 32/30;
- больше читать книг, журналов — 23/28;
- на просмотр интересных телепередач — 20/19;
- заниматься музыкой, играть на инструменте — 10/11;
- шить, вязать, заниматься своим хобби — 8/24;

б) досуг, развлечения вне дома («на улице», вне города):

- стал бы больше гулять на свежем воздухе — 58/63;

- больше времени проводить со своими друзьями — 51/52;
- заниматься спортом, ходить в спортзалы — 43/31;
- чаще посещать кафе, дискотеки — 14/20;
- чаще ходить в кино, на концерты — 21/19;
- чаще бывать в лесу, на водоемах — 14/15;
- больше ездить на мотоцикле, машине — 12/3;
- в) дополнительные трудовые «обязующие» занятия:
 - на дополнительные учебные занятия — 15/23;
 - стал бы дополнительно подрабатывать — 13/12;
 - больше помогать по домашнему хозяйству — 14/28.

Нетрудно видеть, что интересное, увлекательно и приятное «ничегонеделание» для подавляющего большинства уральских юношей и девушек более притягательно (при свободном волеизъявлении), чем «необходимые» и «навязываемые» учителями и родителями учебные занятия, домашние дела и «дефицит» родительского кошелька [Павлов, 2013, 17, с. 128–138].

За последние два десятилетия в силу произошедшей существенной трансформации экономических и имущественных отношений «поколений отцов и детей» на уровне семейной общности состояние «социальной незащитности» молодежи «на наших глазах» превращается в свой антипод. Речь идет о формировании воинствующей потребительской психологии значительной (если не большей) части молодых людей, в первую очередь школьников и студентов. «Кто несет (нес в прошлом) основные расходы на Ваше обучение и содержание (питание, одежда, хобби и др. расходы)?» — на этот вопрос в исследовании («Урал-2012») были получены следующие ответы [% от общего числа опрошенных по каждому вузу; в порядке очередности ответы студентов Уральского федерального университета (УрФУ), Уральского государственного университета путей сообщения (УрГУПС); Нижневартковского государственного гуманитарного университета (НГГУ) и др.]:

- по преимуществу за все платят (платили) родители — 51/59/60;
- часть расходов родители, часть сам респондент — 37/26/25;
- за учебу и свое содержание я плачу сам (а) — 9/11/15;
- другой вариант — 3/4.

«Ну и что в этом плохого? — Возразят многие. — На то они и родители, чтобы заботиться о будущем своих детей... дать им образование... "вывести в люди"». Трудно не согласиться с такой логикой. Однако забота родителей о профессиональной социализации своих сыновей и дочерей

должна предполагать, очевидно, не только формирование чувства духовной благодарности детей своим родителям... [Зырянов, 2009, 18].

Студентам и молодым специалистам («Урал-2012») предлагалось ответить на вопрос: «Оцените, как Вы учитесь (учились) в ВУЗе, как относитесь (относились) к занятиям, Ваше прилежание и усердие в учебе» (% от общего числа опрошенных в каждой группе; в числителе — студенты «Ст» — 1000 чел.; в знаменателе — молодые специалисты «Мс» — 600 чел.):

	Ст / Мс
■ «на пятерки», успешно	11 / 10
■ «на четверки и пятерки»	62 / 67
■ «на троечки»	26 / 24
■ зачастую получалось хуже троечки	1,6 / 0,5

Судя по самооценкам молодых людей, подавляющее большинство из них (более 70%) довольно усердно и успешно («на пятерки и четверки») проходят (прошли) курс профессионального обучения. Лишь каждый четвертый (около 25%) сдавал зачеты и экзамены «на троечки», и практически в уральских вузах (опять же по самооценкам) не было и нет «хвостистов» (один-два на каждую сотню опрошенных). Вряд ли нужно доказывать, что нарисованная студентами «картина» их усердия к учебе перенасыщена розовыми тонами. Многочисленные социологические исследования, наша практика работы в уральских вузах показывают обратное [Павлов и др., 2014, 19].

Формирование той или иной компетенции как определяющей профессионально-личностного качества специалиста предполагает актуализацию мотивации студента, его активную, целеустремленную адаптацию к учебному процессу. О трансформации мотиваций в сфере профессиональной социализации молодых людей на Урале свидетельствуют данные нашего опроса «Урал-2012». «В чем Вы видите основные причины практически повального безответственного отношения молодых людей к получению своего профессионального образования?» — на этот вопрос нам ответили как преподаватели вузов, так и руководители предприятий, производств, подразделений. Вот их мнение по этому поводу (% от общего числа опрошенных) в числителе — преподаватели вузов — 250 чел.; в знаменателе — руководители производств — 150 чел.):

- студенты особо не задумываются о своей дальнейшей трудовой деятельности — 52/65;
- платное обучение диктует кафедрам и преподавателям снисходительно относиться к нерадивым студентам — 46/43;
- у работающих студентов существенно ограничены возможности для серьезных занятий в вузе — 33/36;

- молодые люди поддаются общему настроению — учиться без особого «напряга» — 30/22;
- низкая требовательность к студентам со стороны администрации вуза — 28/30;
- молодые люди не приучены к труду и трудностям — 29/37;
- отсутствие потребности получить серьезные профессиональные знания — 25/25;
- виноваты преподаватели, которые не могут заинтересовать студентов серьезно относиться к учебе — 17/17;
- студенты надеются и после окончания вуза «сидеть на шее» родителей — 10/10.

«Зри в корень!» — советовал Козьма Прутков.

Отмеченные экспертами причины низкой заинтересованности студентов в качестве своего профессионального образования — это своеобразный компас в проведении модернизации системы высшего образования. И не только на Урале! [Малышева, Коновалова, 2009, 20]. Вариант дальнейшего жизнеобеспечения нерадивых студентов «продолжать использовать» все ту же «шею родителей» набрал всего 10%. Заметим, кстати, что в режиме «сидя на шее родителей» высшее образование на Урале получают сегодня (и получили «вчера») более 50–70% студентов. По мнению экспертов, в жизненных планах предусматривается переориентация «с родительской шеи» на «шею государства», расчет на благотворительность успешно работающей и «хорошо платящей деньги» трудовой ассоциации, на «доброхота-работодателя». Для молодых женщин с вузовским дипломом — это, помимо всего, стремление и возможность зарабатывать деньги мужа-предпринимателя

И еще один небезынтересный факт. Для уральских студентов-«политехов» в анкете «Урал-2010» был поставлен довольно «щекотливый» вопрос: «Как Вы думаете, что из перечисленного ниже является грехом, а что не является?». Респондентам предлагался список из 21 форм поведения (отношения) в молодежной среде, относимых в общественном мнении, как правило, к разряду «асоциальных», «деструктивных», «недопустимых» и т.д. При этом студенту по нашей просьбе вменялось по каждому из 21 варианту дать свою оценку: это «Грех» или «НЕ Грех». Вот как распределились мнения наших респондентов. Ниже мы поместили оценки различных деяний, относимых студентами к разряду «негрешных» и, соответственно, допустимых для себя и окружающих (% от общего числа опрошенных в каждой группе; в числителе — мужчины — чел., в знаменателе — женщины — чел.):

- гомосексуализм — 35/62;
- аборт — 34/23;

- проституция — 42/34;
- измена (жене/мужу) — 43/35;
- употребление легких наркотиков — 56/49;
- пьянство — 62/55;
- курение — 78/76;
- употребление в разговоре матерных слов — 79/74;
- половые отношения до вступления в брак (для девушки) — 86/88;
- половые отношения до вступления в брак (для юноши) — 95/90;
- сокрытие доходов от налоговой инспекции — 90/87;
- нарушение правил дорожного движения — 93/87.

Для заинтересованного и компетентного читателя приведенные в таблице данные, на наш взгляд, составляют серьезный предмет для размышлений о состоянии не только духовной культуры и морали передового, наиболее образованного отряда российской молодежи — студенчества. Эти данные позволяют перекинуть мосток от ценностных ориентаций студентов к возможным культивируемым ими «греховным» потребностям и, далее, к поиску услуг, «помогающих» удовлетворить ту или иную потребность.

А как меняется материальное положение и экономическое поведение неженатых и незамужних детей после посещения ЗАГСа, сопровождаемое маршем Мендельсона? Обратимся к нашим опросам молодых семейных уральцев-родителей. Как оценивают уровень своей жизни молодые папы и мамы на Урале? (табл. 4).

При всех имеющихся проблемах молодых семей на Урале нетрудно видеть, что значительная часть молодых отцов и матерей (судя по самооценкам) чувствуют себя экономически гораздо комфортнее, чем уральские «взрослые» семьи («семьи бабушек») — сравните табл. 1 и 3. Обратимся к результатам опроса «Урал-2003». Молодым супругам задавали два вопроса. Первый из них формули-

ровался так: «Что особенно тревожит Вас (Вашу семью) в настоящее время? Постарайтесь выбрать 4–5 самых острых для Вас проблем» (вопрос «А»). Респонденту предлагался формализованный перечень проблем (состоящий из 12 позиций), с которыми сталкиваются (в той или иной мере) большинство российских семей в своей повседневной жизни. В развитие первого ставился второй вопрос: «Какие из отмеченных выше проблем, трудностей, по Вашему мнению, могут быть преодолены Вами в ближайшие три-пять лет?» (вопрос «Б»). Вот некоторые выводы из полученных данных. Прежде всего, о стоящих перед молодыми семьями первоочередных экономических проблемах. Их три (% от общего числа опрошенных по каждой группе молодых семей: в числителе ответы на вопрос «А», в знаменателе — на вопрос «Б»). Полученные нами данные позволяют выявить различия не только в соотношении актуальности тех или иных проблем для современных молодых российских семей, но и проанализировать влияние фактора детности на складывающуюся палитру проблем в каждом типе молодой семьи. Обратимся вновь к некоторым показателям табл. 5.

Прежде всего, обращает на себя внимание факт практической идентичности в соотносительности актуальности проблем в молодых семьях, не имевших (на момент опроса) детей, и их более «многодетных» сверстников. Нам представляется, что по большому счету взаимосвязь остроты жизненных проблем и наличия того или иного количества детей в большинстве своем зависят не от фактора детности, а от жизнеспособности молодых супругов, их ориентации на активную жизненную позицию, умения адаптироваться к меняющимся социально-экономическим условиям, их установки на ту или иную оптимальную модель собственной семьи и решимости бороться за реализацию этой модели. Естественно, сказанное выше не исключает многообразие и нюансы ситуаций, в которых

Таблица 4

**Самооценка молодыми супругами уровня жизни своих семей
(% от общего числа опрошенных по каждому исследованию)**

Год, число респондентов	География опроса	Варианты самооценок*			
		А	Б	В	Г
Молодые семьи					
2003 г., 2900 чел.	РФ — шесть регионов — «Урал-2003»	12	63	22	3
2004 г., 890 чел.	Екатеринбург	14	66	19	1
2006 г., 290 чел.	Нижевартовск	13	79	7	1
2006 г., 600 чел.	Свердловская область	14	67	18	1
2011 г., 600 чел.	УрФО (пять субъектов РФ)	13	81	5	1
2012 г., 600 чел.	Екатеринбург — молодые специалисты — «Урал-2012»	13	82	5	2

* Значение аббревиатур колонок аналогично табл. 1 и 2.

Таблица 5

Актуальные проблемы молодых уральских семей и ожидаемые сроки их решения
(% от общего числа опрошенных по каждой группе; в числителе ответы на вопрос «А»; в знаменателе — «Б»)

Что особенно тревожит молодые семьи на Урале	Группы молодых семей с числом детей		
	нет	один	двое
Хроническая нехватка денежных доходов семьи	49 / 37	53 / 34	48 / 28
Невозможность решения жилищного вопроса	44 / 29	43 / 25	34 / 19
Сложности с работой, трудоустройством	36 / 32	32 / 29	30 / 23
Боязнь отравиться или заразиться водой, вредными веществами, облучиться радиацией	25 / 5	25 / 3,0	28 / 4,4
Боязнь быть ограбленным, обворованным	23 / 6	22 / 3,6	29 / 4,8
Плохое здоровье взрослых членов семьи	17 / 8	18 / 8	17 / 8
Плохое здоровье детей	3,9 / 2,4	14 / 8	16 / 10

приходится развиваться молодым семейным ячейкам, нередко попадающим в заведомо трудное экономическое положение, для выхода из которого недостаточно личной инициативы, стремления, воли, старания [Павлов, 2014, 21, с. 318–336].

«Пожалуйста, укажите, какие дополнительные (помимо основного заработка, пенсии, пособия) материальные источники имеются у Вас в семье? отметьте, пожалуйста, все из имеющихся». Ответы 2900 молодых супругов на этот вопрос «Урал-2003» представлены в табл. 6.

Отметим, что примерно каждая четвертая (25–27%) молодая семья на Урале вне зависимости от числа имеющихся детей (подчеркнем еще раз, на момент опроса) живет, как говорят, «на одну зарплату». Как показало наше исследование, с ростом «детной нагрузки» молодых семей (нет ребенка — один ребенок — два ребенка...) «ослабевает» материально-финансовая поддержка со

стороны их родительских семей (потенциальных и реальных бабушек и дедушек). Бездетной молодой семье помогают 48% их старших родителей, при появлении первенца эта помощь несколько снижается (42%) и еще больше снижается при появлении третьего — 32%. Другими словами, большая часть старшего поколения российских семей (уже «отработавших» на демографическом фронте), «не принимают близко к сердцу» призыв властей «увеличить деторождаемость», а именно «поселить в молодую семью своих детей второго ребенка-внука (обязательно) и третьего (желательно)». «Демографы утверждают, что выбор в пользу второго ребенка — это уже потенциальный выбор в пользу третьего. Важно, чтобы семья сделала такой шаг, и, несмотря на сомнения некоторых экспертов..., нормой в России должна стать семья с тремя детьми, но чтобы это было так, нужно многое сделать» [22].

Таблица 6

Дополнительные к зарплате источники доходов в молодых уральских семьях
(% от общего числа опрошенных по каждой группе семей)

Дополнительные материально-финансовые источники дохода молодых семей на Урале (на момент опроса)	Группы молодых семей:			
	В целом	в том числе семьи с числом детей:		
		нет	один	двое
«Бесплатная» помощь молодой семье «извне»				
Помощь родителей, близких родственников	42	48	43	32
Помощь друзей, знакомых	4,4	4,0	4,8	4,3
Никаких источников дохода, кроме зарплаты, пособия, не имели	26	25	25	27
«Дополнительная трудовая деятельность в сфере общественного производства»				
Постоянная дополнительная работа	14	14	14	14
Разовые подработки, разовые работы	31	33	31	29
Доходы от ценных бумаг	7	5	7	12
Индивидуальная «предпринимательская» деятельность				
Личное подсобное хозяйство (сад, огород)	20	18	19	23
Собирают в лесу ягоды, грибы, травы	15	13	16	16
Шьют, вяжут, ремонтируют вещи на заказ	3,8	2,8	3,5	6
Оказывают платные услуги (уход за ребёнком, ремонт квартир и пр.)	3,2	2,6	3,4	3,8
Реализуют «с рук» промышленные и продовольственные товары	2,3	2,2	2,0	3,1

На переломе XX и XXI в. в России наряду с однодетными семьями «вошли в моду» однодетишки и бабушки. И не здесь ли нужно искать сегодня существенные резервы в повышении демографической активности молодых россиян? Важно на уровне государства «научиться» использовать достаточно большой временной, материальный, педагогический потенциал «молодых» и полных сил, задора пенсионеров. Подчеркнем: не только «научиться использовать», но и адекватно поощрять труд и участие старших

поколений россиян в воспроизводстве молодых поколений. Как в количественном, так и качественном измерениях. Сегодня «бабушки» и, естественно, «дедушки» необходимы в первую очередь не на сценах, катках, кортах и на «бескрайних» «Полях чудес»..., хотя это можно приветствовать. В заботах российских бабушек и дедушек нуждаются их родные и любимые внуки, как уже рожденные, так и «ждущие» своей чудесной возможности «появления на ЭТОТ СВЕТ».

Список литературы

1. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Социальная регуляция в условиях неопределенности. Теоретические и прикладные проблемы в исследовании молодежи. М.: Академия, 2008. 272 с.
2. Лукс Г.А. Социальное инновационное проектирование в региональной молодежной политике. Самара: Самарский университет, 2003. с. 278.
3. Левашов В.К., Афанасьев В.А., Новоженина О.П., Шушпанова И.С. Экспресс-информация. Как живешь, Россия? XL этап социологического мониторинга, июнь 2014 года. М. ИСПИ РАН. 2014. - 52 с.
4. Бердяев Н.А. Философия неравенства. Письмо девятое. О социализме. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.magister.msk.ru/library/philos/berdyayev>.
5. Возмитель А.А. Образ жизни: тенденции и характер изменений в пореформенной России. М.: Институт социологии РАН, 2012. 230 с.
6. Яницкий О.Н. Социальные движения: теория, практика, перспектива. М.: Новый хронограф, 2013. с. 360 (серия «Русское общество. Современные исследования»).
7. Чернышев А.С., Сарычев С.В. Динамика мироощущения и социального самоопределения подростков и юношей в изменяющейся России на рубеже XX–XXI веков: программа социально-психологического исследования. Курск: КГУ, 2008. 103 с.
8. Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория М: Голос, 2001. 696 с.
9. Шаталова Н.И. Теоретико-методологические проблемы социологического изучения трудового потенциала работника: автореф. дис. д-ра социол. наук. Екатеринбург, 1999.
10. Ушинский К.Д. Избранные педагогические произведения. М.: Мысль, 1968. с. 360.
11. Андреева Л.Г. Трудовое воспитание в русской народной педагогике: Дис. ... канд. пед. наук. Пятигорск, 2001. 182 с.
12. Шестопалова О.Н. Стереотипы трудового поведения молодых работников: социологический анализ. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург. 2009. 24 с.
13. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-изд.

References

1. Zubok Yu.A., Chuprov V.I. Social Regulation under Conditions of Uncertainty. Theoretical and Applied Problems in the Study of Youth. Moscow, Academy Publ., 2008. 272 p. (in Russian)
2. Lux G.A. Social Innovative Designing in the Regional Youth Policy. Samara, Samara University Publ., 2003. 278 p. (in Russian)
3. Levashov V.K., Afanas'yev V.A., Novozenina O.P., Shushpanova I.S. Express information. How are you, Russia? XL Stage of Sociological Monitoring, June 2014. Moscow, RAS ISPI Publ., 2014, 52 p. (in Russian)
4. Berdyayev N.A. Philosophy of Inequality. Letter the Ninth. About Socialism. Available at: <http://www.magister.msk.ru/library/philos/berdyayev>.
5. Voz'mitel' A.A. Way of Life: Trends and Nature of Changes in Post-reform Russia. Moscow, Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences, 2012. 230 p. (in Russian)
6. Yanitskiy O.N. Social Movements: Theory, Practice, Prospects – Moscow, New Chronograph Publ., 2013. 360 p. (“Russian Society. Modern researches” Series).
7. Chernyshyov A.S., Sarychev S.V. Dynamics of Attitude and Social Self-determination of Teenagers and Young Men in a Changing Russia at the Turn of 20–21st centuries: Program of Sociopsychological Research. Kursk, KSU, 2008, 103 p. (in Russian)
8. Il'yinskiy I.M. Youth and Youth Policy. Philosophy. History. Theory. Moscow, The Voice Publ., 2001. 696 p. (in Russian)
9. Shatalova N.I. Theoretical and Methodological Problems of the Sociological Study of Employee's Labour Potential. Yekaterinburg, 1999. (in Russian)
10. Ushinskiy K.D. Selected Pedagogical Works. Moscow, Mysl' Publ., 1968. 360 p. (in Russian)
11. Andreyev L.G. Labour Education in the Russian Folk Pedagogy: Dis. on Competition of Academic Degree of PhD in Pedagogics. Pyatigorsk, 2001. 182 p. (in Russian)
12. Shestopalova O.N. The Stereotypes of the Employment Behavior of Young Workers: a Sociological Analysis. Author. dis. on competition of academic degree of PhD in Sociology. Yekaterinburg. 2009. 24 p. (in Russian)
13. Marks K., Engels F. Works.(in Russian)
14. Federal Law. “On Education in the Russian Federation”.

14. ФЗ. «Об образовании в Российской Федерации». Принят Государственной думой 21 декабря 2012 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года [Электронный ресурс] Режим доступа // <http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%> (дата обращения: 4.1.13).
15. Luhmann N. Risk: A Sociological Theory. N.Y.: Walter de Gruyter, Inc., 1993. P. IX.
16. Попова Е.Г. Общеразвивающие упражнения в гимнастике. М.: Терра-Спорт, 2000. - 72 с.
17. Павлов Б.С. Потребление и потребительство молодежи в «интерьере» бедности родительских семей (на примере Урала) // ЭКО. 2013. № 7. С. 128–138.
18. Зырянов С.Г. Работающая и студенческая молодежь Челябинска: социальное самочувствие, профессиональные и жизненные планы. Челябинск, 2009.— 193 с.
19. Павлов Б.С. Козлов В., Бердник Л.П. Высшие учебные заведения в регионе: по пути традиций к инновациям. Проблемы модернизации высшего профессионального образования в регионах / Lambert Academic Publishing. Saarbrücken, Germany. 2014. с. 82.
20. Малышев А.В., Коновалова Е.С. Управление молодежной политикой в вузе. Пенза: [Изд-во ПГУАС], 2009. 157 с.
21. Павлов Б.С. Воспроизводство человеческого потенциала в регионе: теоретические и методические аспекты социально-экономического анализа (на примере Урала). Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2014. — 575 с.
22. Послание Президента РФ В.В. Путина Федеральному собранию: [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.b-port.com/news/item/93504.html>.
Adopted by the State Duma on 21 December 2012. Approved by the Federation Council on 26 December, 2012. Available at: <http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%> (accessed: 4 January 2013).
15. Luhmann N. Risk: A Sociological Theory. N. Y.: Walter de Gruyter, Inc., 1993. p. IX.
16. Popov E.G. General developmental exercises in the gym. Moscow, Terra-Sport Publ., 2000. 72 p. (in Russian)
17. Pavlov B.S. The Consumption and Consumerism of Young people in the «Interior» of Poverty Parent Families (in the Urals). EKO. 2013, I. 7, p. 128-138. (in Russian)
18. Zyryanov S.G. Employees and Students of Chelyabinsk: Social Well-being, Professional and Life Plans. Chelyabinsk, 2009, 193 p. (in Russian)
19. Pavlov B.S. Kozlov V., Berdnik P.L. Higher Education Institutions in the Region on the Path of Tradition to Innovation. Problems of Modernization of Higher Professional Education in the Regions. Lambert Academic Publishing. Saarbrücken, Germany. 2014. 82 p. (in Russian)
20. Malyshev A.V., Konovalova Ye.S. Management of Youth Policy at the University. Penza, Publishing house of PSU, 2009. 157 p. (in Russian)
21. Pavlov B.S. Reproduction of Human Capacity in the Region: Theoretical and Methodical Aspects of Socioeconomic Analysis (by the Urals an Example). Yekaterinburg, Institute of Economics RAS UB Publ., 2014. 575 p. (in Russian)
22. President of the Russian Federation V.V. Putin's Message to the Federal Assembly. Available at: <http://www.b-port.com/news/item/93504.html>.

Организационно-экономические формы донорства населения регионов РФ

Organizational and Economic Forms of Donation of Population in the Regions of the Russian Federation

Получено 15.04.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 364.442

DOI: 10.12737/17692

БОЯРИНЦЕВ Б.И.

Д-р экон. наук, профессор экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова
E-mail: boyarintsev.boris@yandex.ru

КЛИМЕНКО И.С.

Аспирант экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова
E-mail: arsusha@list.ru

Аннотация

В статье рассматриваются организационно-экономические формы донорства населения регионов России. Авторы делают акцент на развитии организационно-экономических форм донорства крови как одного из самых распространённых типов донорства. Также авторы рассматривают донорство органов и довольно обсуждаемое в настоящее время донорство ДНК. В РФ уровень донорства недостаточно высокий, особенно это касается донорства органов. Нехватка донорской крови больше всего прослеживается в городах-мегаполисах, например в Москве. Приводятся средние значения количества доноров крови на 1000 человек по округам РФ. Авторы предлагают политику по развитию пропаганды волонтерского донорского движения. Также авторы считают, что нужно развивать и другие виды донорства, ориентируясь на зарубежный опыт.

Ключевые слова: организационно-экономические формы, донорство крови, донорство органов, донорство ДНК, уровень донорства по округам, платное донорство, пропаганда волонтерского донорства.

BOYARINTSEV B.I.

Doctor of Economics, Professor, Economic Faculty, Lomonosov Moscow State University
E-mail: boyarintsev.boris@yandex.ru

KLIMENKO, I.S.

Postgraduate Student, Economic Faculty, Lomonosov Moscow State University
E-mail: arsusha@list.ru

Abstract

The article considers the organizational and economic forms of donation of population in the regions of Russia. The authors focus on the development of organizational and economic forms of blood donation as one of the most common types of donation. The authors also consider organs donation and quite discussed currently DNA donation. In Russia the level of donation is not high, especially of organs donation. The shortage of donation blood is most evident in such metropolitan cities as Moscow. An average numbers of blood donors per 1,000 people in the districts of the Russian Federation are presented. The authors propose a policy to promote the development of volunteer donor movement. The authors also refer to the need of developing other types of donations, taking into account foreign experience.

Keywords: organizational and economic forms, blood donation, organ donation, donation of DNA, a level of donation in the districts of Russia, paid donation; promotion of volunteer blood donation.

1. Введение

Донорство имеет огромное стратегическое значение для любого государства, так как доноры помогают сохранить жизни многих людей. В России далеко не каждый нуждающийся в донорской крови или в донорском органе может их получить, существует проблема нехватки донорских ресурсов. По сравнению со многими зарубежными странами: США, Японией, Великобританией, Францией, Германией и др. Россия отстает по показателям развития донорских ресурсов. Во многом такое отставание связано со слабой информированностью населения о необходимости донорства

крови или органов. Также совсем недавно в Великобритании был принят закон, который разрешает комбинировать ДНК трех человек в процессе искусственного оплодотворения, что позволит снизить количество наследственных генетических заболеваний [6]. В данном случае донорским материалом выступает ДНК здоровой женщины-донора. Вступление в силу данного закона имеет своих противников, в основном по этическим соображениям. К таким противникам относятся, прежде всего, епископы Католической церкви в Великобритании. По мнению критикующих данный закон, соединение трех ДНК может привести к изменениям во внешности будущих детей, искус-

ственным образом создаются желаемые функции у ребенка [5]. Мир не стоит на месте, медицина движется вперед, но создавать искусственные органы или кровь, или искусственную ДНК, схожие с естественными, пока не удается. Поэтому проблемы донорства во всем мире остаются всегда актуальными, особенно в России, где существует нехватка донорских кадров.

2. Постановка задачи

Авторы ставят перед собой задачу раскрыть в статье организационно-экономические формы донорства населения, прежде всего формы донорства крови — самого распространенного вида донорства, а также дать рекомендации по повышению эффективности донорской политики.

3. Основное содержание

В службе крови основными являются донорские и трансфузиологические услуги (медицинские услуги по переливанию крови). Донорские услуги или услуги по заготовке крови относятся к сложным медицинским услугам, которые «требуют для своей реализации определенного состава персонала, комплексного технического и фармацевтического оснащения, специальных помещений и т.д. и состоят из набора простых медицинских услуг» [Бояринцев, Гладышев, 2001, 2, с. 24]: осмотр у терапевта потенциального донора, сдача крови на определение ее пригодности и т.д.

Трансфузиологические услуги относятся к комплексным медицинским услугам, которые «включают набор сложных и простых медицинских услуг и заканчиваются проведением определенного этапа лечения» [Бояринцев, Гладышев, 2001, 2, с. 24]: включают донорские услуги и простые медицинские услуги, связанные с подготовкой к проведению переливания крови. Услуги учреждений службы крови надо рассматривать как смешанное общественное благо, так как это исключаемое общественное благо, которое может быть объектом купли-продажи, т.е. быть платным [Ахинов, Жильцов, 2008, 1, с. 78].

В нашей стране кадровое регулярное донорство сложилось в конце 20-х годов XX в. Сначала заготовку крови осуществляли медицинские учреждения, а затем эта функция перешла к станциям переливания крови. Развитие службы крови было связано с тем, что метод переливания крови все больше входил в практику повседневных лечебных манипуляций в области хирургии и акушерства, где был самый высокий риск потери крови. Потребность в донорской крови росла с каждым

годом, поэтому отдельные добровольцы и родственники больных уже не могли покрыть всю потребность больниц в этом незаменимом элементе. Для создания регулярных кадровых доноров, которые были бы согласны и заинтересованы в систематических донациях, правительство своими постановлениями установило денежную компенсацию на усиленное питание, которое из-за потери крови так необходимо в этот период донорам.

Более значительный масштаб донорское движение приобрело с середины 1930-х годов. А в период войны донорская кровь наиболее важна. Основными пропагандистами донорства крови, кроме органов здравоохранения, станций переливания крови и институтов, стали общества Красного Креста. Пропаганда шла посредством лекций по радио, издавались и распространялись популярные брошюры.

Донорству крови в советские времена присваивали высокое социальное значение, выражающееся в обязанности и помощи другому человеку. Среди доноров большинство были женщины.

После войны волна донорства стала спадать. Врачи научились делать к этому времени сложные операции, а для этих целей также нужна была донорская кровь. Поэтому с середины 1950-х гг. безвозмездное донорство крови обретает новую волну. Число желающих безвозмездно сдать свою кровь доходило до 70–80% общего числа доноров.

Донорство было государственной проблемой, поэтому проблема, связанная с недостатком крови в больницах, была полностью решена. Показатель развития донорства крови в нашей стране достигал уровня большинства развитых стран мира и составлял более 50 доноров на 1000 жителей. Самыми активными донорами были молодые люди (на 1000 человек населения приходилось около 350 доноров) [13].

В конце XX — начале XXI в. донорство пошло на спад в нашей стране. Общее количество доноров в целом по России и в частности по г. Москве резко сократилось за период 1998–2008 гг. Мировой опыт свидетельствует, что для удовлетворения нужд медицинских учреждений и обеспечения потребности в компонентах и препаратах крови необходимо, чтобы ежегодно на каждые 1000 человек населения приходилось 40–50 доноров. Однако по России в целом к 2007–2008 гг. данное соотношение составляло 13–15 доноров на 1000 населения, а по Москве — не более 8. В основе всего лежало отсутствие государственной политики развития донорства, невыполнение государством обязательств по льготам, предоставляемым донорам, крайне неудовлетворительное финансирование учреждений службы крови [Майорова, 2012, 7, с. 39].

Здравоохранение Москвы располагает не только самой мощной в стране лечебной базой, но и наиболее высоким уровнем оказания специализированной медицинской помощи. В связи с этим потребность в компонентах и препаратах донорской крови в столице существенно выше по сравнению с другими регионами России. Поэтому когда в Москве не хватает компонентов и препаратов донорской крови, станция переливания крови вынуждена закупать их в субъектах РФ.

С 2008 г. в России действует Программа развития службы крови. Эта Программа реализуется Министерством здравоохранения РФ и Федеральным медико-биологическим агентством (ФМБА России) в соответствии с ежегодно утверждаемыми постановлениями правительства РФ. Программа направлена на техническое переоснащение учреждений Службы крови, создание единой информационной базы данных по заготовке, переработке, хранению и обеспечению безопасности донорской крови и ее компонентов, развитие массового добровольного донорства крови и ее компонентов. В Программе задействовано 83 субъекта Российской Федерации [12]. На создание единой информационной базы планируется выделить бюджетные ассигнования в 2015–2017 гг. в сумме 1072,8 млн руб. ежегодно [9].

Благодаря приложенным усилиям в период с 2008 по 2011 г. общее число доноров в столице увеличилось в 1,3 раза — с 58 401 до 74 303 чел., соответственно в 1,5 раза возросло количество

донаций крови и ее компонентов с 93 767 (в 2008 г.) до 139 271 (в 2011 г.), превысив значения 14-летней давности (в 1998 г. — 136 388), когда общая обстановка с донорством крови в столице считалась относительно благоприятной [Майорова, 2012, 7, с. 43]. В настоящее время коэффициент донорской активности в столице составляет 14 человек на 1000 жителей, а необходимо 40 на 1000. Причем среди имеющегося количества доноров крови (компонентов) более трети составляют жители ближайшего Подмосковья. И в основном социальный портрет столичного донора — это студент с незаконченным высшим или средним специальным образованием, который сдает кровь раз в несколько лет [Потапский, Неминущая, 2013, 8, с. 12–26].

Вообще общепринято, что для нормального функционирования системы здравоохранения необходимо, чтобы на 1000 населения приходилось 25 доноров («золотой стандарт») [12]. В России этот показатель в среднем по округам равен 14 доноров на 1000 человек по состоянию на 2015 год (рис. 1).

Из рисунка видно, что в России больше всего доноров приходится на 1000 человек населения в Сибирском и в Крымском федеральных округах.

В настоящее время в 62 странах мира (США, Великобритания, Швейцария, Испания и др.) доноры не получают денежной компенсации за сдачу крови. Им предоставляются легкие закуски, в качестве поощрения они могут получать сувени-

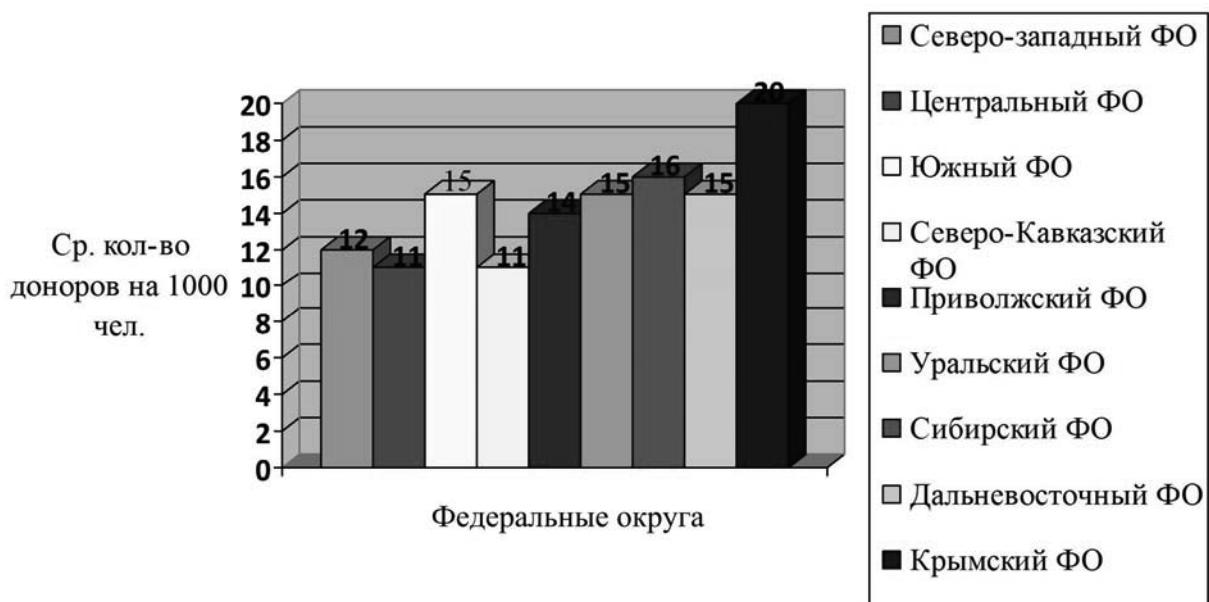


Рис. 1. Среднее количество доноров на 1000 человек по федеральным округам РФ в 2015 г.
 Источник: составлено авторами на основе данных официального сайта Службы крови России.
 Режим доступа: <http://www.yadonor.ru>

ры. Многие исследования доказывают, что качество донорской крови выше, как правило, когда она была сдана безвозмездно. В России, к сожалению, добровольное донорство крови развивается не всегда хорошо, поэтому государству приходится иногда привлекать доноров и за деньги. С принятием Федерального закона № 125-ФЗ от 20.07.2012 «О донорстве крови и ее компонентов» официально провозглашен приоритет безвозмездного донорства, его поощрение и поддержка, как один из принципов донорства крови и ее компонентов [14]. Но платное донорство все равно допускается. В Приказе Минздрава России от 17.12.2012 №1069н «Об утверждении случаев, в которых возможна сдача крови и (или) ее компонентов за плату, а также размеров такой платы» регламентированы условия платной сдачи крови и ее компонентов. Кровь сдается платно, если у донора наблюдается редкий фенотип, нет какого-либо антигена эритроцитов или по медицинским показаниям донор может быть допущен к сдаче плазмы, тромбоцитов, эритроцитов или лейкоцитов методом афереза. Данные особенности донора выявляются в результате медицинского обследования и заносятся в его медицинскую документацию [10]. Общие показатели по платному и безвозмездному донорству по России представлены в таблице 1.

Что касается донорства органов, то Минздравом России разработан проект федерального закона «О донорстве органов человека и их трансплантации», который вступит в силу с 1 января 2016 г. [11]. Закон предусматривает прижизненное и посмертное донорство органов, а также вводит понятие донорства у несовершеннолетних. При этом купля-продажа человеческих органов запрещена и подпадает под уголовную ответственность. По данным российских социологов, на посмертное донорство органов готовы не более 5% россиян, тогда как в США таких порядка 65% граждан [4].

4. Выводы и предложения

Необходимо развивать организационно-экономические формы донорства крови, органов в

нашей стране, и не только формы донорства, а организационно-экономические формы хозяйствования в целом, в частности учреждений службы крови [Бояринцев, Клименко, 2015, 3]. Этот стратегически важный аспект государство не должно оставлять без внимания. Чтобы увеличить число безвозмездных доноров крови и удовлетворить потребность в компонентах крови ЛПУ городов-мегаполисов, необходимо расширять политику по пропаганде волонтерского донорства. Развитие политики может быть следующим.

1. Отмена платного донорства и развитие льготной политики стимулирования регулярного контингента доноров. С учетом российских социальных условий целесообразно развивать льготную политику. Например, ввести единовременные льготы на оплату коммунальных услуг или предоставлять единовременные льготы на получение медицинской помощи (например, оказание платных медицинских услуг в государственных медицинских учреждениях со скидкой), или единовременные льготы при пользовании городским транспортом и пр. Льготы должны получать не только почетные доноры. Должна быть разработана таблица льгот в зависимости от количества донаций. Государственным органам необходимо обеспечить контроль и субсидирование выполнения льготных обязательств.

2. Увеличить информированность населения о проблемах донорства через СМИ: распространять буклеты в торговых центрах, вставлять ролики с социальной рекламой по телевидению, радио, в Интернете (в социальных сетях и на других электронных ресурсах, где много молодежи). Для каждой станции крови создать свой интернет-сайт, где размещать информацию о потребности конкретного региона в донорской крови.

3. Активно проводить Дни донора в различных организациях. Доводить до руководства различных фирм и крупных предприятий информацию о существующих проблемах в службе крови, чтобы те отпускали своих сотрудников для сдачи крови на СПК и ОПК.

4. Давать рекомендации и назначать бесплатное лечение лицам, чьи показатели крови незначи-

Таблица 1

Число платных и безвозмездных доноров крови и ее компонентов в России в 2011–2012 гг.

Показатель	Годы			
	2011	Процентное соотношение, %	2012	Процентное соотношение, %
Общее число доноров, чел.	1 668 775	100	1 605 768	100
Число платных доноров, чел.	132 474	7,9	151 578	9,4
Число безвозмездных доноров, чел.	1 536 301	92,1	1 455 953	90,6

Источник: Чечеткин, Григорьян, Макеев, Воробей, Данильченко, 2013, 15, с. 7.

тельно отличаются от требуемых норм, с целью дальнейшей возможности стать донором.

5. За счет государственных денежных средств или за счет средств ОМС обеспечить доноров сбалансированным питанием перед донацией и после нее для восстановления физических сил организма. Например, предоставлять бесплатное питание донорам в столовой на территории СПК или ОПК (соответственно, создать эти столовые) либо в близлежащих организациях общественного питания, которые сотрудничают на договорной основе с СПК или ОПК.

6. Активизировать работу некоммерческих организаций по пропаганде донорства (основной такой организацией является Российский Красный Крест). Подключить к пропаганде донорства в помощь СПК новые некоммерческие организации. Сегодня в донорском движении активно участвуют порядка 20 некоммерческих организаций по всей России.

7. Оптимизировать режим работы учреждений службы крови: продлить работу учреждений службы крови, например, до 20.00 и/или сделать 6-дневную рабочую неделю.

8. Внедрять бенчмаркинг в работу учреждений службы крови, т.е. перенимать опыт у успешно

работающих зарубежных центров крови, например открывать стационарные донорские пункты вне медицинских организаций, в местах общественного доступа.

9. Активно использовать информационные технологии: часть отношений с потенциальными донорами осуществлять посредством Интернета (например, организовывать запись на донацию); заменить существующие программы отчетности на более современные, позволяющие проводить анализ и обеспечивающие оперативность работы.

10. Уменьшить число платных доноров во многом поможет развитие социальной политики в нашей стране, увеличение заработной платы, повышение уровня жизни. Таким образом, работа по пропаганде донорства должна идти параллельно с развитием социальной политики.

Чтобы решить вопрос с донорством органов, нужно как можно активнее информировать население о данной проблеме и о новом законе через СМИ. Также необходимо ориентироваться на опыт других стран и рассматривать целесообразность введения и развития в России различных видов донорства.

Список литературы

1. Ахинов Г.А., Жильцов Е.Н. Экономика общественного сектора: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2008. 345 с.
2. Бояринцев Б.И., Гладышев А.А. Экономика здоровья населения. М.: Экономический факультет, ТЕИС, 2001. с. 102.
3. Бояринцев Б.И., Клименко И.С. Организационно-экономическая оптимизация хозяйствования в сфере услуг здравоохранения // Аудит и финансовый анализ. 2015. №4.
4. Какие органы покойников и ныне здравствующих будут изымать по закону // сайт Провинция.ру, 2014 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.province.ru/2013-06-05-10-53-36/itemlist/tag/«О%20донорстве%20органов%20человека%20и%20их%20трансплантации»>
5. Католики Британии раскритиковали закон о комбинировании ДНК // Invictory. Христианский мегапортал, 2015 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.invictory.com/news/story-55370-ДНК.html>
6. Лихоманов П. В Великобритании разрешили зачатие детей с помощью трех ДНК // Российская газета. 2015 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2015/02/04/dnk-site-anons.html>
7. Майорова О.А. 60 лет станции переливания крови города Москвы. 1952-2012. Сборник научных и практических материалов. М.: МЕДПРКТИКА-М, 2012.
8. Потанский В.М., Неминущая Е.И. Аналитические выводы и пути решения проблемы донорства крови

References

1. Akhinov G.A., Zhil'tsov Ye.N. *Ekonomika obshchestvennogo sektora* [Public economics]. Moscow, INFRA-M Publ., 2008. 345 p.
2. Boyarintsev B.I., Gladyshev A.A. *Ekonomika zdorov'ja naseleniya* [Economics of health]. Moscow, Ekonomicheskii fakul'tet Publ., TEIS, 2001. 102 p.
3. Boyarintsev B.I., Klimenko I.S. Organizatsionno-Ekonomicheskaya optimizatsiya hozyaystvovaniya v sfere uslug zdravookhraneniya [Organizational and economic optimization of the management of health services]. *Audit i finansovyy analiz* [Audit and financial analysis]. I. 4, 2015.
4. Kakiye organy pokoynikov i nyne zdravstvuyushchikh budut izymat' po zakonu [Which bodies of the dead and still alive will confiscate legally]. *Provintsiya.ru*, 2014. Available at: <http://www.province.ru/2013-06-05-10-53-36/itemlist/tag/«О%20donorstve%20organov%20cheloveka%20i%20ih%20transplantacii»>
5. *Katoliki Britanii raskritikovali zakon o kombinirovanii DNK* [Britain's Catholics have criticized the law on the combination of DNA]. Invictory. Khristianskiy megaportal, 2015. Available at: <http://www.invictory.com/news/story-55370-DNK.html>
6. Likhomanov P.V. Velikobritanii razreshili zachatiye detey s pomoshch'yu tryokh DNK [In the UK allowed the conception of children with the help of three DNA]. *Rossiyskaya gazeta*. 2015. Available at: <http://www.rg.ru/2015/02/04/dnk-site-anons.html>
7. Mayorova O.A. *60 let stantsiyi perelivaniya krovi goroda*

- (компонентов) на основе социологического опроса (анкетирования) доноров учреждений службы крови ДЗ г. Москвы // Трансфузиология. № 1 (том 14). 2013.
9. Пояснительная записка к проекту ФЗ «О Федеральном бюджете на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.transfusion.ru/2014/10-24-1.pdf>
 10. Приказ Минздрава России от 17.12.2012 №1069н «Об утверждении случаев, в которых возможна сдача крови и (или) ее компонентов за плату, а также размеров такой платы» с изменениями и дополнениями от 12 июля 2013 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант»
 11. Проект Федерального закона «О донорстве органов человека и их трансплантации»// сайт Минздрава РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gosminzdrav.ru/documents/8145>
 12. Служба крови [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.yadonor.ru>
 13. Станция переливания крови в Санкт-Петербурге [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.spbgspk.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=329&Itemid=90
 14. Федеральный закон № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» от 20.07.2012 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант»
 15. Чечеткин А.В., Григорьян М.Ш., Макеев А.Б., Воробей Л.Г., Данильченко В.В. Служба крови РФ в 2012 году// Трансфузиология. 2013. № 3 (т. 14).
8. Potapkiy V.M., Neminushchaya E.I. Analiticheskiye vyvody i puti resheniya problemy donorstva krovi (komponentov) na osnove sotsiologicheskogo oprosa (anketirovaniya) donorov uchrezhdeniy sluzhby krovi DZ g. Moskvy [analytical conclusions and solutions to the problem of blood donation (components) on the basis of a poll (survey) of donor blood service institutions DZ in Moscow]. *Transfuziologiya* [Transfusion]. 2013, I. 1 (V. 14).
 9. *Poyasnitel'naya zapiska k projektu FZ «O Federal'nom byudzhetе na 2015 god i planovyy period 2016 i 2017 godov»* [The explanatory note to the draft Law “On the Federal Budget for 2015 and the planning period of 2016 and 2017”]. Available at: <http://www.transfusion.ru/2014/10-24-1.pdf>
 10. *Prikaz Minzdrava Rossiyi ot 17.12.2012g. No 1069n “Ob utverzhdeniyi sluchayev, v kotorykh vozmozhna sdacha krovi i (ili) yeyo komponentov za platu, a takzhe razmerov takoy platy” s izmeneniyami i dopolneniyami ot 12 iyulya 2013 g.* [The Russian Ministry of Health Order from 17.12.2012g. №1069n “On Approval of the cases in which the possibility of putting the blood and (or) its components for a fee, as well as the size of such fees,” as amended on July 12, 2013].
 11. *Proekt federal'nogo zakona «O donorstve organov cheloveka i ikh transplantatsiyi. Sayt Minzdrava RF* [The draft federal law “On human organ donation and transplantation]. Available at: <http://www.rosminzdrav.ru/documents/8145>
 12. *Sluzhba krovi* [Blood Service]. Available at: <http://www.yadonor.ru>
 13. *Stantsiya perelivaniya krovi v Sankt-Peterburge* [Blood transfusion station in St. Petersburg]. Available at: http://www.spbgspk.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=329&Itemid=90
 14. *Federal'nyy zakon no 125-FZ «O donorstve krovi i yeyo komponentov» ot 20.07.2012* [Federal Law № 125-FZ “On the donation of blood and its components” of 20.07.2012].
 15. Chechetkin A.V., Grigor'yan M.Sh., Makeev A.B., Vorobej L.G., Danil'chenko V.V. Sluzhba krovi RF v 2012 godu [Russian Blood Service in 2012]. *Transfuziologiya* [Transfusion]. 2013, I. 3 (V. 14).

Технико-технологический и социально-экономический методы в экономических вопросах

Technical and Technological and Socioeconomic Method in Economic Matters

Получено 25.05.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 330, 331

DOI: 10.12737/17693

КУЗНЕЦОВА А.П.

Д-р филос. наук, научный сотрудник «Всероссийского центра уровня жизни»
E-mail: zhsk_nauka@mail.ru

Аннотация

Определяющая роль исторически определенной социальной формы труда как субъекта реструктуризации основного капитала, изменения формы оплаты труда и производственных функций участников трудового процесса.

Ключевые слова: двойственная природа труда, соотношение социальной формы труда и простого процесса труда, социальная форма оплаты труда — стоимость товара «рабочая сила».

KUZNETSOVA A.P.

Doctor of Philosophy, Research Assistant of the All-Russia Centre of Living Standard
E-mail: zhsk_nauka@mail.ru

Abstract

The role of the historically determined social forms of labour as the subject of the restructuring of capital, changes in the shape of wages and production functions of members of the labour process.

Keywords: dual nature of labour, social forms of labour relation and simple process of labour, a social form of payment - the cost of the goods "labour force".

Вопрос о двойственной природе труда получил свою развитую форму в политической экономии XIX в. Однако в публикациях еще встречается натуралистическое, вещное рассмотрение вопросов производства. Так, средства производства в России XX в. в основном рассматривались с точки зрения технического прогресса как такового, технико-технологических проблем развития машиностроения и станкостроения и т.д., проблем разделения и специализации отраслей, выпускающих средства производства и т.п. Социальная форма труда, форма собственности недостаточно представлялись как субъект движения производительных сил, производства, социальной структуры участников производства. Такой метод анализа и рекомендаций иногда преобладает и при рассмотрении оплаты труда, необходимости ее увеличения, сводя вопрос к требованиям медицинских норм питания, к расходу сил и энергии работников, требованиям СЭС и т.п. При этом игнорируются достижения буржуазной экономической науки о капитале как субъекте движения производства, о двойственной природе труда (социальной форме труда и непосредственном процессе труда), о том, что вся структура труда и производства, его оплаты и т.д. являются лишь

способом опредмечивания и реализации исторически определенной социальной формы труда.

Например, в работе «Труд и заработная плата на промышленном предприятии» авторы уделяют внимание организации нормирования труда, формированию системы оплаты труда и т.п. безотносительно к социальной форме труда, ее исторически преходящей специфике, превалирует счетно-расчетный подход к затратам рабочего времени, нормам затрат труда и мере его оплаты. Авторы считают «неверным полный отказ от системы тарифов в оплате труда» с переходом на рыночные отношения, так как тарифная система «становится гарантом реализации общепризнанного международной практикой принципа равной оплаты за равный труд ...» [Стрелкова, Макушева, 2009, 10, с. 257–258]. И МРОТ (минимальный размер оплаты труда) устанавливается, как пишут авторы, «независимо от организационно-правовых норм» (и от формы собственности) [Там же, с. 259].

Преобладание счетно-расчетных операций при рассмотрении оплаты труда имеет место и в работе Е.С. Сидоровой «Заработная плата» (начисление, выплаты, налогообложения) [Сидорова, 2006, 9]. То же и в книге О.Н. Дудченко, посвященной расчету и учету заработной платы, где

отмечается, что на предприятиях негосударственной формы собственности зарплату устанавливают самостоятельно [Дудченко, 2005, 3, с. 7]. Однако вопрос о социальной форме труда как основном регуляторе оплаты труда в работе почти не рассматривается.

Но в экономической науке вскрыта сущность оплаты труда при капитализме: оплата труда является стоимостью товара «рабочая сила». Именно эта социальная форма оплаты труда (стоимость товара «рабочая сила»), а не различные медицинские и другие нормативы как таковые, определяют величину заработной платы в условиях буржуазного производства. Такой объективной закономерности подчиняются и направления развития средств производства, когда развитие техники и технологии может осуществляться только по законам движения основного капитала и его этапов, реализующих цель капиталистического способа производства и его закон — производство прибавочной стоимости.

Данный метод анализа труда и его оплаты при ведущей роли его социальной формы выпал из применения у некоторых специалистов. В вопросах повышения производительности труда и заработной платы преобладает изучение нормирования, стандартизации и стимулирования труда вне его связи со спецификой той или иной исторически обусловленной социальной формы труда.

Учеными было предложено «более 40 методов изучения трудоемкости», например, научного труда [Феоктистова, 2014, 11, с. 5]. Однако его нормирование и стандартизация рассматривались преимущественно как таковые, а не как способ реализации движения капитала, не как ступень социальной формы труда. Игнорирование социальной формы труда как исходного пункта анализа некоторые авторы пытаются оправдать тем, что в современных рыночных отношениях роль функции нормы труда как меры трудовой деятельности каждого работника, а также уровня напряженности (интенсивности) и темпа его работы неизмеримо возрастает, хотя данная особенность определяется именно социальной формой труда, движением формы собственности. Но повышение производительности труда, рационализация трудовых процессов, нормы его затрат, количество и качество результатов определяются той или иной формой социальных ролей участников производственного процесса и соответствующего этому распределения производственных функций.

Испытывая затруднения при изложении своей точки зрения, но рассчитывая на успех, в учебных пособиях встречаются следующие рекомендации:

«во времена интенсивно происходящих изменений лишь тот достигнет успеха, кто заметит перемены, примет их и будет иметь мужество ориентировать свое мышление на будущее» [2003, 5, с. 5]. Такая ориентация означает отказ от научного анализа, хотя можно использовать огромную литературу других стран, где описаны особенности «интенсивно происходящих изменений» в каждой из стран с развитием капиталистического способа производства, а также переход от одного этапа его развития к другому (в том числе развитие капитализма в России). Близка данной позиции и следующая точка зрения о «первом принципе эффективной системы оплаты труда»: «соответствие целей системы оплаты труда и мотивации целям предприятия» [2013, 2, с. 9], так как «когда работник поймет, что его поощрение зависит от достижения стратегических целей, тогда стратегия станет поистине повседневной работой каждого» [2013, 2, с. 9] [2005, 3]. Поэтому «...сначала нужно определиться с целями, стратегией компании, а уже потом выстроить систему мотивации таким образом, чтобы сотрудники достигали результатов, которые будут способствовать выполнению целей предприятия» [2013, 2, с. 9]. Этот же автор считает, что зарплата должна быть конкурентоспособной, чтобы не лишиться в первую очередь ценных или дефицитных сотрудников по данной профессии «на вашем локальном рынке зарплат» [2013, 2, с. 18–21]. Однако автор не вскрывает связь и противоречия этих двух требований: с одной стороны, работник должен выполнять цели предприятия, с другой — его зарплата должна быть конкурентоспособной, чтобы собственник компании не лишился ценных работников. Сторонник данной концепции избегает анализировать социальную форму труда как исходную причину оплаты труда, а оплату труда в рыночной экономике не называет стоимостью товара «рабочая сила». Теоретический анализ им заменен перечнями десятков списков материального и нематериального стимулирования работников, системой льгот (40 причин), в том числе доплат, надбавок, системой сбалансированности личных и корпоративных целей, мотивацией талантов и т.д., а также перечнями системы депремирования и т.п.

Работа другого автора (Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда. Учебное пособие для студентов вузов. М., 2003) не избегает научного подхода к рассмотрению оплаты труда. В первой главе он рассматривает социально-экономическое содержание заработной платы. Автор специально отмечает, что в условиях становления рыночной экономики социально-экономическое содержание заработной платы возможно в кон-

тексте таких категорий, как рынок труда, спрос и предложение, цена труда, стоимость воспроизводства рабочей силы, конкуренция, факторы производства, заинтересованность и др. Он пишет, что баланс спроса и предложения осуществляется через рыночную самонастройку. Однако автором не исключается и роль государственного регулирования, а также системы социального партнерства [Жуков, 2003, 4. с. 7–17].

Авторы учебника «Организация и регулирование оплаты труда» также считают оплату труда адекватной рыночной модели экономики, воплощением цены труда, которая «становится предметом торга» в условиях рынка труда. А основой регулирования оплаты труда, с их точки зрения, «должно стать социальное партнерство как форма социального сотрудничества» [2009, 8, с. 4], хотя обоснование и конкретный анализ «социального партнерства» в связи с оплатой труда не представлен и оставлена без изменения классовая структура производства. В то же время в учебнике отмечено, что наибольшее влияние на уровень заработной платы и дохода работника оказывают социальный и трудовой аспекты. Однако социальный аспект сведен к социальной политике государства, направленной на создание условий, «обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [2009, 8, с. 3].

Но данный аспект не рассматривается в соответствии с основным законом капитализма: производство прибавочной стоимости, капитал как самовозрастающая стоимость. Возможно, неразвитостью теоретического анализа в современной литературе структуры труда, его социальной формы, социальных отношений участников производственного процесса в их специфической исторической форме определилось игнорирование авторами данной стороны оплаты труда (стоимости товара «рабочая сила»).

Примером того, как в период перехода к рыночным отношениям в других странах экономисты рассматривали проблемы социальной формы труда и его оплаты, могут служить работы Р. Джонса в XIX в., которые прокомментировал Ф. Энгельс. Р. Джонс заметил, что изменение структуры труда, развитие производительной силы работника происходило до всякой разработки норм времени, необходимых для той или иной операции. Он рассматривает, как капитал делает труд непрерывным, что было невозможно до капиталистической формы организации труда для разрозненных ремесленников. Капитал собрал их на своем предприятии, где они могут работать непрерывно без ожидания или поисков заказчика. Они работают ежедневно с утра до вечера, пишет Джонс.

Но теперь появляется и лицо, функция и интересы которого заключаются в том, чтобы заставить работников действительно непрерывно работать [6, с. 450]. Следовательно, Джонс рассматривает изменение организации и структуры труда через изменение социальных функций участников производства, через появление новой функции (надзор), которая закрепляется за новым социальным слоем. У Р. Джонса новая структура трудовых функций, непрерывность труда неразрывно связаны с изменением социальных ролей работников. Социальная форма труда и непосредственный процесс труда — две стороны труда, которые соответствуют друг другу. И непрерывность труда рабочих обеспечивается и увеличивается благодаря надзору капиталиста. Это его интерес и его привилегия [6, с. 451]. Данные меры, как считает Джонс, увеличивают количество самого труда (вследствие непрерывности, увеличения продолжительности, устранения перерывов).

Однако Ф. Энгельс отмечает, что «то, о чем говорит Джонс, относится скорее к формальному подчинению труда капиталу и достигает своего полного развития лишь с развитием основного капитала» [6, с. 451]. Таким образом, через закрепление новых социальных ролей участников производственного процесса, изменение структуры труда, новое распределение производственных функций между участниками производства и последующее изменение основного капитала, переход к машинному производству, закрепившему превращение работника только в рабочую силу и т.д., можно объяснить причины и критерии, определяющие оплату труда работников на рынке труда, определяющие стоимость товара «рабочая сила». Это означает, что фактическое подчинение труда капиталу (в том числе по вопросам оплаты труда) требует в современных условиях более внимательного рассмотрения роли основного капитала как с социальной, так и с технико-технологической стороны (реализующей определенный тип социальных отношений), может породить новый этап удешевления стоимости рабочей силы и т.п.

Однако многие современные учебники и словари продолжают сводить труд только к непосредственному процессу труда, игнорируя при этом главное — его социальную форму, что подробно описано как у сторонников Д. Рикардо, так и у К. Маркса. Непосредственный процесс труда К. Маркс определил «...как прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой.

Веществу природы он сам противостоит как сила природы. Для того, чтобы присвоить вещество природы в форме, пригодной для его собственной жизни, он приводит в движение принадлежащие его телу естественные силы: руки и ноги, голову и пальцы» [7, с. 188–189].

Другая сторона труда (его социальная форма, социальные роли участников производственного процесса по отношению друг к другу) играет определяющую роль как в эволюции труда, средств производства, так и оплаты труда. Это всячески подчеркивается в работах К. Маркса и Ф. Энгельса, когда они анализируют работы экономистов. Так, Ф. Энгельс пишет, что главное, например у Ричарда Джонса, то, что «вся экономическая структура общества вращается вокруг формы труда, т.е. вокруг формы, в которой работник присваивает себе жизненные средства, или ту часть своего продукта, на который он существует» [6, с. 420]. Эта оплата труда («рабочий фонд») у Р. Джонса имеет различные формы; и капитал есть только одна из его форм, исторически более поздняя форма, пишет Ф. Энгельс.

Историческое различие форм оплаты труда (при капитализме и до него у крестьян и ремесленников) «становится решающим ключом к пониманию различных экономических структур общества» [6, с. 430].

При этом, как считает Р. Джонс, «основным фактором, движущей силой тех изменений, которые претерпевает это экономическое устройство общества, является капитал, т.е. накопленное богатство, употребляемое с целью получения прибыли» [6, с. 430]. В результате этого «видоизменяются связи, между различными классами общества», и «узы, раньше связывающие общество, ослабевают и распадаются; другие связи, другие принципы взаимозависимости соединяют теперь различные классы общества — возникают новые экономические отношения» и т. д. [6, с. 430].

Энгельс подчеркивает, что у Джонса рассматриваются различные «формы земельной собственности, которым соответствуют различные общественные формы труда» [6, с. 430]. Более того, отмечает Энгельс, «... Джонс исходит из этих различных форм труда и как нечто порожденное ими рассматривает различные формы земельной собственности и капитал». Все остальное «соот-

ветствует социальной определенности труда работника» [6, с. 430].

Энгельс отметил понимание Джонсом того, что различные формы «рабочего фонда» оплаты труда соответствуют различиям в «отношении работника к его собственным условиям производства. Тот способ, каким он присваивает себе свой продукт (или его часть), зависит от отношения работника к его условиям производства» [6, с. 451]. Но «то, о чем говорит Джонс, — пишет Ф. Энгельс, — относится скорее к формальному подчинению труда капиталу... капиталист рассматривает труд как свою собственность, из которой ничто не должно пропадать» [6, с. 451].

Таким образом анализ оплаты труда основан на историческом сравнении разных социальных форм труда, из рассмотрения отношения работника к условиям труда, из анализа основного фактора всех изменений, определения движущей силы преобразований (целей и средств капитала), видоизменения связей между различными классами общества, определения новых социально-экономических отношений и т.д., из анализа различных форм земельной собственности (и неземельной), которым соответствуют различные общественные формы труда и оплаты работников.

Ф. Энгельс отмечает как положительное у Р. Джонса и то, что он различает капиталистическую социальную форму труда и докапиталистическую также по тому, что до капиталистической формы целью не было производство товара, а капиталистическая общественная форма производит товары. Поэтому, пишет Ф. Энгельс, при капитализме «производительным трудом будет всякий такой труд, который входит в производство товара (производство охватывает здесь все акты, через которые должен пройти товар от первичного производителя до потребителя), каким бы ни был этот труд — физическим или нефизическим (научным) ...» [6, с. 449].

В экономической науке не одно столетие известна объективно сформировавшаяся закономерность, что субъектом всех способов функционирования и изменений социально-экономических связей между различными классами буржуазного общества является капитал, производство прибавочной стоимости.

Список литературы

1. Васильева О.Н., Засканов В.В., Иванова Д.Ю., Новиков Д.А. Модели и методы материального стимулирования. М., 2007.
2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. М., 2013.
3. Дудченко О.Н. Зарплата. Расчет и учет. М., 2005.
4. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда. Учебное пособие для студентов вузов. М., 2003 г.
5. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. М., 2003.
6. Маркс К. Энгельс Ф. Соч. Т. 26 (III). М., 1969.
7. Маркс К. Энгельс Ф. Соч. Т. 23.
8. Организация и регулирование оплаты труда. (Учебник) / Под ред. М.Б. Сорокиной. М., 2009.
9. Сидорова Е.С. Заработная плата (начисление, выплаты, налогообложения). М., 2006.
10. Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. Труд и заработная плата на промышленном предприятии. М., 2009.
11. Феоктистова О.Л. Развитие системы нормирования и стимулирования труда как механизмов повышения его качества в сфере научных исследований. Автореф. дис. М., 2014.

References

1. Vasil'yeva O.N., Zaskanov V.V., Ivanova D.Yu., Novikov D.A. *Modeli i metody material'nogo stimulirovaniya* [Models and methods of material incentives]. Moscow, 2007.
2. Vetluzhskikh Ye. *Motivatsiya i oplata truda. Instrumenty. Metodiki. Praktika* [Motivation and remuneration. Instruments. Methods. Practice.]. Moscow, 2013
3. Dudchenko O.N. *Zarplata. Raschet i uchet* [Salary. Calculation and accounting]. Moscow, 2005.
4. Zhukov A.L. *Regulirovanie i organizatsiya oplatyi truda* [Regulation and organization of the wage]. Moscow, 2003.
5. Mazmanova B.G. *Upravleniye oplatoy truda* [Wage management]. Moscow, 2003. (in Russian)
6. Marks K., Engels F. *Soch.* [Works], V. 26 (III). Moscow, 1969.
7. Marks K., Engels F. *Soch.* [Works]. V.23.
8. Sorokina M.B. *Organizatsiya i regulirovaniye oplaty truda* [The organization and regulation of wages]. Moscow, 2009.
9. Sidorova Ye.S. *Zarabotnaya plata (nachisleniye, vyplaty, nalogooblozheniya)* [Wages (salaries, payments, taxation)]. Moscow, 2006.
10. Strelkova L.V., Makusheva Yu.A. *Trud i zarabotnaya plata na promyshlennom predpriyatii* [Makusheva Labor and wages in the industry]. Moscow, 2009.
11. Feoktistova O.L. *Razvitiye sistemy normirovaniya i stimulirovaniya truda* [Development of the system of regulation and incentives as the mechanisms to improve its quality in the field of scientific isseldovany]. Moscow, 2014.

Об эксплуатации и безопасности труда

About the Operation and Safety of Labor

Получено 21.11.2015 Одобрено 04.12.2015 Опубликовано 17.12.2015

УДК 331.104.22

DOI: 10.12737/17694

МАЦКУЛЯК И.Д.

Д-р экон. наук, профессор кафедры экономической теории Государственного университета управления, президент фонда «Экономика», заслуженный деятель науки РФ
E-mail: mid48@mail.ru

АЛИЕВ У. Т.-О.

Канд. физ.-мат. наук, руководитель Каспийского центра изучения качества жизни (г. Баку)
E-mail: ulvi.aliyev1963@gmail.com

МАЦКУЛЯК Д.И.

Канд. экон. наук, генеральный директор ООО «Юкон Лайн» (г. Москва)
E-mail: midio@mail.ru

Аннотация

Раскрыта эксплуатация труда на основе комбинированного применения теории трудовой стоимости и теории предельной полезности. Рассмотрены вопросы взаимосвязи эксплуатации и безопасности труда в современных условиях. Предпринята попытка показать роль в этих процессах наемных работников и предпринимателей. Представлены новые тенденции распределения производимой ими стоимости, соотношения ее частей, которые создаются необходимым и прибавочным трудом, а также их влияния на безопасность труда обоих классов, участвующих в нем.

Ключевые слова: эксплуатация труда, безопасность труда, наемный работник, предприниматель, стоимость, прибавочная стоимость, необходимый труд, прибавочный труд, заработная плата, предпринимательский доход.

Эксплуатация труда, или наемных работников, тесно связана с теорией трудовой стоимости. Чтобы понять «стоимость» как историческую категорию, важно разобраться в характере труда, воплощенного в товаре [11, с. 17–29]. Вместе с тем в современной экономической теории культивируются и другие подходы. В частности, введены в научный оборот не только такие категории, как «полезность», «ценность», «редкость», но и иные концепции¹.

¹ Выделим основные: теория факторов производства, означающая определение стоимости товаров на основе затрат на их производство; теория ограниченной полезности, согласно которой стоимость товаров определяется полезностью последней единицы соответствующего товара для потребителя; теория спроса и предложения, в соответствии с которой стоимость товаров определяется в зависимости от соотношения спроса и предложения на них в процессе обмена.

MATSKULYAK I.D.

Doctor of Economics, professor chair of the economic theory State University of Management, president of Economy fund, Honored Worker of Science of the Russian Federation
E-mail: mid48@mail.ru

ALIYEV U.T.-O.

Ph.D. in Mathematics, Head of Caspian Quality of Life Centre (Baku)
E-mail: ulvi.aliyev1963@gmail.com

MATSKULYAK D.I.

Candidate of Economic Sciences, CEO of JSC Yukon Line (Moscow)
E-mail: midio@mail.ru

Abstract

The essence of operation of labor on the basis of the combined application of the theory of labor cost and the marginal utility theory is revealed. Questions of interrelation of operation and safety of labor in modern domestic conditions are considered. It is attempted to show a role of wage earner and businessmen in these processes. New tendencies of division of their affected cost, ratios of those its parts are presented creating by a necessary and surplus labor, and also their influences on the safety of labor of both classes participating in it.

Keywords: the labor operation, labor safety, wage earner, businessman, cost, surplus value, necessary work, surplus labor, salary, enterprise income.

Несмотря на разнообразие взглядов, понимание их сути формировалось под влиянием двух наиболее распространенных подходов: *классической теории трудовой стоимости и маржиналистской теории ограниченной полезности*. Представители первой определяют стоимость товара на основе затрат общественно необходимого труда²,

² Согласно трудовой теории стоимости, единственным источником стоимости товара является труд, представляющий собой субстанцию или его внутреннее содержание. Сформулировав двойственный характер труда, т.е. обосновав, что наряду с конкретным трудом, следует различать и абстрактный труд (труд вообще), К. Маркс определил, что конкретный труд создает в товаре потребительную стоимость, а абстрактный — стоимость [9, с. 55]. При этом он полагал, что источником стоимости не могут быть затраты прошлого, или «мертвого» труда, овеществленные в средствах производства; только затраты труда вообще — абстрактного живого труда наемного

а второй — полезности его последней единицы потребляемого блага³.

Если сравнить трудовую теорию стоимости и теорию ограниченной полезности, то кажется, что они противостоят друг другу: первая определяет стоимость товара только затратами общественно необходимого труда, вторая — лишь уровнем полезности его последней единицы для потребителя⁴. Отсюда впечатление будто обе они не всесторонне характеризуют рассматриваемые явления⁵, а значит, не учитывают всех реалий экономики⁶.

работника — создают в товаре стоимость и прибавочную стоимость.

Во второй половине XIX в. наряду с трудовой теорией стоимости возникла и получила широкое распространение принципиально новая концепция стоимости — маржиналистская теория ограниченной полезности. Ее основатели — О. Бем-Баверк, Л. Вальрас, Ф. Визер, Г. Гессен, К. Менгер, В. Парето [1; 3; 4] и их сторонники — полагали, что в основе ценности товара находится не труд, а субъективно-психологическая мысль потребителя относительно его полезности.

³ В соответствии с маржиналистским подходом субъективная ценность благ зависит от двух факторов — редкости, или имеющегося резерва и меры насыщения потребности в них. Дело в том, что человеку требуются не вообще блага, а их определенное количество. Уровень полезности каждой единицы блага зависит от уже имеющегося резерва подобных единиц. Потребность в новых единицах товаров с увеличением их числа постепенно насыщается. Поэтому по мере роста употребления каждой новой единицы блага степень насыщенности повышается, а полезность каждой следующей дополнительной единицы товара снижается. Последняя единица блага, что употребляется субъектом, имеет для него минимальную полезность. Именно ценность конкретного товара определяется полезностью его последней единицы, удовлетворяющей минимальную потребность потребителя. Эта постоянно повторяющаяся взаимосвязь между отмеченными экономическими явлениями получила в маржиналистской теории название закона снижающейся ограниченной полезности. Ограниченная полезность — это прибавочная полезность, которую получает потребитель от дополнительной единицы товара или услуги.

⁴ Идеи маржинализма и особенно теория ограниченной полезности оказали существенное влияние на развитие теории стоимости, включая трудовую теорию стоимости, и мировой экономической науки в целом. Прежде всего, они исходили из того, что анализ экономических процессов следует начинать не с производства, а с исследования потребностей людей, с поиска критерия оценки полезности товаров. Этим самым экономический поиск был приближен к конкретному человеку, его потребностям, спросу, мотиву хозяйственного поведения.

Вместе с тем до настоящего времени сторонники маржинализма не в состоянии ответить, как минимум, на два вопроса: на основании каких критериев обмениваются товары при рыночном равновесии и почему наиболее полезные из них часто не самые дорогие. Отметим при этом, что констатация данного факта не свидетельствует, что данная теория хуже других. Представляется, что научное сообщество не созрело пока для ответа на данные вопросы, подобно тому, как в медицине, например, пока нет ответов относительно лечения ряда болезней. Но со временем, с прогрессом человечества, они, безусловно, будут получены.

⁵ Видимо поэтому на рубеже XIX–XX вв. были попытки синтезировать эти теории. Одним из первых такой под-

ход применил А. Маршалл. В создании стоимости товара, полагал он, следует в одинаковой мере учитывать и затраты труда на его производство, и полезность полученного блага [10]. Такой взгляд вполне объективен, как установил ученый, подобно тому, как при измельчении бумаги ножницами трудно отдать предпочтение их верхнему или нижнему лезвию. Соединяя трудовую теорию стоимости с теорией ограниченной полезности на основе спроса и предложения, Маршалл положил начало неоклассическому анализу в экономической науке.

Представляется, что именно вышеизложенное позволяет наиболее объективно и полно характеризовать процессы осуществления труда наемными работниками в рыночных условиях. Речь идет о том, что труд наемных работников — это потребление

ход применил А. Маршалл. В создании стоимости товара, полагал он, следует в одинаковой мере учитывать и затраты труда на его производство, и полезность полученного блага [10]. Такой взгляд вполне объективен, как установил ученый, подобно тому, как при измельчении бумаги ножницами трудно отдать предпочтение их верхнему или нижнему лезвию. Соединяя трудовую теорию стоимости с теорией ограниченной полезности на основе спроса и предложения, Маршалл положил начало неоклассическому анализу в экономической науке.

Российский политэконом М. И. Туган-Барановский считал, что ни трудовая теория стоимости, ни теория ограниченной полезности не только не исключают, а, наоборот, дополняют одна другую [14]. На его взгляд, труд и ограниченная полезность — это объективный и субъективные факторы, совместно формирующие стоимость товара. Любой хозяйственный процесс не исключает ни объективной, ни субъективной сторон. Более того, он характеризуется обеими сторонами. Трудовая теория стоимости определяет объективные, а теория ограниченной полезности — субъективные факторы ценности, настоящая же теория стоимости призвана соединять и то и другое.

⁶ Отметим, что именно вокруг утверждения, будто бы цена производства несовместима с законом стоимости, ведутся споры многие десятилетия. С точки зрения участников дискуссии, третий том «Капитала» отрицает первый том на этот счет; К. Маркс противоречит самому себе в них, а его теория стоимости — его же теории эксплуатации труда капиталом. В данной связи сошлемся на публикацию, которая достаточно объективно и, следовательно, убедительно расставляет точки над «i», глубоко обосновывая ошибочность обозначенных оценок, их несостоятельность, формулируя однозначный вывод: «Установленные научной политэкономией объективные законы капиталистического присвоения, опосредованного ценой производства, неопровержимы. Логика III тома «Капитала» тождественна логике I тома и подтверждается капиталистической действительностью. Напротив, логика «неоклассики» противоречит не только логике «Капитала», но и реальностям капитализма» [6, с. 42–69].

их рабочей силы, или способности к труду как совокупности физических и духовных свойств, качеств, черт человека, которые используются им всякий раз при создании какого-либо товара с присущей только ему потребительной стоимостью и конкретной ограниченной полезностью.

Поэтому необходимо принимать во внимание распределение доходов в высокоразвитом товарном производстве с точки зрения и трудовой теории стоимости, и теории ограниченной полезности. Первая предполагает: капиталистический совокупный национальный доход создается наемным трудом и капиталом. Носителем способности к труду является наемный работник, который, во-первых, переносит часть прошлого труда, овеществленного в средства производства, на вновь производимый товар, во-вторых, создает новую стоимость. Вновь образуемая стоимость является результатом только наемного труда; результатом функционирования капитала становится перенесенная стоимость, входящая в структуру совокупного общественного продукта, но не являющаяся составляющей вновь созданной стоимости (национального дохода); национальный доход содержит две компоненты ($v + m$), где v — затраты переменного капитала, или наемного труда, которые выступают в форме заработной платы, а m — затраты переменного капитала, выступающие в форме прибавочной стоимости. Капиталист прибавочную стоимость (m) присваивает безвозмездно, она ему ничего не стоит, а для наемного работника она — неоплачиваемый труд. Пропорция, в которой вновь созданная стоимость распределяется на заработную плату (v) и прибавочную стоимость (m'), показывает степень эксплуатации наемного работника (m'), определяемую в виде отношения величины прибавочной стоимости к размеру заработной платы и выражаемую в процентах:

$$m' = \frac{m}{v} \cdot 100\%.$$

При этом, чем большая часть m в структуре ($v + m$), тем выше степень эксплуатации наемного труда капиталом. Прибавочная стоимость, в свою очередь, распределяется между самими капиталистами — промышленниками, торговцами, банкирами и земельными собственниками. В связи с этим прибавочная стоимость выступает в функциональном распределении в следующих формах: P — прибыль промышленного капиталиста; H — прибыль торгового капиталиста; i — ссудный процент как форма дохода ссудного капиталиста или банковская прибыль банкира; R — рента — форма дохода земельного собственника.

Распределение прибавочной стоимости осуществляется в соответствии с величиной капитала. Такой подход обеспечивает собственникам равных по величине капиталов в разных отраслях экономики получение одинакового размера дохода, приобретающего форму средней прибыли. Согласно данной теории, определение части наемного работника в стоимости национального дохода осуществляется в соответствии с законом стоимости рабочей силы, или способности к труду. Величина дохода наемного работника в этом случае призвана обеспечивать его безопасность.

Вторая теория (ограниченной полезности) предполагает распределение факторных доходов совсем на иных началах: собственниками экономических ресурсов в рыночной экономике являются предприятия (организации) или домохозяйства. Существуют четыре фактора производства, которым соответствуют следующие формы доходов: земля, образующая ренту (R); капитал или инвестиционные ресурсы — процент (i); труд — заработную плату (v); предприимчивость предпринимателя — предпринимательский доход, нижней границей которого выступает нормальная (средняя) прибыль (P_n). Величина дохода на каждый названный выше фактор определяется размером каждой компоненты в валовом доходе предприятия (организации) или домохозяйства. С данных позиций они также призваны обеспечивать безопасность каждого из участников факторного распределения соответствующих средств; обозначенный принцип распределения доходов не только справедлив, но и безопасен как для наемных работников, так и для земельных собственников, собственников капитала, предпринимателей. Он, с одной стороны, обеспечивает распределение дохода пропорционально величине части, которая приходится на каждый из данных факторов, с другой — поддерживает восприятие участниками процесса распределения данной справедливости и безопасности. Рассмотрим подробнее содержание механизмов, соответствующих изложенным принципам распределения доходов согласно обеим теориям.

Собственник рабочей силы продает ее на рынке труда на определенный период времени, который оговаривается в договоре между ним и покупателем его способности к труду — предпринимателем. Ясно, что эта способность реализуется только в процессе трудовой хозяйственной деятельности. В течение всего времени, на которое собственник капитала или земли нанимает собственника рабочей силы, первый по своему усмотрению использует нужные для реализации определенных

производственных функций способности наемного работника.

Учитывая, что объектом продажи наемного работника является его способность к труду, или рабочая сила, то ее носитель-собственник должен получить денежный эквивалент стоимости своего товара. Значит, заработная плата, согласно изложенной выше первой теории, есть форма стоимости самой рабочей силы. Последняя определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для воспроизводства данной способности к труду и членов семьи ее носителя-собственника. В этом состоит специфика стоимости товара рабочей силы.

Одновременно способность к труду — товар, обладающий специфической потребительной стоимостью (полезностью). Для собственника капитала потребительная стоимость рабочей силы проявляется в ее способности в единицу времени создавать большую стоимость, чем она сама стоит, а именно: прибавочную стоимость.

Уточним кратко, что это означает. На рынке труда наемный работник продает свою способность к труду, как уже сказано, на определенный срок. При этом он оговаривает режим труда и отдыха, а также размер и сроки выдачи заработной платы. Реализация данной способности называется процессом труда, а само ее потребление — трудом. По истечении срока, оговоренного трудовым договором, наемный работник теряет право использовать свою способность к труду по своему усмотрению у данного работодателя-предпринимателя (или собственника средств производства). Последние, купив право временного использования соответствующей рабочей силы, применяют только те ее способности, которые нужны для нормального процесса производства в сфере, в которой они функционируют. Наемный работник не перестает при этом быть носителем способности к труду, поскольку она неотделима от него. Отчужденным может быть лишь результат деятельности наемного работника. Именно поэтому есть основания утверждать, что предприниматель покупает трудовые услуги, или право использования результатов трудовой деятельности наемного работника.

Процесс использования рабочей силы и процесс ее воспроизводства и формирования — разные по своей сути. Для наемного работника процесс использования способности к труду — это время, в течение которого он работает на предприятии, приводя в движение средства производства, которые не являются его собственностью, а принадлежат капиталисту-работодателю. При этом в цене произведенных товаров (услуг) все же имеется его вклад. Это время функционального отчуждения наемного труда в пользу предприятия, на

котором трудится сам наемный работник. Для предпринимателя процесс использования рабочей силы выступает одновременно процессом функционального отчуждения и других ресурсов (части средств производства), тогда как наемный работник равнодушен ко всему этому. Последнему, по сути, безразлично, сколько для предпринимателя стоит использование всех прочих применяемых экономических ресурсов. Его интересует только собственная безопасность и безопасность членов его семьи, возможность компенсации затрат персональных физических и умственных способностей, чтобы обеспечить себя и семью, сохранить способность к труду на будущее. Иными словами, он заботится о воспроизводстве собственной рабочей силы или способности к труду. Поскольку же сам работник является носителем данной способности, ее воспроизводство возможно только благодаря восстановлению его самого. Вот почему затраты на воспроизводство способности к труду по содержанию являются безопасными затратами на товары и услуги, потребление которых обеспечивает восстановление самого работника с его рабочей силой.

Отметим также, что время потребления рабочей силы в течение рабочего дня (недели, месяца, года), оговоренное трудовым договором, может не совпадать с периодом, необходимым для воспроизводства рабочей силы. Это расхождение проявляется так: время, нужное для воспроизводства способности к труду, превышает период ее потребления, и в этом случае работодатели (собственники средств производства, предприниматели) терпят экономический убыток. Иными словами, такая ситуация для них не является безопасной. Именно поэтому они стремятся не допускать такого положения. Периоды потребления рабочей силы и ее воспроизводства одинаково равны, что невыгодно предпринимателям — убытков, правда, нет, но и прибыли — тоже. Понятно при этом, что сочетание опасности и безопасности в этом случае будет аналогичным. Период потребления способности к труду превышает время, необходимое для ее воспроизводства. В такой ситуации наемный работник в течение одной части рабочего дня создает стоимость, эквивалентную стоимости его способности к труду, а в течение другой — прибавочную стоимость, которая неэквивалентно присваивается предпринимателем и обеспечивает ему дополнительную стоимость в форме прибыли. В данном случае и те, и другие не только довольны сделкой, но и чувствуют себя в безопасности.

Что же касается маргиналистского подхода, то в соответствии с его положениями следует обратить внимание, прежде всего, на цену ресур-

са, от которой зависит величина дохода. Цена ресурса в условиях совершенной конкуренции определяется соотношением спроса и предложения. А последние вкуче с уровнем цен на рынке ресурсов зависят от потребительского спроса и цен на товары (услуги), которые образуются с помощью этих ресурсов. Например, спрос на программистов определяется уровнем спроса на программное обеспечение отраслей экономики и домохозяйств. К тому же все экономические ресурсы субъекты рынка используют в одно и то же время, объем спроса на каждый из факторов зависит не только от цены на определенный ресурс, но и от цен на иные факторы.

Изложенное позволяет предпринимателю определить, что безопаснее и выгоднее — принять больше работников или увеличить объем физического капитала в зависимости от величины ограниченного продукта, обеспечивающего прирост каждого из факторов на одну единицу. Предприниматель может увеличивать численность наемных работников до тех пор, пока денежная оценка ограниченного продукта не сравняется с величиной заработной платы.

Если исходить из того, что трудовая теория стоимости и теория ограниченной полезности представляют собой, как было показано выше, объективный и субъективный факторы, совместно формирующие стоимость товара, то, безусловно, данный процесс включает также и создание прибавочной стоимости. Последняя создается трудом наемных работников, но присваивается работодателями. Это значит, что она характеризует производственные отношения, возникающие между двумя названными субъектами хозяйствования и выражает эксплуатацию первых вторыми (наемных работников капиталистами).

Прибавочная стоимость является источником доходов капиталистов, включая земельных собственников. На прибавочном труде наемных работников покоится товарно-рыночный капиталистический способ производства⁷, в условиях которого господствует экономическое принуждение производителя к труду. Наемные работники внешне свободны от личной зависимости. Не обладая средствами производства и средствами существования, они вынуждены продавать свою

способность к труду существующему многообразию работодателей, включая государство, предпринимателей, собственников капитала, в том числе земельных собственников. Не работая конкретно на кого-то из них, не создавая прибавочной стоимости, наемный работник не может существовать, в виду отсутствия средств для удовлетворения своих потребностей. Тем самым наемный работник, не будучи собственностью того или иного отдельного работодателя, принадлежит всему господствующему классу в целом, и, по существу, его труд носит принудительный характер.

Отличительная черта современной эксплуатации состоит в замаскированном, завуалированном характере принудительного труда наемного работника. Личная свобода и безопасность последнего и продажа им своей рабочей силы затушевывают, маскируют принудительный характер его труда, зависимость от работодателя, безвозмездное присвоение прибавочного труда, создаваемого наемным работником.

Особенность эксплуатации, вытекающая из самого характера товарного капиталистического производства, заключается также в безграничной погоне предпринимателя-работодателя за прибавочным трудом и, следовательно, за прибавочной стоимостью. Как показывает реальная практика, жажда прибавочного труда, прибавочной стоимости, которая принимает всеобщую денежную форму и может накапливаться в любом количестве, является ненасытной. Вот почему безграничное стремление к присвоению результатов прибавочного труда, прибавочной стоимости рождает новые, невиданные ранее методы эксплуатации труда капиталом, включающие совместные возможности монополий и государства.

Отсюда возможность нарушения оптимального соотношения безопасности и опасности в виде пропорции необходимого и прибавочного труда, в виде создания наемным работником стоимости и прибавочной стоимости, безвозмездного присвоения последней работодателем. Чем ниже уровень заработной платы, которую получает наемный работник, тем выше опасность, что ее может не хватить для воспроизводства его самого и членов его семьи. И, наоборот, чем выше уровень прибавочной стоимости, тем безопаснее себя чувствует присваивающий ее работодатель, но не всегда. Соотношение между прибавочной стоимостью и стоимостью, выраженное в процентах, о котором говорилось выше, и показывающее степень эксплуатации наемных работников, одновременно свидетельствует об опасности и безопасности как наемных работников, так и работодателей. Вот

⁷ Вместе с тем эксплуатация человека человеком не является его порождением. Она существовала и раньше, в условиях рабовладельческого строя и феодализма. Однако каждому из них присуща своя специфическая социально-экономическая форма создания прибавочного труда непосредственными производителями и своя специфическая форма присвоения и использования результатов данного труда. Так, эксплуатация крепостных крестьян была основана на сочетании экономического и внеэкономического принуждения к труду.

почему класс капиталистов всего мира, особенно в послереволюционные периоды, умеряют свои аппетиты относительно безвозмездного присвоения прибавочной стоимости. Вот почему они идут навстречу наемным работникам, повышая иногда им заработную плату, «оптимизируя» соотношение прибавочной стоимости и стоимости рабочей силы.

Современная экономическая система, основанная на эксплуатации труда капиталом, по сути, повышает опасность жизнедеятельности. Она разрушает окружающую среду, истощает природные ресурсы, не решает возникающих глобальных социальных проблем. В мире наблюдается рост абсолютного числа бедных (с 1,1 млрд человек в 1990 г. до 1,9 млрд в 2010 г.), громадная и все увеличивающаяся разница в уровне жизни бедных и богатых как стран, так и людей, увеличение безработицы, рост преступности. При увеличении продолжительности жизни растет число заболеваний, появляются новые болезни, вновь возникают, казалось бы, искорененные заболевания и расширяется их арсенал; не преодолены, к сожалению, и многочисленные другие проблемы⁸.

Вместе с тем, отметим, что в последние годы обозначенный процесс во многих высокоразвитых странах приобретает в некоторой мере позитивную динамику, способствуя некоторому росту экономической безопасности. Так, в США средний наемный работник в XXI в. повысил стоимость своей способности к труду на несколько процентных пунктов. Причем произошло это без особых забастовок и тем более ужесточения классовых борьбы, хотя и при продолжающемся принципиальном отстаивании собственных интересов наемных работников и их представителей в отношениях с господствующим классом. В результате доля стоимости, которая возвращается наемному работнику в виде заработной платы и других различных выплат со стороны работодателя, повысилась примерно до 78% ее общей величины, которую он создает своим наемным трудом. Аналогичная, а иногда даже еще более благополучная, картина

наблюдается в ряде других западных стран, в особенности в Австралии, Канаде, Норвегии, Швеции, Японии и пр.

Прогресс мировой экономики, особенно ее сегментов в наиболее развитых странах, показывает достижения активно действующих совокупных социальных сил. Рабочий класс в понимании XIX — первой трети XX в. фактически кардинально изменился, условия его функционирования заметно улучшились. Возросла также и его безопасность. Заслуга в этом и самого наемного рабочего класса, профсоюзов и других социальных сил.

В России и ряде других средне- и слаборазвитых государств ситуация другая — рабочий класс продолжает играть определенную роль. Он функционирует, как и прежде, по сути, в относительно бедных, не всегда безопасных, условиях. Более того, не только он, но и значительная часть всего населения живет в условиях, которые по европейским критериям классифицируются как бедные (примерно 80%), а то и опасные. Отметим, что удельный вес стоимости, которую средний отечественный наемный работник еще в дореформенный период получал обратно в виде заработной платы и других доходов от государства, составлял примерно 35–45% ее общей величины, которую он создавал своим наемным трудом. Как видим, это примерно лишь половина (45–58%) от американского уровня. В настоящее время данный показатель в нашей стране значительно ниже. По некоторым выборочным исследованиям, он в лучшем случае достигает 36–41%, или более чем в два раза ниже по сравнению с высокоразвитыми странами. В сельском хозяйстве он еще ниже — иногда не многим превышает десятую часть величины стоимости, создаваемой средним сельскохозяйственным работником в России.

В обществе процветают государственные виды эксплуатации. Это дает основания некоторым авторам считать, что и «демократы», и «либералы», начав с полного запрета общественно-политической деятельности в трудовых коллективах, завершают свой «демократизм» политическим разгоном демонстрантов. На предприятиях прямое и косвенное удушение независимых профсоюзов. Видимо, поэтому шахтеры Кузбасса, приспособившись к законам и действиям властей, приняли решение о воссоздании рабочих комитетов в городах и поселках [15, с. 73–77]⁹. Поэтому представляется, что выход из сложившегося положе-

⁸ Так, в странах «золотого миллиарда», где проживает около 20% населения планеты и где сформировалось так называемое общество потребления, расходится почти 86% всех мировых ресурсов и производится 75% отходов от хозяйственной деятельности. В то же время в беднейших странах с населением 20%, относящихся к развивающимся, производится всего 1% мирового ВВП, господствует бедность и нищета, происходит деградация общества и окружающей среды; в большинстве стран, где проживает 60% населения Земли, потребляется 13% мирового ВВП. Все эти отрицательные эффекты усиливаются в ходе глобализации. Они сказываются на расширении не только экономического, но и социального кризисов [13, с. 19, 24].

⁹ В России оплата труда в валовом внутреннем продукте не превышает, по неофициальным данным, 35%, а по официальным — 46,1% — включает скрытую заработную плату. Но большая доля «теневых» денег идет в основном руководителям и специалистам высшего уровня [15, с. 73–77].

ния на новый уровень жизнедеятельности, с одной стороны, продолжает зависеть от реализации собственной «исторической миссии рабочего класса», а с другой — состоит в необходимости дальнейшего совершенствования управления современной экономикой. Такой подход, безусловно, в состоянии действительно способствовать увеличению удельного веса необходимого и снижению прибавочного труда в процессе создания новой стоимости товара, включающей и прибавочную стоимость. Следовательно, он в состоянии также реально повысить безопасность жизнедеятельности в стране, особенно экономическую.

Очевидно, серьезное снижение и преодоление эксплуатации наемного труда можно рассматривать как стратегию повышения безопасности социально-экономического развития страны. Она ведет к коренным изменениям положения наемных работников (рабочего класса, пролетариата) в обществе во всех его аспектах: экономическом, правовом, политическом, социальном, нравственно-психологическом.

В заключение нельзя не упомянуть о роли предпринимателей, собственников капитала, включая государство и земельных собственников, в современных эксплуатационных процессах.

Действительность в наши дни подтверждает, что класс капиталистов продолжает играть пока заметную роль в социально-экономической системе. Эта роль была не меньше и в XIX в., при жизни К. Маркса. В период первоначального накопления капитала она была еще выше. Предприимчивые люди, тем или иным способом накопившие капитал, безусловно, способствовали созданию современного машинного производства, затем — постиндустриального и информационного общества. Бесспорно, невозможно это было создавать без массы наемных работников, у нее своя историческая миссия.

В то же время объективный подход к этой проблеме позволяет утверждать, что предприниматель-собственник за свою деятельность заслуживает собственную долю в доходе, т.е. предпринимательский доход — плату за труд другого характера, в отличие от труда наемного работника. Но предпринимательский доход не может равняться всей прибыли домохозяйства (предприятия). В прибыли надо различать две части, а именно: предпринимательский доход и фонд расширения производства, включающий средства на различные нужды персонала (не считая фискальные финансовые средства, используемые для удовлетворения общих потребностей государства). Первая часть — это оплата за предприниматель-

скую деятельность, стоимость фонда потребления работодателя, а вторая формируется с учетом заслуг не только предпринимателя, но и наемного работника; она создается их совместной деятельностью. Накапливаемое за этот счет богатство той или иной организации функционирует в виде усовершенствованной техники, технологии, новых строений и производственных мощностей, определенной социальной инфраструктуры и т.п. А если это так, то результаты совместной деятельности различных социальных групп справедливо требуют, как представляется, и совместного управления ими.

Данная концепция, на наш взгляд, является экономической основой дальнейшего развития демократических начал в управлении предприятиями, организациями независимо от их форм собственности. Она позволяет полнее раскрывать социальный статус наемного работника. Последний — не только послушный исполнитель воли работодателя. Он обладает правом участвовать в управлении организацией, где трудится, и благодаря чему она успешно функционирует, развивается, производит конкурентоспособную продукцию, получает прибыль. Полагаем, что правовое закрепление данного положения и есть важнейшее проявление социальной справедливости.

Избавление от догматических идеологий позволяет уяснить, что демократия на производстве, участие наемных работников в его управлении является характерной тенденцией развития современного мирового менеджмента. Профессиональные союзы, советы работников должны реально обладать определенными полномочиями в обсуждении и принятии решений по вопросам, затрагивающим интересы трудового коллектива. Только при такой постановке будет утверждаться новый стиль руководства предприятиями, основанный на учете мнений наемных работников, на «человеческих отношениях», на развитии коллективизма, философии «единой семьи» работников, на принципах социального партнерства.

Многообразие форм собственности в смешанной экономике, разнообразные организационно-правовые формы хозяйствования не только не уstraняют практику участия наемных работников в управлении производством, а, наоборот, создают условия для ее дальнейшего безопасного развития. Безусловно, такая практика будет способствовать формированию наемного работника инновационного типа, неотъемлемым свойством которого является наличие у него таких качеств, как умение управлять производством новой стоимости, сознательное, творческое отношение к делу.

Список литературы

1. Австрийская школа в политической экономии: К. Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Визер: Пер. с нем. / Предисл., коммент., сост. В.С. Автономова. — М.: Экономика, 1992.
2. Антология экономической классики / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. — М.: Эконом-Ключ, 1993.
3. *Бем-Баверк Ойген фон*. Избранные труды о ценности, проценте и капитале / Предисл. Й.А.Шумпетера; пер. с нем. Л.И.Форберта, А.Санина; Пер с англ. Н.В. Автономовой; пер. с лат. А.А.Россиуса. — М.: Эксмо, 2009.
4. *Вальрас Л.* Элементы чистой политической экономии. М.: Изограф, 2000.
5. Государственная стратегия экономической безопасности Российской Федерации (Основные положения). Одобрена Указом Президента РФ от 29 апреля 1996 г. № 608.
6. *Губанов С.* Закон стоимости и цена производства (текущий этап дискуссии) // *Экономист*. 2007. № 9. С. 42–69.
7. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации. Утверждена Президентом Российской Федерации от 9 сентября 2000 г. № Пр.-1895.
8. Концепция национальной безопасности Российской Федерации. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 17 декабря 1997 г. № 1300 (в редакции Указа Президента Российской Федерации от 10 января 2000 г. № 24).
9. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 55, 176–313.
10. *Маршалл А.* Основы экономической науки. Пер. с англ. В.И. Бомкина, В.Т. Рысина, Р.И. Столпера. — М.: Эксмо, 2007.
11. *Мацкуляк И.Д.* О трудовой теории стоимости и эксплуатации наёмных работников // *Финансовая экономика*. 2013. № 3–4. С. 17–29.
12. *Мацкуляк И.Д., Мацкуляк Д.И.* Об управляемом рынке, экономических законах и безопасных финансовых результатах // *Финансовая экономика*. 2013. № 3–4. С. 5–20.
13. Основные положения Стратегии устойчивого развития России. // Режим доступа: <http://www-sbras.nsc.ru/win/sbras/bef/strat.html>. С. 19, 24.
14. *Туган-Барановский М.И.* Экономические очерки. — М.: Российская политическая энциклопедия, 1998.
15. *Якимов В.Н.* Теория эксплуатации или всегда ли был прав великий К. Маркс // *Финансовая экономика*. 2012. № 6. С. 73–77.

References

1. The Austrian school in political economy. K. Menger, E.Bem-Baverk, F. Wieser: Trans. From German. / Introduction, comment. V. S. Avtonomova. Moscow, Economy Publ., 1992. (in Russian)
2. Anthology of economic classics. V. Petty, A. Smith, D. Ricardo. Moscow, Ekonom-Klyuch Publ., 1993. (in Russian)
3. Eugen von Bohm-Bawerk. Selecta about value, percent and the capital. Introduction Y.A.Shumpeter; Transl. from German of L. I. Forbert, A. Sanin; transl. from English N. V. Avtonomova; the transl. from Latin A. A. Rossiusa. Moscow, Eksmo Publ., 2009.
4. Valras L. Elements of pure political economy. Moscow, Isocount, 2000.
5. State strategy of economic security of the Russian Federation (Basic provisions). It is approved by the Decree of the Russian President of April 29, 1996 No. 608.
6. Gubanov S. Law of cost and price of production (current stage of discussion). *Economist*. 2007, I. 9, pp. 42-69. (in Russian)
7. Doctrine of information security of the Russian Federation. It is approved as the President of the Russian Federation of September 9, 2000 No.1895. (in Russian)
8. Concept of national security of the Russian Federation. It is approved as the Decree of the President of the Russian Federation of December 17, 1997 No. 1300 (in edition of the Decree of the President of the Russian Federation of January 10, 2000 No. 24). (in Russian)
9. Marx K., Engels F. Book. V. 23, pp. 55, 176-313.
10. Marshall A. Fundamentals of economic science. Transl. from English V. I. Bomkin, V. T. Rysin, R.I.Stolpera. Moscow, Eksmo Publ., 2007.
11. Matskulyak I.D. About the labor theory of cost and exploitation of wage earner. *Financial economy*. 2013, I. 3-4, pp. 17-29. (in Russian)
12. Matskulyak I.D., Matskulyak D.I. About the operated market, economic laws and safe financial results. *Financial economy*. 2013, I. 3-4, pp. 5-20.
13. Basic provisions of Strategy of a sustainable development of Russia. Available at: <http://www-sbras.nsc.ru/win/sbras/bef/strat.html>. Page 19, 24.
14. Tugan-Baranovsky M.I. Economic sketches. Moscow, Publishing house «Russian political encyclopedia», 1998.
15. Yakimov V. N. The theory of operation or whether great K. Marx was always right. *Financial economy*. 2012, I. 6, pp. 73-77. (in Russian)

Содержание выпусков журнала в 2015 году

ВЫПУСК 1/2015

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ

Бобков В.Н., Аникеев 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.)

Риччери М.

Социальная прекаризация и устойчивое развитие: размышления на тему опасных противоречий

Карташова Л.В., Косарева Е.А.

Оптимизация персонала: вызовы и возможности

Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.

Прекариат как новая группа наемных работников

Альжанова Н.Ш.

Прекаризация занятости населения современных моногородов Республики Казахстан. Подлевский В.В.
Тенденции рынка труда выпускников вузов Москвы

СОЦИАЛЬНО 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

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Мотрич Е.Л., Найден С.Н.

Демографические реалии и социальные перспективы регионов Дальнего Востока и Забайкалья

Богатырева М.Р., Нафикова Г.З.

Женская трудовая миграция как основной фактор прекаризации и нестабильности труда

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Медведева Т.А.

Понимание системы социально-трудовых отношений: СФСР-методика

Хадасевич Н.Р.

Трудовой потенциал в системе экономических отношений

Новиков Н.Н., Прокудин В.А., Ширяева И.В., Шахбазов Э.Д.

О специальной оценке условий труда

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Бобков В.Н., Гулюгина А.А.

Мониторинг доходов и уровня жизни (4 кв. 2014 г.)

Захаров В.К., Голикова Е.И.

Влияние прогрессивности шкалы налогообложения доходов физических лиц на благополучие стран мира

Ржаницына Л.С.

Экспертиза социальных расходов бюджета на 2015 г.

Забелина О.В.

Оценка уровня доходов населения региона и экономической доступности продовольствия (на примере Тверской области)

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

Гришанов В.И., Шнейдерман И.М.

Социальная эффективность сферы жилищно-коммунального обслуживания

Артамонова М.Г.

Культурно-исторический тип казачества

ВЫПУСК 2/2015

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ

Волгин Н.А.

Рынок труда или рынок безработицы?

Кузнецова А.П.

Отчуждение труда и неустойчивая занятость работников.

Карташова Л.В.

Занятость населения: предупреждение негативных последствий сокращения персонала

Нетеребский О.В.

Проблемы трудовой миграции в России и пути их решения

Рябов М.С.

К проблеме классификации методов государственного регулирования занятости городского населения

СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО

Голубев В.С.

Неравенство, экономический рост, развитие

ЭКОНОМИКА РЕГИОНОВ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Волгин Н.А., Демидов И.Ф.

Оценка эффективности системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях: от опыта экспертного исследования к методике

Овсянников А.С.

Социально-исторический аспект доходности человеческого капитала в России

Овсянников А.С.

Региональные аспекты доходности человеческого капитала в России

Троицкая А.А.

Гендерные различия в стимулировании рынком труда инновационных компонент человеческого капитала

Кириченко Д.В.

Оценка трудовых отношений Скандинавских стран и России

Ахунов Р.Р.

Объекты межрегиональной конкуренции в процессе формирования воспроизводственного потенциала регионов

Солдатенков А.И.

Регулирование социально-трудовых отношений бизнес-систем промышленности России

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Бобков В.Н., Гулюгина А.А.

Мониторинг доходов и уровня жизни (1 кв. 2015 г.)

Прыкин Б.В., Прыкина Л.В.

Качество уровня жизни человека во всеобщей деятельности природы

Бабич А.М.

Дорожные карты» как инструмент социального бюджета

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Григорьев С.И., Колокольцев М.Г., Колокольцева Н.Ю.

Социальная экономия и моральная экономика — альтернатива развития российского общества, основанная на социально-исторической эволюции

Литвинов В.А.

О концепции человеческого развития

Гуртов В.К.

Образование и кадры — стратегическое направление эффективного подъема экономики

Яны Милев

Пропаганда + шок: Опасные последствия медиакратии в обществе

Даровских О.В.

Родовая принадлежность как атрибут этнического самосознания метисов

ВЫПУСК 3/2015

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

МОСКОВСКИЙ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ

(МЭФ-2015)

Бобков В.Н., Субетто А.И.

Резолюция круглого стола

ПАРАДИГМЫ РЫНКА ТРУДА

Риччери М.

Соображения по открытым ключевым вопросам в политике трудовой занятости

Зиг А.

Работа в возрасте социальной неопределенности: 10 тезисов и контрстратегии

Херрманн П.

Кризис в сфере занятости или кризис занятых

ДЕМОГРАФИЯ И МИГРАЦИЯ

Елизаров В.В., Дмитриев Р.В., Ефремов И.А.

Льготы в районах Крайнего Севера: сохранить нельзя отменить

Рыбаковский Л.Л.

Трудовая иммиграция: масштабы и последствия

Рыбаковский О.Л., Судоплатова В.С., Таюнова О.А.

Демографическое движение регионов постсоветской России .

Смирных Л.И., Полякова Е.Ю.

Дифференциация трудовых доходов между внешними иммигрантами и местными работниками на российском рынке труда

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРАКТ

Бобков В.Н., Джандосова Ф.С., Бучкова Я.Ю.

Эффективность государственной социальной помощи на основании социального контракта

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Шамаева Е.Ф.

Комплексная модель расчета качества жизни в регионе (на основе формализованного принципа устойчивого развития и системы естественнонаучных показателей)

ПАРАДИГМЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЦИКЛОВ

Иванов В.В., Иванова А.В.

Критический анализ теорий экономических циклов

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕСТВА

Мачхелян Г.Г.

Актуальная проблема культурной доминанты в управлении экономикой

ПУБЛИКАЦИИ АСПИРАНТОВ

Агаджанян М.А.

Правовое регулирование геноцида на примере Республики Армения

Шуняев А.В.

Уровень и качество жизни населения как основа формирования конкурентоспособности рабочей силы региона

ВЫПУСК 4/2015

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

НОБЕЛЕВСКАЯ ПРЕМИЯ ПО ЭКОНОМИКЕ 2015 Г.

Бобков В.Н., Квачёв В.Г., ЩербакOVA О.И.

Нобелевский лауреат Ангус Дитон и развитие российской науки: исследования уровня и качества жизни, методы оценки и измерения неравенства и бедности

ПАРАДИГМЫ РЫНКА ТРУДА

Воробьева О.Д., Топилин А.В.

Планомерность и стихийность управления рынком труда: опыт и перспективы

Шевченко С.В.

Эффективность использования трудового потенциала работающих в республике Беларусь: основные тенденции и подходы к оценке

Хусаинов Б.Д., Мельдаханова М.К., Калиева С.А.

Евразийская интеграция: асимметрии в производстве, на рынке труда и факторах роста

Есимжанова С.Р., Ахпанбаева А.А.

Внедрение дифференцированной оплаты труда в медицинских организациях Республики Казахстан

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Стенограмма видеоконференции: «Обмен передовым опытом по созданию на региональном уровне благоприятных условий для снижения уровня неформальной занятости, выявления «теневой»

Зарипова Э. А.

Современные механизмы сокращения неформального рынка труда. Опыт Республики Татарстан

ЭКОНОМИКА РЕГИОНОВ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Меньшикова О.И.

Формирование, развитие и использование социально-трудового потенциала в условиях экономической нестабильности

Шичкин И. А.

Миграция населения как фактор выравнивания социально-экономической дифференциации регионов России

Чуланова О.Л., Кучеренко Г.Х.

Исследование включенности компетентностного подхода как основы формирования качества рабочей силы в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка»

Чуланова О.Л., Кучеренко Г.Х.

Разработка и реализация программы совершенствования качества рабочей силы на основе оптимизации внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка»

РЕФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННОЙ И НАЛОГОВОЙ СИСТЕМ

Ермаков Д.Н., Павлюченко В.Г., Бурденко В.А.

Пенсионная реформа: надежды и действительность

Бурденко В.А.

Накопительное пенсионное страхование: опыт
Латино-Американских стран

Поспелова Е.Б.

Влияние налоговой нагрузки граждан на социальную
справедливость

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Павлов Б.С.

Диссонанс потребительских притязаний и трудовой
активности в молодежной среде на Урале

Бояринцев Б.И., Клименко И.С.

Организационно-экономические формы донорства
населения регионов РФ

МЕТОДОЛОГИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Кузнецова А.П.

Технико-технологический и социально-
экономический методы в экономических
исследованиях

Мацкуляк И. Д., Алиев У. Т.- О., Мацкуляк Д.И.

Об эксплуатации и безопасности труда

Что такое DOI?

DOI — идентификатор цифрового объекта (также используется словосочетание **цифровой идентификатор объекта** (ЦИО), *digital object identifier*) — стандарт обозначения представленной в Интернете информации об электронном документе. Сведения, содержащиеся в DOI электронного документа, включают указатель его местонахождения (например, URL), его имя (название), прочие идентификаторы объекта (например, ISBN для электронного образа книги) и ассоциированный с объектом набор описывающих его данных (метаданных) в структурированном и расширяемом виде

DOI принят в англоязычной научной среде для обмена данными между учеными. По сути, DOI — это путь (ссылка) к постоянному местонахождению документа в Интернете для получения необходимой информации о нем

Ссылки на статьи или книги через указание их DOI являются во многих случаях предпочтительнее других, в частности, потому, что они оказываются очень компактными. Не случайно, сайт одного из крупнейших мировых научных ресурсов www.sciencedirect.com рекомендует использование DOI для ссылок на свое содержимое

Зачем DOI российским ученым?

- ▼ В соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» доля публикаций российских исследователей в общем количестве работ в мировых научных журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science и Scopus, должна быть повышена с 1,68% в 2012 г. до 2,44% в 2015 г.
- ▼ На основании положений этого указа Минобрнауки разработало и утвердило 19 июня 2012 г. примерный перечень критериев общероссийской системы оценки деятельности высших учебных заведений <http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/20120716185408.pdf>
- ▼ 14 из 45 критериев направлены на оценку научно-исследовательской деятельности вуза; 8 из 14 оценивают деятельность вуза по количеству публикаций и цитирований в Web of Science и Scopus

Однако если у произведения (статья, монография или учебное пособие) российского автора есть DOI и если на его работу имеется ссылка ученого (например, зарубежного коллеги) в публикации в журнале, включенном в Web of Science и Scopus, то такое произведение автоматически попадает в Web of Science и Scopus и получает в нем свой собственный индекс цитируемости

Обычный путь, благодаря которому работа может быть включена в Web of Science и Scopus, состоит в ее публикациях в журналах, включенных в эти базы. В массе своей это зарубежные научные журналы. Российские журналы представлены в Web of Science и Scopus очень ограниченно и в основном по естественнонаучным областям знаний

Разместить работу в реферируемом зарубежном журнале российскому ученому очень сложно, а по экономическим, гуманитарным и социальным наукам практически невозможно



naukaru.ru

+7(495) 280-15-96 (доб. 380)
+7(495) 280-33-86
safonov@infra-m.ru

Кроме того, при присвоении произведению DOI создается аннотация и ключевые слова из нее на английском языке отправляются в общедоступную базу данных www.doi.org, затем индексируются поисковыми машинами, в результате работа становится доступна для поиска по ключевым словам для ученых всего мира. Что также многократно повышает вероятность цитирования произведения

• на правах рекламы •