

ДЕКЛАРАЦИЯ

«НООСФЕРНОЙ ПАРАДИГМЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ АЛЬТЕРНАТИВЫ НЕТ!»

20-21 марта 2013 г. в Шуваловском корпусе МГУ им. М.В. Ломоносова прошёл **Московский Экономический Форум (МЭФ)**. Он стал своего рода экспертной площадкой по выработке стратегических решений и антикризисных программ, направленных на развитие экономики России. Инициаторами МЭФ стали ректор МГУ **В.А. Садовничий**, директор Института экономики РАН **Р.С. Гринберг** и президент Промышленного союза «Новое содружество» **К.А. Бабкин**.

В Форуме приняли участие свыше 1000 ведущих учёных (экономистов, политологов, философов, историков, дипломатов, теологов и др.) России и зарубежных стран (США, Канада, Великобритания, Франция, Германия, Австрия, Китай, Япония, Польша и др.). В МЭФ приняли также участие представители Правительства Российской Федерации, Государственной Думы Российской Федерации, Общественной Палаты Российской Федерации, Российской академии наук, крупнейших международных, российских и зарубежных банков, ведущих корпораций, научно-исследовательских институтов и центров.

21 марта в рамках МЭФ прошёл организованный Московским отделением Ноосферной общественной академии наук (НОАН) и Всероссийским центром уровня жизни (ВЦУЖ) **Круглый стол «Ноосферная парадигма глобального развития общества»**. В нём приняли участие свыше 40 учёных, включая трёх представителей Академии наук КНР. Модераторами Круглого стола стали президент Санкт-Петербургской НОАН доктор экономических наук, доктор философских наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации **Александр Иванович Субetto** и генеральный директор ОАО «ВЦУЖ», руководитель Московского отделения НОАН, доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации **Вячеслав Николаевич Бобков**. С докладами на Круглом столе выступили **А.И. Субetto, В.Н. Бобков, А.К. Адамов, А.Е. Арменский, Л.С. Гордина, В.С. Голубев, Г.Н. Бичёв, Б.Е. Большаков, Д.Б. Пюрвеев, С.В. Кибальников, К.И. Шилин, В.И. Оноприенко, А.Д. Урсул, Ю.В. Яковец**¹ и др.

Участники Круглого стола единодушно приняли Декларацию.

1. Необходимость нового взгляда на проблему устойчивого развития человечества

12 марта 2013 г. исполнилось 150 лет со дня рождения величайшего гения XX в., мыслителя всемирно-исторического масштаба, ученого-энциклопедиста Владимира Ивановича Вернадского, итогом научного и культурно-философского творчества которого стало учение о ноосфере.

Обращение к научному наследию В.И. Вернадского в связи с этой датой, к его учению о ноосфере, обусловлено объективной необходимостью и потребностью по-новому взглянуть на проблему устойчивого развития человечества. Сегодня как никогда актуальна его пророческая мысль: «Мы переживаем не кризис, волнующий слабые души, а величайший перелом мысли человечества, совершающийся лишь раз в тысячелетия».

Ноосфера, по В.И. Вернадскому, есть новое состояние биосферы планеты Земля – общего дома всего человечества, в котором научная мысль в её планетарном выражении, вооруженная мощной энергетикой хозяйствования (её Вернадский называл «энергией культуры»), по масштабу воздействия на природу может сравниться с геологической силой эволюции.

Начиная с 50–60 гг. XX в., человечество вступило в глубочайший экологический кризис, который, по ряду оценок, приобрёл к концу XX в. масштаб первой фазы глобальной экологической катастрофы.

Человечество столкнулось не только с пределами экономического роста, как квалифицировали глобальную ситуацию на основе своих моделей Д.Х. и Д.Л. Медоузы, Й. Рандерс, но и с экологическими пределами рыночно-капиталистической парадигмы развития и её ценностей вообще.

Известный ученый-эколог Б. Коммонер в 1970-х гг. предупреждал, что технологии на базе частной собственности уничтожают самое главное богат-

¹ Доклады с прошедшего Круглого стола будут опубликованы в специальном выпуске журнала «Уровень жизни населения регионов России», в августе 2013 г.

ство человечества – экосистемы. Следовательно, такую систему надо менять.

В 1991 г. в докладе Всемирному Банку, подготовленном группой ученых и аналитиков под руководством известных экономистов-экологов Р. Гудленда, Г. Дейли и С. Эль-Серафи, был сделан вывод о том, что в экологически насыщенной нише, которую занимает человечество, рынок, как механизм развития, исчерпал себя. Близкие выводы и предупреждения имеются в трудах российских и белорусских ученых (В.А. Зубакова, В.П. Казначеева, В.А. Коптюга, Н.Н. Лукьянчикова, Н.Н. Моисеева, П.Г. Никитенко, В.Т. Пуляева, В.А. Соколова, А.И. Субетто, Л.К. Фионовой, А.П. Федотова, А.А. Яшина и др.), а также ученых из других стран.

Звучали подобные оценки и на конференциях ООН по устойчивому развитию – в Рио-де-Жанейро в 1992 г., на Саммите глав государств в Йоханнесбурге в 2002 г. («РИО+10»), в Рио-де-Жанейро в 2012 г. («РИО+20»). Однако они не были включены в официальные документы. Генеральный Секретарь ООН Пан Ги Мун на Международной конференции по устойчивому развитию («РИО+20») в июне 2012 г. заявил: «Планета находится в состоянии беспрецедентного кризиса. Нам необходимо признать, что нынешняя модель глобального развития нерациональна. Необходимо найти новый путь продвижения вперед». К этому следует добавить мысль В.И. Вернадского о том, что человек есть неизбежное «проявление большого природного процесса», и что он, преобразуя собственную природу, преобразует и развивает дремлющие в нём физические, интеллектуальные и другие сущностные (ноосферные) силы.

2. Крах капиталократической модели хозяйствования

Ноосфера как новое качество биосферы Земли

Что означает кризисное развитие человечества за последние приблизительно 60-70 лет? То, что глобальное воздействие планетарной научной мысли, воплощенной в современных интеллектоёмких, информорёмких и энергоёмких технологиях, на глобальную экосистему, на биосферу Земли приобрело катастрофический характер, который можно оценить как крах капиталоцентрической модели хозяйствования, обуславливающих рыночно-капиталистическое экологическое самоуничтожение человечества. За первой фазой глобальной экологической катастрофы скрывается

глобальная духовная и, в целом, антропологическая катастрофа.

Терпит экологический крах человек наживы, человек-потребитель, обаянный алчностью, ориентированный на материальное обогащение, индивидуализм, культ наслаждений и игрового поведения.

Следует признать правоту Альбера Гора, который еще в начале 90-х гг. XX в. говорил о духовном кризисе современной цивилизации, порождённом её внутренней пустотой и отсутствием великой духовной цели: «Я пришел также к более глубокому пониманию самого устрашающего факта из всех, с какими нам пришлось столкнуться в наш век: цивилизация способна уничтожить самое себя».

Неужели человечество «вдруг остановится и замрёт на капиталистической организации мира, разрушающей Землю и человеческий дух» (А.П. Федотов), канет в вечность в результате экологической катастрофы в XXI в.?

На этом катастрофическом фоне, когда история, её закон времени (П.Г. Никитенко) поставили под сомнение разумность и духовность человечества и его будущего, ноосфера обретает новые смыслы.

Ноосфера есть новое качество биосферы, в котором коллективный человеческий разум – общественный интеллект, встраиваясь в гомеостатические механизмы биосферы, начинает выполнять функцию гармонизатора социобиосферных отношений и функцию управления социоприродной эволюцией при соблюдении требований законов функционирования и развития биосферы, и в целом планеты Земля.

3. Устойчивое развитие человечества на рыночно-капиталистическом базисе невозможно

Устойчивое развитие человечества на рыночно-капиталистическом базисе хозяйственного природопотребления как в настоящее время, так и в перспективе невозможно.

Вот почему все решения мирового сообщества по переходу на механизмы устойчивого развития остаются «решениями на бумаге», а процессы, свойственные первой фазе глобальной экологической катастрофы, продолжают и, по ряду модельно-прогностических оценок, грозят перерасти в социобиосферный коллапс уже в третьем десятилетии XXI в.

При этом мировая финансовая капиталократия лелеет планы перехода к новому мировому по-

рядку, в котором лица, владеющие самой большой концентрацией капитала в мире, господствовали бы над мировыми ресурсами, информационными сетями и «умами» людей, устанавливая своеобразный «новый рабовладельческий строй, где рабовладельцами будут бывшие ростовщики..., а рабами – остальные» (оценки ученого-экономиста В.Ю. Катасонова, приведенные в его работе «Капитализм. История и идеология “денежной цивилизации”»). Такая стратегия утопична; она является отражением безумия и своекорыстия финансовой капитало-кратии.

Современная наука развенчивает иллюзию устойчивого развития в рыночно-капиталистическом формате, за которую хватается мировая капитало-кратия. Природа подвергает критике капитализм через экологические процессы.

Выход человечества из пропасти первой фазы глобальной экологической катастрофы требует гуманизма нового типа – ноосферного гуманизма, очеловечивания человека, возвышения его духа и разума на уровень ответственности за сохранение всего богатства жизни на Земле, что, в свою очередь, требует нового – ноосферного – качества образования, науки, культуры, духовно-нравственной системы в целом, и, соответственно, ноосферного качества форм хозяйствования человека на Земле и его социального развития.

4. Вопрос экологического спасения человека – это вопрос очеловечивания человека

Первая фаза глобальной экологической катастрофы означает, что пределы в развитии современного общества суть экологические пределы рыночно-капиталистического человека, мотивируемого деньгами и прибылью. «Своекорыстие таит в себе безумие», – сказал великий русский философ Николай Александрович Бердяев 95 лет назад. Мир капитализма в начале XXI века превращается в «безумный мир», обреченный на экологическую гибель.

Вопрос, поставленный всей эволюцией человечества на Земле, – это вопрос очеловечивания человека, поднятия его на высоту космопланетарной ответственности и разумности, ноосферной духовности и нравственности.

Человек есть причина погружения человечества в пучину возможной экологической гибели в XXI в., но в человеке кроется и источник его экологического спасения.

5. Устойчивое развитие человечества в XXI веке возможно только в системе оснований ноосферной парадигмы

Это означает, что устойчивое развитие человечества в XXI в. возможно только в системе оснований ноосферной парадигмы развития.

Речь идет о переходе к ноосферной парадигме развития общества, науки, культуры, образования и экономики в XXI в. В России и Беларуси созрели все необходимые предпосылки для такого перехода:

Первое: наличие в России и Беларуси ноосферной научной школы и трудов по соответствующей проблематике.

Второе: развернувшееся ноосферное научно-образовательное движение, результатом которого стали формирующееся ноосферное образование и имеющий место ноосферно-парадигмальный синтез научного знания.

Третье: происходящая вернадскианская революция в системе научного мировоззрения в России, Беларуси и в мире, как ответ на вызовы и императивы эпохи великого эволюционного перелома, которую переживает человечество.

6. XXI век – эпоха ноосферного прорыва

Фактически наступившие пределы означают конец стихийной эволюции человечества, исторического движения методом проб и ошибок. Мощный скачок в способах хозяйствования человечества на Земле в XX в. требует качественного скачка в управлении развитием человечества на гуманно-ноосферных основаниях, то есть требует управления социоприродной эволюцией на базе общественного интеллекта научно-образовательного сообщества.

Человечество переживает эпоху смены парадигм истории.

Марксово определение подлинной истории получает ноосферное развитие. Будущая история становится подлинной, то есть адекватной природе человека и природе Земли, тогда, когда она обретает контуры управляемой социоприродной эволюции.

Таким образом, императив выживаемости в XXI в. может быть реализован только как императив управляемости социоприродной эволюции.

Устойчивое развитие требует нового качества истории – ноосферного, а это и есть управляемая социоприродная эволюция на базе общественного интеллекта научно-образовательного общества.

При реализации названных предложений следует учитывать возрастающее действие закона времени, определяющего объективную смену существующей формы поведения ноосферной логикой социально-экономического поведения людей на каждой региональной территории планеты Земля во имя сохранения и планеты, и человека.

Таким образом, переживаемая человечеством эпоха есть эпоха ноосферного прорыва, смены парадигм истории, переход к истории нового типа – управляемой на ноосферной основе устойчивого развития.

Переход к новой парадигме истории – это порождение настоящего, действительного разума, освобождающегося от иллюзорных форм взаимоотношений с миром своего бытия – Землей, Солнечной системой, Галактикой, Вселенной, Универсумом в целом.

7. Весть, обращенная ко всему человечеству: устойчивое развитие может быть только ноосферным

Итак, в России и Беларуси рождается призыв, обращенный ко всему человечеству:

«Ноосферной парадигме устойчивого развития альтернативы нет!».

На Земле сможет выжить только духовно богатый человек, чья духовность освящена миссией спасения биосферы.

Спасая природу от себя самого – существа агрессивного по отношению к природе, бездумного потребителя, алчущего денег и наслаждений, – человек спасет и себя от экологической гибели.

Мысль русского писателя Максима Горького «Человек – это звучит гордо!» и слова классика белорусской литературы Янки Купалы «людьми называться» должны быть доказаны самим ходом истории и человечества, и России, и Беларуси.

Ноосферная парадигма устойчивого развития, таким образом, требует общества социальной справедливости, Великого Отказа от частной капиталистической собственности, рынка, индивидуализма, которые ведут человека к экологической гибели!

Вопрос Эриха Фромма «Быть или иметь?» XXI в. переводит в вопрос «Быть человеку на Земле на основе ноосферного развития или погибнуть от своей экологической несостоятельности?»

Россия и Беларусь с их историей, духовными и культурными свершениями, научными открытиями, с их приверженностью Правде, Любви, коллективизму, общинности, соборности, культу справедливости и мудрости («софийности») самого бытия и хозяйствования на Земле, могут стать лидерами ноосферного прорыва человечества в XXI в. И это время наступило.

150-летний юбилей В.И. Вернадского, 2013-й год как «Год Вернадского» должны дать импульс для мобилизации духовно-интеллектуальных сил в этом направлении.

Участники Международной научной конференции «В.И. Вернадский и ноосферная парадигма развития общества, науки, культуры, образования и экономики в XXI веке», состоявшейся 12–14 марта 2013 г. в Санкт-Петербурге, поддерживают эту декларацию и заявляют: «Ноосферной парадигме устойчивого развития человечества в XXI в. альтернативы нет!»

Декларацию поддержали президент Европейской академии естественных наук В.Г. Тыминский, директор Института философии Национальной академии наук Беларуси А.А. Лазаревич, вице-президент Российской академии естественных наук В.С. Новиков, вице-президент Российской социологической ассоциации С.И. Григорьев, генеральный директор Всероссийского центра уровня жизни В.Н. Бобков, академик Национальной академии наук Беларуси П.Г. Никитенко и др.

Декларация обсуждена и поддержана на заключительном пленарном заседании Международной научной конференции «В.И. Вернадский и ноосферная парадигма развития общества, науки, культуры, образования и экономики в XXI в.» (Санкт-Петербург, 12–14 марта 2013 года).

21 марта 2013 года

**Президент
Ноосферной
общественной
академии наук
А.И. Субетто**

21 марта 2013 года

**Руководитель
Московского отделения
Ноосферной
общественной
академии наук
В.Н. Бобков**

СОЦИАЛЬНАЯ УЯЗВИМОСТЬ РАБОТНИКОВ И ОБЩЕСТВА

КАК РЕЗУЛЬТАТ НЕУСТОЙЧИВОСТИ ЗАНЯТОСТИ

Бобков В.Н., Вередюк О.В.

В статье приводятся комментарии к международной научной конференции на тему «Социальная уязвимость. Гиперпрекаризация и социально-структурные трансформации в европейских обществах», состоявшейся 4–6 апреля 2013 г. в г. Грац, Австрия, в Университете прикладных наук JOANNEUM.

Ключевые слова: неустойчивость занятости, социальная неопределенность, социальная уязвимость, социальная защита.

В апреле 2013 г. состоялась седьмая конференция, организованная европейской сетевой организацией «Социальная неопределенность, прекаризация и неравенство» (S.U.P.I. Network – Social Uncertainty Precarity Inequality). SUPI является добровольной исследовательской группой, она зарегистрирована в Европейском Союзе (Брюсселе) и открыта для исследователей.

В конференции приняли участие 35 докладчиков, представивших 10 стран мира: Австрию, Венгрию, Германию, Данию, Италию, Россию, Словению, США, Турцию, Шри-Ланку. В основных докладах были рассмотрены актуальные проблемы, порождаемые прекаризацией занятости и общества.

Понятие «прекаризация» в отношении занятости означает ее неустойчивость, выражающуюся, во-первых, в принудительной для работника неполной занятости в официальной экономике; во-вторых, в заключении с работниками срочных трудовых или гражданско-правовых договоров вместо бессрочных трудовых отношений; в-третьих, в найме работников через посредничество частных агентств занятости с нарушением их трудовых и социальных прав; и, наконец, в полном или частичном демонтаже официальных договоров и переводе трудовых отношений в неформальные формы, сопровождающиеся снижением социальной защищенности и ростом социальной уязвимости работников. Все это часто происходит с утратой работниками части заработной платы и социальных гарантий, а также уменьшением или потерей ими социальной защищенности, прежде всего, от увольнений, обязательного социального страхования, социальных выплат со стороны работодателей, обусловленных изменением характера трудовых отношений. В современных условиях это явление приобрело огромные масштабы и стало проблемой в большинстве развитых и развивающихся экономик [1; 2; 3, с. 13–14, 4, с. 353–365; 5, с. 25–32].

Профессор, доктор **Марко Риччери (Ricceri)**, генеральный секретарь Института экономических и социальных исследований (Eurispes) (г. Рим, Италия)

представил доклад «Социальная прекаризация и ее влияния на политические и демократические институты в Европе». Он подчеркнул, что феномен прекаризации все больше проявляется как структурная характеристика современного исторического периода. Это явление глубоко изменяет жизнь людей, оказывая, как минимум, следующее влияние:

- 1) негативный эффект от роста безработицы, разрушающей человеческие ресурсы;
- 2) культурный и политический эффект, выражающийся в невозможности планировать жизнь (сложность ответов на вопросы: где жить, как планировать жизнь и др.).

Социальная дезинтеграция усиливается, в том числе из-за дефицита адекватных политических решений. Согласно методике Евростата, лица, находящиеся в прекаризации, классифицируются как «сетевые люди» (*net people*). Они, находясь вне рынка труда, активно участвуют при этом в протестном движении. Докладчик отметил, что необходимо изучать стратегии выхода людей из состояния прекаризации в рамках реформ рынка труда. Баланс между гибкостью рынка труда и неустойчивостью занятости может быть найден только через социальную политику.

Согласно Лиссабонскому договору от 2007 г., перед 27 странами-членами ЕС стоит задача построить общий социально-экономический рынок. Эта модель отличается от американского рынка и означает, что принятие любых решений необходимо сопровождать анализом их социального эффекта. Однако, это не всегда возможно. В настоящее время широко обсуждается реорганизация европейской социальной модели на основе экономического подхода. Это означает, что производство благосостояния должно идти вместе с его распределением. Смысл состоит в том, что социальные программы это создание чего-то, а создание, в свою очередь, это экономический подход.

Одна из основных идей в Европе – построить общий рынок труда, но этому на практике уделяется недостаточно внимания. На европейских рынках труда действует множество независимых, не связанных

между собой структур. В разных странах за одни и те же трудовые компетенции предлагается разная оплата. Огромной проблемой является признание компетенций. Так, из множества компетенций только девять взаимопризнаваемы. В этом, по мнению докладчика, скрывается одна из возможных причин прекаризации. В последнее время в странах-членах ЕС наметилась тенденция по перемещению коллективных переговоров по проблемам социально-трудовых отношений с государственного уровня на уровень регионов и компаний. В этом случае проблемы заработной платы становятся менее актуальными, и на первый план выходят проблемы социальной защиты работников.

Профессор, д.э.н. **Вячеслав Бобков**, генеральный директор ОАО «Всероссийский центр» уровня жизни» (г. Москва, Россия) и доцент Санкт-Петербургского государственного университета, к.э.н. **Олеся Вередюк** (г. С.-Петербург, Россия) представили совместный доклад, который посвятили анализу масштабов и структуры неустойчивости занятости в формальном секторе российской экономики. Были представлены оценки масштабов прекаризации в официальной экономике России, основанные на обработке данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ – ВШЭ (RLMS-HSE). В качестве конкретных характеристик этого процесса были анализированы волатильность (разброс относительно средней величины) заработной платы и дискретность (нерегулярность) ее получения. Установлено, что в наибольшей мере эти проявления неустойчивости занятости характерны для российской обрабатывающей промышленности. В ней доля наемных работников с неустойчивостью занятости составила в 2010 г. 27%, а уровень их средней заработной платы 74% от средней по экономике. Чтобы обеспечить востребованность кадров в обрабатывающих производствах, особенно, в машиностроении, в ходе модернизации потребуется создать 6–7 млн новых высокотехнологичных рабочих мест и, тем самым, устранить материальные предпосылки прекаризации занятости в этих чрезвычайно важных для инновационного развития экономики видах деятельности.

Профессор, доктор **Сибель Калайсиоглу** (**Kalaycioglu**), Средне-Восточный технический университет (г. Анкара, Турция) рассмотрела проблемы прекаризации в связи с развитием новых элементов политики ухода за пожилыми людьми. Эта работа турецким государством возложена на родственников. В Турции 40% молодых семей живут с родителями. При условии осуществления этой работы не менее 8 часов в день государство ее оплачивает. У невесток, на которых в основном ложится работа по уходу за пожи-

лыми родственниками, значительно ограничиваются возможности работы по найму. В то же время работа по уходу за пожилыми родственниками обеспечивает им лишь частичную занятость и более низкий, чем на рынке труда доход и не предусматривает социального обеспечения. В этом проявляется прекаризация их занятости.

Доктор **Клаус Меренс (Mehrens)** (Германия), представивший журнал «Социальная Европа» и профсоюз металлургов Германии, темой доклада определил проблему: «Молодежная занятость между постоянной позицией, неуверенным трудовым состоянием и давлением прекаризации». Он обратил внимание на то, что наличие испытательного срока создает условия для прекаризации занятости молодежи. Докладчик представил результаты социологического опроса, из которых следует, что молодое поколение в возрасте 14–34 года чаще, чем люди более зрелых возрастов (35+) находится в состоянии прекаризации. Среди опрошенных в возрастных границах от 14 до 34 лет временная занятость составляла: в группе 20–24 года – 16%, в группе 14–34 года – 10%, в то время как среди более старших возрастных групп всего 2%. Срочная занятость, а это, по мнению докладчика, и есть не что иное как типичная прекаризация (отсутствует социальная защита) среди выше названных групп составляла 35, 24 и 11% соответственно. Большинство молодых людей отрицательно относятся к атипичной занятости и прекаризации. По их мнению, она приводит к увеличению социального неравенства. Но каждый второй респондент видит в прекаризации занятости положительные стороны для конкурентоспособности экономики. Так, 83% (35+) и 96% лиц моложе 35 считают, что политика бессильна, что рынок управляет экономикой. При этом подчеркивалась значимость регулирования рынка труда, а среди инструментов такого регулирования, чаще всего, назывались регулирование минимального размера оплаты труда (МРОТ), регулирование размеров временной занятости, увеличение налогообложения высоких доходов. Более половины молодых людей имеют оптимистичные личные ожидания, они уверены, что будут жить лучше, чем родители. У опрошенных из числа лиц более старших возрастов (35+) ожидания в отношении молодых менее оптимистичные. В то же время, при достаточно оптимистичном оценивании личных перспектив от 40 до 70% опрошенных в зависимости от возраста и формы занятости склонны негативно оценивать перспективы развития общества.

Профессор, доктор **Петер Херрманн (Herrmann)**, Эуриспес (Eurispes) (г. Рим, Италия) в своем докладе «Изменения в экономике: изменения в общественном производстве и общественное производство вместо

безопасности» остановился на концепции «государства благосостояния» и непосредственно на проблеме содержания данной концепции. Была высказана идея о том, что концепция государства благосостояния меняется. Она трансформировалась от понимания государства благосостояния как социального государства (социальная защита для некоторого, очень ограниченного круга людей, связанная непосредственно с занятостью и страхованием) к скандинавской модели (по типу коммуны, с социальной ответственностью в центре), затем к модели Бевериджа (Beveridge) (основанной на гражданской солидарности). И, наконец, к наблюдаемому в настоящее время становлению модели постиндустриального общества с развитым сектором услуг.

Автор доклада задался вопросом о том, какова сегодня экономическая база государства благосостояния? В качестве ответа было указано на то, что сфера производства «задавила» другие сферы. Однако производство ради производства это абсурд. Предполагается, что когда ВВП перестает расти, система, якобы, перестает поддерживать себя. Очевидно, что необходимы другие измерители, а не только ВВП, а также переход от количества к качеству потребления. Следует инвестировать в жизнь, в человека, использовать время отдыха на социальную активность. Если продолжится линейное развитие, то это может привести человечество, во-первых, к разрушению себя экономически; во-вторых, к невозможности платить по социальным обязательствам; в-третьих, к неустойчивому развитию.

Профессор, **Тадеуш Рэчвот (Rachwat)**, Варшавская Школа социальных и гуманитарных наук (г. Варшава, Польша) рассмотрел проблему: «Исключенность и совместность. Соседство во времена прекаризации». Он отметил, что при советском режиме не было прекаризации. По его мнению, понятие капитализм – это слишком «сильное» понятие для Польши. Правильнее определять нынешний режим как неолиберализм. Прекаризация в этих условиях выражается в потере чувства безопасности и идентичности. Западная культура, по мнению докладчика, это культура исключений в поисках нормальности. Происходит потеря групповой идентичности. Общество же предполагает сосуществование. В современном мире происходит потеря общности (совместности, соседства).

Прекаризация влечет за собой не только потерю работы, но и неуверенность в жизни. Необходимо оставить модель производства ради производства и перейти к модели производства жизни, так как первая модель исчерпала себя.

Профессор, доктор **Йорг Зеллер (Zeller)**, Аалборг-

ский университет (Дания) сделал доклад на тему: «Прекаризация, исключенность и социальная работа». По его мнению, прекаризация – это социальная болезнь, разрушающая работу и условия жизни возрастающего числа социально незащищенных граждан. Прекаризация, по его мнению, является объективным следствием причин, заложенных в современных социальных системах. Социальная исключенность (social exclusion) как действие особого рода заключается в том, что исключаящая сторона (excluding part) препятствует исключаемой стороне (excluded part) добиваться успеха через достижение поставленных целей. Например, работодатель, недооценивающий труд работника, исключает, таким образом, последнего от выстраивания карьеры. Социальная работа, которая регулируется намерениями помочь тем, кто нуждается, рассматривается автором как вынужденный ответ общества на последствия прекаризации.

Профессор, д.э.н., генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» (г. Москва, Россия) **Вячеслав Бобков** выступил с докладом «Итоги трансформаций в России: 20 лет капиталистических реформ». Он отметил, что первый этап формирования российского капитализма (1992–2000 гг.) привел к резкому экономическому спаду, обогащению узкого слоя частных собственников и обеднению основной массы населения, гиперпрекаризации и значительному экономическому расслоению. На втором этапе (2000–2012 гг.) в результате экономического роста уровень жизни вырос у всех слоев населения. Однако экономическое неравенство не снизилось, а продолжало расти. В докладе раскрыто содержание дискуссии в российском обществе о направлении дальнейших преобразований после 20-ти лет капиталистических реформ. Согласно социологическим исследованиям (Институт социологии РАН, 2012 г.), примерно 40% населения считают, что Россия идет в тупик или требуют замены власти; еще около 20% мечтают о более справедливом обществе, но не считают, что Россия идет в тупик и не требуют замены власти; оставшиеся 40% думают, что все идет нормально, и сосредоточены на решении личных проблем. В перспективе промежуточная группа в зависимости от дальнейшего развития страны и реализации своих надежд на более справедливое общество может перейти либо в первую, либо во вторую группу и обеспечить их перевес в общественной оценке итогов будущих трансформаций в России. В настоящее время Правительство России представило обществу Прогноз социально-экономического развития на период до 2030 г., то есть еще на 20 лет вперед. От реализации намеченных в нем стратегий во многом зависит повышение конкурентоспособности

России в глобальном мире и позитивные изменения в качестве жизни россиян.

Доктор **Франческа Делла Ратта (Della Ratta)**, Итальянский национальный институт статистики (г. Рим, Италия) в своем докладе «Гиперпрекаризация высококвалифицированных работников» ознакомила участников конференции с результатами исследования, проведенного в мае – июне 2012 г. В Италии произошло сокращение занятости молодых людей в больших масштабах. Проводимая реформа пенсионной системы положительно отразилась на занятости лиц старше 55 лет. Найм часто осуществляется на условиях временных трудовых контрактов (так, это характерно примерно для 25% занятой молодежи). Сложность представляет определение численности лиц с нестабильным (unstable) статусом в занятости, что связано с отсутствием в Италии единого подхода к определению этого феномена. Согласно данным официальной статистики, временно занятых в Италии насчитывается около 3 млн человек, кроме того, имеются частично занятые и самозанятые, работающие в условиях организационных ограничений.

В 2012 г. лидирующий профсоюз Италии (CGIL) и журнал *Internazionale* провели совместное онлайн исследование, чтобы понять потребности и проблемы работников в активном возрасте. В выборке оказалось 73% (470 чел.) женщин. Это исследование позволило выявить прекаризованных среди высококвалифицированных работников. Было установлено, что *стабильная прекаризация* характерна для 48,4% работников; *нестабильная прекаризация* – для 19,8% (фрагментированная история работы, разные функции, переход от одного работодателя к другому). *Переходная прекаризация занятости* была зафиксирована у 31,8% респондентов: это временно занятые с нечеткой историей работы, работающие на одного или разных работодателей.

Изучалась также история работы в прекаризации. Одной из задач исследования было создание банка историй по гибкости и прекаризации занятости, включая продолжительность контракта; кроме этого – провести обследование жизни, страхов и ожиданий людей. Ключевыми словами в ответах оказались: «нет», «не можем», «нет прав», «нет возможности обучаться»; а условиями занятости – проект, временный контракт, занятость по звонку, самозанятость. Было выявлено ущемление пенсионных прав, выходных дней, оплаты больничных, а также откладывание даты рождения детей и др. Исследование позволило идентифицировать существование таких страхов, как невозможность отказать работодателю, отсутствие выбора, необходимость начинать сначала с каждым новым контрактом.

На вопрос о том, что каждый из респондентов ожидает от политиков, наиболее распространенными ответами оказались следующие: усиление регулирования бизнеса (28,7%), больше контроля над нарушениями прав человека (17%). Вывод докладчика заключался в том, что прекаризация ограничивает смысл жизни.

Профессор, доктор **Исаак Катт (Catt)**, Университет Дьюкейна (г. Питтсбург, США) раскрыл тему: «Антидепрессанты как технология борьбы с прекаризацией: критическая оценка с позиции коммуникологии». Во-первых, докладчик, связал увеличение диагностирования психологической депрессии в мире с ростом прекаризацию и безработицы. Во-вторых, он показал, что антидепрессанты являются предпочтительным для лечения депрессии средством, что подтверждается увеличением предписания соответствующих препаратов. В-третьих, были предоставлены доказательства того, что эти препараты неэффективны при лечении депрессии, а только приводят к интоксикации пациентов. Возможное улучшение состояния в действительности объясняется эффектом плацебо. Болезнь, по сути, просто подавляется наркотиками. В-четвертых, он привел примеры неэтичных и зачастую незаконных практик крупнейших фармацевтических компаний, особенно в вопросах продвижения своих антидепрессантов в развивающихся странах. Наконец, по мнению профессора Катта, ключевым подходом к лечению депрессии является основанная на коммуникации психотерапия. Причина депрессии – это потеря связи с людьми, а не болезнь головного мозга. Депрессия – проблема разума, а не головного мозга. Разум представляет собой социальное явление. Были даны примеры успешного лечения депрессии в различных странах, где признается, что эта болезнь социальна и является следствием прекаризации.

Профессор, доктор **Рольф Дитер Хепп (Hepp)**, Свободный университет Берлина (г. Берлин, Германия), являющийся одним из координаторов SUP1, раскрыл тему «Об определении прекаризации (Свобода прекаризованных. Получать зависимость и убыток)». В отличие от социальной включенности (inclusion) прекаризация представляет собой социальную исключенность (exclusion), которая подчиняет индивидов социальному давлению и механизму контроля. Противоречие заключается в том, что прекаризация все больше становится формой атипичной занятости, атипичные контракты как форма контрактов в трудовом праве устарели, а условия изменились. Согласно идеологическим взглядам в немецком политическом мейнстриме, любая работа лучше, чем отсутствие работы. В Германии, если человек работает 10–15 часов в неделю, то он считается безработным. При этом

постепенно у всё большего количества работников растет благосостояние. Таким образом, в ходе политического дискурса предпринимается попытка интегрировать в менталитет людей в Германии то, что потеря работы является потерей идентичности, поскольку безработный – неполноценный член общества.

Доктор **Юдит Ксоба (Csoba)**, Университет Дебрецена (Венгрия) в своем докладе дала характеристику занятости в Венгрии. Было отмечено, что уровень занятости в Венгрии является самым низким среди 27 стран Евросоюза. Частично, такая ситуация связана с системой социальных пособий по уходу за ребенком, когда женщина, де-юре считающаяся занятой, может де-факто оставаться в отпуске по уходу за ребенком в течение 14 лет. Возвращение на рынок труда в этом случае оказывается очень непростым. В Венгрии невыгодно официально работать неквалифицированным работником, поскольку заработная плата такого работника, в случае его официальной занятости, очень низка. Более выгодной является теневая занятость. По мнению докладчика, эта ситуация характерна для стран Восточной Европы. Было также обращено внимание на рост уровня безработицы среди молодых людей. По итогам 2011 г. этот показатель составил в среднем для групп в возрасте: 15–19 лет – 60%, 20–24 года – 32%, 25–29 лет – 18% и 30–34 года – 14%.

На заключительном заседании конференции был рассмотрен ряд вопросов о дальнейшей деятельности SUPI. Профессор, доктор Риччери, генеральный секретарь Института экономических и социальных исследований (Eurispes) (г. Рим, Италия), являющийся одним из координаторов SUPI, дал положительную оценку 7-летней работе организации. Он предложил создать Европейский институт по проблемам прекаризации общества. Это придаст работе не только межличностное, но и институциональное кооперирование. Институционализировать, по его мнению, означает придать SUPI статус европейской организации по типу общественных академий. Институт дол-

жен быть юридическим лицом. Доктор Marco Ricceri предложил решать проблему финансирования через комбинацию поддержки общества и частных институтов. Профессор, доктор **Вячеслав Бобков**, генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», Москва Россия предложил рассмотреть два возможных варианта создания нового института – на базе Eurispes, Рим, Италия, или на базе Свободного университета, Берлин, Германия. В этих организациях накоплен богатый опыт исследований по проблемам прекаризации, имеются кадры исследователей. В Eurispes существует возможность использования административного ресурса для поддержки становления нового института. В Свободном университете Берлина при определенных условиях можно было бы получить финансовую поддержку. Доктор **Сибель де Вито-Эдерланд (de Vito – Ederland)**, Берлин, отметила, что Свободный университет Берлина получил особый статус Excellence на период 2012–2017 гг. в рамках национальной инициативы Германии (German national Excellence Initiative) по финансовой поддержке высшего образования и научных исследований, однако, чтобы подключиться к этому ресурсу, необходимо обеспечить практико-ориентированные исследования. Доктор **Давид Кергель (Kergel)** (Берлин, Германия) и доктор **Александр Сиг (Sieg)** (EMBA, Берлин) взяли на себя работу по созданию электронного журнала SUPI. Профессор, доктор Херрманн, Эуриспес, Рим, Италия предложил продумать дальнейшее развитие исследовательского блока, институциональных структур, распространение информации (подготовка и издание книг и журналов). Координаторы SUPI предложили провести очередную конференцию SUPI осенью 2014 г. и обратились с просьбой к представителям России изучить вопрос ее проведения в Москве, Россия. Координация работы по выполнению намеченных планов была возложена на профессора **Роберта Ризингера (Riesinger)**, Университет прикладных наук JOANNEUM, г. Грац, Австрия.

1. Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Herrmann, Peter; Kalaycioglu, Sibel (Eds.) Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011.

2. Prekarisierung und Flexibilisierung (Precarity and Flexibilisation) / Rolf-Dieter Hepp, WESTFALISCHES DAMPFBOOT, 2012, p. 386.

3. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.И. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. – 2011, № 5.

4. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Неустойчивость занятости как макроэкономическая проблема: подходы к количественной оценке масштабов в России. Материалы международной научной конференции «Социальная политика для современной России: цели и измерения», посвященной памяти А.Ю. Шевякова (18 октября 2012 г., г. Москва) / Отв. ред. Локосов В.В. – М.: Экономическое образование, 2012.

5. Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. Серия 5: Экономика. – 2013, № 1.

К НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ ТРУДА

Колосова Р.П., Бобков В.Н.

Открытие новой рубрики в журнале, безусловно, знаковое событие. Для такого решения должны быть весомые основания. Мы их видим следующим образом.

Первый аргумент – глобализационный. Как известно, глобализация мировой экономики представляет собой процесс формирования системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, рост мировой торговли и потоков иностранных инвестиций, международной миграции рабочей силы, движение технологических изменений, формирование мировой валютной системы и т. д. Глобализация экономики сопровождается ростом взаимозависимости национальных финансово-экономических рынков, увеличением спекулятивных валютных потоков между государствами и вторичных финансовых рынков, состоянием платежной и торговой несбалансированности, разрушением экосистемы, которые в совокупности резко ограничивают возможность формирования независимой макроэкономической политики на национальных уровнях. **Особенно жестко эта ограниченность в определении перспектив экономического роста касается политики в сфере труда и социально-трудовых отношений. При этом принципиально то, что глобализация высвобождает экономические силы, которые углубляют уже существующее неравенство в сферах производительности труда, доходов, материального благосостояния, препятствуют равенству возможностей в социально-трудовых отношениях.**

Можно попытаться реформировать нынешние неэффективные модели мирового экономического роста, однако для этого потребуются пересмотреть приоритеты и проявить политическую волю к преодолению догм прошлого, заявил 6 июня 2012 г. глава Международной организации труда Хуан Сомавия, обращаясь к участникам пленарного заседания Международной конференции труда.

«Политические меры слишком часто разрабатывались под влиянием идеологических установок, при этом слишком мало внимания уделялось нуждам конкретных людей, их семей и местных сообществ, – заявил Хуан Сомавия. – Слишком много внимания финансам, слишком мало внимания об-

ществу». Финансовый крах 2008 г. не был «просто трагическим в тех негативных явлениях, которые были вызваны моделью глобализации»¹.

Предстоящий период должен стать периодом творческого переосмысления ситуации: мировые лидеры, страны, гражданские и научные сообщества должны пересмотреть свои приоритеты.

Второй аргумент необходимости формирования новой экономики труда состоит в том, что капиталистической глобализации, в основе которой лежит монетарная абсолютизация чело- века, культ денег и власти на основе денег, примат личного обогащения и манипулирование сознанием на монетарной основе, должна быть противопоставлена ноосферная парадигма глобального развития общества², исходящая из приоритетов реализации ценностей труда, знаний и творчества как основы жизни и их достойного материального и морального стимулирования.

Необходимо всячески способствовать развитию социально-коллективистской модели глобального общества с преобладанием форм демократии и самоуправления в низовых хозяйственных и территориальных образованиях и управляемой социоприродной эволюции на базе достойного труда, общественного интеллекта и научно-образовательного общества. Все это кардинально преобразует социально-трудовые отношения.

Предстоящий период должен быть направлен на формирование общества достойного труда, социальной ответственности и социального сплочения, развития солидарности как главного направления общественных стратегий.

Поэтому третьим нашим аргументом является институциональный. Экономический рост, при всей его важности, более не может оставаться основным критерием эффективности мировой экономики и экономики отдельных стран. Создание качественных рабочих мест, обеспечение равенства возможностей в занятости, сокращение бедности и неформальной занятости, стимулирование роста среднего класса, – эти и другие подобные им критерии необходимо использовать в макроэкономической политике и ее оценках.

В новых международных экономических и политических условиях Международная организация труда определила новые приоритеты и предприняла согласованные усилия для того, чтобы объединить три основных аспекта, определяющих политику в области занятости: макроэкономическую политику, преобразование производственных систем и стратегии предприятий, а также обеспечение равного доступа к занятости и рынкам труда. **Во всех случаях цель будет состоять в том, чтобы поставить задачи в области занятости в центр национальных политик и политики мирового сообщества.**

Из этого вытекает **четвертый аргумент, состоящий в том, что характерной чертой современного исторического периода является переход экономики от устойчивой системы с полной занятостью к возмущенной системе с неустойчивой занятостью.** Такая двойственность занятости: гибкость, с одной стороны, и ненадежность, с другой, предполагает различные акценты, которые необходимо делать при ее изучении. Важно исследовать и использовать гибкость занятости как инструмента адаптации хозяйствующих субъектов к трансформациям в экономической и социальной жизни. В то же время, не менее внимательно надо изучать и предотвращать (компенсировать) экономические и социальные издержки, порождаемые растущей ненадежностью в отношениях занятости, для характеристики которых используется специальный термин «неустойчивость занятости» или «прекаризация занятости» (employment precarity).

В октябре 2011 г. в Женеве (Швейцария) Международной организацией труда был организован специальный симпозиум «Политика и законодательное регулирование в борьбе с неустойчивой занятостью»³. Лейтмотивом этого мероприятия стал большой масштаб распространения неустойчивости занятости и необходимость выработки подходов на международном уровне по созданию условий для достойной занятости.

Безусловно, огромный масштаб и социально-экономические последствия неустойчивости занятости требуют глубокого теоретического осмысления на основе проведения соответствующих многосторонних исследований этого феномена.

Баланс между гибкостью рынка труда и неустойчивостью занятости может быть найден только через социальную политику.

Цель будет состоять в том, чтобы решить проблемы социальной защищенности работников и преодолеть риски устойчивости общества от последствий неустойчивости занятости.

В последние годы политика занятости в России и регулирование рынка труда носили характер оперативного «пожарного» реагирования на возникающие в период кризиса проблемы и были слабо направлены на достижение долгосрочных социально-экономических целей, связанных с другими целями государственного регулирования в целом. **Соответствующим образом выглядела научная обоснованность принимаемых решений.**

Поэтому, полагаем, пятым аргументом является необходимость развития методологических оснований для развития экономики труда. При этом в развитии современного научного познания теоретических основ экономики труда основную значимость приобретает совершенствование его методологической основы, включающей в себя систему новых принципов, методов, новый терминологический аппарат, актуализированные методики и технологии их реализации и т. д. Эта система должна отвечать новым вызовам глобализированной экономики постиндустриальной эпохи, обеспечивать противостояние ее социально-экономическим рискам и быть направлена на поиск новых возможностей расширения занятости, создание эффективных рабочих мест с достойными условиями труда. Очевидно, что назрела необходимость в реальной научной и практической оценке состояния и перспективы развития меняющихся и просто новых социально-трудовых отношений и адаптации к ним социального и трудового законодательства, с точки зрения разумного баланса между гибкостью социально-трудовых норм и их защитной функцией.

В контексте всего вышесказанного, считаем важным и призываем коллег-трудовиков, начать разработку Концепции и структуры «Новой экономики труда» и как науки, и как системы инструментов для практических решений.

¹ Из выступления Директора МОТ на открытии 101 сессии МОТ 6 июня 2012 г. http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2012/0606_2.htm

² Декларация Круглого стола «Ноосферная парадигма глобального развития общества» Московского экономического форума, 20–21 марта 2013 года «Ноосферной парадигме устойчивого развития альтернативы нет!»

³ ILO. 2011. From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment. Geneva, 2011 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf).

НАУКА О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ:

ВЫЗОВЫ И ДОМИНАНТЫ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОГО ОБНОВЛЕНИЯ

Колот А.М.

В статье рассматриваются достижения науки о труде и социально-трудовых отношениях, проблемы дальнейшего развития научного обеспечения устойчивой экономической и социальной динамики. Акцентируется внимание на необходимости обновления теоретико-методологических начал данной науки.

Ключевые слова: школа «трудовиков», научное обеспечение, социально-трудовое развитие, методология исследований, экономическое мышление.

Когда происходят глубокие изменения в экономической системе и жизни общества, а мир становится ареной формирования принципиально новых реалий, социум в очередной раз вынужден вернуться к переоценке современной роли человека и его труда, а также тех отношений, в которые он вступает с другими людьми, институтами экономики и общества. Это ставит новые, более сложные требования перед экономической наукой, основной задачей которой было и остается исследование закономерностей эволюции общества в целом, и экономической системы в частности, что предусматривает сбор фактов, их систематизацию, использование и подготовку необходимых выводов.

В развитие предыдущего тезиса, акцентируем внимание на том, что каждый этап развития экономической системы, безусловно, требует переоценки роли доминантных производительных сил и всей системы экономических отношений. Постоянные изменения в масштабах, качестве и структуре движущих сил развития экономики, имеющие одновременно и эволюционный, и революционный характер, оказывают огромное влияние на процессы социально-экономического развития, на общество в целом, и на его институты в частности.

Есть все основания утверждать, что составляющей глобальных изменений мира, экономики является трансформация мира труда как следствие одновременного происхождения, наслоения во времени и пространстве трех революций: информационно-коммуникационной, институциональной и демозэкономической, а также действия целого ряда других факторов глобального характера. Осознавая, что время простых объяснений прошло, приведем развернутые аргументы и обоснования, подтверждающие изложенное выше. Прежде всего, акцентируем внимание на многовекторных, радикальных изменениях в структуре

и иерархии факторов производства, в жизненных циклах техники, технологии, товаров и услуг, в инновациях, которые оказывают существенное, подчас противоречивое влияние на содержание, характер труда, формы и масштабы занятости, на структуру мотиваций, на всю систему отношений в сфере непосредственного приложения труда.

Под воздействием названных революций и некоторых других объективных факторов происходят существенные изменения в соотношении «эталонов» технического, экономического, биологического и социального времени. Обратим внимание на тот факт, что до середины XX в. период смены доминантных технологий равнялся примерно периоду смены поколений (в среднем 25 лет от рождения матери до рождения ребенка). Однако уже в 1970–1990-х гг. смена доминантных технологий происходила каждые 5–10 лет, с дальнейшим сжатием периода их смены. Следовательно, в течение смены одного поколения людей другим технико-технологическая, организационная, институциональная базы экономики изменяются неоднократно. При этом в короткий (сверхкороткий) промежуток времени не только ускоряются изменения, но и приобретает новое качество техническое, технологическое, информационное состояние экономики, как и общество в целом. К тому же на порядок выше возрастает конкуренция в различных формах. Это требует иного качества ресурсов труда, новых подходов к мотивации социально-трудового поведения, ускорения адаптации к изменяющимся реалиям; усиления внимания к морально-духовным ценностям и образованию (образование в течение жизни); иных компетенций (способность работать в команде и в информационной среде, нестандартно мыслить, поддерживать эффективные коммуникации, адаптироваться к новым условиям).

Отмеченное выше – важная, но лишь одна из составляющих крупномасштабных и многовектор-

ных изменений в сфере труда. В обобщенном виде для современного мира труда Украины характерны следующие главные тренды. С одной стороны, проявляются общецивилизационные закономерности экономической динамики: развиваются информационно-коммуникационные технологии и научно-технические новации; возрастает мобильность, сокращается жизненный цикл технологий, товаров и услуг; повышается роль человеческого капитала; в структуре совокупного капитала возрастает доля нематериальных активов и т. д. В отдельных сегментах экономики все большая масса простого труда замещается сложным. Вхождение Украины в орбиту глобализационных процессов также изменяет параметры сферы труда и эти преобразования во многом положительны [1, с. 51–71]. Реальностью последних лет стало появление в экономике страны сегментов инновационного развития, приобретают европейские характеристики сфера обслуживания, финансово-кредитная система, некоторые другие отрасли экономики. Глубокие изменения в экономике и обществе, произошедшие на рубеже двух веков под влиянием научно-технических новаций, углубление процессов обобществления и социализации производства обуславливают формирование нового типа личности – человека знаний, человека информационного, социального.

Одновременно срабатывает другой тренд, последствия от которого имеют противоположный характер. Речь идет о примитивизации структуры экономики, деградации многих отраслей, в частности обрабатывающей промышленности, массовом вымывании наукоемких рабочих мест. Это – суровая, но реальная картина мира труда. Норвежский экономист Э. Райнерт в книге «Почему богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными» справедливо и образно отмечает, что во время падения берлинской стены похоронено осознание простой истины, что лучше иметь несовершенную обрабатывающую промышленность, чем не иметь никакой.

Составной частью глобальных изменений мира труда, свойственной Украине, как, впрочем, и другим постсоциалистическим странам, являются превращения институционального характера. Последние связаны с изменением форм собственности и собственников, выходом на рынок новых субъектов отношений в сфере труда, сдвигами в структуре и формах занятости. Однако, несмотря на глобальность институциональных трансформа-

ций, кардинальных изменений в эффективности трудовой деятельности не произошло, не сформированы инновационные виды занятости.

Противоречивые процессы происходят в содержании и характере труда. Подобно тому, как в начале XX в. возникли сотни тысяч рабочих мест на конвейерных линиях с монотонным примитивным трудом, на заре XXI в. подобные рабочие места появляются в офисах, в других структурах при использовании современных информационных технологий. По прогнозам специалистов, структура рабочих мест по сложности выполняемых работ и впредь будет оставаться неоднородной. В частности, будет проявляться тренд, когда большая часть работ с высокой и сверхвысокой сложностью будет уживаться с такой же долей работ с низкой и сверхнизкой сложностью.

К негативным тенденциям в сфере труда последних двух десятилетий следует отнести редукцию духовных идеалов в материальные блага, массовое превращение «человека разумного» – в «человека экономического», способного жертвовать такими ценностями, как честность, порядочность, дружба, если те мешают его «высшей» ценности – материальному благосостоянию. Если непредвзято оценивать истинные причины неспособности экономики выйти на траекторию устойчивого развития, приходим к выводу, что большинство причин кроется в их неэкономическом характере, и среди них – неготовность социума к глобальным изменениям и мутация морально-духовных основ. Социологические опросы свидетельствуют, что широкое распространение приобретают такие человеческие качества, как недоверие, усталость, равнодушие, озлобленность, агрессивность, растерянность, страх. В результате общество все больше и больше теряет способность преодолеть морально-духовный барьер на пути к устойчивому развитию.

В последние годы параллельно, но в разных направлениях развивались такие два процесса: с одной стороны, институты экономики и общества осваивали философию социальной ответственности, а с другой – формировалась культура безответственности, приобретала гипертрофированные масштабы асимметрия в социально-трудовой сфере. Таким образом, современный мир труда – это мир контрастов, в котором интеллектуализация трудовой деятельности уживается с примитивизацией, создание наукоемких рабочих мест – с их вымыванием, повышение научной компоненты

человеческого капитала – с деградацией последнего в связи с потерей моральных ценностей и мотивационных установок.

Крайне противоречиво складывается ситуация на рынке труда, в котором меньше места остается для стабильности и все больше – для гибкости, типичные формы занятости интенсивно замещаются атипичными, а традиционные графики рабочего времени – нетрадиционными. Мы стремимся к большей «нормальности», но в силу разных причин уходим в сторону от нее.

Одновременно подчеркнем, что современный мир труда не следует преподносить только в черно-белых цветах. Он имеет множество оттенков, противоречий и неопределенностей. Надо понимать природу противоречий в социально-трудовой сфере, осознавать, что речь идет о сложных и окончательно еще несформированных процессах, отличающихся внутренней противоречивостью. Следует обратить особое внимание и на то, что глобальные преобразования в сфере труда и социально-трудовых отношениях – это не феномен отдельно взятой страны, а тренд мирового масштаба. Другое дело, что масштабы и глубина преобразований, соотношение выгод и потерь в каждой стране особенные.

Следовательно, два тренда в мире труда, на которых акцентировалось внимание выше, граничат друг с другом. И какой из них доминирует: тот, что вызывает положительные изменения, или тот, что порождает так называемые *ненормальности*, вопрос остается открытым.

Действительно ли мир экономики в целом, и мир труда в частности, перевернулся, и как в этих мирах ориентироваться? Убежден, что мы должны обезопасить себя и других от фатальных мыслей, неверия в будущее. Это будущее следует воспринимать иначе, смотреть на него другими глазами, с иной логикой восприятия развития экономики и общества. Надо осознавать, что жизнедеятельность людей в XXI в., происходит в мире, границы которого только формируются, а его динамика является многовекторной и интенсивно изменяемой; в мире, в котором в течение ближайших десятилетий изменится едва ли не все. Американский ученый И. Валлерстайн отмечает: «Мне кажется, что социум первой половины XXI в. по своей сложности, нестабильности и одновременно открытости намного превзойдет все виденное нами в XX в.» [2, с. 5]. Сложившуюся ситуацию И. Валлерстайн объясняет форматом современной мировой системы,

которая, «достигнув точки бифуркации, вошла в завершающую стадию распада, и вряд ли будет существовать в ближайшие пятьдесят лет» [2, с. 5]. В этих условиях исследовать и осваивать экономические процессы и явления нового тысячелетия тем инструментарием, и с помощью методологических основ прошлого века становится сложнее, а то и вовсе невозможно. Миром правят идеи – это действительно так, и этот сложный, противоречивый, к сожалению, неустойчивый мир, безусловно, требует новых идей, новой экономической философии, в том числе и осознания новой философии труда.

Комплекс факторов как внутреннего, так и внешнего происхождения, и среди них – кардинальные изменения в структуре и иерархии движущих сил модернизации экономики, неустойчивость социально-экономических систем, перманентные кризисные явления, необходимость придать общественному развитию устойчивой динамики – актуализируют развитие экономической науки. Общество нуждается в новых экономических знаниях, инновационных программах, проектах, решениях, имеющих под собой глубокую научную базу. В последние годы резко возрос интерес к знаниям, проектам, предложениям, которые продуцирует экономическая наука. Каждый из нас на собственном опыте мог убедиться, что все большее число окружающих людей молодого и среднего возраста проявляет искреннее желание познать природу и механизмы функционирования хозяйственных систем, разгадать экономическую тайну, дать научное толкование фактам повседневной экономической жизни.

Соответствует ли научное сообщество этим требованиям, и является ли экономическое мышление представителей науки адекватным реалиям и требованиям сегодняшнего дня? Способна ли наука, в ее нынешнем состоянии, учитывая финансовые, кадровые, организационные, институциональные проблемы, работать на опережение, изменяться сама и изменять окружающий мир с учетом новых требований и вызовов современности? Ответы на эти вопросы никак нельзя назвать простыми и однозначными.

Применительно к науке, объектом исследования которой является труд и социально-трудовые отношения, есть основания констатировать, что в последние годы она получила развитие, обогатилась ее предмет и методы исследования. Если наука о труде и социально-трудовых отношениях

развивается, это означает, во-первых, что в этом существует научная и прикладная потребность, а во-вторых, для ее развития сложились определенные предпосылки. К последним следует отнести появление в Украине ряда научных школ, которые заняли свою нишу, имеют свое лицо, стали центрами притяжения социально ответственных ученых способных творчески мыслить. Отечественные научные школы социально-трудового направления развиваются динамично, они ориентированы на инновации и отличаются высокой общественной полезностью.

Следует, однако, признать, что деятельность таких школ осуществляется преимущественно не благодаря поддержке государства, а скорее вопреки его отношению к науке. Достижения отечественных научных школ в сфере труда и социально-трудовых отношений – это, в основном, результат социально-ответственной деятельности их представителей, осознания последними своей миссии и роли в развитии новой экономики и гражданского общества.

Посильный вклад в развитие теории труда и социально-трудовых отношений, в научное обеспечение прикладных аспектов трудовой и социальной проблематики вносит научная школа, которая создана и функционирует на базе научного потенциала кафедры управления персоналом и экономики труда, а также Института социально-трудовых отношений при Киевском национальном экономическом университете им. Вадима Гетьмана (КНЭУ).

Учеными этой школы, за последнее десятилетие подготовлено 32 монографии и более 600 фундаментальных научных статей. Полученные научные результаты положены в основу более чем двух десятков учебных изданий по проблематике экономики труда и социально-трудовых отношений. Едва ли не впервые в отечественной научной практике комплексные разработки теоретических и прикладных аспектов формирования и регулирования социально-трудовых отношений представлены в монографии «Социально-трудовые отношения: теория и практика регулирования» [3].

Особое внимание в монографии уделено исследованию факторов трансформации социально-трудовых отношений, прикладным аспектам оптимизации отношений между трудом и капиталом, организационно-экономическим и правовым механизмам развития отношений в сфере труда в Украине.

Весомым является вклад научной школы «трудовиков» КНЭУ в изучение проблематики социальной ответственности. Результаты исследований в этой области в концентрированном виде отражены в монографии «Социальная ответственность: теория и практика развития» [4]. Здесь представлены системные исследования феномена социальной ответственности субъектов общества на всех уровнях – личностном, корпоративном, институциональном и государственном. В монографии рассматриваются теоретические начала социальной ответственности человека как отражение его органической связи с обществом и природой, как сочетание в нем биологического, социального и духовного начал.

В монографии «Социальная ответственность: теория и практика развития» большое внимание уделено теории и практике социальной ответственности бизнеса, государства и институтов гражданского общества. Авторами сделаны выводы из противоречивой практики развития социальной ответственности, сложившейся на рубеже двух тысячелетий, исследована проблематика имплементации национальной идеи социальной ответственности в общую систему общественного развития. По мнению авторов, едва ли не основным препятствием на пути к утверждению социально-ответственного поведения, стали углубление несоответствия между потребностью повышения морально-духовного потенциала социума, с одной стороны, и нежелательными изменениями в структуре ценностей и социальных норм поведения членов общества и его институтов, с другой.

Результаты исследования современного состояния и тенденций развития социально-трудовой сферы, институциональных основ и механизмов регулирования отношений в сфере труда освещены в монографии «Социально-трудовая сфера: состояние отношений, новые вызовы, тенденции развития» [5]. В этой монографии впервые в отечественной новейшей практике рассмотрены теоретико-прикладные аспекты социальной сплоченности как доктрины обеспечения устойчивого развития социально-трудовой сферы в условиях глобальной экономики; представлены уроки, которые следует вынести из противоречивой практики развития социально-трудовой сферы и присущих ей отношений, сложившихся на рубеже двух тысячелетий.

Теоретические, методологические и прикладные аспекты развития социально-трудовой сферы, вопросы обеспечения устойчивой социальной динамики исследованы в ряде других монографических изданий научной школы «трудовиков» КНЭУ [6].

Социально-трудовая тематика доминирует в коллективных монографиях, подготовленных представителями данной школы совместно с учеными факультета международной экономики и менеджмента КНЭУ [7]. В этих работах получила дальнейшее развитие методология исследования человеческого ресурса глобальной экономики, всесторонне рассмотрены человеческий компонент интернационализации экономики Украины, проблематика социальной поляризации глобального экономического развития; обобщенные глобальные трансформации социально-трудовой сферы; теоретико-прикладные аспекты модернизации институционального обеспечения устойчивой социальной динамики. Авторы упомянутых монографий аргументировано доказали, что формирование экономики знаний невозможно без оздоровления морального климата в обществе, без утверждения отношений, основанных на доверии, социальной сплоченности, возрождении духовности и развитии культуры.

В Украине успешно функционирует несколько научных школ «трудовиков», созданных на базе научно-исследовательских учреждений и университетов Киева, Харькова, Донецка, Луганска и др. Результатом их деятельности являются публикации монографий, научных статей, участие в разработке экономических программ, концепций, доктрин.

Отмечая вклад названных школ в научное обеспечение экономических и социальных реформ, в повышение научно-экономического потенциала, развитие институтов экономики и общества, следует отметить, что научные достижения в этой области иногда граничат с поражениями. Часто экономические исследования, в том числе социально-трудового направления, по постановке проблем, содержанию, глубине и общественной значимости неадекватны потребностям инновационного развития экономики и общества.

Экономические науки изобилуют разнообразными теориями, методами, формулами, однако, им не хватает системного подхода к человеку, глубокой проработки интегральной концепции человека экономического, социального и ответ-

ственного. Как следствие – вместо «дерева экономической науки» имеем, по образному выражению А. И. Ананьина, «сад камней».

Вынуждены констатировать, что на практике сталкиваемся с кругом противоречий: для научного обеспечения практических решений социально-экономического, социально-трудового направления, формирования современного экономического мышления членов общества необходимо иметь научно выверенную экономическую теорию, глубокие исследования прикладного характера. Однако экономическая наука часто не в состоянии выйти на траекторию устойчивого развития по причине таких недостатков, как догматизм, эклектика, исповедание отживших теорий и инструментария, некритического заимствования теоретических постулатов, не отражающих реалий хозяйственной практики и потребностей развития общества. При этом подчеркнем, что сказанное характерно не только для отечественной науки и практики. Непредвзятый анализ свидетельствует, что такие «провалы в теории» на сегодняшний день свойственны и научным школам других стран. Варьируют лишь глубина и масштабы таких «провалов». С философской точки зрения современное состояние формирования мировоззрения и экономического мышления членов общества четко определил П. Рассел: «Глобальный кризис, который переживает человечество, в основе своей является кризисом сознания, и если мы хотим сохранить мир, от нас требуется нечто большее, нежели спасение лесов, борьба с загрязнением окружающей среды ... Нам необходимо освободиться от эгоцентрического, материалистического модуса сознания, порождающего круг этих проблем» [8, с. 44].

Непредвзятый анализ свидетельствует, что науки социально-экономического и политэкономического направления навязывают социуму мысль, в которой с избытком присутствует технократизм, индивидуализм, искусственные представления о человеке, который постоянно максимизирует собственные доходы, руководствуясь сугубо экономическими интересами. В то же время недооценивается значение морально-духовной компоненты общественного развития, так называемого *внеэкономического в экономике*. Подчас складывается впечатление, что процессы, происходящие в экономической науке, приобретают необратимый характер.

Существует множество простых по постановке вопросов, но сложных по пониманию природы тех или иных явлений, по технологии решения проблем, на которые до сих пор нет убедительных научных объяснений, например:

- как трактовать вложения в социальную сферу – это затраты или инвестиции?;
- каковы минимально необходимые и максимально допустимые пределы вмешательства государства в социально-трудовую сферу?;
- какова диалектика социального и экономического развития, и что первично – экономическая или социальная политика?;
- что общего и отличительного в человеческом, социальном и интеллектуальном капитале?;
- как согласовать потребность в гибкости рынка труда с необходимостью стабильности социально-трудовых отношений?;
- каким должно быть соотношение и приоритеты экономического и внеэкономического (морального, духовного, нравственного)?.

Даже в своем кругу ученых-«трудовиков» мы все еще не можем сойтись во мнениях в ответе на вопрос: чем же все-таки торгуют на рынке труда¹? Достигли ли мы консенсуса в понимании природы стоимости и цены товара, который покупается и продается на этом рынке?

Нередко махровый экономизм только маскируется под благозвучным термином «социоэкономика», но при этом сохраняются принципы, суждения, методологические подходы и прикладные решения далеко не всегда ориентированные на человека. Складывается впечатление, что определенная когорта ученых усматривает свою миссию в социальном приукрашивании, социальном припудривании того, что не следует «припудривать». Не отсюда ли берут истоки рапорты об «улучшении жизни уже сегодня», о введении социальных стандартов при сокращении социальных инвестиций, о региональном человеческом развитии при его деградации т. д.

По нашему глубокому убеждению, существует насущная потребность в методологическом обновлении как экономической теории в целом, так и теории труда и социально-трудовых отношений, в частности. Актуальность такого обновления вызвана кризисом экономической теории и общественных наук, их неспособностью представить

мир экономики и мир труда как целостные объекты, выявить движущие силы, асимметрии и противоречия; исследовать разновекторные тренды и доминанты развития. Автор постоянно возвращается к мысли: «Для того чтобы жить лучше, необходимо научиться иначе думать».

Действительно, научным публикациям последних лет часто не достает научно взвешенной методологии, логики, культуры исследований. Это, кстати, касается и публикаций, авторами которых являются авторитетные ученые зарубежных стран. Обратим внимание на такой методологический казус. Экономическая и социологическая литература пестрят утверждениями о превращении знаний, информации в доминантную форму богатства, и что именно это является началом новой экономики. Такого мнения в своем научном труде «Революционное богатство» придерживаются, в частности, американские ученые О. Тоффлер и Х. Тоффлер. Впрочем, как эти, так и другие авторы, исследующие начала новой экономики, движущие силы ее развития, часто попадают в сложные методологические ситуации, загоняя себя в тупик. Если обратиться к классической экономической теории, немало положений которой не утратили ценности и поныне, то здесь убедительно доказано, что и средства, и предметы труда остаются горой вещей, пока не будут охвачены «пламенем труда». Такой же горой будут и знания, если они оказываются вне труда. Если непредвзято с научных позиций, логики научного познания попытаться определить «начало богатства» в новой экономике, то таким началом, безусловно, является труд человека, но с существенным дополнением: труд творческий, инновационный, интеллектуально насыщенный. Автор на протяжении нескольких лет настойчиво предлагает преодолеть ограниченность методологии исследования новой экономики, движущими силами развития которой являются инновационный труд и интеллектуальный капитал [1, с. 31–50]. Именно в такой теоретической конструкции становятся понятными роль и место: человека, его труда, знаний и информации, нематериальных активов, творчества, инновационности.

Серьезным недостатком многих публикаций на социально-трудовую тематику является то, что основное внимание в них сосредоточивается

¹ Постановка вопроса взята в редакции известного российского ученого в области экономики труда Б.М. Генкина.

на констатации того, что есть, и крайне мало на том, что должно или может быть. Принципиально важно выявлять тенденции развития социально-трудовой сферы, системно исследовать крупномасштабные и разновекторные тренды и доминанты развития. Именно при активном участии ученых в обществе должно утвердиться иное видение, иное прочтение, иное осмысление многих так называемых *вечных постулатов*. Одна из таких «неоспоримых» истин звучит следующим образом: экономика первична, а социальная сфера, социальное развитие – вторичны, производны. Это – суждения далекого прошлого, сознательно или неосознанно привнесенные в XXI в. Наличие подобных убеждений может означать лишь одно: консервативное мышление, которое и по сей день доминирует в этой сфере, сформировано у многих членов общества, включая ученых, на псевдонаучных трактовках непроизводственного, непродуктивного, исключительно затратного характера социальной сферы.

В обществе должно утвердиться новое научное мышление относительно взаимосвязи, подчиненности, взаимообусловленности экономического и социального развития. Полностью разделяем мнение украинского ученого-экономиста А. Гальчинского: «Если по традиционной схеме научных канонов индустриального общества социальное детерминировано экономическим, то сегодня становится очевидной неадекватность этой взаимозависимости». В постиндустриальном обществе экономическая и социальная сферы фактически поменялись местами. *Экономика стала органической частью социальной сферы, которая не только поглощает результативную основу экономики, но и определяет большую часть ее энергетического потенциала, ресурсную базу, возможности роста и развития* [9, с. 10]. Исследуя диалектику экономического и социального развития, целесообразно сослаться на позицию Д. Белла: «Рассуждая сегодня об экономике, люди обычно не осознают, что ее естественная граница уже достигнута и в ближайшие десятилетия будет вынуждена превратиться в одну из составляющих социологии» [10, с. 245].

Учитывая, что на современном этапе научно-технической революции человек становится носителем наиболее мощного, наиболее производительного капитала, которым является человеческий, и одновременно сохраняет статус цели производства, социальное развитие окон-

чательно утрачивает черты вторичности по отношению к экономическому развитию. В обществе социального типа человек рассматривается как главная ценность, как фактор и цель социально-экономического развития, а экономическая политика должна трактоваться исключительно как составляющая социальной политики, а не наоборот.

Научное сообщество должно стремиться выяснить, что находится за кадром поверхностных процессов развития социально-трудовой сферы, каким будет мир труда в ближайшем будущем и в отдаленной перспективе. Известный философ К. Поппер справедливо отмечал, что задачей науки является способность увидеть загадку, проблему, парадокс там, где раньше их никто не замечал. При этом не надо бояться риска. Научное содержание любой теории тем богаче, чем в большей степени она является дискуссионной, открытой для отрицания будущим опытом.

Без риска преувеличения можно утверждать, что новую интерпретацию должны получить если не все, то большинство категорий, понятий, отражающих явления и процессы, происходящие на поле социально-трудовой сферы. При этом следует подчеркнуть, что не ошибочность, а прежде всего односторонность, узость, ограничение спектра процессов, внутренних характеристик, которые должны отражать сущность явлений в сфере труда посредством обобщающих понятий, категорий служат основанием для пересмотра или уточнения содержания последних. Это в полной мере касается и такого ключевого понятия, как «социально-трудовая сфера».

В украинской и российской литературе доминирует утверждение, что социально-трудовая сфера – это система взаимосвязанных компонентов и составных частей, среди которых отрасли социальной сферы:

- образование, здравоохранение, культура, ЖКХ и т. д.;
- рынок труда, занятость, безработица;
- социальное партнерство;
- социальная защита;
- оплата, нормирование и охрана труда;
- социальное страхование;
- пенсионная система и т. д. [11, с. 58].

Можно предположить, что нелегко будет отыскать еще одно такое определение, которое способно искусственно объединить отрасли, институты, другие элементы, не подлежащие объединению на четких методологических принципах.

Открытым остается вопрос, как вписать в эту сферу главный институт, в котором осуществляются социально-трудовые процессы – предприятие (организацию). Из этого определения выпадает главное – собственно трудовая компонента социально-трудовой сферы. Подчеркиваем, что основой социально-трудовой сферы являются институты социально-трудового направления и присущие им отношения. Ядром социально-трудовой сферы является экономически активный человек, который взаимодействует с институтами рыночной среды в вопросах участия в общественном разделении труда, в процессе его непосредственного приложения. Это взаимодействие касается ключевых вопросов жизнедеятельности человека, а именно: включения в сферу непосредственного производства, организации производственной деятельности, ее результатов, формирования доходов, создания безопасных условий труда, социальной защиты сотрудников, создания условий для достойного труда и повышения качества жизни экономически активного населения.

Есть все основания утверждать, что социально-трудовая сфера представляет собой институциональное пространство для формирования, функционирования и развития социально-трудовых отношений. Социально-трудовая сфера – это, с одной стороны, институты, действующие на ее поле, а с другой – отношения, сопровождающие процесс создания материальных и нематериальных благ. Наконец, социально-трудовую сферу можно рассматривать как специфический социальный институт, обеспечивающий реализацию общественно значимых функций и удовлетворение потребностей социума: реализацию права граждан на труд и обеспечение занятости, получение доходов от участия в общественном производстве, развитие трудового потенциала, удовлетворение нематериальных потребностей, обеспечение подготовки к жизни в пенсионном возрасте [1, с. 9–19]. Такого же обновления требуют другие научные категории, как, например, «инновационная работа», «интеллектуализация труда», «социальное отторжение», «социальное вовлечение» и др.

Ждет своего обновления и теория социальной политики. Она до нынешнего времени основана на фрагментах различных экономических воззрений, чаще на мифах, чем на методологически выдержанной научной основе [12]. Социальную политику следует рассматривать как продукт

развития цивилизации, как институт, создающий предпосылки для того, чтобы каждый индивид решал социальные проблемы не самостоятельно, а с помощью потенциала государства, предпринимательских структур, других субъектов гражданского общества.

Социальная политика в нашем понимании – это не столько социальная защита, социальное обеспечение, сколько опора, фундамент социального измерения, социального развития. Главное, чего обществу следует ожидать от социальной политики, – это достижение высоких социальных стандартов человеческого развития. Причем развитию подлежат условия жизнедеятельности человека на всех этапах его жизненного цикла. В основу социальной политики должна быть положена принципиально иная мировоззренческая парадигма, согласно которой именно развитие социальной сферы определяет перспективы устойчивого экономического развития. При этом следует решительно избавиться от распространенного мнения, что расходы на социальные цели – это непродуктивное использование национального богатства и препятствие для экономического роста. Сказанное не следует считать сугубо академическим размышлением. Наиболее развитые и успешные страны Запада демонстрируют правоту в следующем: современно выстроенные приоритеты и институты социальной политики являются не препятствием, а, скорее, стимулом экономического роста. Они обеспечивают формирование наиболее мощного производительного человеческого капитала, способствуют наиболее эффективному его использованию и создают социальную, политическую поддержку реформам.

Для формирования современного экономического мышления и расстановки научно обоснованных акцентов, в процессе разработки социально-трудовой политики необходимо не только декларировать тезис о первостепенной роли человека во всех сферах экономической и общественной жизни (даже в наиболее ортодоксальных теориях ведущая роль человека и повышение его значения не отрицается). Упор следует делать на том, что новая экономика предполагает масштабное, приоритетное вовлечение не просто фактора, каковым является человеческий капитал, а фактора, основой которого служит креативность. Американский экономист Р. Флорида отмечает: «... мы живем сейчас в «информационной» экономике, или «экономике знания»». Однако истина за-

ключается в том, что современная экономика приводится в действие человеческой креативностью. Креативность – это «способность создавать значимые новые формы, согласно словарю Вебстера, – превратилась в *главный* источник конкурентного преимущества. Практически в любой отрасли производства, от автомобилестроения до индустрии моды, пищевой промышленности и информационных технологий, побеждает, в конечном итоге, тот, кто обладает творческим потенциалом. Это справедливо для любой исторической эпохи, начиная с этапа сельскохозяйственной революции и вплоть до революции промышленной. Однако только в последние несколько десятилетий мы пришли к ясному осознанию этого факта и начали действовать соответственно» [13, с. 18–19].

Современная роль человека, его ценности, потребности, мотивы, социальный статус невозможно представить и описать, руководствуясь устоявшимися канонами, линейными зависимостями, одномерными характеристиками. Действительно, как по старым канонам согласовать, понять, объяснить противоречивые, иногда взаимоисключающие явления и процессы в сфере человеческого бытия. Так, составной глобальных трансформационных процессов становится усиление самостоятельности, суверенизации человека, развитие его творческого потенциала и превращение в сознательного, свободного субъекта поступательного развития. В то же время все мы являемся свидетелями того, как в обществе деформируется рациональность потребительского спроса, люди добровольно становятся заложниками неизменного желания «иметь», все больше погружаются в мире вещей, удовольствий и развлечений. Это не может не девальвировать богатство человеческой личности, не подавлять ее. Такую ситуацию авторитетные исследователи справедливо трактуют как процесс «неолюмпенизации человека», когда формируются «новые маргиналы», «богатые люмпены», «сытые рабы» [14, с. 26]. В целях достижения качественно нового уровня научных исследований необходимо учитывать, что каждая ипостась человека (биологическая, духовная, нравственная, социальная и т. д.) имеет собственную траекторию развития, свои тренды, доминанты, которые не подлежат сбрасыванию в кучу, а требуют обособления и отдельного анализа.

В исследованиях социально-трудового направления, как и при формировании, социально-трудовой политики, обязательно следует учиты-

вать, что новая экономика, сегмент которой будет постоянно расширяться, требует более высокой духовной, моральной, этической компоненты. Действительно, процессы создания, распространения и использования знаний, носителем которых является творческая, инновационно ориентированная личность, невозможны без соответствующей моральной, этической компоненты, без создания атмосферы доверия, толерантности, высокоэтичных отношений. Подчеркиваем, что неэкономические грани новой экономики должны занять видное место в тематике научных школ «трудовиков».

Определяя контуры и содержание современного труда, необходимо осуществить гуманитарную, морально-этическую экспансию в его фундаментальные основы. Духовность, нравственность сегодня приобретают такое значение в обеспечении устойчивой экономической и социальной динамики, что морально-духовные ценности мы можем рассматривать как движущую силу развития, не менее важную, чем материальные факторы. В этом утверждении нет неоправданного субъективизма, идеализма, непонимания роли экономического базиса. Следует осознавать самим и убеждать других в следующем: для того чтобы стать на путь устойчивого развития, необходимо, чтобы абсолютное большинство экономически активного населения и общество в целом преодолели «социокультурный», «социоморальный» барьеры, иными словами, чтобы утвердились высокие общественные ценности, устранились существующие ментальные перекосы, сформировалась современная корпоративная культура. Плоская шкала налогообложения доходов тех, кто работает, льготные налоги на дивиденды, отсутствие справедливого налогообложения сверхдоходов, различные схемы уклонения от налогов и вывоза капитала сомнительного происхождения – все это признаки не только асоциальности, но и антидуховности, моральной деградации, которая разъедает общество. Ученые-«трудовики» должны об этом больше писать, объяснять, прогнозировать последствия, выполнять роль санитара в обществе, которое требует очищения.

Крайне важно по-новому прочесть, выписать, объяснить такие вечные, казалось бы, простые процессы, явления, понятия:

- взаимосвязи объективного и субъективного,
- диалектика первичного и вторичного,
- генезис базиса и надстройки, их взаимосвязь и взаимовлияние,

– диалектика экономического и социального развития,

– генезис социальных расходов и их трансформация в социальные инвестиции,

– доминанты экономического, социального и морально-духовного общественного развития.

Понимание с высоты XXI в. органической связи, взаимовлияния материального и нематериального, объективного и субъективного, как и многих других родственных процессов и явлений, позволяет, по нашему убеждению, объяснить природу многих проблем современного общественного развития и выработать способы их решения.

На теоретико-методологическом уровне требуют переосмысления роль и функции государства в социально-трудовой сфере. Мы уверены в том, что роль государства в этой сфере должна усиливаться, его функции необходимо разнообразить, рычаги влияния должны быть как прямыми, так и косвенными, а главное – действенными, социально-ориентированными и касаться интересов абсолютного большинства населения страны. Важно отказаться от клише, заангажированных утверждений, как, вроде того, что основная задача государства в социально-трудовой сфере – ликвидировать «провалы» рынка. В действительности следует говорить не о «провалах» и об их ликвидации, а о выполнении присущих государству функций, которые должны выполняться даже в условиях наиболее совершенных рыночных отношений. Государство должно действовать в качестве равноправного рыночного игрока, института, который обязан реализовывать особый общественный интерес [15, с. 5–13]. Убежден в том, что экономическая наука стоит перед необходимостью поиска и выработки новой парадигмы влияния государства на социально-трудовую сферу в условиях глобальных вызовов. Государственное вмешательство в социально-трудовую сферу в современных условиях необходимо не повышать или снижать, а выстраивать с учетом требований новой экономики. Проблематика имплементации новых и модернизации классических функций государства в развитии социально-трудовой сферы нашла отражение в последней монографии автора [1].

Требуют теоретико-методологического обновления наши представления о сущности и современной роли социального диалога (социального партнерства). Социальное партнерство как испы-

танный временем институт является важным инструментом регулирования не только социально-трудовых отношений, но и формирования и реализации социальной политики в целом. Автор разделяет мнение тех ученых и практиков, которые считают, что функциональной нагрузкой социального партнерства должно быть как решение острых социальных проблем, так и создание предпосылок для поддержки и развития человеческих ресурсов, всего потенциала общества. Именно используя потенциал социального партнерства, становится возможным активизировать и привести в движение все элементы сложного механизма экономической системы, обеспечить их взаимодействие с учетом интересов носителей (субъектов) социально-экономических интересов.

Осваивая современную философию социального партнерства, следует исходить из того, что этот институт должен не только защищать интересы партнеров, но и способствовать объединению их усилий, концентрации на задачах, жизненно необходимых обществу для обеспечения устойчивой экономической и социальной динамики. При этом крайне необходимым является плодотворное взаимодействие социальных партнеров на всех уровнях: предприятие, отрасль, регион, государство, надгосударственный уровень. Не менее важно определить круг функциональных задач каждого партнера, содержательные характеристики, границы его социальной ответственности перед теми, чьи интересы партнеры должны отстаивать, и обществом в целом.

Социальное партнерство в нашем понимании должно быть одновременно и цивилизованной формой регулирования социально-трудовых отношений, и инструментом развития и повышения качества жизни людей, и формой задействования потенциала и проявления на практике нового качества социальной ответственности субъектов и институтов рыночной экономики и общества в целом. При таком понимании миссии социального партнерства последнее представит как феномен не только социально-трудовой, социально-экономический, но и социокультурный, морально-духовный; как форма общественного договора, имеющего целью задействовать потенциал социально-ответственной деятельности, служить согласованию интересов личности, организаций и общества в целом.

По нашему убеждению, гармонизация интересов ключевых сторон социального партнерства

должна все больше рассматриваться в контексте расширения ответственности. С позиций теории, речь идет о том, чтобы экономически ответственный по своей природе бизнес, заинтересованный, прежде всего, в улучшении экономических показателей деятельности, стал еще и социально ответственным, заинтересованным в решении социальных проблем, которые находятся в поле зрения наемных работников.

Одновременно наемные работники (заинтересованные в кардинальном решении собственных социальных проблем) также должны стать экономически ответственными, заинтересованными в улучшении экономических результатов деятельности предприятий, на которых они трудятся. Возможно, вопрос надо сформулировать следующим образом: ответственное поведение каждого – это путь к общей ответственности.

Важно понять, подняться до осмысления сущности явлений и процессов, обуславливающих зарождение такого тренда, как преодоление наемного труда и товарности рабочей силы. На фоне углубления асимметрий в социально-трудовой сфере, десоциализации отношений в сфере труда, множества других социально-трудовых проблем, которые являются реальностью начала нового тысячелетия, обращение к такому уровню осмысления и обобщения может показаться неактуальным. Однако за реалиями сегодняшнего дня необходимо видеть зарождающиеся тенденции, проявление современных экономических трендов и глубинных доминант новой экономики. Новые отношения в социально-трудовой сфере и те процессы и явления, которые предшествуют этому, действительно позволяют утверждать о появлении такого тренда, как преодоление наемного труда. Последнее следует связывать, на наш взгляд, с глубокими изменениями в структуре и иерархии факторов производства, характерных для новой экономики. Речь идет о глубоких необратимых сдвигах в структуре совокупного капитала в пользу интеллектуального, в том числе человеческого; о небывалом повышении роли нематериальных активов. Из этого следует объективная потребность в переосмыслении содержания и характера отношений между участниками общественно полезного труда. В подобных отношениях объективно должны преобладать такие компоненты, как партнерство, сотрудничество, симметрии в распределении результатов производства.

Ростки новых отношений между ведущими социальными силами следует, на наш взгляд, рассматривать через призму:

- изменения структуры совокупного капитала, повышения роли интеллектуального и особенно ведущей его составляющей – человеческого капитала, а, следовательно, и объективной потребности формирования отношений «сособственности», соучастия;
- потребности в демократизации отношений между трудом и капиталом;
- интенсивного развития таких факторов экономической динамики как знания, интеллект, креативность.

Мы разделяем мнение российского экономиста К.А. Хубиева, который, исследуя генезис новых отношений в сфере труда в условиях становления новой экономики, отмечает: «Можно высказать предположение: в той мере, в какой будет прогрессировать экономика, в той мере наемная форма труда очевидней будет проявлять свою архаичность и неэффективность. Модернизация экономики на основе инноваций потянет за собой утверждение новых отношений соучастия в общественном производстве» [16, с. 58]. И далее К.А. Хубиев справедливо делает акцент на следующем: «Одной из переходных форм перехода от наемного труда к отношениям партнерства можно считать уже созданные и функционирующие виртуальные организации. Они объединяют пространственно разрозненных работников через электронные технологии. Их рабочим местом являются не цеха и офисы, а подключенный к интернету компьютер» [16, с. 58]. Особое внимание можно обратить и на то, что работники инновационного вида деятельности, креативно настроенный персонал все более не вписывается в традиционные отношения, вытекающие из купли-продажи рабочей силы. Такие работники массово выполняют предпринимательские функции, оставаясь при этом наемными работниками.

В новом формате отношений между трудом и капиталом или между сокапиталом и капиталом можно предположить глубокие изменения и в системе управления. Каждый работник может стать соучастником принятия решений, касающихся осуществления производственных, трудовых процессов. В тоже время предстоит интеграция работников в организационно-экономическую структуру управления, в систему распределения полученных доходов. В таких условиях основной

задачей менеджмента становится налаживание сотрудничества, объединение работников в производственные и управленческие процессы.

Отмеченное выше – важная предпосылка к разрушению «барьера враждебности» между наемными работниками и работодателями, утверждению более гуманных социально-трудовых отношений, которые строятся на основе взаимной ответственности и доверия, социальной справедливости и экономической эффективности.

Итак, речь идет о том, что новая экономика требует новой структуры капитала, нового качества рабочей силы, новых компетенций, объективно порождает новые отношения, которые фактически преодолевают наемную форму труда. Несмотря на то, что это лишь первые ростки, проявляющиеся в определенных сегментах новой экономики, все же необходимо осознавать сущность новых трендов, учитывать новые тенденции в социально-трудовых отношениях, которые существенно изменяют фундаментальные принципы мира капитала и труда.

Обращаем внимание на то, что ученые «трудовики» должны быть готовы к пересмотру названий, а главное – содержания многих категорий социально-трудовой сферы. Подобно тому, как новая экономика («экономика знаний», «экономика человека», «метаэкономика» – от гр. meta – вне, за пределами; букв., экономика в ее нетрадиционном понимании) перестает быть экономической в каноническом контексте, так и немало категорий социально-трудовой сферы приобретают иное, неканоническое, содержание. Рабочая сила в новой экономике перестанет быть товаром в каноническом понимании, поскольку происходит процесс преодоления наемного труда. Это касается и информации, и знаний, которым присущи характеристики, как товара, так и нетовара. Следует быть готовыми к получению ответов на множество новых нетрадиционных вопросов. Как, например, в условиях преодоления наемной формы труда будут трансформироваться категории в сфере распределительных отношений – заработная плата, трудовой доход, компенсационный пакет и др.? Какие из этих категорий прекратят свое существование, а какие наполнятся новым смыслом?

Для решения сложнейших задач социально-трудового развития начала XXI в. ученые-экономисты обязаны подняться на *метауровень* в научном мышлении, чтобы иметь право встать за трибуну и объяснить, убедить, донести до со-

циума реальную картину экономического мира в целом, и мира труда в частности; показать, что находится за кадром, по каким причинам социальная динамика является не той, которую мы ожидали еще 10–15 лет назад; какими есть и могут быть варианты изменений в социально-трудовой сфере; что необходимо сделать для преодоления асимметрий в ее развитии.

Размышляя над перспективами развития науки о труде и социально-трудовых отношений, не можем обойти вниманием и такую проблему, как необходимость *конструктивного синтеза* теоретических исследований в этой области. В предыдущие годы мы научились в процессе теоретического анализа разделять проблемы социально-трудового развития на отдельные составляющие, что на определенном этапе было достижением, способствовало углублению научных исследований. Однако сегодня стоит задача объединить разрозненные элементы в одно целое (конечно же, в разумных пределах), сформировать основы единой теории труда.

Свидетельством распыления теории труда, оборотной стороной медали, служит появление в учебных планах по подготовке специалистов направления «Управление персоналом и экономика труда» многочисленных карликовых дисциплин, которые можно было бы в качестве модулей объединить в одной фундаментальной дисциплине. Существующие распыления имеют несколько недостатков. Прежде всего, оно (распыление) делает невозможным целостное осмысление социально-трудовых процессов с учетом их постоянного усложнения. Возникают провалы на стыке научных исследований, которые выпадают из поля зрения научных школ и отдельных исследователей. В тоже время одна и та же проблематика рассматривается в различных, чрезмерно дифференцированных по предмету исследованиях. Обратной стороной этого является дублирование научных исследований, размывание предмета научного поиска.

Новые грани не только теоретического, но и сугубо прикладного характера откроем для себя, когда отдельные институты социально-трудовой сферы – рынок труда, социальный диалог, корпоративную культуру, социальную ответственность и др. будем рассматривать не как изолированные автономии, а как взаимосвязанные, взаимодействующие, способные взаимно обогащаться и вызывать синергетический эффект явления и процессы. Следует обратить внимание и на то, что

конструктивный синтез теоретических исследований предполагает не только междисциплинарную кооперацию, но и взаимообогащение на методологическом уровне, формирование целостного видения мира труда, проблем и противоречий его развития.

Итак, одной из задач научных школ «трудовиков» является синтез научных исследований, который предполагает взаимопроникновение и взаимообогащение методологических подходов, преодоление неприемлемой методологии экономического детерминизма, продолжающей занимать весомые позиции. Новые подходы, на которых сосредоточивает внимание автор, – это только начала обновления теории труда и социально-трудовых отношений, поскольку речь идет о положениях, суждениях, предложениях, которые не имеют повсеместного признания и должны уточняться и развиваться.

Автор отдает себе отчет в том, что не все его утверждения и выводы будут позитивно восприняты читателями. Не исключено, что некоторые поднятые проблемы вызовут определенные возражения. Впрочем, это нормальное явление в научном поиске ответов на непростые вопросы, встающие ежедневно перед каждым из нас. Главное, чтобы изложенные аргументы вызвали новые мысли, побуждали к размышлениям, критическому восприятию реалий, креативным предложениям, подготовке инновационных социально-трудовых проектов. Призываем представителей различных научных школ по-новому мыслить о будущем социально-трудовой сферы, выявлять новые черты в зарождающихся тенденциях. Этот совместный поиск может стать фундаментом реальных программ устойчивого социального развития, преодоления имеющихся гипертрофированных асимметрий в социально-трудовой сфере [17].

1. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010.
2. Валлерстайн И. Конец знакомого мира. Социология XXI века / И. Валлерстайн. – М., 2003.
3. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А.М. Колот. – [2-ге вид.]. – К. : КНЕУ, 2008.
4. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012.
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010.
6. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська [та ін.] ; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К.: КНЕУ, 2008.
7. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2010.
8. Соціальна безпека: теорія та українська практика : монографія / І.Ф. Гнибіденко, А.М. Колот, О.Ф. Новікова [та ін.] ; за заг. ред. І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота, В.В. Рогового. – К.: КНЕУ, 2006.
9. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір : монографія / Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, А.М. Колот [та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Д.Г. Лук'яненка та д-ра екон. наук, проф. А.М. Поручника. – К. : КНЕУ, 2008.
10. Гроф С. Революция сознания. Трансатлантический диалог / С. Гроф, Э. Ласло, П. Рассел. – М., 2004.
11. Гальчинський А. Економічна методологія. Логіка оновлення: Курс лекцій / А. Гальчинський. – К. : АДЕФ-Україна, 2010..
12. Белл Д. Эпоха разобщенности. Размышления о мире XXI века / Д. Белл, В. Иноземцев – М., 2007.
13. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров / [под общ. ред. Н.А. Волгина]. – М.: РАГС, 2010.
14. Колот А.М. Міфи соціальної політики, або з чого слід розпочинати формування нової моделі / А. Колот // Дзеркала тижня. – 2010, № 2 (781).
15. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида; [пер. с англ.]. – М.: Классика – XXI, 2011.
16. Хубиев К.А. Инновационная экономика как фактор генезиса новых отношений / К.А. Хубиев // Вопросы политической экономии. Научный электронный экономический журнал. – 2012, № 2 (3).
17. Колот А.М. Усиление асимметрий в социально-трудовой сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию / Политическая экономия. Электронный журнал. – 2012, № 3.

СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМАТИКЕ ТРУДА

ПРОТИВ УСТАРЕВШИХ И БЕСПЕРСПЕКТИВНЫХ ПОДХОДОВ

Ракитский Б.В.

В статье обсуждаются методологические подходы к постановке и исследованию трудовой проблематики, а также направление модернизации преподавания дисциплины «Экономика труда». Марксовы и буржуазно-либеральные подходы к проблемам труда расцениваются как бесперспективные в связи с их метафизической экономико-детерминистской методологией. Как современные и эффективные характеризуются подходы, не допускающие сведения трудовых процессов и отношений к сугубо экономическому отображению (вроде доктрины пресловутого человеческого капитала и ей подобных). Плодотворные подходы базируются на целостно обществоведческой методологии.

Приведены примеры современных подходов к проблеме смены массового психофизического типа работников и к проблеме социального обременения предпринимательства как к социально-трудовой проблеме.

Ключевые слова: трудовая проблематика, социально-трудовые отношения, социально-групповой (классовый) подход, целостно-обществоведческая методология, экономический детерминизм, психофизический тип работника, социальное обременение предпринимательства.

Трудовая проблематика в современных условиях всё полнее и глубже демонстрирует свою сложность, злободневность и свой базовый для общества характер. Закономерностью общественной практики является опора практического действия на научные познания. Именно поэтому в современных условиях выявился острый дефицит научных работ в области трудовых процессов и отношений. Процессы преподавания в вузах трудовой и социально-трудовой проблематики, естественно, отражают сложности, возникшие в практике и в науке о труде. Преподавание также требует существенных шагов вперед.

Постановки задач начала 2000-х годов

Задачи наращивания научных знаний о труде, выработки более эффективных подходов к трудовой проблематике и модернизации учебных дисциплин о труде (в частности, экономики труда) стали серьезно обсуждаться ещё в 1990-е гг. Воспроизведу выдержку из своего доклада 2005 г., которые касались этой темы:

«Содержательные задачи, которые требуются для реалистической модернизации учебной дисциплины «Экономика труда», я подразделил бы на преподавательские и научно-исследовательские (с выделением исследовательских задач фундаментального характера).

Исходная работа, без выполнения которой трудно охватить объём необходимых работ и выделить минимум первоочередных работ, – это позитивно критически обозреть прогресс и состояние научных знаний о социально-трудовых отношениях.

Второе направление – определиться относительно социально-классового подхода. Как ни цветисты и не навязчивы стратификационные разработки, но они всё же растекаются по поверхности явлений и не пускают сознание к уяснению сути, тенденций, закономерностей. Удачно и объективно объяснил это О.И. Шкаратан. Прочитав минимально: «Теория классов проводит разделение общества по альтернативным признакам на эксплуататоров и эксплуатируемых, на владельцев средств производства и на лишенных их, тогда как теории стратификации разделяют общество на основе одной или нескольких черт, имеющих в наличии в каждой из групп, но в различной степени (так, например, все имеют какой-то доход, но только различных размеров, и все в обществе имеют какой-то престиж, но неодинаковый).

В теории классов специфические экономические, политические и культурные интересы являются именно тем, что отделяет друг от друга классы, а в теории стратификации категория «интересы» вообще не присутствует, а если в исключительных случаях и присутствует, то не является обязательным атрибутом для социальных слоев» [1, с. 39].

Третья задача – освоить конкретно-исторический подход. Выделить логику и закономерности преобразования социально-трудовых отношений при нормальном переходе от тоталитаризма к демократическому гражданскому обществу и при деформированном выходе из тоталитаризма (с учётом конкретных факторов и содержательных аспектов деформаций). Только это может позволить соединить общую теорию с живым практическим материалом, только это позволит убедить студента в жизненности преподаваемых знаний.

И ещё несколько задач, связанных с необходимостью фундаментально исследовать ряд проблем и разработать несколько фундаментальных категорий, без которых и наука о социально-трудовых отношениях, и учебная дисциплина «Экономика труда» буквально плывут, не могут обрести содержательной устойчивости. Это:

1. Разработать теорию социально-трудовых и экономико-трудовых состояний, выражающих их свойства и параметры. Долгое время мы обходились ссылками на понятие «общественно необходимое», но оно не очень-то содержательно проработано.

2. Проработать проблемы связанности экономических процессов с социальными процессами, вплоть до социально-правового регулирования, социального правоприменения и социального правопорядка. Укажу здесь самую злободневную проблему – связанность вложений в человека («человеческий капитал») с правами человека, с рисками их нарушения и с их гарантиями...

3. Отчётливо и притом цивилизованно размежевать теоретические и методологические подходы, восходящие к фундаментальным мировоззренческим классовым расхождениям. Прошло уже почти 15 лет с тех пор, как четвёртая русская революция (1989–1991 гг.) разрушила практику тоталитарной, государственной, обязательной для всех идеологии. С декабря 1993 г. идеологическое многообразие и недопустимость обязательной для всех государственной идеологии стали конституционными нормами. Общественные науки, включая и экономику труда, до сих пор не воспользовались и десятой долей проистекающих отсюда возможностей.

Учёные и преподаватели усвоили пока как норму лишь неэтичность упрекать друг к друга в тяготении к той или иной идеологии, тем или иным классовым подходам и теориям. На идеологически последовательных теоретиков и преподавателей многие посматривают косо. А между тем ничего существенного и практически полезного в общественном сознании (включая и экономику труда) создать и преподавать невозможно, если сваливать в одну кучу трактовки из классово разных теорий. Кто не верит, пусть проверит. Почитайте «мыльную литературу» хотя бы о социальном партнёрстве. Вместо изучения реальных взаимодействий социальных групп на макро- и микросоциальном уровнях идёт пустословие о гармонизации отношений. И где? В России, которая по гарантированному государством минимуму заработной платы находится на последнем месте в Евро-

пе (после Румынии, Украины и Молдавии), где при систематической задолженности по выплатам зарплаты всегда высокий уровень рентабельности, где вся государственная социальная политика, начиная с 1992 г., базируется на конфискациях и урезаниях доходов и социально-трудовых прав и свобод, где нет даже трудовых судов, не говоря уже о демократических профсоюзах!

Если мы обустроим науку о социально-трудовых отношениях и преподавание экономики труда с учётом множественности идеологий, практика и студенты впервые в отечественной истории получат объёмное и объективное социально-политическое видение и проблем, и подходов к их решениям. До сих пор, к сожалению, они этого не получают. И всё никак не могут разобраться, почему сегодняшняя ситуация «Много денег у государства» вроде бы даже гораздо опаснее (как объясняют высокопоставленные финансисты и экономисты), чем ситуация «У государства денег нет» (характерная для 1990-х гг.). Минимальную гарантированную зарплату, нормализацию уровня пенсий и пособий, возврат конфискованных Б.Н. Ельциным сбережений населения проводить никак нельзя или преждевременно и опасно, а досрочный возврат внешних долгов – можно и нужно. Почему? Ответы на эти вопросы есть. Но они лежат в пространстве мировоззренчески дифференцированных общественных наук. Идти к истине – значит входить в это пространство и цивилизованно его обустроить» [2, с. 46–47].

Эти постановки за прошедшее время стали ещё более актуальными, подчас очевидно актуальными. Сегодня мы можем говорить о трудовых проблемах с учётом и проведенных за последние годы работ, и нового практического опыта. То есть более содержательно и предметно.

Стратегическое видение трудовой проблематики

в надлежащем общественном контексте

За множеством неотложных и хлопотных проблем и дел обычно ускользает от внимания, насколько обострились коренные общественные противоречия, насколько стало неотложным выдвинуть их в полном объёме на повестку дня и сосредоточиться именно на них как на решающих. То есть ***ускользает от внимания стратегическое видение ситуации и перспективы.***

Социально-трудовая ситуация в современной России деградирует уже более 20 лет подряд. Сна-

чала казалось и изображалось так, будто страна столкнулась с привычными советским людям «временными трудностями», что уроки будут извлечены, правительство перестанет делать глупости и грубые ошибки, и ситуация выправится. Но примерно к 2000 г. стало понятно, что социальное положение трудящихся, созданное в результате геноцидных шоковых реформ, и российское предпринимательство, и российское правительство воспринимают не как временный провал, а как новый нормальный стартовый уровень и образ жизни трудящихся. Теперь уже выросло новое поколение, для которого дореформенное положение трудящихся – как бы сказочное, былинное, а наличное – реальное, привычное.

Между тем, деградация социально-трудовой ситуации не может пройти бесследно и позабыться, даже когда уйдет поколение, которое непосредственно было подвергнуто экономическому геноциду в 1990-е гг. Шоковые реформы 1990-х гг. заложили комплекс социальных угроз долговременного действия. Это угрозы нарушения национальной безопасности, то есть угрозы нежизнеспособности нации, народа в целом.

Долговременные следствия реформ 1990-х гг., проведенных по сценарию Международного валютного фонда и Всемирного банка реконструкции и развития (методом «шоковой терапии»), по-настоящему начинаются и будут сказываться в 2010-е гг. Всесторонние неувязки и неурядицы, многочисленные проявления нежизнеспособности и неэффективности социально-хозяйственного механизма управления и функционирования имеют, как правило, единую причину, заложенную геноцидными реформами 1990-х гг. и культивировавшуюся в последующие годы.

Если говорить прямо и выделять суть нынешней неблагоприятной ситуации, то правда такова: Россия пробуксовала, по сути, без движения вперёд двадцать лет, не подготовилась к социальным и хозяйственным вызовам XXI в. Руководство страны исходило из представлений и рекомендаций либерально-фундаменталистской идеологии и науки. Слепота этой доктрины обнаружилась особенно явно в период мирового финансового кризиса, начавшегося в 2008 г. Исключительно благоприятная для России ситуация на нефтяных и газовых рынках, не была использована ни для модерниза-

ции российской жизни, ни для перехода к инновационным способам развития. Огромные дополнительные нефтегазовые доходы 2000-х гг. оказались использованными как ресурс не российской экономикой и не российским народом, а, в основном, западными странами.

В рамках такого топтания на месте и отсутствия плодотворной стратегии экономического и социального развития, начиная с 1990-х гг., сформировался ряд критических неблагоприятных в обществе и в хозяйстве. Их взаимоувязанность и взаимоусиление создают обстановку фронтального неблагоприятия, угрожающего не просто торможением, а приостановкой развития страны.

В социально-трудовой сфере и в сфере социального хозяйства¹ самыми острыми неблагоприятиями в настоящее время являются следующие:

1. Способы хозяйствования нового российского предпринимательства сформировались в 1990-е гг. в соответствии с целями форсированного первоначального накопления и законсервировались в 2000-е гг. Разумеется, они трансформировались. Из способов первоначального крупномасштабного захвата без правил они превратились в непрерывный передел «по силе», но не по экономической и социальной конкурентоспособности, а преимущественно по «административному ресурсу». Но деструктивная составляющая сложившихся в России способов хозяйствования остаётся неизменной: захват вместо созидания, передел вместо развития.

В итоге за 20 лет не было создано предпринимательства, занятого развитием национального хозяйства всерьёз и надолго. За 20 лет российское народное хозяйство качественно не изменилось в лучшую сторону. Оно продолжало отставать от хозяйств других стран по многим важнейшим параметрам. Оно не закрепило, а утратило ряд прежних благоприятных позиций и свойств. Постоянно подчёркиваемый правительством быстрый рост (высокие темпы роста) впечатляет только малограмотных: на самом деле это не темпы развития, а темпы *восстановительного роста*. Экономика России благодаря высоким темпам роста, главным образом, компенсировала резкое и очень глубокое (вдвое) падение объёмов производства в начале 1990-х гг.

Неконструктивное российское предпринимательство уже 20 с лишним лет компенсирует свою не-

¹ Социальным хозяйством называется комплекс отраслей особого социального предназначения. К социальному хозяйству в России относятся, прежде всего, здравоохранение, просвещение, высшее образование, культурное обслуживание населения, жилищно-коммунальное обслуживание.

компетентность и свою неконкурентоспособность усилением эксплуатации трудящихся, неоправданно льготным налогообложением и занижением социально-страховых отчислений. Тем самым сложилась и продолжается практика хозяйствования, игнорирующая общепризнанные принципы и нормы и активно паразитирующая на попустительстве государства российскому предпринимательству.

Так не может продолжаться до бесконечности. Уже назрела необходимость выбора: либо российское хозяйство станет вестись в цивилизованном режиме (без чрезмерной эксплуатации трудящихся и многомиллионной нищеты), либо страна ринется в международную изоляцию, защищая своё некомпетентное и неконкурентоспособное предпринимательство и прогрессивно наращивая своё хозяйственное отставание.

2. Критически опасно деформированы в современной России социально-структурные (социально-классовые) взаимоотношения властей, предпринимательства и эксплуатируемых трудящихся.

Нормальные для капиталистического строя взаимоотношения предполагают взаимосвязи социальных обязанностей, социальной ответственности и социальной защищённости. Именно этим обеспечивается социальная стабильность. В нашей стране государство не исполняет в полном объёме свои конституционные обязанности в социальной и социально-трудовой сферах, предпринимательство как класс не имеет фактически никаких социальных обременений собственности, а трудящиеся лишены нормальной социальной защищённости. Затянувшееся отставание формирования гражданского многосубъектного общества привело к таким деформациям общественных функций, как кастообразование чиновничества, социальная апатия трудящихся и правовой нигилизм предпринимательства, инициировавший повальную коррупцию.

Деформация структурных взаимоотношений власти, предпринимательства и трудящихся является постоянно действующим глубинным фактором кризисной деформации социально-трудовых и всех иных социальных отношений.

3. По вине государства и предпринимательства трудящиеся России фактически лишены продуктивной занятости² не только в последние 20 лет, но и в перспективе. Состав занятий деградирует,

но при этом не предпринимается необходимых и достаточных мер для перелома неблагоприятных тенденций. Первая крупная обещанная мера – создание и модернизация 25 млн высокопроизводительных рабочих мест к 2020 г. – обозначена в Указе Президента РФ № 596 от 7 мая 2012 г. Но для обеспечения должного типа занятости (полная, добровольно избранная, продуктивная) потребуются немалые дополнительные меры.

4. Конкуренция на российском рынке труда носит характер, в социальном отношении, во многом нездоровый.

5. Возобладала тенденция массовой деградации работника (рабочей силы). К настоящему времени выявилась массовая кадровая необеспеченность российской индустрии квалифицированными рабочими кадрами, кадрами управленцев и инженерно-техническими кадрами. Между тем, в странах – лидерах мирового реального производства уже не абстрактно, а в практической плоскости ставятся как неотложные и решаются проблемы перехода от психофизического типа работника, характерного для индустриального производства, к психофизическому типу постиндустриального работника. Другими словами, возобладала в России тенденция ведёт не в будущее, а в прошлое, направлена в прямо противоположную сторону, нежели тенденции, формирующие перспективы мирового реального производства.

6. За 20 лет не решён социальный вопрос восстановительного роста трудовых доходов. Уровень трудовых доходов искусственно занижен, не обеспечивает достойного уровня жизни при добросовестном нормальном (нечрезмерном) труде. Обозначились признаки социальной сегрегации.

7. Отрасли социального хозяйства (здравоохранение, просвещение, высшая школа, культурное обслуживание населения, жилищно-коммунальное обслуживание), социальное страхование и пенсионное обеспечение пришли в состояние полураспада. Нормальный (бывший 20 лет назад привычным) набор социальных услуг стал недоступен большинству населения.

8. До крайности обострён жилищный вопрос. Меры по его не то что решению, а хотя бы ослаблению остроты, похоже, преднамеренно блокируются государством, «идя навстречу интересам предпринимательства».

² Не абы какая, а именно продуктивная занятость является общепризнанным принципом и международной нормой. Продуктивной называется эффективная занятость, то есть конкурентоспособное занятие. Для экономики, открытой для международной конкуренции, продуктивной является занятость, обеспечивающая конкурентоспособность на мировом рынке.

Таков круг основных социальных неблагополучий в современной России. Комплексно и надёжно преодолеть эту совокупность неблагополучий не удаётся и не удастся методом «расшивки узких мест» и разовыми, точечными щедротами от государства. Требуется системная перемена принципиальных подходов, иная стратегия социальной политики и в её составе – стратегическая перемена подходов к постановке и решению социально-трудовых проблем.

Принципиальные различия подходов к трудовым проблемам и отношениям

У А. Смита трудовые проблемы ещё не рассматриваются как сугубо экономические. Смит, развивший доктрину «невидимой руки рынка», даже не заикнулся об этой руке, обсуждая общие проблемы уровня заработной платы. Напротив, он говорил о социальных силах, о том, что предпринимательство организовано, а рабочие – не организованы. Отсюда и занижение зарплаток.

От А. Смита наука о труде пошла не в сторону видения труда как сложного общественного процесса, включающего экономические, социальные, психологические, политические и др. аспекты), а в сторону абстрагирования от всех важнейших аспектов, кроме экономического. К. Маркс трактовал рабочую силу уже как товар, а взаимоотношения работника и нанимателя как куплю – продажу рабочей силы. То есть как сугубо экономический процесс.

Вся буржуазная экономическая наука придерживается той же доктрины, что и К. Маркс. «Рабочая сила – товар» – это вообще-то почти мировоззрение. Я мог бы привести немало примеров негативного, парализующего действия этого подхода из опыта современного российского рабочего и профсоюзного движения. В научных разработках эта же самая доктрина приводит к тупиковым подходам и рассуждениям о трудовых процессах и отношениях

Низведение труда до уровня сугубо экономического явления – лишь фрагмент более широкого бесперспективного подхода. В современных экономических науках господствует методология, суть которой – изображать и интерпретировать всё на свете как экономическое явление. Отсюда доктрины человеческого капитала, имиджевого капитала, репутационного капитала, социального капитала и т. д. и т. п. Видимо, это зачем-то надо и делается сознательно. Ибо очень искусственно и неубедительно.

У К. Маркса в «Капитале» и у либеральной буржуазной «экономикс» общая методология экономического детерминизма (разновидность вулгарного метафизического детерминизма).

Подход, который противостоит этой «сугубой экономизации» труда и трудовых проблем, основывается на целостно обществоведческой методологии (в отличие от экономико-детерминистской). Труд рассматривается не как экономический, а как социально-экономический процесс. И трудовые отношения всегда (всегда без исключения) – социально-трудовые. На этот счёт имеются и фундаментальные теоретические, и прикладные разработки.

Позвольте показать наш подход на примере рассмотрения двух проблем (больше не позволяют размеры статьи).

Перемена массовидного психофизического типа работников и глубокие перемены типов и форм занятости и организации производства и труда

Понятие «психофизический тип работника» не часто попадает в поле зрения трудовиков потому, что охватывает (отражает) глубинные характеристики общественно-трудовой практики. Глубинные сущностные свойства меняются нечасто, а потому фиксируемые ими сущностные (да и содержательные) характеристики воспринимаются как постоянные и даже вечные. Но вечного в обществе ничего нет. И потому в эпохи больших перемен в общественно-трудовой практике возникают вопросы большой сложности, поставить которые и ответить на которые социально-трудовая наука бывает не готова или не сразу готова.

Например, первая промышленная революция коренным образом изменила и технику, и организацию производства. Одновременно она изменила и массовидный тип работника. До промышленного переворота массовидным типом промышленного работника был ремесленник. Когда образовались капиталистические мануфактуры, работали на них, по сути, те же ремесленники. Машина и машинная фабрика не нуждаются в ремесленнике. Они породили новый тип работника – промышленного рабочего – и целый общественный класс таких работников – рабочий класс.

До исследований К. Маркса (опубликованы в 1 томе «Капитала» в 1867 г.) рабочий как психофизический тип работника не был выявлен и научно обоснован. Европа взяла для обозначения его осо-

бенностей, как ей казалось, древнеримский аналог, и стала называть наёмных работников нового типа пролетариями. Попала пальцем в небо. Класс наёмных фабричных рабочих не имел ничего общего с римским пролетариатом – разве что нищету, неприглядный внешний вид и грубые манеры.

В наше время названия для нового типа массовидного работника подбираются, к счастью, более осмотрительно. Используется приём «пост-». Констатируется, что работник в массе своей становится уже не индустриальным. Но каким? это пока непонятно. Поэтому название ему – постиндустриальный (послеиндустриальный). А дальше гуляет фантазия: у одних достаточным признаком постиндустриальности выступает информационность (использование в процессе труда возросшего потока информации), у других – креативность (сиречь творчество); есть разные варианты. Научно глубоких убедительных исследований нового массовидного типа работников пока нет.

Уловить существо перемен в массовидном типе работника крайне важно, чтобы правильно ориентироваться в реальных тенденциях. Напомню, что, например, В.И. Ленин поначалу плохо разобрался в тейлоризме, принял его за алчное «выжимание пота», за безудержную интенсификацию труда. А тейлоризм на самом деле был системой завершения развития индустриального типа работника. Через несколько лет В.И. Ленину пришлось изменить своё отношение к тейлоризму.

Всё здесь сказанное – небольшое предисловие к главной мысли: в современных условиях на самые разные новшества и перемены в организации труда следует смотреть очень внимательно и изучающе, ибо **общественная практика проходит смену массовидного психофизического типа работника**. То, что идёт вразрез с привычным, может оказаться весьма перспективным и прогрессивным, и тогда относиться к нему нужно не как к наглости, бесчинству и домогательству предпринимательства, а совсем иначе.

Возьмём, к примеру, проблему заёмного труда, как она стоит сейчас в России. Известно, что подходы к заёмному труду предпринимательства и трудящихся, имеющих постоянную занятость, резко разошлись. Профсоюзы России в течение ряда лет дружно блокировали принятие закона о заёмном труде под лозунгом «Нет заёмному труду!». Сейчас успешно продвигается законопроект о запрете заёмного труда.

Для предпринимателей система заёмного труда сулит большие плюсы. Она, прежде всего, избавляет от ряда рисков, связанных с формированием комплектного объёма и состава работников (эти риски берёт на себя агентство-посредник в найме). Избавляется наниматель и от рисков найма работников с вредными привычками, недисциплинированных, не способных или упорно не желающих повышать квалификацию. Агент-посредник поможет предпринимателю в кадровой работе, упростит её, по крайней мере, на стадии найма, избавит от проблем прерывания контракта по инициативе работодателя.

Что касается работников, то они по отношению к заёмному труду делятся на два лагеря. Те, кто нуждается в найме, не имеет постоянной работы, заинтересованы в кадровых агентствах-посредниках. Те, кто имеет постоянную занятость, видят в заёмных работниках конкурентов за рабочее место.

Предсказать будущее заёмного труда в России нетрудно. Он рано или поздно будет распространён как форма занятости. Собственно, он и сейчас уже фактически распространён, он и сейчас уже реально является для постоянных работников конкурентом на рынке труда. Но он получит рано или поздно и должное правовое закрепление. Вся борьба под лозунгом «Нет заёмному труду!» кончится в итоге ничем, как это уже не раз бывало с борьбой против новшества как такового.

Борьба против новшества как такового искажает подход, адекватный интересам эксплуатируемых трудящихся. Интересы эти состоят не в блокаде новшеств, а в недопущении их неблагоприятного для трудящихся применения. А вот эти-то неблагоприятности как раз и остаются в стороне, вне фокуса классовой борьбы. Борьба с новшеством в итоге проигрывается, а условия его благоприятного для трудящихся применения не завоёваны. Разве не так было со сменной работой, со скользящим графиком, с зачётным периодом и др. новшествами от работодателя?

Ещё и ещё раз хотелось бы подчеркнуть, что в период перехода к новому массовидному психофизическому типу работника самые разнообразные новшества следовало бы рассматривать и оценивать не порознь, а в контексте тенденций формирования (в увязке с магистральными направлениями формирования) работника нового типа (того самого загадочного постиндустриального типа). Обратите внимание на такой штрих. Оценивая те или иные новшества от работодателя в по-

рядке, как говорится, их поступления, профсоюзы и трудящиеся оценивают эти новшества с позиций работника, имеющего постоянное рабочее место и бессрочную (постоянную) занятость. А тенденции формирования постиндустриального работника, похоже, ведут к совершенно иной форме вхождения массовидного работника в общественное разделение труда, в общественную организацию труда. Всё больше появляется работников, расстановкой которых в общественном производстве распоряжается посредник (сегодня это не только заёмные работники, но и, например, всё большее число профессоров высшей школы). Всё шире распространяется практический подход к кадрам как к человеческому капиталу, когда право применения способностей перестаёт принадлежать работнику (у спортсменов-профессионалов эта форма занятости уже в ходу, на очереди интеллектуалы, учёные, изобретатели).

Фундаментальные научные разработки проблемы становления нового массовидного типа работника исключительно актуальны, хотя многие этого не видят. Такие разработки не могут не быть классово ориентированными.

***Неотложная социально-трудовая проблема –
наладить цивилизованную систему
социального обременения
предпринимательства***

Рассмотрение трудовой проблематики по существу постоянно наталкивается как на причину социально-трудовых неблагополучий на поведение российского бизнеса. На слуху и вопрос о социальной ответственности российского предпринимательства. Обратимся к этой теме на уровне научных постановок и подходов.

Прежде всего, подчеркнём, что о надлежащей социальной ответственности предпринимательства необходимо рассуждать в двояком ключе: как о социальной ответственности каждого отдельного предпринимателя и как о социальной ответственности предпринимательства как общественного класса.

Одним из ключевых понятий, используемых при выстраивании системы социальной ответственности предпринимательства, является понятие социального обременения собственности.

Раскроем принцип обременения³ собственности социальными обязательствами на примере

российской капиталистической практики.

В России общественная потребность обременения капиталистической собственности социальными обязательствами стала весьма кособоко осознаваться в последнее время в виде разговоров о социальной ответственности бизнеса. Сразу приходится отметить, что проблемы ответственности бизнеса в нашем обществе ставятся принципиально неверно. На официальном уровне формулировки и призывы к социальной ответственности бизнеса крайне неопределённые. В общественном сознании и в направляемой свыше пропаганде социальная ответственность бизнеса (предпринимательства) выглядит как рекомендация более или менее соответствовать произвольным ожиданиям добровольных щедрот, более масштабной благотворительности. На деле всё кончается сверхналоговыми изъятиями денег или финансированием указанных сверху операций (самые наглядные – финансирование некоторых общественных движений; покупка одним олигархом яиц Фаберже, другим – «коллекции Ростроповича»; спонсирование корпорациями футбольных клубов и др.).

А между тем проблема социальной ответственности и социальных обязанностей бизнеса восходит к пониманию природы частной капиталистической собственности в современном обществе. Современный российский бизнес родился как реализация апологии (некритического восхваления) частной собственности в противовес государственной и любой иной, не частной. Революция отношений собственности в 1990-е гг. жила на идее поиска эффективного собственника, а на идее уничтожения любой формы собственности ради утверждения исключительно частной собственности. Отсюда сведение перемен в системе властно-хозяйственных форм к **приватизации**. Напомним, что приватизация в СССР осуществлялась антиконституционно, а в России – противозаконно, в основном по указам Президента Ельцина, вопреки законам. Итоги приватизации 1990-х гг. до сих пор не стали легитимными, принятыми обществом как правомерные, справедливые.

Эффективный собственник – это не только экономически более конкурентоспособный собственник. Это, в дополнение к конкурентоспособности, ещё и социально обременённый собственник, полностью выполняющий социальные обременения собственности. Этот принцип распространяется

³ Обременение – вменение обязанностей (обязательств), дополнительных к обычным обязанностям (обязательствам) субъекта того или иного права.

на все без исключения формы собственности, а не только на частную.

О каких социальных обременениях собственности должна идти речь и в чём обоснованность обременений?

Собственники – субъекты, у которых сосредоточена хозяйственная власть. Собственники распоряжаются, владеют и пользуются ресурсами, созданными многими поколениями народа той страны, в которой ведут хозяйство, а также природными ресурсами этой страны. Имеет место – как основная закономерность капиталистического общества – глубинное противоречие между социализированным (общественно-организованным, обобществлённым) производством и частнокапиталистическим присвоением. Формами разрешения этого противоречия и являются социальные обременения частных собственников.

В России не только частный собственник, особенно «новый русский», но и большинство граждан восприняли представления о частной собственности как об абсолютистской власти капитала. Отсюда и полное непонимание социальных обязанностей и социальной ответственности частной собственности.

Задачей и гражданского общества, и демократического государства (а уж тем более государства, объявляющего себя в своей Конституции социальным) является целенаправленное формирование реальных обременений частной собственности (и всех без исключения иных видов собственности) в России. Среди этих обременений, несомненно, должны быть:

- обязанность обеспечивать продуктивную (то есть конкурентоспособную) занятость для большинства (для 80–90%) экономически активных граждан страны;
- обязанность инвестировать основную часть чистой прибыли в России;
- обязанность поддерживать материально-техническую базу общества в конкурентоспособном состоянии;
- обязанность обеспечивать справедливые и достойные общественные и производственные

условия труда на уровне норм Пересмотренной Европейской Социальной Хартии.

Подобные обременения заставили бы российских предпринимателей не только конкурировать друг с другом, но и общественно полезно «складывать усилия» и не уклоняться от участия в ассоциациях предпринимателей.

Предпринимательство как класс должно организоваться и обрести реальную социальную и экономическую субъектность. Вхождение предпринимателей в предпринимательские объединения должно стать обязательным по закону. Все трёхсторонние соглашения, в том числе отраслевые, должны стать обязательными для конкретных предпринимателей.

Социальные обременения предпринимательства как класса требуется узаконить федеральными законами. Необходимо узаконить также, что невыполнение социальных обременений влечёт за собою прекращение экономической деятельности на территории России.

Отказ от экономико-детерминистских подходов к трудовой проблематике сулит крупные научные прорывы. Нет, не так. Скажу иначе. Без отказа от экономико-детерминистской методологии изучения и решения трудовых проблем нет никакой возможности выработать эффективную общественную и государственную политику в области труда, занятости, оплаты труда, принуждения предпринимательства к цивилизованной работе, модернизации и инноваций на производстве, трудовой миграции и т. д.

Иная методология исследований социально-трудовой проблематики, выработки современных решений трудовых проблем уже создана. Но создана она отечественными обществоведами. А нынешний «менталитет» приучен ко всему американскому. Американская наука о труде в силу своей методологической отсталости не в состоянии ни как следует понять наши трудовые проблемы, ни предложить стоящие решения. Практика последних двадцати лет это наглядно продемонстрировала.

1. Радаев В.В. Шкаратана О.И. Социальная стратификация. – М.: Наука, 1995.

2. Ракитский Б.В. Назревшие проблемы модернизации учебной дисциплины «Экономика труда» // Уровень жизни населения регионов России. – 2006, № 9.

М **МЕТОДЫ ОПИСАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Медведева Т.А.

Данная статья предлагает, во-первых, более целостный междисциплинарный подход к исследованию социально-трудовых отношений на основе унифицированного, системного подхода Фритьюфа Капры; во-вторых, рассматривает концептуальный подход Капры как методологическое основание взаимосвязи четырех методов описания социальных систем; в-третьих, формулирует основы расширенного системного подхода к исследованию социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: методы описания социальных систем; социально-трудовые отношения; расширенный системный подход.

Введение в проблематику

За последние десятилетия мир труда и социально-трудовых отношений изменился радикально. Внедрение информационных технологий в производство привело к существенному изменению его технологий и структуры, а также к изменению отношений в экономике и обществе. Это сложный и противоречивый процесс изменений, который при этом демонстрирует ухудшение положения работников. Еще в 1954 г. Норберт Винер, создатель науки «кибернетика» говорил о двух промышленных революциях и выражал беспокойство по поводу «социальной опасности новой технологии» [1]. Первая промышленная революция в последней трети XVIII в., приведшая нас в век угля и железа, породила безработицу, стихийные выступления рабочих, протестовавших против потери рабочих мест вследствие замены ручного труда машинным. Вторая промышленная революция, порожденная высокими технологиями, также ведет к безработице, но в гораздо больших масштабах, когда происходит замена не только и не столько труда ручного, сколько один тип интеллектуального труда заменяется другим, гораздо более сложным и высокопроизводительным. «... Автоматическая машина ... представляет собой точный эквивалент рабского труда. Любой труд, конкурирующий с рабским трудом, должен принять экономические условия рабского труда. Совершенно очевидно, что внедрение автоматических машин вызовет безработицу, по сравнению с которой современный спад производства и даже кризис 1930-х гг. покажутся приятной шуткой. Этот кризис нанесет ущерб многим отраслям промышленности, возможно даже тем, которые извлекут выгоды из этих новых возможностей. Однако ничто в промышленной традиции не помешает промышленнику извлечь гарантированные и быстрые прибыли и ретироваться, прежде чем банкротство затронет его лично» [1].

Говоря о социальной составляющей изменений социально-трудовых отношений, необходимо от-

метить, что в глобализирующейся экономике происходит атомизация индивидуумов, разрушение социального капитала, сложившихся в эпоху индустриальной экономики форм организации работников, тем самым нарушаются принципы равенства возможностей всех основных участников социально-трудовых отношений представлять и защищать свои интересы. По словам одного из ведущих социологов мира М. Кастельса, общество в очередной раз раскололось на побежденных и победителей. «Никогда труд не играл столь значимую роль в процессе создания стоимости. Но никогда рабочие (безотносительно к их квалификации) не были более уязвимы для организации, ибо они стали «подтянутыми» индивидами, которые отданы на откуп гибкой сети и местоположение которых в этой сети неизвестно ей самой» [2].

Теории социально-трудовых отношений (индустриальных, трудовых), разработанные в годы индустриальной экономики и для управления социально-трудовыми отношениями в индустриальной экономике, в новых условиях оказываются неэффективными. Соответственно, вопрос о необходимости осмысления происходящих изменений в социально-трудовой сфере и развития современной экономики труда, теорий социально-трудовых отношений становится крайне актуальным.

Социально-трудовые отношения изучаются с позиций права, экономики, социологии, психологии и организационной теории. И каждая из дисциплин применяет свой подход к изучению социально-трудовых отношений (социально-психологический, субъектно-трудовой, функционально-целевой, технико-технологический, структурно-процедурный), свой способ описания системы социально-трудовых отношений (переменные, процессы, идеи, взаимосвязи между субъектами). Но на практике социально-трудовые отношения не расчленяются на те или другие. На практике они являются одновременно и экономическими, и юридическими, и психологически-

ми, и этическими, и организационными, и т. д. В рамках только экономической теории проблемы социально-трудовых отношений не решить. Как отмечает известный исследователь трудовых отношений Э. Лазер: «...У экономистов есть сравнительные преимущества в предоставлении решений и отставание в постановке вопросов. Экономическая теория следует научным методам подобно физике или биологии. Но слабость экономической теории заключается в том, что для строгости нужны упрощения, которые ограничивают анализ и сужают область исследователя. По этой причине более широко мыслящие промышленные психологи и социологи лучше идентифицируют вопросы, но хуже дают ответы» [3, с. 10].

Однако в мире наработан огромный багаж научно-теоретического знания, который может выступить методологической основой для разработки новых подходов к исследованию социально-трудовых отношений, тем самым расшив «узкие места» сугубо экономико-теоретического подхода к социально-трудовым отношениям, обогатив эту область знаний достижениями других наук о человеке труда и сделав ее более эффективной практически. Это новое знание основывается на наблюдении, что социальные и экономические системы отличаются от систем физических тем, что идеи и теории, изложенные физиками, не меняют поведение изучаемого феномена. В то время как социальные и экономические теории меняют поведение систем; что «реальность» есть не только социальный и экономический конструкт, но и индивидуальный [4, с. 5–8]. То есть, люди интерпретируют опыт, создавая свое видение, свой образ мира. Новые впечатления или рефлексия могут приводить к новой интерпретации – новым способам мышления и поведения. Это новое знание вводит в теорию понятие человека труда как человека – наблюдателя, а не только социального и экономического актора, человека рефлексующего, идеи конструктивизма, поиска другой, более широкой, нежели «новая физика», концептуальной основы для социальных наук.

Значимое место в ряду новых теорий занимает унифицированный, системный подход к пониманию биологических, когнитивных и социальных феноменов Фритьофа Капры. Концептуальный подход Капры, являющийся синтезом современных теорий живых систем, обосновывает сетевую структуру современного общества и экономики, первопричинность связей и отношений. С нашей

точки зрения, его подход может выступить методологическим основанием для описания взаимосвязей между разными подходами, применяемыми в изучении социально-трудовых отношений, а также для создания целостной концепции социально-трудовых отношений, соответствующей новой глобальной экономической реальности.

Таким образом, данная статья предлагает, во-первых, более целостный междисциплинарный подход к исследованию социально-трудовых отношений на основе унифицированного, системного подхода к пониманию биологических, когнитивных и социальных феноменов Фритьофа Капры; во-вторых, рассматривает концептуальный подход Капры как методологическое основание взаимосвязи четырех методов описания социальных систем; в-третьих, формулирует основы расширенного системного подхода к исследованию социально-трудовых отношений, целью которого является объединение изучения внешнего мира участников социально-трудовых отношений, мира их взаимоотношений, взаимозависимостей и их внутреннего мира, мира смысла и ценностей.

Социально-трудовые отношения и четыре метода описания социальных систем

По словам Дж. Данлопа, социально-трудовые отношения – это «перекресток, где встречаются многие дисциплины» [5, с. 6]. Разными аспектами социально-трудовых отношений занимаются социология и психология труда, организационное поведение на основе социально-психологического подхода; экономика труда и персонала, трудовое право на основе субъектно-трудового подхода; управление персоналом, управление человеческими ресурсами на основе функционально-целевого подхода; нормирование труда, эргономика, профессиональный клиринг на основе технико-технологического подхода; и т. д. Для описания отношений руководителей и подчиненных в производственном процессе используется технико-технологический подход, а для отражения организационных изменений в системе социально-трудовых отношений – структурно-процедурный подход.

Уже перечень дисциплин, связанных с изучением социально-трудовых отношений и применяемых в них подходов, отражает сущность проблемы. Формулирование и представление идей с позиции той или иной дисциплины обуславливается спецификой ее объектов, предметов и методов ис-

следования. Каждая дисциплина последовательно развивается, углубляя при этом специализацию исследований социально-трудовых отношений. Отсутствие единого междисциплинарного подхода затрудняет понимание специалистами друг друга, в то время как существенная часть научных инноваций разрабатывается именно «на стыке» наук или нескольких областей знаний. Представляется, что эффективное осмысление и решение задач социально-трудовой сферы невозможно в рамках одной научной дисциплины.

Известно, что наука адаптировала, по крайней мере, четыре метода описания социальных систем. Одни дисциплины описывают систему как набор переменных (физика, экономика, экономика труда и персонала). Другие выстраивают последовательность событий (история, компьютерные науки, история профсоюзов, управление персоналом). Третьи рассматривают систему как конфигурацию социальных групп и их взаимосвязей (социология, политические науки, социология труда). Четвертые концентрируют внимание на идеях, верованиях или ценностях (психология, культурная антропология, психология труда, организационное поведение) [6, с. 5]. Попытки изменить систему, как правило, требуют использования более чем одного описательного метода. Например, при изучении социальной системы, представленной как *набор переменных*, появляется *идея* как ее усовершенствовать. Соответственно, возникает необходимость в коалиции, то есть *группе людей*, убежденных в правильности этой идеи, которые будут реализовывать ее на практике (*событие*), и она, таким образом, окажет влияние на поведение большей системы, описанной с помощью *переменных*. Затем придет время для следующей новой идеи (рис. 1). «Новая теория (новое знание), идея (научная мутация) рождается в голове индивидуума. Но пока знаниями не овладеет социальная группа, никаких существенных изменений в обществе не происходит. Сначала знанием овладевает научная элита, затем оно переда-

ется через систему образования добросовестным компиляторам, готовым поверить в «истинность учения». «Идея, овладевшая массами, становится решающей силой». Она входит в учебники, энциклопедии, то есть встраивается в ментальную сферу социума» [7, с. 19].

Длительная эволюция социальной системы может быть описана как «диалог» между идеями и событиями. Новые идеи привносят фундаментальные изменения в социальные системы, а эти изменения ведут к появлению новых идей, и т. д. Несмотря на то, что научные дисциплины, как правило, используют только один способ описания систем, применение нескольких методов значительно обогатило бы наше знание о социальной системе. При междисциплинарном описании меньше вероятность упустить существенные детали [8, с. 431]. Холистическое рассмотрение сложной системы предполагает объединение множества ее моделей в цельный многомерный образ [7, с. 24].

Внимание к концептуальным системам или к убеждениям, верованиям и ценностям – это не новая тенденция в социальных науках, но в некоторых областях знания, таких как, например, неоклассическая экономическая теория, которая в настоящий момент является доминирующей в экономическом мышлении, им не придается никакого значения. Игнорирование ценностей в социальных науках призвано уподобить их точным наукам. Однако в точных науках утверждения описывают причинно-следственные связи, но не меняют их. В социальных же науках дело обстоит по-другому: новая зрелая идея может оказать существенное влияние на изучаемый феномен.

Обычно авторы выбирают один из этих четырех методов для описания системы. Однако между этими методами существует связь. Так, переменные измеряют определенные характеристики системы, например, уровень безработицы или занятости. События могут быть определены конкретными значениями переменных, использованных для описа-

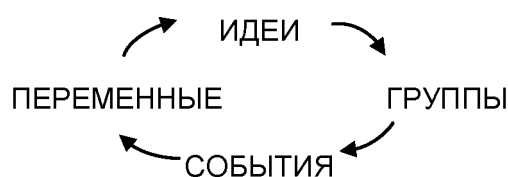


Рис. 1. Модель социальных изменений с использованием четырех методов описания систем

ния системы. Например, спад в экономике может быть определен как период, в течение которого темпы экономического роста отрицательные, уровень безработицы высокий, а уровень занятости, соответственно, низкий. А подъем – как период, когда темп экономического роста положительный, уровень безработицы – низкий, а занятости – высокий. Последовательность событий представляет собой описание поведения системы. Группы могут рассматриваться в качестве основных акторов в социальной системе, так, в социально-трудовых отношениях это работники и их объединения, работодатели и их объединения, государство. Их поведение и определяет последовательность событий. Отдельные лица и группы действуют на основе своих убеждений и ценностей, формирующихся в течение жизни и на базе их опыта общения, коммуникаций.

Концептуальный подход Фритьофа Капра

В 2002 г. была опубликована книга «Скрытые связи: наука для устойчивой жизни», автор которой Фритьоф Капра – известный физик, кибернетик и философ, описывает свой унифицированный, системный подход к пониманию биологических и социальных феноменов, основывающийся на синтезе современных теорий живых систем, в том числе теории сложных систем. Синтез биологического и социального становится возможным благодаря выделению Фритьофом Капра двух способов рассмотрения природы живых систем: с точки зрения *паттерна* и с точки зрения *структуры*, а также в дальнейшем их объединении при помощи третьего способа рассмотрения – с точки зрения *процесса* [9, с. 93]. Определив паттерн организации как «конфигурацию взаимосвязей между ее компонентами, определяющую ключевые характеристики системы», а структуру системы как материальное воплощение паттерна,

постоянно реализующееся в процессе, Капра приходит к выводу, что для понимания данного подхода представителями различных областей знания необходимо использовать язык, который будет понятен ученым разных специализаций. Соответственно, он вводит в свою теорию более общие термины: форма (паттерн организации), содержание (материальная структура) и процесс. При использовании данного подхода к социальным системам он вводит еще одно понятие – «смысл», как отражение рефлексивного сознания человека. Он считает, что социальная реальность нуждается в дополнительном измерении, так как, в отличие от неживого мира, в ней существенную роль играют такие феномены, такие ментальные конструкции как ценности, правила поведения, нормы, цели, стратегии, отношения власти и т. д. Таким образом, комплексное видение социальной реальности по Капре предполагает ее рассмотрение со всех сторон: формы, содержания, процесса и смысла (рис. 2).

Переменная «смысл» находится вне поля треугольника форма – содержание – процесс, и это говорит о ее отличии от других наполненности: она является характеристикой «внутреннего» состояния системы. Все измерения социальной реальности представлены в виде единой геометрической фигуры – тетраэдра – что призвано подчеркнуть вклад каждого из них в осмысление социальной реальности, а также их взаимозависимость и даже, в определенном смысле, взаимообусловленность. «Для достижения системного понимания общественной реальности необходимо объединить все эти четыре подхода. Такое системное понимание основывается на предположении фундаментального единства живого, сходства паттернов организации различных живых систем» [9, с. 106].

Интересно, что ученые, исследующие социальную реальность с других позиций, например, с по-

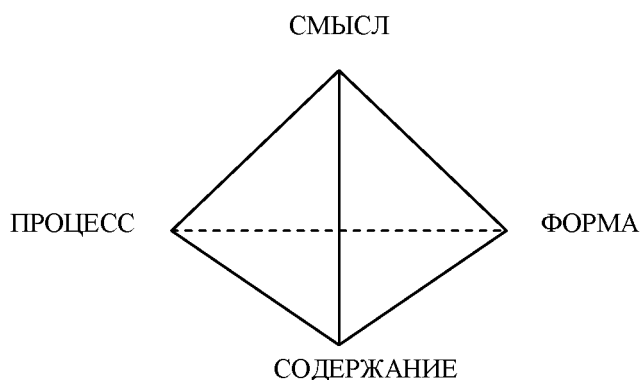


Рис. 2. Взаимозависимость четырех измерений социальной реальности [9, с. 98]

зиции институционального подхода, приходят к аналогичным выводам. «Социальные отношения, сеть которых обуславливает социальную структуру, представляют собой не случайное соединение индивидов, но определяются социальным процессом. Любые отношения характеризуются тем, что поведение людей при взаимодействии друг с другом регулируется нормами, правилами и эталонами. Нормы поведения, установленные для конкретной формы общественной жизни, обычно обозначают институтами» [10, с. 38].

Унифицированный, системный подход Капры как методологическое основание взаимосвязи четырех методов описания социальных систем

С нашей точки зрения, концептуальный расширенный системный подход Фритьофа Капры позволяет увидеть и отразить взаимосвязи между четырьмя методами описания социальных систем, тем самым создавая методологические основания для исследования таких систем, как социально-трудовые отношения.

1. Переменные: определение системы как совокупности взаимосвязанных переменных, вероятно, наиболее востребованный научным сообществом способ описания социальной системы. Такой подход дает возможность осуществлять количественную оценку и измерение, статистический анализ, построение дедуктивных теорий и компьютерное моделирование. Например, в экономике труда широко используются переменные производительности труда, уровня занятости.

При описании системы с помощью переменных ее *структура* представляется через *взаимосвязи* между ними и, в идеале, может быть выражена набором уравнений, корректность которых проверяется на конкретных данных с использованием статистических методов. Поведение системы описывается через изменение значений переменных с течением времени. Переменные – это такая «приборная доска» показателей, характеризующих состояние и поведение системы. Теперь читаем у Капры: «... я определил *паттерн организации* живой системы как *конфигурацию взаимосвязей* между ее компонентами, определяющую ключевые характеристики системы; *структуру* системы – как материальное воплощение паттерна организации» [9, с. 94]. Соответственно, структуру системы, которую чуть дальше по тексту для удобства понимания термина специалистами разных областей знания,

Капра определяет как «содержание» (материальное воплощение паттерна), может быть описана с помощью переменных.

2. События: не все системы легко описать с помощью переменных. Некоторые лучше представить как последовательность событий. Так, например, компьютеры программируются с использованием последовательности команд, а также программ «отладки», определяющих последовательность состояний, генерируемых программой. История страны, как правило, описывается как последовательность важнейших взаимосвязанных событий. В семейной терапии проблемные отношения партнеров часто представляются как повторяющаяся последовательность определенных событий. Читаем у Капры: «...я определил ... *процесс жизни* – как непрерывный процесс такого воплощения» (материального воплощения паттерна организации, как взаимосвязей между ее элементами – Т.М.) [9, с. 94]. «Процесс» у Капры – это последовательность событий – изменений системы, являющихся реакцией на воздействие окружающей среды. Другими словами, возникающие структурные изменения в системе суть-процесс, и процесс когнитивный. Описание систем с помощью последовательности событий часто моделирует эту когнитивность. Даже в случае с компьютерами закладываются программы «отладки», как реакция на воздействие среды. В данном случае программа «отладка» может восприниматься как модель когнитивного процесса.

3. Группы: социальные системы часто описываются как конфигурация взаимосвязей групп людей с разными интересами и целями. Группы, такие как, например, политические партии, формируют коалиции для продвижения своих идей, защиты своих интересов. Примером способа описания стратегий, которые отдельные индивидуумы, а также группы используют для достижения своих целей, может являться теория игр. В социальные группы люди объединяются в силу различных причин. Например, по общности профессии, образования, схожести уровня доходов, а также членства в одной организации или по причине общности верований и/или ценностей. Еще раз у Капры: «...я определил *паттерн организации* живой системы как конфигурацию взаимосвязей между ее компонентами, определяющую ключевые характеристики системы» [9, с. 94]. Компонентами социальной системы являются коммуникации, по мысли Н. Лумана – одного из новаторов современной социальной науки, теорию которого Ф. Капра синтезирует в свой научный под-

ход. «Социальные системы используют коммуникации (общение) в качестве специфического способа автопоэтического воспроизводства. Их элементы суть коммуникации, которые рекурсивно производятся и воспроизводятся коммуникативной сетью и не могут существовать вне ее» [9, с. 108].

4. Идеи: одним из характерных признаков сложной социальной системы является то, что разные индивидуумы и группы играют в разные «игры». Они не только имеют разные цели, но и живут в разных концептуальных мирах. Одним из способов видения того, насколько по-разному индивидуумы и группы воспринимают «объективный» мир, может быть, сравнение ключевых ценностей, предположений, верований, которые ведут к формированию различных «концептуальных систем». «Повторяясь благодаря бесчисленному множеству обратных связей, коммуникации порождают общую систему убеждений, объяснений и ценностей – обычный смысловой контекст, – постоянно поддерживаемую дальнейшими коммуникациями» [9, с. 94]. Соответственно, идеи, верования, культурные традиции есть выражения «смысла» социальных коммуникаций.

Таким образом, с учетом всего вышеизложенного, модель социальных изменений (рис. 3) может быть представлена в следующем виде:

Как только мы переходим от переменных (содержание) к событиям (процесс), к группам и коммуникациям между ними (форма) и к убеждениям (смысл), мы переходим от измерения человеческого поведения к изучению верований и ценностей, которые формируют и/или направляют поведение. Как только мы приближаемся к рационализации поведения человека, мы приближаемся и к возможности влиять на его поведение через коммуникации. В некоторых науках с течением времени произошли изменения в описании системы: от

переменных к описанию состояния системы, затем к группам и, наконец, к концептуальным системам. Например, в менеджменте в 1940-х гг. были разработаны средства операционного анализа, связанные с созданием математических моделей. Интерес к системному анализу привел к созданию схем, которые представляют собой последовательности событий. В организационном поведении внимание сосредоточилось на группах и организационной политике. Направлениями современных исследований являются дизайн беседы и проведение группы через беседу.

Основы расширенного системного подхода к исследованию социально-трудовых отношений

В рамках расширенного системного подхода к исследованию социально-трудовых отношений социально-трудовые отношения понимаются как сеть коммуникаций, а смысл системы социально-трудовых отношений заключается в ее жизнестойкости, то есть целостности в окружающей ее среде (изменение любой части влияет на всю организацию), и является следствием ее соответствия природным принципам организации. Профессор Ю. Ольсевич в работе «Хозяйственная система и этнос» пишет, что «первый и главный принцип жизнестойкости всякой общественной, в том числе экономической, системы – ее соответствие природным основам человеческой психологии и вековым традициям этноса. Как бы ни эволюционировала эта система под воздействием сдвигов в науке, технике, демографии, окружающей природной среде, международном окружении, культуре – этот принцип должен оставаться неизменным вектором ее развития» [11, с. 13].

Новое видение системы социально-трудовых отношений основывается не только на анализе

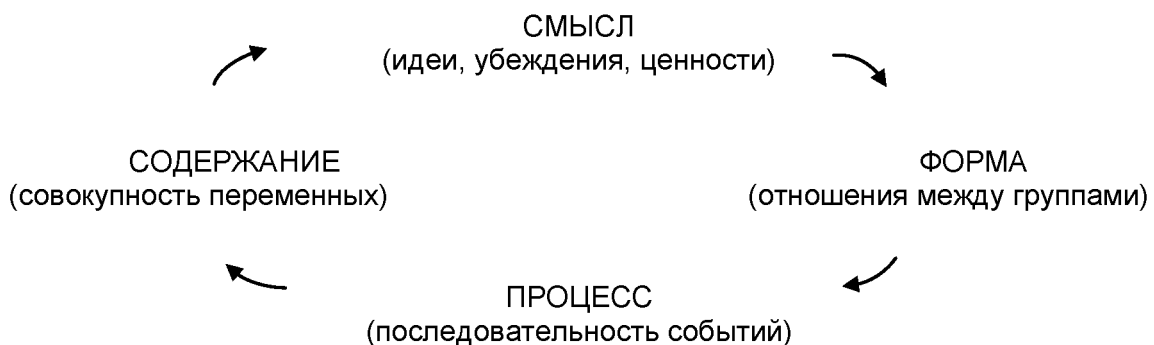


Рис. 3. Модель социальных изменений на базе расширенного системного подхода

компонентов этой системы, то есть участников социально-трудовых отношений – работников и работодателей, государства, их интересов, целей, действий, но и на рассмотрении паттернов взаимосвязей и взаимоотношений между ними, а также ряда специфических процессов, стоящих за их формированием. Определяющей характеристикой такого понимания системы социально-трудовых отношений является наличие самовоспроизводящейся сети процессов.

Архитектура социально-трудовых отношений – это определенная система организации социально-трудовых отношений, в данном случае сетевая. Участники социально-трудовых отношений обретают в своих коммуникациях общий смысл, ценности, убеждения, которые делают их отличными от других. Таким образом, создается граница сети, которая не является физической, «это граница ожиданий, конфиденциальности и лояльности, постоянно поддерживаемая и пересматриваемая самой сетью» [9, с. 108]. Так осуществляется самоорганизация участников социально-трудовых отношений на основе общих ценностей. И таким образом происходит «спонтанное возникновение нового порядка» за счет когнитивного аспекта коммуникаций. В таблице 1 представлены характеристики расширенного системного подхода к социально-трудовым отношениям.

О когнитивном, обучающем эффекте социально-трудовых коммуникаций писал еще Дж. Милль, развивая идею Руссо о социальном научении, как функции от участия индивида в социальном процессе. Он считал, что кооперативные формы организации труда в промышленности ведут к «нравственной трансформации» тех, кто участвует в них и повышению эффективности труда в сравнении с индивидуальной работой. Также как участие индивида в управлении коллективными интересами на

местном политическом уровне учит его социальной ответственности, участие индивида в управлении коллективными интересами в промышленности развивает в нем качества, необходимые для общественной активности [12, с. 93]. В настоящее время специалист по теории организаций Этьенн Венгер показывает другую сторону этого познавательного процесса: «Участвуя в некотором коллективном предприятии, люди создают общую практику, то есть способы совместного выполнения тех или иных действий для достижения общей цели. Возникшая в результате практика со временем превращается для них в осязаемую связующую нить» [13, с. 72].

Примером таких самоорганизующихся форм могут быть практические сообщества специалистов. Фритьоф Капра, вслед за Матураной и Варелой [14], подчеркивает когнитивный аспект коммуникаций как ключевой момент для определения сети как живой, в том смысле, что процесс научения, познания и есть сама жизнь.

Некоторые выводы

Мир социально-трудовых отношений изменился. Информатизация и распространение знаний, универсальная взаимозависимость и глобализация экономики привели к тому, что капитал получил возможность приложения по всему миру, труд же чаще всего оказывается привязанным к месту. Положение работников радикально ухудшилось. Однако, как отмечают специалисты, такое развитие событий не предопределено «информационной парадигмой», но является «результатом текущей реструктуризации отношений между трудом и капиталом с помощью мощных инструментов, предоставляемых новыми информационными технологиями и новой организационной формой – сетевым предприятием» [2, с. 43].

Таблица 1

Характеристики расширенного системного подхода к исследованию социально-трудовых отношений

Измерения СТО	Характеристики расширенного системного подхода к исследованию СТО	Способы описания (элементы системы социально-трудовых отношений)
Смысл	Жизнестойкость системы социально-трудовых отношений	Идеи, верования, убеждения, ценности
Форма	Сеть	Индивидуумы, группы
Содержание	Глобальные социально-трудовые отношения	Переменные
Процесс	Когнитивный – социальное научение =>самоорганизация	События

Конец ли это истории труда и трудящихся? Конец ли это истории социального диалога труда и капитала? Конец ли это коллективному сознанию работников, которое все чаще заменяется индивидуалистическим? Являемся ли мы участниками и свидетелями тектонических изменений в мировой экономике, в разломах которой исчезнут такие понятия и явления как «производственная демократия», «социальное партнерство», «социальная справедливость», «трудовые права»? Вопросов много и сегодня однозначного ответа на них не даст ни один исследователь в области социально-трудовых отношений. Развивающаяся новая система социально-трудовых отношений нуждается в глубочайшем изучении, но старые (индустриальные) теории социально-трудовых отношений не могут адекватно отразить новую социально-трудовую реальность. Необходимы новые подходы к исследованию социально-трудовых отношений.

Изменение системы социально-трудовых отношений включает в себя множество маленьких

и больших преобразований. Их описание с помощью нескольких методов позволяет сделать это корректно и комплексно. Когда мы имеем дело со сложной системой, такой как социально-трудовые отношения, все методы должны быть использованы для более точного, расширенного описания. Унифицированный, системный подход к пониманию биологических, когнитивных и социальных феноменов Фритьофа Капры методологически связывает четыре метода описания социальных систем и создает возможность для формирования на этой основе нового, расширенного системного подхода к исследованию социально-трудовых отношений. Подход Капры дает более целостное, интегративное описание социально-трудовых отношений и видения в глобальном контексте, кроме того, исследовательский инструментарий, которые позволяют уловить и интерпретировать новые тенденции в развитии социально-трудовых отношений, увидеть зарождающиеся новые явления в социально-трудовом мире.

1. Винер, Норберт. Кибернетика и общество / Перевод с англ. Е.Г. Панфилова. – М.: Изд-во иностранной литературы, 1958. <http://www.pseudology.org/science/WienerCyberSociety/09.htm>

2. Кагель М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/index.php

3. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала. – М.: ИНФРА – М., 2010.

4. Von Foerster H. Cybernetics of Cybernetics // Krippendorff, K. (ed.) Communication and Control in Society, Gordon and Breach, New York, 1979.

<http://faculty.stevenson.edu/jlombardi/pdf/s/cybernetics.pdf>

5. Dunlop John T. Industrial Relations Systems. – New York: Holt, 1958.

6. Umpleby Stuart. Cybernetics for Conceptual Systems. – Vienna: Institute for Advanced Studies, 1994.

7. Попов В.П. Организация. Тектология XXI. – Пятигорск: «РИА – КМВ», 2007.

8. Medvedeva T.A., Stuart A. Umpleby. Four methods for describing social systems with examples of how management changes in the US and Russia // R. Trapple (ed.) Cybernetics and Systems-04. – Vienna: Austrian Society for Cybernetic Studies, 2004.

9. Капра Ф. Скрытые связи / Перев. с англ. Д. Пальца. – М.: ООО Издательский дом «София», 2004. <http://www.klex.ru/t>

10. Сухинин И.В. Историко-институциональный анализ социально-трудовых отношений в экономике: монография. – М.: ГУУ, 2011.

11. Ольсевич Ю. Хозяйственная система и этнос // Вопросы экономики, 1993, № 8.

12. Милль Дж. Ст. Основы политической экономии. – М.: Наука, Т. 3, 1980.

13. Wenger E. Communities of Practice. Cambridge University Press, 1998.

14. Матурана У., Варела Ф. Дерево познания: биологические корни человеческого понимания / Перевод с англ. Ю.А. Данилова. – М.: Прогресс-Традиция, 2001.

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ КАК СОВРЕМЕННАЯ ПРОБЛЕМА

И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ КАТЕГОРИЯ

Бобков В.Н., Вередюк О.В.

Цель данной статьи – сформулировать проблему неустойчивости занятости в контексте устойчивости развития общества, раскрыть содержание этой категории сквозь призму современного состояния международных обсуждений этой проблематики, показать влияние неустойчивости занятости на экономическое и социальное положение работника, стимулировать дискуссию в среде отечественных исследователей.

Ключевые слова: неустойчивость занятости, устойчивость развития, рынок труда, формы занятости, прекаризация.

Неустойчивость занятости в контексте устойчивого развития

Характерной чертой современного российско-го капитализма является переход от полной занятости к ее неустойчивой форме, подчас носящий драматический характер. Колебания между этими двумя состояниями характеризуют переход экономики от устойчивой системы с полной занятостью к возмущенной системе с неустойчивой занятостью.

Работа (занятость) является материальной основой развития человеческого потенциала. Каким образом этот компонент (занятость, работа) учитывается в существующих показателях устойчивости развития экономики? Из наиболее известных тридцати трех международных индексов компоненты, связанные с использованием рабочей силы, безработицей и доходами населения, присутствуют в двадцати трех (расчеты авторов). Восемь из них (а именно, Генеральный индекс развития Института ООН для социального развития (GID), Индекс благосостояния журнала «American Demographics» (ADIWB), Индекс общественного здоровья (ISH), Индекс доверия потребителей (CCI), Индекс человеческого страдания (HIS), Ранг качества жизни, Индекс качества жизни Джонстона (JQOLI) и Индекс расширения возможностей женщин (GEM) рассматривают одновременно [1. с. 51–55].

Подход Комиссии по устойчивому развитию ООН, основанный на построении системы индикаторов, включает занятость в группу индикаторов экономического развития в виде таких показателей, как уровень занятости (включая незащищенную занятость, *vulnerable employment*); производительность труда и затраты на единицу труда; доля женской занятости в несельскохозяйственном секторе [2]. В документе «Цели развития тысячелетия» (Millennium Development Goals) достижение полной, продуктивной занятости и достойной работы для всех, включая женщин и молодых людей,

является подцелью (*target*) одной из восьми основных целей (*goals*) – ликвидации крайней бедности и голода [3].

Устойчивое развитие экономики предполагает устойчивость занятости. В этом смысле достижение устойчивости занятости рассматривается как желаемый вектор развития трудовых отношений.

В СССР, как известно, занятость в народном хозяйстве страны гарантировалась. Проблемы неустойчивости занятости не было, она появилась с началом капиталистических трансформаций [4].

Происходящие в последние 20 лет изменения в трудовых отношениях являются их адаптацией к новым экономическим условиям, в которых развиваются демографические процессы, научно-технический прогресс и другие стороны жизни общества. Современные демографические процессы связаны с участием на рынке труда групп населения, заинтересованных в гибком графике работы (женщины с детьми, молодежь, лица старшего возраста), а также с притоком трудовых мигрантов, менее требовательных к условиям занятости. Возрастающие темпы научно-технического прогресса также влекут изменения характера производственной деятельности, структуры и форм занятости.

Эти трансформации затронули непосредственно институты трудовых отношений. Так, работодатель (фирма) сегодня не только вертикально-интегрированный субъект, но, что встречается все чаще, и институт, основанный на горизонтальной кооперации с другими (субподрядчиками, франчайзингодателями, агентствами занятости и проч.). Так, например, в случае найма работника агентством занятости, но при непосредственном выполнении им своих обязанностей на конкретном предприятии, неясно, кто из сторон (агентство или предприятие) несет обязательства работодателя в этих многосторонних трудовых отношениях.

Таким образом, объективные предпосылки к

распространению неустойчивости занятости есть как со стороны спроса, так и со стороны предложения труда.

О содержании категории «неустойчивость занятости»

Повышение *гибкости* отношений занятости одновременно сопровождается ростом *ненадежности* этих отношений (в первую очередь, для работника в случае отношений найма). В этом состоит первое, элементарное обозначение тех изменений в сфере занятости, для характеристики которых используется специальный термин «неустойчивость занятости» или «прекаризация занятости» (*employment precarity*). «Прекаризация» происходит от лат. «*precarī*» (английский эквивалент «*granted to entreaty*» «предоставляемый мольбой»), означающего «всецело зависимый от воли другого» [5].

Такая двойственность в развитии отношений занятости (гибкость, с одной стороны, и ненадежность, с другой) нашла отражение в различных акцентах, которые исследователи делают при изучении рынка труда и занятости. Одна часть исследователей подчеркивает важность гибкости занятости как инструмента адаптации хозяйствующих субъектов (в первую очередь, работодателей) к трансформациям в экономической и социальной жизни¹ [6]. Другая часть исследователей делает упор на экономические и социальные издержки, порождаемые растущей ненадежностью в отношениях занятости². Таким образом, исходное определение прекаризации как ненадежности занятости развертывается через характеристику ее экономических и социальных издержек.

По одной из версий, термин «прекаризация» получил распространение благодаря политическим дискуссиям во Франции конца 1970-х гг., где для обозначения социального феномена, связанного с нищетой, использовался термин «*précarité*», который впоследствии стал применяться при характеристике занятости [7, р. 342]. Действительно, новые формы занятости часто предполагают снижение (вплоть до полного отсутствия) социальных гарантий, что делает отношения занятости небезопасными для работника. Это конкретизирует исходную характеристику неустойчивости занятости,

которую как социально-экономическую категорию можно раскрыть в полном объеме только через систему определений.

В развитии отношений занятости наметились тенденции перехода от так называемых «стандартных» отношений к «нестандартным». Под «стандартными» (постоянными), применительно к отношениям найма, обычно понимают отношения в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации под руководством работодателя³. Важной чертой стандартных отношений занятости при этом является наличие социальных гарантий и защита от увольнений. Указанный переход не всегда является результатом компромисса интересов работников и работодателей и зачастую носит *вынужденный для работника* характер. Это подтверждается результатами исследования, проведенного Международной организацией труда (МОТ) на основе статистики ОЭСР [10], которые показали, что в среднем 62% работников в странах ЕС согласились на временную занятость вынужденно из-за того, что не смогли найти постоянную работу.

Неустойчивость занятости, согласно подходу Итальянского статистического института (Italian Statistic Institute, ISTAT), это определенное состояние отношений занятости, сопряженное со *срочностью (ограничением по времени) трудового договора*, что может быть причиной нерегулярного участия работника в этих отношениях и нестабильного дохода, необходимого индивиду для планирования жизни на средне- и долгосрочную перспективу [7, р. 315].

Характеристики неустойчивости занятости, связанные с вынужденностью «нестандартных» отношений и срочностью работы, дополнительно развертывают содержание этой категории.

По понятным причинам активность в определении неустойчивости занятости проявляют профсоюзы. Так, Международная федерация металлургов (IMF) предлагает определение неустойчивой (нестандартной) занятости как результата практик работодателей, направленных на оптимизацию использования постоянной рабочей силы с целью повышения гибкости и *переноса рисков на работников* (выделено авторами) [11]. В результате,

¹ Согласно позиции отдельных авторов, неустойчивость занятости это не просто результат определенных объективных процессов в обществе и экономике, а целая стратегия развития отдельных стран с целью поддержания конкурентоспособности страны в глобальной экономике [8, р. 289].

² Неустойчивость занятости рассматривается некоторыми авторами как промежуточная стадия перехода от «безопасности» к «гибкости» занятости [2, р. 389].

³ В большинстве развитых стран «стандартная занятость», так или иначе, закреплена законодательно [9, с. 3].

занятость оказывается плохо оплачиваемой, небезопасной, лишенной социальной защиты, а отношения между работником и работодателем завуалированными и размытыми.

Своего рода обобщением вышеизложенных характеристик понятия неустойчивости занятости, основанных на исследованиях ее проявлений, можно считать подход, предложенный Международной организацией труда. Согласно ему, неустойчивость занятости предлагается рассматривать сквозь призму двух категорий контрактного соглашения, характеризующихся четырьмя неустойчивыми условиями труда [10, р. 7]:

К существенным контрактным соглашениям предложено отнести:

Ограниченный срок контракта (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд);

Природу трудового взаимоотношения (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты).

Среди неустойчивых условий труда предложено выделять:

- i. Низкую заработную плату.
- ii. Слабую защищенность от прекращения трудовых отношений.
- iii. Отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью.
- iv. Отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте.

Достоинством такого подхода к неустойчивости занятости является включение вопроса о способе оформления отношений, а также об условиях труда. Он также позволяет конкретизировать определение неустойчивости занятости, отделив ее от понятия нестандартной занятости, которое раньше использовалось как синоним [11]. Важным в этом подходе является и то, что он отражает не только экономические, но и социально-гуманистические основы отношений занятости. Это, в свою очередь, означает, что изменения, происходящие в сфере занятости, не должны отрицать достигнутого уровня социальных стандартов

занятости и уровня жизни домохозяйств, имеющих в своем составе работников.

Таким образом, основываясь на анализе содержания категории «неустойчивости занятости» («прекаризации занятости»), можно идентифицировать следующие ее основные существенные характеристики:

- неопределенность относительно длительности отношений занятости;
- скрытый или неясный характер отношений занятости⁴;
- переменный правовой статус (*например*, связанный с заключением срочного трудового договора, гражданско-правового договора или отсутствие официально оформленного трудового договора) отношений занятости для каждого конкретного работника;
- неблагоприятные условия труда и риски их ухудшения;
- отсутствие контроля над условиями занятости, в том числе барьеры к участию работников в профсоюзных объединениях и соответствующей защите с их стороны⁵;
- волатильность размера и дискретность получения трудового дохода (заработной платы)⁶;
- снижение уровня социальной защищенности работника, ограничение (вплоть до полного отсутствия) доступа работников к социальной защите и благам, предусмотренных трудовыми отношениями.

Согласно ряду исследований, посвященных неустойчивости занятости, местом локализации неустойчивости занятости является неформальный сектор экономики, выпадающий за рамки государственного регулирования [14], где господствует неформальная занятость. Характерными чертами занятости в этом секторе выступают: нерегулярность трудовых отношений; нестабильность и нерегулярность оплаты труда; низкий уровень заработной платы; низкий уровень социальной защиты. К неформальной занятости относятся все формы оплачиваемой занятости, формально не зарегистрированные (самозанятость без регистрации, наем на основе устной договоренности) и, следовательно, не учитываемые статистикой предприятий и налоговыми органами, не подлежащие регулированию

⁴ Скрытые или неясные трудовые отношения нашли отражение, в частности, в документе МОТ [13], где рекомендуется правительствам яснее разграничить в законодательстве трудовые и коммерческие отношения на основе выделения конкретных признаков существования трудового правоотношения, а также принять меры против работодателей, уклоняющихся за неясными отношениями от выполнения своих обязательств. МОТ также рекомендует предоставлять гарантии эффективной защиты всем работникам независимо от формы контрактных договоренностей.

⁵ Как правило, членами профсоюза и, соответственно, теми, на кого распространяется его защита, являются работники только с бессрочным трудовым договором.

⁶ Количественная оценка этих характеристик приведена в [16].

и не защищенные существующими правовыми или регулируемыми структурами [15]. Однако, прекаризация характерна не только для неформального, но и для формального сектора экономики [10, p. 5].

Несмотря на то, что понятие «неустойчивость занятости» все шире применяется на международном уровне, его определение в настоящее время сложно назвать исчерпывающим. Разнообразие контекстов повлияло на многообразие терминов, характеризующих неустойчивость занятости, среди которых такие англоязычные аналоги, как «atypical» (атипичная), «contingent» (условная), «flexible» (гибкая), «low wage» (низкооплачиваемая), «marginal» (маргинальная), «non-stable» (нестабильная), «non-standard» (нестандартная), «peripheral» (второстепенная), «vulnerable» (уязвимая) и др.

Связано это, в том числе и с тем, что прекаризация принимает разные формы в зависимости от страны, региона, а также от экономических и социальных структур, политических систем и рынков труда [10, p. 5]. Так, в *официальной экономике*, среди *форм неустойчивости занятости* можно выделить:

- неполную занятость (part-time employment) при бессрочных трудовых отношениях (в том числе сокращенная рабочая неделя, отпуска с разрешения администрации, гибкие графики работы);
- временную занятость (temporary employment), в том числе занятость на условиях срочных трудовых договоров, заключаемых предприятием с работниками на определенный срок;
- занятость на условиях гражданско-правовых договоров (employment under civil contracts) (подрядные формы работы);
- дистанционную занятость (remote work) (надомный и другие формы труда работников, выполняющих работу вне производственных помещений и территории работодателя);
- агентскую занятость (agency work) – лизинг персонала, то есть аренда компанией персонала, находящегося в штате агентства – лизингодателя;
- самозанятость (self-employment);
- занятость в личном подсобном хозяйстве (employment in private households) для собственного потребления и/или для реализации продуктов и услуг с целью получения денежного дохода и др.⁷

Изучая формы неустойчивости занятости, неизбежно возникает вопрос о *качестве занятости* в рамках той или иной формы. Так, согласно исследованиям, для занятости на условиях временных кон-

трактов характерны рабочие места более низкого качества [10, p. 10].

Именно форма занятости принимается в качестве *proxy*⁸ неустойчивости занятости в большинстве исследований. Так, для вышеупомянутого исследования, проведенного МОТ на основе статистики ОЭСР [10], в качестве наиболее близких аналогов неустойчивости занятости были отобраны такие формы, как временная занятость (в основном по срочным контрактам) и агентская занятость.

Таким образом, неустойчивость занятости целесообразно рассматривать как некий континуум, распространяющийся на все формы и сектора занятости, что позволит, например, выделять разные степени неустойчивости занятости, с присущими им характеристиками.

В российском варианте капиталистических трансформаций широкое распространение получили следующие, зачастую уродливые, формы прекаризации занятости [17, с. 18–23]:

- *найм собственником индивидуального предпринимателя, не имеющего возможности осуществлять собственный бизнес*. Собственник принимает на работу не просто наемного работника, а работника, имеющего свидетельство частного предпринимателя. Договор между сторонами заключается не на основе трудовых отношений «работник – работодатель», а на основе гражданского договора двух равных предпринимателей. Однако один из них полностью зависим от другого и лишен трудовых гарантий;

- *найм без оформления отношений или с оформлением, нарушающим трудовые права работника*. Такого работника можно назвать «работником – невидимкой». Например, при работе на домохозяев. С таким работником не заключается письменный трудовой договор, отсутствуют гарантии в случае производственной травмы или увечья и т. д. Это касается не только трудовых мигрантов, но и отечественных работников, занятых сезонными строительными работами, гувернанток, нянь, поваров, водителей, репетиторов и представители других профессий, связанных с обслуживанием домохозяйств;

- *найм работника в посредническую организацию, созданную в интересах распорядителя финансовых средств – «материнской» фирмы*. Посредническая организация создается как подрядчик для выполнения работ, нужных «материнской» фирме для сниже-

⁷ Например, [16, с. 13–14].

⁸ Proxy (англ.) – уполномоченный, представитель.

ния размера налогооблагаемой прибыли или других целей. Нанятый в эту организацию работник находится, как правило, за штатом. Он оформлен по срочному или гражданско-правовому договору для выполнения конкретной работы, а трудится непосредственно на рабочем месте в «материнской» фирме (или в брендовой организации, которая выполняет роль «крыши», где заработная плата невысока). Такому работнику не оплачиваются больничные листы, отпуска; нет компенсации за вредные условия труда и других гарантий, которые имеют работники по стандартным трудовым договорам.

Под особые формы неустойчивости занятости своей значительной частью подпадает и *трудова миграция*. Это обусловлено тем, что у работников-иммигрантов изначально возникает необходимость прервать трудовые отношения в регионе проживания (в силу разных причин: недостаточной заработной платы, плохих условий труда, невозможности найти работу и др.), а затем искать возможность установления трудовых отношений на новом месте в своей стране или за рубежом.

Такие работники трудятся за минимальную оплату без каких-либо социальных гарантий. Решающим мотивом их трудоустройства является возможность заработать, поэтому трудовые мигранты соглашались на непрестижные, вредные, тяжелые работы, не предусматривающие социальной защиты.

Экспертные оценки количества нелегальных мигрантов из-за рубежа расходятся в 2–3 раза. Согласно данным мониторинга Министерства внутренних дел России, численность нелегальных мигрантов более 10 млн чел. По мнению экспертов, численность иностранной рабочей силы в России превышает 12% занятого населения, из которых по трудовым контрактам работает лишь 0,5%. При этом большинство заключаемых контрактов носит краткосрочный характер [18, с. 7].

В постсоветской России наиболее острой формой неустойчивости занятости стала безработица. Безработицу можно назвать особой формой прекаризации, когда трудовые отношения временно расторгнуты, а материальные источники жизни индивида становятся чрезвычайно ограниченными⁹. В условиях экономических кризисов, уже дважды затрагивавших современную Россию, уровень общей безработицы

достигал внушительных размеров: в 1999 г. ею были охвачены примерно 13% экономически активного населения (или 8 млн чел.), а в 2009 г. – 8,3% (или 6,3 млн чел.). В эти периоды от 50% до 80% трудоустроенных безработных направлялась на временную, а не на постоянную работу [19].

В периоды экономических кризисов государство обычно инициирует расширение оплачиваемых общественных работ, являющихся одной из форм временной занятости. Государственные программы по антикризисному регулированию на рынках труда включали также содействие государственной регистрации безработных граждан в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя или крестьянского (фермерского) хозяйства, то есть помощь в самозанятости¹⁰. Вряд ли следует всерьез рассчитывать на устойчивость этих новых форм занятости в малом бизнесе, судя по незначительным (чуть больше предельного годового размера пособия по безработице) размерам единовременных субсидий на открытие собственного дела и контингенту участников.

Все вышеизложенное свидетельствует о том, что в антикризисном регулировании рынка труда преобладали меры, переводящие временно незанятых работников в неустойчивые формы занятости.

Трудовые отношения, характеризующие неустойчивость занятости, должны найти правовое оформление. Нельзя согласиться с мнением ряда исследователей, согласно которому *неустойчивая занятость* – это занятость, несоответствующая трудовому законодательству (стандарту). Так, например, работа по срочным трудовым или по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), которые рассматриваются нами как формы неустойчивости занятости, нашли отражение в современном законодательстве, в том числе российском. Так, работа по трудовым договорам, заключенным на определенный срок (срочным), полностью попадает под действие Трудового кодекса РФ. В целом нормы ТК РФ распространяются в нашей стране на все виды трудовых договоров¹¹.

Наряду с этим не все формы неустойчивости занятости нашли отражение в трудовом законодательстве. Стремление работодателей повысить рентабельность бизнеса (в данном случае за счет оптимизации расходов на персонал) порождает

⁹ В периоды кризисов среднее количество получателей пособий по безработице в России составляло примерно 20–25% от их общего числа. Размеры пособий были значительно ниже официального прожиточного минимума для трудоспособного населения.

¹⁰ Самозанятость безработных за счет небольших государственных субсидий, полученных на открытие так называемого «собственного дела», мы относим к принудительной занятости.

¹¹ Для лиц, работающих по срочным трудовым договорам, имеется лишь дополнительное основание для увольнения – в связи с истечением срока трудового договора [20, ст. 79].

новые способы, позволяющие обойти правила или найти лазейки в существующих нормах регулирования трудовых отношений. Задача состоит в том, чтобы законодательство успевало отражать изменяющиеся условия на рынке труда, создавая нормы, защищающие права работников, оказывающихся в ситуации неустойчивости занятости.

Феномен прекаризации все больше проявляется как структурная характеристика современного исторического периода, охватывающая все общество. Это явление глубоко изменяет жизнь людей и сопровождается множеством негативных эффектов, среди которых:

1) рост безработицы, разрушающей человеческие ресурсы;

2) культурный и политический эффект, выражающийся в невозможности планировать жизнь (сложность ответов на вопросы: где жить, как планировать жизнь и др.);

3) социальная дезинтеграция, которая усиливается, в том числе из-за дефицита адекватных политических решений. Баланс между гибкостью рынка труда и неустойчивостью занятости может быть найден только через адекватную социальную политику [21].

На социальную уязвимость современного капиталистического общества обращает внимание целый ряд исследователей, отмечающих, что прекаризация занятости лежит в основе так называемой «общей прекаризации» (general precarity), которая характеризует уязвимость общества в целом. Так, согласно подходу Итальянского статистического института, общая прекаризация рассматривается как ощущение (sense) ненадежности (необеспеченности) существования (existential insecurity), являющееся следствием определенного состояния трудовых отношений [7, p. 315].

Таким образом, получив общественную характеристику, исходное, абстрактно-всеобщее определение прекаризации занятости развертывается через социальные, экономические и правовые характеристики его содержания и форм в конкретно-всеобщее определение, охватывающее человека, коллектив и общество в целом [22].

По проблематике общей неустойчивости развития и неустойчивости занятости проводятся многочисленные международные конференции¹². Особого внимания заслуживает тот факт, что в октябре 2011 г. в Женеве (Швейцария) Международной организацией

труда был организован специальный симпозиум «Политика и законодательное регулирование в борьбе с неустойчивой занятостью». Лейтмотивом этого мероприятия стал большой масштаб распространения неустойчивости занятости и необходимость выработки подходов на международном уровне по созданию условий для достойной занятости.

Предметом для дискуссий остаются не только проблемы дефиниций термина «неустойчивость занятости», но и вопросы, касающиеся масштабов, структуры и последствий, классификации типов, страновой (и региональной) специфики проявления, а также соответствующих политик по преодолению последствий и по снижению причин неустойчивости занятости.

Подходы к измерению неустойчивости занятости

В целом можно выделить два доминирующих подхода к оценке масштабов и структуры неустойчивости занятости. *Первый подход* основан на анализе форм занятости (например, временной занятости и агентской занятости), *второй* – на анализе форм трудового договора (в частности, на основе отсутствия официального бессрочного трудового договора).

Методами исследования неустойчивости занятости обычно являются анкетирование, интервью или экспертный опрос. Эти методы могут применяться как в рамках специальных исследований, так и исследований, носящих более общий характер, в которых различные аспекты неустойчивости занятости «разбросаны» по отдельным вопросам (например, Европейское обследование условий труда (European Survey on Working Conditions), Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ – ВШЭ).

В первом исследовании был отмечен в целом неуклонный рост временной занятости в странах ОЭСР с 9,4% до 12% в период с 1985 по 2007 гг. Несмотря на то, что для разных стран и их групп были различны темпы такого роста, в странах ЕС в общем количестве создаваемых рабочих мест на долю временной занятости приходилось 30% [9, p. 9]. По данным Международной федерации металлистов, фактического доступа к всеобщим социальным гарантиям не имеет 80% мирового населения трудоспособного возраста [23, с. 12].

¹² Из известных недавно прошедших международных конференций по проблемам прекаризации можно назвать конференции в Анкаре (25–27 ноября 2010 г.), Берлине (12–14 июля 2012 г.), Граце (4–6 апреля 2013 г.).

Результаты исследований позволяют в целом говорить о том, что для форм, ассоциирующихся с неустойчивостью занятости, качество занятости оказывается ниже. Так, заработная плата в среднем на 15% ниже, социальные выплаты (в частности, оплата обучения за счет работодателя) имеют 26% занятых в рамках таких форм (против 39% занятых на условиях постоянного контракта) [24]. Интересно, что по России авторами были получены сопоставимые результаты: отклонения в заработной плате в среднем на 20%, обучение за счет работодателя – 19% (против 21%, соответственно) [16, с. 25–32]. Согласно результатам другого исследования, социальный пакет как форма заботы о работниках, исключенных из стандартной системы трудовых отношений, практически отсутствует, что указывает на дискриминационный характер неустойчивости занятости [12].

Объектами специальных обследований обычно выступают работники, которые столкнулись с неустойчивостью занятости. Целью таких исследований могут являться: поиск специфической конфигурации трудовых отношений, которые делают занятость неустойчивой (исследование «Изучение практик регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости», проведенного Центром социально-трудовых прав при поддержке Фонда им. Фридриха Эберта); выявление и изучение потребностей и проблем работников, находящихся в возрасте неустойчивости занятости (исследование «История прекаризации» (Storie of Precarie), проведенное в 2012 г. лидирующим профсоюзом Италии (CGIL) и журналом *Internazionale*) и проч.

Важность проблемы неустойчивости занятости диктует необходимость разработки релевантной статистической базы, в рамках единого подхода, которая в силу разных причин пока отсутствует. Фрагментарно разные аспекты неустойчивости занятости присутствуют как в международных, так и в национальных статистических базах. Так, статистика по занятости ОЭСР, включает данные по временной (temporary) и частичной (part-time) занятости (включая вынужденную), членству в профсоюзах, времени работы.

Федеральная служба государственной статистики РФ начала публикацию «Индикаторов достойного труда» [25], содержащих следующие разделы:

(1). Возможность найти работу; (2). Адекватный заработок и продуктивная занятость; (3). Достойная продолжительность рабочего времени; (4). Труд, который должен быть упразднен; (5). Равные возможности и отношения на работе; (6). Безопасная работа; (7). Социальное обеспечение и (8). Социально-экономический контекст.

При этом объективные показатели неустойчивости занятости могут дополняться индикаторами субъективных ощущений индивида этого состояния.

По разным оценкам, в России в разных формах неустойчивости занятости в формальных и неформальных трудовых отношениях пребывают более 20 млн чел., что составляет, примерно, 30% экономически активного населения. Это свидетельствует об огромных масштабах данной проблемы и указывает на *дерегулирование занятости* как важнейшей тенденции развития социально-трудовых отношений на современном этапе. Особенно значительные масштабы ненадежность занятости приобрела в *неформальных трудовых отношениях*. По разным источникам, неформальные трудовые отношения и присущие им формы занятости¹³ составляют в пореформенной экономике России 20–25% от общего числа занятых [26].

В настоящее время можно в целом говорить о сохранении тенденции к переносу определенных видов риска, издержек и части ответственности от компаний на работников [26, р. 473], в результате чего можно ожидать дальнейшей экспансии неустойчивости занятости, в том числе в России.

Социально-экономические последствия неустойчивости занятости

Могут наступать в краткосрочном и долгосрочном интервалах.

Что касается *уязвимости непосредственно работника*, то, оказавшись в ситуации неустойчивости занятости, он лишается целого ряда социальных гарантий и может столкнуться с социальной исключенностью.

С распространением неустойчивости занятости связана и угроза закрепления сегментации рынка труда, с выделением защищенного и незащищенного сегментов занятости. Для занятости в границах последнего сегмента характерны низкая заработная плата, слабая социальная защищенность

¹³ К неформальной занятости обычно относят работу в личном хозяйстве для собственного потребления и/или для реализации продуктов и услуг с целью получения денежного дохода; нерегистрируемые индивидуальные платные услуги и мелкую розничную самодеятельную торговлю; незарегистрированные производства типа кооперативов и т. п.

(приводящая, в частности, к более высоким рискам увольнения), практически полное отсутствие возможности профессионального роста, меньшие или полное отсутствие социальных выплат (в частности, оплаты больничных листов, лечения и обучения за счет работодателя).

Исключенность работника из системы социального страхования подрывает основы общей стабильности системы социального страхования, основанной на массовом финансовом участии. Диффузия неустойчивости занятости приводит к сокращениям соответствующих налоговых поступлений в бюджет, что в свою очередь подрывает финансовые возможности государства.

Даже для тех индивидов, кто первоначально не видел отрицательных последствий неустойчивости занятости, а, напротив, даже отмечал ее положительные стороны, согласно проведенным исследованиям, в течение четырех лет с момента начала занятости в условиях неустойчивости наблюдалось принципиальное изменение в оценке такой ситуации [10, р. 14].

С точки зрения характеристики *уязвимости домохозяйств*, для тех, кто оказался в ситуации неустойчивости занятости из-за неопределенной продолжительности трудовых отношений, нестабильности получения дохода и проч. снижается возможность для средне- и долговременного планирования, в том числе в части создания семьи, рождения детей, покупки/строительства недвижимости и др.

Однако неустойчивость занятости негативно отражается не только на качестве жизни индивида, но и на *неустойчивости развития общества* в целом. Примерами этого, в частности, являются:

- сокращение потребительского спроса на товары, требующие длительных финансовых выплат;
- недоинвестирование в человеческий потенциал (образование, здравоохранение);
- снижение возможности накапливать профессиональный опыт;
- ограничение доступности кредитования (в том числе ипотечного) и проч. Неустойчивость занятости не только ухудшает качество занятости, но и приводит к кризису социального воспроизводства [8, р. 289].

Таким образом, неустойчивость занятости обозначает высшую степень ненадежности, вынужденной экономической и социальной небезопасности, нестабильности, лежит в основе ухудшения качества жизни людей, домохозяйств и общества в целом.

Выводы

Неустойчивость (прекаризация) занятости является сложной категорией и может быть раскрыта через комплексное изучение трудовых отношений. Это такое состояние занятости, при котором повышается уровень неопределенности и риска трудовых отношений и изменяется структура их распределения, а работа перестает служить источником средне- и долгосрочного планирования и улучшения качества жизни индивида, экономически активного населения и общества в целом.

Неустойчивость занятости – характерная черта трудовых отношений при капитализме. В настоящее время можно в целом говорить о сохранении тенденции к переносу определенных видов риска, издержек и части ответственности от компаний на работников и общество [27, р. 473], в результате чего следует ожидать экспансии неустойчивости занятости.

Проблема неустойчивости занятости может быть вписана в более широкий контекст, а именно, в поиск нового равновесия между экономическими и социальными составляющими современных процессов, носящих глобальный характер. Поиск компромисса в этом вопросе имеет принципиальное значение, поскольку уже сегодня в качестве инструмента снижения напряженности, связанной с неустойчивостью занятости, предлагается рассматривать изменение порога социальных гарантий, позволяющего всем работникам получить доступ к социальной защите.

Безусловно, масштаб и социально-экономические последствия неустойчивости занятости требуют глубокого теоретического осмысления на основе проведения соответствующих многосторонних исследований этого феномена (с разработкой соответствующей исследовательской методологии, инструментария). В силу существующей дифференциации территорий и многообразия форм проявления неустойчивости занятости актуален анализ этого феномена в рамках крупных городов, что позволит определить специфику проявления неустойчивости занятости и подобрать наиболее эффективные инструменты регулирования. Соответствующих корректировок требует и статистическая база, что в итоге должно позволить не только проводить всесторонний анализ проявлений неустойчивости занятости в отдельном регионе, стране, но и сравнительные исследования между странами.

Очевидным становится и необходимость допол-

нения критериев устойчивого развития экономики новыми индикаторами, связанными с неустойчивостью занятости как одной из составляющих качества этого роста.

В настоящее время можно говорить о переносе акцентов с анализа неустойчивости занятости как

проблемы индивидуального работника, острота которой зависит от способностей конкретного работника бороться с прекаризацией и ее последствиями, на изучение неустойчивости занятости как системного феномена, требующего принятия системных мер на уровне государства.

1. Бобылев С.Н. Устойчивое развитие: методология и методика измерения. – М.: Экономика, 2011.
2. United Nations. 2007. Indicators of Sustainable Development: Guidelines and Methodologies. New York, NY: United Nations. <http://sustainabledevelopment.un.org> (дата обращения: 23.01.2013).
3. United Nations. 2012. The Millennium Development Goals Report 2012. New York, NY: United Nations. <http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/MDG%20Report%202012.pdf> (дата обращения: 15.01.2013).
4. Bobkov V., Chernykh E., Alijev U. Precarity in Russia and Labor and Employment Markets Transformation, pp. 160–180 in *Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom*, ed. P. Herrmann and S. Kalayciogli. Bremen: Europaischer Hochschulverlag GmbH AND Co, KG, 2011.
5. URL: <http://www.dict.org/bin/Dict> (дата обращения: 10.08.2012).
6. Колосова Р.П. и др. *Формы занятости населения в инновационной экономике: Учебное пособие*. – М.: МАКС Пресс, 2008.
7. *Prekarisierung und Flexibilisierung (Precarity and Flexibilisation)* / Rolf-Dieter Hepp, WESTFALISCHES DAMPFBOOT, 2012.
8. Lee C. K., Kofman Y. The Politics of Precarity: Views Beyond the United States // *Work and Occupations* 39(4).
9. Гимпельсон В., Капелюшников Р. *Нестандартная занятость и российский рынок труда*. Препринт WP3/2005/05. – М.: ГУ ВШЭ, 2005.
10. ILO. 2011. From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment. Geneva, 2011 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf). P. 48. (дата обращения: 07.05.2013).
11. Сайт Международной федерации металлистов (IMF) <http://www.imfmetal.org>.
12. Бизюков П.В. Доклад «Регулирование трудовых отношений в условиях неустойчивости занятости» (подготовлен по итогам исследования «Изучение практик регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости», проведенного Центром социально-трудовых прав при поддержке Фонда им. Фридриха Эберта). <http://trudprava.ru/index.php?id=2201> (Дата обращения 11.04.2013).
13. Рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (Employment Relationship Recommendation), 2006.
14. Olmedo C., Murray M.J. The Formalization of Informal/Precarious Labor in Contemporary Argentina // *International Sociology*, September 2002, Vol. 17(3).
15. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. – М.: Поматур, 2005. Научные проекты НИСП - IISP Working Papers WP5/2005/01.
16. Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // *Вестник СПбГУ. Серия 5: Экономика*. 2013, № 1.
17. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.И. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2011, № 5.
18. Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни // *Мир России*. – 2012. № 2.
19. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2010 год. – М., 2011.
20. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 07.05.2013).
21. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2013, № 6.
22. Смирнов И.К., Маннапов Г.М. *Экономическая свобода и социальная защищенность*. – СПб.: Изд-во НТК «РОСТ», 2004.
23. Социальные гарантии для работников с нестандартной занятостью // *Журнал Международной федерации металлистов*. – 2011, № 2.
24. Eurofound. 2010. The 5th European Working Conditions Survey. 2010. <http://www.eurofound.europa.eu>.
25. Сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru>.
26. Капелюшников Р.И. *Нестандартные формы занятости и безработицы в России*. Препринт WP3/2004/06. – М.: ГУ ВШЭ, 2004.
27. Bollé P. The future of work, employment and social protection (The Annecy Symposium, January 2001) // *International Labor Review*, 2001, Vol. 140, No. 4.

СТРУКТУРА ТРУДА КАК «МЕХАНИЗМ» ЭВОЛЮЦИИ СОБСТВЕННОСТИ

Кузнецова А.П.

В статье рассмотрены стадии эволюции капиталистической собственности через структуру труда, формальное подчинение структуры труда как механизма реализации капиталистической собственности; реальное подчинение структуры трудовых функций (разделение труда) как реальное подчинение труда капиталу. Современные тенденции в структуре труда как развитие реального подчинения структуры труда капиталу (капиталистической собственности). Соответствие, адекватность структуры труда своей форме собственности и стадиям ее развития. Структура труда как опредмечивание, реализация формы собственности. Собственность как субъект движения и развития структуры труда и производительных сил (вещественных и живой рабочей силы).

Эволюция собственности осуществляется через эволюцию производительных сил, структуру труда и структуру орудий труда.

Ключевые слова: труд, социально-экономические отношения, формы собственности, капитал.

Собственность как форма социально-экономических отношений между людьми, как тот или иной тип производственных отношений между участниками производственного процесса представляет собой определенную структуру, определённый «механизм». Становление формы собственности на примере капиталистической формы подробно рассмотрено в классической политической экономии, где собственность представлена как структура труда, опредмечивающая собой структуру собственности, как «механизм» её возникновения и эволюции. Использование данного метода политической экономии для анализа современных изменений структуры труда, новых форм разделения труда, позволяет ставить вопрос о специфике тенденций в современной форме капиталистической собственности, в том числе в России.

В деятельности предприятий приобретает большую популярность использование таких форм организации труда, как лизинг персонала, подбор временного персонала, выведение персонала за штат, передача какой-либо из своих функций другой (внешней) компании и т.п. Чтобы определить, связаны ли эти формы структуры труда с изменением типа собственности, её укреплением или ростом противоречий, целесообразно рассмотреть критерии и способы анализа ступеней (фаз) становления собственности в период формального и реального подчинения труда капиталу.

Для первой фазы становления подчинения труда капиталу обязательно должно предшествовать отсутствие средств производства у непосредственных производителей. Это происходило в форме лишения населения основного средства производства – земельных участков («овцы поедали людей»). Кроме того, в период формального подчинения труда (рабочего) капиталу изменяется структура труда, функции и роль работника в производстве, то есть изменяется

сам работник как производительная сила, которая закрепляет его новое зависимое социальное положение и роль в производстве; работник приобретает характеристик товар – рабочая сила.

Процесс подчинения труда капиталу требует изменение разделения труда внутри производственного процесса, разделение умственного и физического труда, изменение структуры производительных сил и т.п. под цели капитала.

До этих изменений в реальный процесс труда всегда входила духовная потенция производства, которая была важнейшей характеристикой работника как производительной силы. Духовные моменты процесса труда представляют собой элемент или признак производительных сил (непосредственного работника). Когда духовные потенции процесса труда не отделены от работника, производительные силы не нуждаются для своего развития в специальном институте, обособленном от труда непосредственного производителя, где была бы сосредоточена творческая духовная сила, теоретически разрабатывающая пути развития производительных сил и их использования. Производство развилось вместе с развитием непосредственного работника (ремесленника, крестьянина).

Характеристика К.Марксом науки как производительной силы представляет собой определенное изменение производительных сил, происходящее при капитализме и являющееся необходимым условием для осуществления фактического подчинения труда капиталу через превращение науки в непосредственную производительную силу капитала. Наиболее подробно о этом писали представители трудовой теории стоимости, особенно К. Маркс [1, с. 511; 2, с. 24]. Отмечал это и Дж. Бернал [3, с. 18] превращение науки в производительную силу.

Первая фаза (формальное подчинение труда, рабочего капиталу) основана на отделении творческих, духовных потенций труда от рабочего. Чтобы эти ду-

ховные, творческие потенции труда превратились в особую производительную силу труда, в особый институт, необходимо следующее изменение производительных сил труда:

- работники кооперированы так, что каждый выполняет частичную функцию;
- предприятие представляет собой механизм из людей, частями которого являются люди;
- инструменты специализированы для частичной операции работника и т. д.

Эти условия объективно представляли собой материальную основу для машинного производства. Для второй фазы капитала (фактического подчинения труда капиталу), для машинного производства. Однако замена данной материальной основы техникой, как способ фактического подчинения труда капиталу, не могла быть осуществлена без специальной подготовки в области технического образования. Навыки и практические рецепты, усвоенные в результате эмпирического опыта, были для этой цели недостаточны. Образование науки как общественного института со специально закрепленными за ним людьми явилось исторической необходимостью для капитала. Процесс происходил под влиянием и в интересах капитала.

В результате этого невещественная часть производительных сил, т.е. непосредственный работник, был расщеплен таким образом, что физическая работа, монотонные подсобные операции остались за работником. Другой же компонент людской производительной силы – духовные потенции производства – были вычленены из непосредственного производства и противопоставлены ему как духовная сила материальному процессу труда, в том числе работнику. В этом смысле наука как духовная потенция выходит из состава производительных сил, непосредственно осуществляющих процесс материального производства продукта. Теперь непосредственный акт труда осуществлялся без содержательной духовной деятельности со стороны производительных сил непосредственного процесса труда, со стороны рабочих.

Такая структура труда становится способом деградации работника, труд превращается в отказ от духовности, от развития интеллекта работника, что обеспечивает реальное подчинение его труда капиталу.

Однако вычлененные и присвоенные наукой духовные потенции производительных сил возвращаются в непосредственный процесс труда также в виде производительных сил (машин). Но здесь произошел ряд превращений:

1) то, что было отнято в качестве духовных (нематериальных) потенций производительных сил,

возвращено в качестве вещественных производительных сил;

2) то, что было принадлежностью живой производительной силы человека, теперь возвращено в качестве не силы работника, а предмета, машины;

3) то, что было принадлежностью субъекта простого процесса труда (работника), теперь выступает как объект простого процесса труда по отношению к субъекту (работнику), который теряет свою субъектность;

4) то, что существовало в качестве способности и развития производительной силы человека, предстает теперь как конструкция орудия, враждебного рабочему и т. д.

Другими словами, духовные потенции производства как производительная сила не исключаются полностью из производительных сил непосредственного акта производства, но принимают теперь вид орудия, переносятся с работника на машины. А так как машины – это опредмеченная сила науки как формы существования духовной потенции производства, то духовные потенции производства продолжают существовать в производительных силах простого процесса труда, но уже в превращенном, опредмеченном виде.

Из сказанного следует, что наука в форме вещественных элементов производства со времен машинного производства превращается в производительную силу непосредственного живого процесса труда. Но в качестве вещественных элементов, опредмеченных элементов производительных сил в живой процесс труда входят не все духовные потенции производства, а лишь их результат, то есть материализованная форма решения творческой задачи. Сам же творческий процесс как главное содержание духовных потенций теперь остаётся за пределами производительных сил, непосредственно участвующих в процессе производства, хотя до того периода, когда наука начала превращаться в производительную силу, не только овеществленный результат духовных потенций, но сама сущность духовных потенций производства (творческое, содержательное отношение к труду, например, ремесленника) были важной характеристикой производительной силы непосредственного работника.

Вместе с исключением главного содержания духовных потенций производства (творчества) из производительных сил, непосредственно осуществляющих процесс производства продуктов труда, эти производительные силы лишаются собственного источника развития. Непосредственное взаимодействие вещественных форм производительных сил с

работником как производительной силой перестает быть источником прогресса производительных сил и производства вообще. Источник развития производительных сил перенесен с непосредственного участника живого труда в производстве на науку как институт, непосредственно не принимающий участия в изготовлении продукта. То, что источник развития производства в виде творческих функций конституирован в форме науки, имеет свои положительные и отрицательные характеристики.

Производство в значительной мере зависит от уровня развития науки. Этим отчётливо выявляется подчинение технологических результатов и технологической структуры производства, его эффективности от развития творческих, духовных потенций людей. Однако, закрепление за бессодержательными, нетворческими, монотонными функциями в непосредственном производстве рабочей силы говорит об антагонистическом и непоследовательном воплощении этой закономерности. В этом случае работник (бывший при ремесле цельным) как производительная сила расщеплен на три части: 1) главная его способность (творческая способность) конституирована в науке; 2) результат творческой способности машины – это вещественный элемент производительных сил; 3) нетворческие способности живого работника оставлены человеку непосредственного процесса труда.

В том смысле, что духовные потенции остаются источником движения и господствуют над процессом труда, как это было и до отделения науки от непосредственного производства, а также потому, что наука остается главным элементом расщепленного на три части непосредственного работника, который всегда был производительной силой в своей противоречивой конструкции и комбинации с остальными моментами производительных сил, она является производительной силой.

Из-за расщепления работника / рабочая сила – наука – овеществленный результат отчуждения творческих потенций работника (машина) / меняется направление подчинения элементов производительных сил. Во всяком простом процессе труда, по К.Марксу, работник всегда – субъект процесса, подчиняющий себе орудия труда и материал труда; здесь цели и потребности субъекта труда, все его духовные потенции определяют процесс труда; работник и его живой труд господствуют над вещественными элементами труда и подчиняют их себе. Но расщепление непосредственного работника, отделение от него духовных потенций производства в форме науки, от-

чуждает вместе с этим от работника и то его свойство, которое позволяло ему быть главной производительной силой в прямом, не превращенном виде. Теперь с отделением науки духовные потенции производства сохраняют, как и прежде, господствующее положение по отношению к остальным производительным силам. Но здесь они противостоят рабочему и господствуют над ним. Так как вещественные факторы всегда подчиняются творческим, духовным потенциям производства, то и в данном случае они всецело зависят от них, т.е. от науки. Работник же превращен в живой придаток машины (фактическое подчинение труда капиталу). Машина, овеществленная сила знания, становится господствующим элементом производительных сил и подчиняет себе человека в непосредственном процессе труда. Вещественный элемент производительных сил подчиняет себе человеческую производительную силу в непосредственном акте производства. До отделения науки как духовной потенции производства от работника схема подчинения производительных сил выглядит как зависимость орудия от человека (до расщепления работника на духовные творческие потенции (наука) и на рабочую силу). Однако с расщеплением работника сама машина зависит и является следствием науки, т.е. духовных потенций производственного процесса, вынесенных за рамки непосредственного акта производства продукта. Перераспределение структуры производительных сил, когда, вместо того, чтобы все их компоненты были заняты в непосредственном производстве продукта, на другое, когда главная, подчиняющая себе все в простом процессе труда способность (духовные, творческие потенции) освобождается от погружения в непосредственный акт производства, – такое перераспределение способностей человека, участвующего в производстве, означает известный прогресс в развитии производства и производительных сил, хотя и в антагонистической форме. Прогресс состоит в том, что начинается вытеснение, освобождение человека от его привязанности к непосредственному процессу производства продукта. Однако это освобождение осуществляется за счёт самого рабочего, который превращается в лишенный духовных потенций придаток машины.

Благодаря внедрению машин, рабочий отстранен от всех социально-управленческих и содержательных функций в труде, приковывается к частичной операции. Создается иллюзия, что машины не закрепляют уже произошедшие в мануфактурный период перераспределение трудовых функций между участниками трудового процесса, что явля-

ется «механизмом» новой формы собственности, а создает его благодаря изобретению машин. То есть создается иллюзия, что вещественные элементы производительных сил вызывают адекватные себе социально-экономические отношения, и, следовательно, такие социально-экономические отношения объективны и неизбежны.

Освобождение простого процесса труда от непосредственной привязанности к нему творческих функций, осуществляется путём промышленной революции. Дальнейшее, полное освобождение человека от привязанности к непосредственному процессу производства осуществляется в процессе научно-технической революции.

Перенесение творческих функций из простого процесса труда на специальный общественный институт (наука), непосредственно не занятый в процессе изготовления продукта, позволило осуществить прогресс в колоссальном развитии вещественной стороны производительных сил, позволило поставить производство на научную основу в технике и технологических процессах, создало материальную базу для массового производства продуктов труда и материальную и технологическую основу для скачка в области производительности труда. Общее определение науки как производительной силы, соответствующее периоду промышленной революции, видимо, может быть сведено к пониманию науки как общественного института, непосредственно не занятого в процессе производства продукта, но открывающего средства производства и такую комбинацию производственных процессов, которые повышают производительность труда и не зависят от развития производительной силы работника, занятого в непосредственном процессе производства; с введением машинного производства рабочий освобождается от ряда тяжелых и трудоемких процессов, а также управленческих и творческих функций; его труд облегчается и не требует специального развития личности рабочего, что адекватно его социально-экономической роли «товар – рабочая сила», то есть адекватно капиталу как производству прибавочной стоимости.

Спецификой скачка от промышленной революции к научно-технической революции является резкое изменение роли работника в производстве на противоположное: от полной бездуховности, от лишения содержательности и творчества в труде (рабочая сила – придаток машины) к полному освобождению от бессодержательности и бездуховности (за человеком закрепляются лишь творческие функции). Промышленная революция по отношению к рабочей силе осу-

ществляет высшую в истории форму отделения умственного труда от физического. Научно-техническая революция, наоборот, дает возможность высшей в истории форме развития исключительно творческих функций человека по отношению к производству и создает базу полного подчинения производства человеку, его целям и творческим поискам. В этом смысле она является реальной основой превращения человека в полном смысле в главную и решающую производительную силу.

Но эти технические и технологические возможности требуют для своего осуществления определенных социальных условий и преобразований в структуре социально-производственных функций между участниками производства, без которых невыполнимы технико-технологические изменения. Такие преобразования в социально-экономическом разделении труда, в структуре трудовых функций являются «механизмом» иных отношений собственности [4].

Однако современные авторы не акцентируют внимание на связи новых тенденций в структуре труда и модернизации производства с формой собственности, её укреплением или эволюцией, с изменением трудовых функций работника как способа реализации собственности, с ролью и местом работника в контроле и управлении социально-экономическими отношениями как формой собственности. Преобладает поддержка зарубежного опыта в развитии форм сокращения потерь рабочего времени, ликвидации «лишней», неэффективной занятости, что «сдерживает рост производительности труда». Для России предлагается адаптация и развитие современных механизмов «эффективного» использования рабочей силы, применяемых за рубежом: лизинг персонала, подбор временного персонала, выведение персонала за штат (аутстаффинг), передача функций другой компании (аутсорсинг). Ни одна из этих форм не изменяет место и роль непосредственного работника в традиционной капиталистической структуре труда на предприятии, то есть роль его как частичного работника, как товара «рабочая сила», отстраненного от творческих и управленческих функций труда. Напротив, перечисленные функции (лизинг персонала, аутстаффинг и др.) являются, как и прежде, функциями и мерами собственника предприятия, направленными на управление персоналом для снижения затрат на работников.

Однако некоторые зарубежные ученые замечают зависимость развития форм разделения труда от собственности, в том числе отделение науки, знания от непосредственного производителя (от рабочего). Так, Даниэл Белл подчеркивает, что «процесс реализации

знаний в процессе производства носит коммерческий характер: знания реализуются в продукте труда только в процессе соединения их с капиталом» [5, с. 8]. Это означает, что финансируется развитие только тех знаний, которые соединены с интересами капитала. Однако данное положение не развернуто ни в зарубежной, ни в отечественной литературе с учетом современных тенденций в развитии и использовании рабочей силы и с учетом метода анализа, разработанного в трудовой теории стоимости, в том числе у К. Маркса.

Нуждаются в анализе и противоречия, нарастающие, например, между звеньями внутри системы знания: «дифференциация общества на носителей знаний, собственников информации, владельцев капитала и пользователей информации» [6, с. 8].

Особенностью деятельности собственников предприятий по схемам лизинга персонала, аутсорсинга и т. п. является более тесное использование взаимосвязей внутри слоя собственников. Так, взаимозависимость при лизинге персонала выглядит как работа одного собственника предприятия (агентства) на другого собственника (на другую компанию) тем способом, что агентство направляет работников по заказу какой-либо компании на относительно длительный срок на работу в компанию-заказчика.

При аутстаффинге собственник предприятия выводит свой персонал за штат, а агентство по труду оформляет этот персонал в свой штат, хотя работники продолжают трудиться на прежнем предприятии и выполнять свои функции.

Отношения между собственниками предприятий по типу аутсорсинга сводятся к передаче какой-либо функции своей компании к другой, внешней компании.

Как различные агентства по труду, так и собственники предприятий-заказчиков могут иметь договоры между собой по вопросам управления работниками и их трудовыми функциями с собственниками разных организаций. При этом слой собственников разных компаний представляет собой сеть договоров, более тесно связывающих компании в организованное и взаимозаинтересованное целое, чем стихийный рынок.

Это усиливает сплочённость слоя собственников, управляющих персоналом, снижает их противоречия и конкуренцию между собой, развивает возможности регулирования производства и социальных отношений труда с целью снижения затрат на рабочую силу и рост прибыли.

Классическая цель капиталистического производства не меняется. Изменяется лишь форма управления трудом, персоналом, рабочей силой.

Что касается другой стороны отношений – непосредственных исполнителей простого процесса труда, работников, – то здесь происходит обратный процесс: ослабление позиций работников.

Например, при лизинге персонала рабочая сила, работник находится в подчинении и под контролем уже не одного собственника компании: один – «юридический наниматель» – «рекрутер», другой – «фактический наниматель» – пользователь рабочей силы. Функции работодателя разделены между двумя субъектами отношений, двумя собственниками компаний.

При этом компания-пользователь (фактический наниматель) не стремится к соблюдению законодательства в отношении увольнения работников, их социальной защиты и т.п. Компания может потребовать от работника неожиданные объёмы и графики работы и т.д. Кадровая компания также часто проявляет небрежность к заполнению документов для работника, в том числе по условиям его труда.

Если в других формах изменения структуры труда (коллективные формы труда, применяемые в Японии, Индии, Вьетнаме и др.) рост производительности труда получается за счёт включения работника в процесс управления трудом и производством на предприятии, то в условиях вывода работников за штат (аутстаффинг), подборе временного персонала, передаче своих функций внешней компании и т.п. происходит обратное. Процесс труда компании-пользователя отделён от собственника рабочей силы (кадрового агентства). Работник «раздвоен»: непосредственный процесс его труда относится к использованию рабочей силы, а оплата (стоимость) его рабочей силы – осуществляется кадровым агентством.

Компания-пользователь снимает с себя ответственность за уровень оплаты труда и т.п. Устраняется юридическая, формальная возможность для рабочих вступать в конфликт с собственником предприятия по вопросам оплаты труда, условиям труда и т.п., т.к. договор об этом заключён не с собственником предприятия, не с пользователем рабочей силы, а с кадровым агентством. Между работником и пользователем его труда поставлен барьер из кадрового агентства. Работник отгорожен от предприятия, чтобы считать предприятие близким и вызывающим желание совершенствоваться

трудовые отношения, развивать рабочую солидарность, коллективные формы труда и управления (опыт Японии, стран Юго-Восточной Азии, коллективных форм управления трудом, производством, собственностью в России и др.).

Жалобы рабочих в кадровое агентство не могут приносить серьезные результаты, т.к. и кадровое агентство, и компания-пользователь рабочей силы получают доход с сокращения оплаты персоналу пользователя.

Организация профсоюзов для защиты прав работников в условиях подбора временного персонала, выведения персонала за штат, передачи своих функций внешней компании значительно затрудняется.

Во-первых, рабочим трудно объединиться в условиях временного найма, передачи компанией своих функций другой, внешней компании, когда конкретные работники компании не являются персоналом этой компании и состоят в штате другой компании. Разные условия работы персонала на предприятии (кто в штате, кто временный, кто по аутсорсингу, кто по аутстаффингу и т. п.) не являются фактором, способствующим объединению работников предприятия. И, напротив, служат основой манипулирования персоналом, используя те или иные различия условий их найма для внесения раскола в персонал предприятия.

Во-вторых, в условиях раздвоенного собственника рабочей силы затруднительно выбрать адресата, которому профсоюз должен направлять требования. Согласованность действий собственника кадрового агентства и собственника компании-пользователя неизбежна и усилена их общим интересом, прибылью, получаемой за счёт сокращения затрат на работников.

Таким образом, по своим социальным целям и по структуре труда работника названные выше формы (лизинг персонала, аутсорсинг и др.) не формируют кардинальное изменение разделения труда, т.к. не меняют социальное положение опре-

деляющей производительной силы – работника. Работник остаётся закрепленным за той или иной частичной операцией без влияния на управление трудом, производством, предприятием. То есть он находится вне функций собственника. В этом смысле не происходит становление новой формы собственности через распространяющиеся новые формы рынка труда. Эти формы управления трудом направлены на более удобное для собственников предприятий использование рабочей силы, повышение эффективности её применения за счёт снижения расходов на работников.

Изменение отношений между собственниками предприятий по распоряжению рабочей силой (агентство по труду и компания-пользователь) также не меняет роль и место работника по сравнению с периодом фактического подчинения труда капиталу. Скорее всего, это служит укреплению механизма фактического подчинения труда капиталу.

В то же время лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и др. значительно проигрывают по сравнению с другой формой изменения структуры труда непосредственного работника – коллективные формы управления трудом и производством со стороны самих рабочих.

Производительность труда в этих условиях может возрастать в десятки раз (опыт М. Чартаева и др.). Данная форма изменения разделения труда и его структуры представляет собой механизм другой формы собственности, других стимулов и других социально-экономических целей.

Знание в форме науки, отделенной от непосредственного производителя, от рабочего, носит исторически преходящий характер. В других формах социально-экономических отношений знание примет форму, адекватную собственности, возникшей в иных условиях. Дж. Бернал считает, что в будущем, вероятно, будет так, что научные знания и метод настолько проникнут во все отрасли общественной жизни, что наука снова не будет существовать обособленно» [3, с. 18].

1. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. изд. 2-е. – Т. 23.
2. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. изд. 2-е. – Т. 3.
3. Бернал Дж. Наука в истории общества. – М., 1953.
4. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. изд. 2-е. – Т. 26, ч. I.
5. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: опыт социального прогнозирования. – М., 1999.
6. Демина С.А. Формирование профессиональных качеств выпускников вузов: взаимодействие рынков труда и образовательных услуг. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 2012.

НЕСБАЛАНСИРОВАННОСТЬ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ

Кадомцева С.В.

В статье анализируется проблема интеграции молодежи в рынок труда и причины молодежной безработицы. На основе проведенного исследования страновых различий общего уровня безработицы и молодежной безработицы обозначены базовые условия эффективного решения этой проблемы.

Ключевые слова: рынок труда, молодежная занятость и безработица, неформальная занятость, государственное регулирование молодежной занятости.

Проблемы и тенденции современного социально-экономического развития, происходящего в условиях возрастания волатильности глобальной экономики, нашли своё отражение в несбалансированности рынка труда, приведшей к росту безработицы. Особенно остро тенденции и противоречия рынка труда проявляются при самоопределении молодежи на рынке труда, развитии моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую деятельность. Молодое население как наиболее мобильная и креативная часть общества способствует переходу экономики на инновационную стадию развития. Важным условием реализации этого потенциала развития является интеграция молодежи в экономику путём ее обеспечения эффективной занятостью. Кризис занятости молодежи отражает как общую несбалансированность рынка труда, характеризующуюся одновременным существованием безработицы и дефицита работников некоторых специальностей, территориальными диспропорциями, так и новую несбалансированность между растущим уровнем образования молодежи и низким качеством новых рабочих мест. Системный характер этого кризиса проявляется в уровне и продолжительности безработицы, во времени необходимом для поиска рабочего места представителю молодого поколения, возрастании доли временной занятости. Особое опасение связано и с тем, что кризис занятости среди молодежи не просто временное явление, вызванное вялым экономическим ростом или циклическим спадом, это скорее структурная тенденция, которая может оказаться более продолжительной, чем экономический спад при отсутствии эффективной молодежной политики в сфере подготовки кадров, совершенствования институтов рынка труда.

С 2007 по 2011 гг. в мире безработица среди молодежи увеличилась на 4 млн человек. За период с 2008 по 2010 гг. глобальный уровень безработицы среди взрослого населения вырос на

0,5 процентных пункта, а среди молодёжи – на 1 процентный пункт. Уровень безработицы среди молодых женщин в 2010 г. составил 13,1% против уровня безработицы в 12,6% среди молодых мужчин. Показатели безработицы среди молодежи имеют региональные особенности и различия. Так, за 2008-2009 гг. уровень безработицы среди молодежи увеличился на 4,1 процентного пункта в «старых» странах-членах ЕС и на 3,4 процентных пункта в странах Центральной и Юго-Восточной Европы и СНГ.

Данные обследований по заработной плате в отдельных странах ЕС свидетельствуют, что более 50% работников с низкой заработной платой составляли молодые работники [1]. Молодые люди часто занимаются трудовой деятельностью в неформальном секторе экономики, которая не предполагает наличия формализованного контракта, как основы взаимодействия с работодателем [2]. Неблагоприятные социально-трудовые отношения, отсутствие социальной защиты – вот в каких условиях вынуждены многие молодые люди зарабатывать себе средства к существованию в неформальном секторе экономики развитых стран. В развивающихся странах финансовый кризис способствовал стремительному росту занятости молодежи во все более разрастающемся секторе неформальной экономики [3]. Если в целом по ЕС доля молодежи в неформальном секторе экономики составляет около 17%, а доля работников основного трудоспособного возраста от 25 до 54 лет – 7%, то в странах Восточной Европы одна треть от общей численности занятых молодых людей работает в неформальной экономике.

В последние годы, кроме ухудшения качества рабочих мест, доступных для молодежи, происходит постепенное расширение временной занятости и сокращение продолжительности срочных трудовых договоров. Временная занятость уже не является ступенькой к постоянной занятости, а сменяется альтернативными пе-

риодами безработицы. В некоторых странах ЕС значительное число молодых работников даже через пять лет после окончания школы все еще заняты на временных рабочих местах и не могут найти постоянную работу.

Молодежь вынуждена соглашаться на такие условия, так как в среднем по ЕС общий уровень безработицы в 2012 г. составил 12%, а среди молодежи – 22,6%, что на 1,4% больше, чем в 2011 г. Цифры показывают, что в странах Евросоюза каждый пятый молодой человек не имеет работы. Очень тревожная ситуация на рынке труда складывается в странах юга Европы, охваченных кризисом. В Греции уровень безработицы среди молодежи в 2012 г., по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, вырос почти на 9 процентных пунктов и составил 52,8%, а в Испании этот показатель увеличился на 6,8 процентных пункта – до 52,7%. В этих странах каждый второй молодой человек не может найти работу. В настоящее время в Португалии уровень безработицы среди молодежи составляет более 25%, а на Кипре, в Эстонии, во Франции, Венгрии, Польше, Румынии, Швеции и Соединенном Королевстве – более 20%.

Даже специалисты с высшим образованием теряют работу по сокращению штата, так как борющиеся за выживание в условиях кризиса фирмы не могут позволить себе платить высокие зарплаты за квалифицированный труд. Количество безработных с высшим образованием в Италии может приблизиться к 40%. Тем не менее, в настоящее время в ЕС все еще: чем выше уровень образования среди молодежи, тем ниже уровень безработицы. В 2011 г. уровень безработицы среди молодых людей с низким уровнем образования (школьный аттестат) составлял около 20%, а среди выпускников вузов только 6,4%. Наибольшая разница между уровнем безработицы для этих категорий наблюдалась в Чехии (31% и 4% соответственно), Словакии (62% и 7%) и в Германии (28 и 4%). Таким образом, приобретение высшего образования в этих странах особенно улучшает шансы выпускников на трудоустройство. В странах, где высок уровень безработицы и значительная часть молодёжи имеет высшее образование, особого различия между уровнем образования среди безработных нет – это Кипр, Португалия, Греция и Турция. В последних двух странах уровень безработицы среди населения с высшим образованием даже выше, чем среди тех, кто его не получил.

Удлиняется и период поиска работы. Самый короткий период между окончанием вуза и трудоустройством был зарегистрирован в Исландии (2,1 мес.), на Мальте (2,6 мес.) и в Эстонии (2,8 мес.). Ухудшение экономического положения проявляется и в том, что среди выпускников вузов последних лет безработица превышает 10%, а среди тех, кто окончил вуз 2–3 года назад, она достигает в среднем 3,2%.

Согласно последним статистическим данным, высшее образование в среднем получили 33,2% жителей ЕС в возрасте 25–34 лет, 26,5% – в возрасте 35–44 лет и лишь 21,5% в возрасте 45–64 лет, то есть в среде молодежи число обладателей высшего образования выше, чем у работников старших возрастов. В ряде стран доля выпускников вузов приближается к половине: в Украине – 48,4%, в Ирландии – 48,2%, на Кипре – 47,9%. Из поступивших в вузы, в среднем 72% студентов получили дипломы, при этом самый высокий уровень окончивших вуз зафиксирован в Армении – 95%, а самый низкий показатель в Венгрии – 43%. Такой рост уровня образования среди молодежи часто приводит к тому, что национальная экономика не может трудоустроить всех выпускников, вследствие чего растет трудовая молодежная миграция, ускоряющая формирование глобального рынка труда.

В глобальной экономике, основанной на знаниях, международный рынок образовательных услуг создаёт основу формированию международного рынка труда квалифицированных специалистов, способствующего снижению дисбаланса между спросом и предложением на национальных рынках труда, особенно в молодёжном сегменте. Предполагается, что к 2025 г. число студентов, обучающихся вне своих стран, превысит 7 млн человек [4]. Более 20% обучающихся в зарубежных странах получают образование в США, ещё 20% студентов обучается в Великобритании – 11%, Австралии – 6% и Канаде – 5%; в ФРГ обучается 10% иностранных студентов, а во Франции – 8% [5, с. 4]. Для управления развитием интеграции в сфере образования в 1993 г. была создана Ассоциация академического сотрудничества, в которую вошли 14 европейских стран, США и Австралия. Если первоначально в рейтинг интегрированности страны в сферу международного образования включались только 2 показателя (число иностранных студентов в вузах и полученный от

их обучения доход), то рейтинг, предложенный Британским советом, учитывает как уровень международных связей в подготовке кадров и научно-исследовательской работе, так и государственную политику, способствующую этим связям. Формирование транснациональной модели социального государства демонстрирует внимание как правительств стран трансатлантической социальной модели (ЕС и США), так и стран, относящихся к азиатской модели социального государства к росту социальных инвестиций и эффективности национальных систем подготовки кадров, повышающих человеческий капитал и конкурентоспособность национальных молодых специалистов на глобальном рынке труда [6].

Молодые люди сталкиваются с трудностями в поисках работы вследствие как несовпадения представлений молодых специалистов и работодателей об уровне оплаты труда, так и из-за несоответствия своего уровня образования и специальности потребностям рынка труда. В большинстве стран ЕС предпринимаются попытки измерить дефицит квалифицированных специалистов, проанализировать и оценить квалификационный разрыв для выработки эффективной политики в области непрерывного обучения. Проводимая работа позволяет предоставлять информацию, консультировать по вопросам профессиональной ориентации, что помогает молодым людям сделать осознанный выбор, а государственным структурам, принимающим решения, эффективно распределять финансовые ресурсы и корректировать учебные программы.

По прогнозам экономического развития, к 2025 г. в одной только Германии будет не хватать 2,4 млн. специалистов с высшим образованием, что предполагает развитие трудовой миграции. Наилучшие шансы на трудоустройство будут иметь выпускники таких специальностей, как медицина, электротехника и инженерное строительство. В этих сферах будут рады и молодым специалистам из-за рубежа. По данным Федерального агентства по труду хорошим спросом по-прежнему будут пользоваться выпускники, изучавшие математику, информатику, естественные и технические науки. Сложно будет найти привлекательные вакансии выпускникам общественных и гуманитарных направлений: историкам, социологам, филологам.

Дипломированные молодые специалисты в Германии в среднем могут рассчитывать на ежемесячное жалование в 3400 евро, а при наличии степени кандидата наук зарплата молодого специалиста вырастает до 4200 евро в месяц. Высокую оплату труда предлагают в банковской сфере, в автомобилестроительной отрасли, химической промышленности и сфере переработки отходов. Хуже зарабатывают молодые специалисты в строительстве, издательской отрасли, сфере культуры, спорта и развлечений. Самый высокий доход обеспечен наиболее востребованным специалистам: инженерам (около 4500 евро), инженерам-экономистам (4300 евро) и инженерам-автомобилестроителям (4000 евро). Зарплата начинающих экономистов, юристов, психологов и программистов располагается в золотой середине – 3400–3700 евро в месяц. Различия в зарплатах существуют и по гендерному признаку. Выпускницы вузов получают примерно на 700 евро меньше, чем их коллеги-мужчины. Уровень дохода зависит также от размера фирмы. Предприятия со штатом до 100 человек вознаграждают труд новичков примерно 2900 евро в месяц. С увеличением числа сотрудников в пять раз стартовая зарплата вырастает примерно на 1000 евро. Но следует помнить, что 90% населения ЕС занято на малых и средних предприятиях. В восточных землях зарплата в среднем на 20% меньше, чем в западных.

Почти 70% студентов в Германии начинают подрабатывать еще во время учебы. Немецкая система налогообложения предусматривает для них особые правила уплаты налогов и социальных отчислений. Независимо от того, работает ли студент или нет, для него обязательно страхование на случай болезни и на случай необходимости в уходе. Причем без предъявления соответствующего страхового полиса потенциальный учащийся не будет зачислен в вуз. Для всех студентов, застрахованных в государственных больничных кассах, размер ежемесячного взноса равен 53,40 евро в месяц, а размер ежемесячной страховки на случай потребности в уходе составляет 9,98 евро (для бездетных старше 23 лет – 11,26 евро). Однако эти льготные тарифы действительны только для тех студентов, которые учатся не более 14 семестров и не достигли 30 лет. Ставки частных страховых компаний выше. Остальные виды социальных отчислений (пенсионное страхование и страхо-

вание на случай безработицы) и налоги платятся через налоговую карточку. Ее можно бесплатно получить при регистрации по месту жительства. В дальнейшем налоговая служба без напоминания присылает ее домой в конце каждого года. Должником по налогу на зарплату является работник, работодатель отвечает за удержание и уплату налога. Если при проверке будет установлено, что размер удержанного налога слишком мал, то претензии предъявляются и к работнику, и к работодателю.

Размер налогов и социальных отчислений для студента напрямую зависит от его доходов. Если студент зарабатывает не более 400 евро в месяц, то он не платит ни налоги, ни социальные отчисления. Тем не менее, если студент работает легально, его работодатель обязан платить за студента небольшой взнос в пенсионный фонд. Если студент зарабатывает до 899 евро в месяц, то он получает зарплату «брутто за нетто», то есть с него не взимается подоходный налог, однако страховой взнос в пенсионный фонд и на случай безработицы учащийся платит сам. Многие студенты работают в течение года неравномерно и в летние месяцы они зарабатывают больше необлагаемой подоходным налогом суммы. Если годовой доход не превышает 10 782 евро, то налоговое управление на следующий год возвращает удержанный подоходный налог и так называемый взнос солидарности. Кроме того, студент имеет право списывать с налогов расходы, связанные с учебой (например, деньги, потраченные на канцелярские товары и книги). Однако налоговое ведомство не возвращает собранный излишек по собственной инициативе. В начале года студенту нужно самому подать соответствующие документы в налоговую службу. Финансирование социальных льгот производится за счет федерального и земельных правительств, и позволяет молодежи выплачивать налоги даже при низких доходах.

В большинстве стран ЕС государственные службы занятости являются ведущим звеном в реализации программ, помогающих переходу молодежи с низким уровнем образования от обучения к трудовой жизни. Система профориентации, опирающаяся на достоверную информацию о рынке труда и учитывающая особенности клиентов, способствует повышению эффективности интеграции молодежи в рынок труда. Взаимосвязь обучения в школе с обучением на произ-

водстве повышает вероятность положительного результата в плане интеграции в рынок труда на 30%, а в сочетании с другими услугами службы занятости – даже на 50%. Субсидии на обучение для предприятий, принимающих малоквалифицированную молодежь, приводят к расширению возможностей для производственного обучения молодежи из неблагополучной среды.

Так называемая «двойная система», которая сочетает в себе школьное образование с производственным обучением и предоставляет молодым людям возможности для хорошего старта на рынке труда, является типичной для Австрии, Дании, Германии, Швейцарии и Норвегии. В результате в этих странах самый низкий уровень безработицы среди молодежи в ОЭСР, кроме того, Австрия, Дания и Германия входят в число стран с самой низкой долей молодежи, оказывавшейся безработной неоднократно.

В Германии данная система функционирует по следующим правилам:

- содержание профессиональной подготовки на базе предприятия определяется на федеральном уровне совместно с правительством, работодателями и представителями профсоюзов.

- Отдельные предприятия имеют возможность выбирать свои собственные методы обучения.

- Расходы на обучение делятся между правительством и работодателями (правительство покрывает компонент школьного обучения, в то время как работодатели финансируют профессиональную подготовку на предприятии).

- Зарплата учеников является относительно низкой и составляет примерно 25–45% от средней заработной платы квалифицированного работника этой же профессии.

- Заработная плата и условия труда определяются посредством коллективных договоров, в которых указывается минимальная заработная плата ученика.

- Квалификация присваивается после сдачи письменного и производственного экзаменов, которые проводятся и оцениваются внешними экзаменаторами, представляющими три стороны.

- Компетентные органы выдают дипломы, которые признаются на всей территории страны.

Кризис в сфере занятости молодежи, имеющих такие проявления, как существенный рост безработицы и неформальной занятости, более низкое качество рабочих мест для тех, кто находит работу, негарантированный и медленный

переход от учебы к трудовой деятельности принял недопустимые масштабы и является угрозой для социального сплочения и политической стабильности в обществе, ведет к снижению темпов экономического роста, препятствует инновациям, угрожает устойчивости систем пенсионного обеспечения, что требует проведения эффективной государственной молодежной политики, направленной на включение молодых специалистов в рынок труда.

Ситуацию с безработицей на российском рынке труда за первые десять лет нового тысячелетия можно оценить положительно. С 2000 по 2012 гг. число занятых в России выросло с 65,07 млн чел. до 71,55 млн чел., при этом уровень безработицы сократился с 10,58% до 5,46%. Экономический кризис привел к падению в 2009 г. ВВП почти на 8% и росту безработицы с 6,32% в 2008 г. до 8,42% в 2009 г. После этого происходило ежегодное снижение безработицы примерно на 1%. В тоже время сохраняется значительная дифференциация между регионами России по уровню безработицы. Так, в 2012 г. минимальный уровень без-

работицы был зарегистрирован в Москве (0,81%), а максимальный – в республике Ингушетия (47,70%). Экономический спад 2008–2009 гг. особенно неблагоприятно повлиял на рынок труда молодежи. Так, для категории молодых специалистов и студентов произошло снижение вакансий почти на 80%, а снижение зарплаты для молодых специалистов составляло от 16% в год [7]. Безработица среди выпускников высших учебных заведений вызывает беспокойство, потому что является порочным результатом, противоречащим предположению и данным о том, что высшее образование и профессиональная подготовка ведут к повышению производительности труда и возможностей молодежи в области трудоустройства. Хотя в настоящее время ситуацию с безработицей на российском рынке труда можно оценить как благоприятную, прогнозируемое снижение темпов экономического роста может привести к значительному росту безработицы, поэтому опыт борьбы с безработицей в странах ЕС, особенно в молодежном сегменте рынка труда, может быть весьма полезным.

1. Hazans M. Informal workers across Europe: Evidence from 30 countries, IZA Discussion Paper 5871 (Бонн, IZA, 2011 г.).
2. Including the informal economy in the recovery measures, Global Jobs Pact Policy, Briefs No. 3 (Женева, 2011).
3. Молодежная занятость в Восточной Европе: кризис внутри кризиса, справочный доклад к неофициальной встрече министров труда и социального обеспечения в ходе 100-й сессии Международной конференции труда (Женева, 2011 г.).
4. <http://www.unesco.org/en/wche2009/>.
5. Education at a Glance. 2006.
6. Кадомцева С.В. Трансформация модели социального государства и система высшего профессионального образования // Социальная политика и социальное партнерство. – 2013, № 1.
7. Кириченко Э.В. Детерминанты спроса молодежи на рабочие места. Теоретический и эмпирический анализ. – М. 2010.



НАПРАВЛЕНИЯ ИНТЕГРАЦИИ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Аношин А.В., Курильченко Е.И.

В статье приведены результаты исследования интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере высшего профессионального образования Удмуртской Республики. Целью работы стала разработка предложений по повышению сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда Удмуртской Республики.

Работа была проведена на основе анализа действующих нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов, проектов и программ, содержащих направления развития рынка труда и рынка образовательных услуг, статистической и ведомственной информации с использованием результатов социологического опроса выпускников высших учебных заведений и молодых специалистов, а также экспертного опроса по теме исследования.

Ключевые слова: молодежный рынок труда, занятость, высшее профессиональное образование, трудоустройство молодых специалистов.

Рынок труда, являясь главным элементом рыночной экономики, оказывает существенное влияние на процесс формирования качества и конкурентоспособности рабочей силы. Механизм функционирования рынка труда основан на принципах согласования различных интересов разнообразных групп работодателей – нанимателей рабочей силы и трудоспособного населения, нуждающегося в получении работы на условиях найма. Основными характеристиками рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и совокупный спрос, выражающий общую потребность экономики в наемной рабочей силе. Эти характеристики в своем единстве определяют емкость совокупного рынка труда в широком смысле. Совокупный рынок труда можно сегментировать по уровням и субъектам регулирования: общенациональный рынок труда, региональные (в разрезе административно-территориальных образований) и локальные рынки труда (в разрезе предприятий и организаций).

Совокупное предложение рабочей силы охватывает все категории трудоспособного населения, претендующие на работу по найму, а также лиц, желающих трудиться на условиях самозанятости или свободного предпринимательства. Категория «предложение рабочей силы» характеризуется свободой выбора человека. При этом на величину предложения труда и его структуру оказывают непосредственное воздействие демографические тенденции и качественные характеристики трудовых ресурсов.

Спрос на рабочую силу определяется имеющимися в экономике рабочими местами, а именно, их количеством и качеством. С позиции качества рабочих мест рынок труда можно представить в виде двух основных сегментов – рынка квалифицированных и рынка неквалифицированных рабочих мест (первичные и вторичные рабочие места).

В рамках рассматриваемого вопроса проведен анализ рынка труда молодых специалистов Удмуртской Республики.

В общепринятом понимании, основанном на законодательно установленных возрастных границах, молодежь – это юноши и девушки в возрасте от 14 до 30 лет¹. Вместе с тем, несмотря на объединение в одно понятие, эта специфическая группа населения неоднородна по своему составу, наблюдается значительная дифференциация отдельных групп молодежи практически по всем социальным показателям, в том числе их трудового поведения. Особой спецификой обладают молодые люди, впервые вступающие в трудовую жизнь.

Одной из устойчивых тенденций развития современного рынка труда является сокращение численности и доли молодежи, выходящей на рынок труда с уже полученной профессией (специальностью), и одновременное увеличение численности тех, кто пытается трудоустроиться, не имея не только профессионального, но, зачастую, и общего образования.

Как показывают социологические исследования, на определенном этапе социализации воз-

¹ Закон г. Москвы от 30.09.2009 г. № 39 «О молодежи».

никает противоречие, выраженное во влиянии двух разных по сути институтов социализации на поведение молодых людей, а именно: «семьи», преимущественно позитивно оценивающей выбор молодого человека работать в силу экономических причин, и «системы образования», привлекающей перспективой получения профессии. Несмотря на объективное стремление молодых людей к получению квалификации, профессионального образования, понимание его значимости, высокая ставка дисконтирования подростков в силу их возраста и позитивного отношения института «семьи» к трудовой деятельности молодых людей зачастую демотивирует их учиться в целях получения профессионального образования. Необходимость получения образования все же есть, но определяется она атрибутивной значимостью, то есть получением диплома, установлением деловых связей и т. д. Такая необходимость в образовании возникает в поведенческих установках молодежи несколько позже, наличие данного дополнительного атрибута – диплома важно для повышения социального статуса молодых людей в процессе дальнейшей трудовой социализации. Ситуация современной ускоренной социализации подростков сложилась в силу значительных социально-экономических трансформаций общества последних лет, сопровождающихся частичной материализацией системы ценностей молодежи.

Доказано, что молодежь обладает достаточно весомым трудовым потенциалом для развития экономики. Население в возрасте 15–29 лет должно рассматриваться как самая перспективная с точки зрения последующей социально-экономической отдачи группа. Однако для полной реализации потенциала этой возрастной группы необходимы система мер по поддержке молодежи на рынке труда, а также приведение рынка образовательных услуг в более полное соответствие с потребностями рынка труда в молодых специалистах. В противном случае высокая доля молодежи в составе трудового потенциала обернется дальнейшим ростом молодежной безработицы, неформальной занятости, снижением мотивации к повышению образовательного уровня рабочей силы и качества трудового потенциала.

В общем числе безработных молодежь занимает 42,5% по России в целом, а по Удмуртской Республике еще больше – 44,1%. При этом уровень молодежной безработицы существенно выше, чем в целом по трудоспособному населению.

Так, если средний уровень безработицы в Удмуртии в 2010 г. составил 9,3%, то в группе молодежи до 20 лет – 36,3%, а в старшей молодежной группе (20–29 лет) этот уровень был 13%. В Российской Федерации соотношение в уровне безработицы на рынке труда в различных возрастных группах молодежи было 7,5%, 31,9% и 11,2%, соответственно.

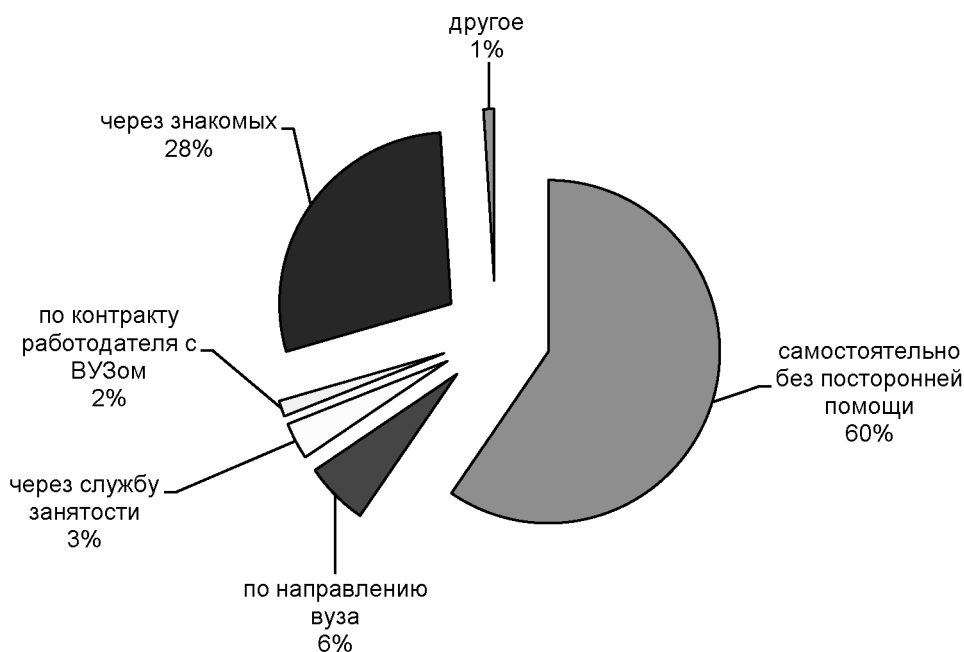


Рис. 1. Способ устройства на работу молодых специалистов, в % от общего числа опрошенных молодых специалистов

С целью получения оперативной информации о том, как сама молодежь оценивает собственное положение на рынке труда, в ноябре 2012 г. при содействии специалистов Института экономики и управления Удмуртского государственного университета было проведено социологическое исследование «Положение молодых специалистов на рынке труда».

Результаты опроса демонстрируют, что 98,5% молодых специалистов в настоящее время имеют оплачиваемую работу. Из них у 40,8% нынешняя работа полностью соответствует специальности, полученной ими в высшем учебном заведении, у 44,7% молодых людей частично соответствует, а 14,6% молодых специалистов работают не по своей специальности.

Как показали результаты опроса, проведенного среди молодых специалистов, имеющих в настоящее время оплачиваемую работу, и отображенные на рисунке 1, самым распространенным способом устройства на работу было именно самостоятельное приложение усилий без посторонней помощи. Так, 61% молодых специалистов самостоятельно нашли работу, 28% работающей молодежи получили работу через знакомых, что является вторым по популярности способом трудоустройства. Всего 6% выпускников высших учебных заведений трудоустроились по направлению своего вуза и 1% – по контракту между работодателем и институтом или университетом. Среди обратившихся в службу занятости населения успешными оказались 3% опрошенных молодых специалистов. Однако нужно отметить, что всего 29,6% опрошенных молодых специалистов обращались за помощью в трудоустройстве в службу занятости населения.

Таким образом, можно сделать вывод о заинтересованности молодых специалистов и выпускников высших учебных заведений в поиске работы по специальности. Однако высшие учебные заведения оказывают недостаточную поддержку и содействие в трудоустройстве своих выпускников.

Кроме того, на основании результатов проведенного обследования можно сделать вывод о том, что из 100% молодых специалистов, имеющих в настоящее время основную работу, 96,9% работают по найму и лишь 3,1% имеют собственное дело, хотя комментарии о желании открытия собственного бизнеса встречались часто в качестве ответов на вопросы анкеты. Этим может

быть обосновано тем, что у кого-то есть вторая работа, а для 58,8% молодых людей – это собственное дело.

Относительно способа оформления на основной работе с большим отрывом преобладает бессрочный трудовой договор, который встречается у 76,9% работающей молодежи. А вот с теми, у кого есть вторая работа, ситуация иная – 61,5% молодых людей работают без оформления договора или контракта. Аналогично и с третьей работой – здесь у 75%, имеющих третью работу, нет официального оформления, а 25% работают по гражданско-правовому договору.

36% молодых специалистов предпочли бы связать свою дальнейшую трудовую жизнь с предприятием, на котором они работают в настоящее время, а 17% не строят столь долгосрочных планов и собираются остаться на нынешнем предприятии не более 5 лет. Вероятно, это связано с тем, что молодым специалистам просто необходим опыт работы для дальнейшего развития своей карьеры.

В завершение анализа отдельных аспектов работы нужно отметить, что 79,9% занятых на основной работе имеют фиксированный размер оплаты труда, а в случае второй работы – 81,8% молодых людей с этим видом деятельности имеют варьирующийся размер оплаты труда.

Притом что намерения молодых специалистов в отношении постоянства занятости на одном предприятии достаточно серьезные, вероятность потери работы есть всегда. При моделировании подобной ситуации на вопрос о том, легко ли молодым специалистам будет найти равноценную работу, 50% из них уверены, что с небольшими усилиями им удастся найти равноценную работу, 24% опрошенных молодых специалистов думают, что удастся найти достойную замену, однако с большим трудом.

Таким образом, энтузиазм молодых специалистов и уверенность в своих силах помогают им реализовывать себя на рынке труда.

Актуальным в последнее время стал вопрос о намерении переезда молодых специалистов. Несмотря на то, что более 70% опрошенных в ближайшее время переезжать не планируют, следует отметить причины переезда у тех, тем не менее, рассматривает для себя такую перспективу (в общей сложности это 19% молодых людей).

По данным опроса самыми распространенными причинами переезда являются:

- поиск более высоких заработков (45,8%);

- желание сделать более удачную карьеру (37,3%);
- желание жить в более стабильном и благополучном обществе (30,5%);
- стремление жить в городе / стране с насыщенной культурной средой (22%).

Основными проблемами молодых специалистов, которые на сегодняшний день беспокоят их больше всего, являются:

1. Материальное положение – 56,2%;
2. Профессиональная карьера – 45,8%;
3. Собственное здоровье и здоровье членов семьи – 32,8%;
4. Жилищная проблема – 32,3%;
5. Медицинское обслуживание – 15,9%;
6. Проблемы политической жизни страны – 11,4%;
7. Отношения в семье, проблемы личной жизни – 10,9%;
8. Угроза потерять работу – 10,0%;
9. Незрелость социальной и развлекательной инфраструктуры – 9,0%;
10. Сложности с трудоустройством – 5,0%;
11. Сложность с устройством ребенка в детский сад – 4,5%;
12. Сложность с получением дальнейшего образования – 4,0%;
13. Другое – 1,5%.

Меры, которые, по мнению молодых специалистов, необходимо предпринять для улучшения ситуации с трудоустройством молодежи в регионе, состоят в следующем:

1. Организация новых рабочих мест – 17,8%;
2. Прием на работу молодых специалистов без опыта работы – 14,4%;
3. Открытие новых предприятий и производств – 11,1%;
4. Повышение качества профессионального обучения – 8,9%;
5. Повышение заработной платы молодым специалистам – 8,9%;
6. Проводы людей пенсионного возраста на пенсию – 8,9%;
7. Поддержка малого и среднего бизнеса – 5,6%;
8. Развитие промышленности в регионе – 5,6%;
9. Трудоустройство выпускников вузов по окончании его, распределение – 5,6%;
10. Взаимодействие предприятий – работодателей и вузов – 4,4%;

11. Повышение заинтересованности работодателей в молодых специалистах – 4,4%;

12. Улучшение жилищных условий молодежи, постройка новых домов, социальное жилье – 3,3%;

13. Обучение и практику студентов на 4-х и 5-х курсах засчитывать как стаж работы – 3,3%;

14. Заключение договоров между вузами и работодателями для трудоустройства – 2,2%;

15. Возможность прохождения практик и стажировок на предприятиях – 2,2%;

16. Снижение требований работодателей при принятии на работу молодых специалистов – 2,2%;

17. Развитие системы информирования молодежи об имеющихся вакансиях – 2,2%;

18. Организация встреч студентов и выпускников с потенциальными работодателями – 1,1%;

19. Создание развитой культурной инфраструктуры – 1,1%;

20. Смена власти, правительства – 1,1%;

21. Другое – 13,3%.

Таким образом, социологическое исследование показало высокую зависимость мотивационных предпочтений молодежи от размера оплаты труда при выборе профессии в момент трудоустройства, а также на протяжении трудовой деятельности. Фактор оплаты труда преобладает также при смене места работы и является одним из мотиваторов смены молодым человеком места жительства в поисках более подходящей работы. Это обстоятельство должно служить серьезным поводом для инициирования решения данной проблемы с участием всех сторон социально-трудовых отношений, как с помощью инструментов государственной социальной политики, так и на принципах социального партнерства в рамках корпоративной социальной политики.

В целях настоящего исследования и в интересах наиболее полного представления о направлениях интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг был проведен экспертный опрос представителей учебных заведений, научно-исследовательских организаций, бизнес структур различных организационно-правовых форм по поводу их мнения относительно развития системы профессионального образования с учетом ситуации в молодежном сегменте рынка труда.

Распределение мнений экспертов по поводу наиболее эффективных организационно-

экономических механизмов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг приобрело следующий вид. На первое место по значимости (наибольшее количество ответов) эксперты поставили несколько направлений:

- распределение молодых специалистов после окончания вузов и организация стажировок с фиксацией в трудовой книжке стажа работы;
- увеличение уровня заработной платы молодых специалистов;
- материальная, социально-экономическая поддержка (льготы) и материальное стимулирование молодых специалистов;
- улучшение качества образования;
- увеличение количества рабочих мест для молодых специалистов.

Некоторая конкретизация выявленных приоритетов показывает, например, что, несмотря на то, что обучение студентов по системе контрактов с работодателями, как эффективный механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, назвали в числе приоритетных механизмов только 5,9% респондентов, на вопрос: «Имеет ли смысл более широкое распространение системы контрактов вузов с работодателями в целях последующего трудоустройства молодых специалистов?» подавляющее число экспертов (более 90%) ответили утвердительно, около 6% отрицательно и 3,9% затруднились ответить.

Итак, в период экономического кризиса сформировались условия для появления значительных объемов избыточной рабочей силы и формирования у работодателей отношения к трудовым ресурсам как неисчерпаемому и беззатратному резерву производства, который не требует особого внимания и, тем более, планирования и вложения средств в его развитие. По этой же причине произошел разрыв существовавших ранее связей между предприятиями как потребителями рабочей силы и учебными заведениями профессионального образования, обеспечивавшими ее восполнение.

Государство, сохранив почти полную монополию на рынке образовательных услуг и взяв на себя значительную часть финансирования системы, в условиях практически полного отказа от активной роли в регулировании экономики (а значит, и рынка труда) не смогло сохранить существовавшую ранее систему планирования объемов и структуры подготовки профес-

сиональных кадров. Учебные заведения стали и субъектом, и объектом процесса формирования планов приема.

Предприятия и органы местного самоуправления территорий, на которых располагаются учебные заведения, практически исключены из системы принятия решений о структуре и объемах подготовки профессиональных кадров, пополняющих их рынок труда. Органы службы занятости служат своеобразным буфером, смягчающим социально-экономические последствия разбалансированности между спросом экономики на профессиональные кадры и системой профессионального образования.

Региональные рынки труда и профессионального образования не имеют институционально оформленных способов предъявления требований друг к другу. Население реализует свои личные и семейные профессиональные планы независимо от стратегических региональных проектов развития.

Региональная система профессионального образования малопривлекательна для работодателей, о чем свидетельствует отсутствие крупных инвестиций, низкий платежеспособный спрос на образовательные программы начального и среднего профессионального образования, слабое участие работодателей в организации образовательного процесса по программам профессионального образования.

Присущая рыночным отношениям динамика развития производства требует органичной интеграции профессионального образования в экономику, ориентации его на постоянные изменения между спросом и предложением кадров. Именно в таком контексте система профессионального образования может рассматриваться в качестве важнейшего рычага развития экономики. Отсутствие эффективной системы социального партнерства учреждений профессионального образования с работодателями и механизма ее реализации делает работу системы профессионального образования малоэффективной.

Используя имеющийся опыт, необходимо выстраивать более тесные взаимоотношения вузов с предприятиями: согласование учебных планов и программ обучения с потребностями предприятий; привлечение представителей предприятий в работе методических советов вузов; проведение практических занятий и совместных исследований и т. п.

При таком подходе весь учебный процесс должен быть сконцентрирован на создании у молодых людей навыка самостоятельной практической работы. Представляется необходимым в образовательных программах и программах занятости молодежи предусмотреть проведение корректировки профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка молодежи в общеобразовательных и профессиональных учебных учреждениях с учетом реального и перспективного спроса на рабочую силу. Кроме того, следует ввести во всех образовательных учреждениях курс по обучению молодежи приемам поиска работы. Молодые люди должны владеть методами поиска нужной им работы, получения информации и сведений о вакансиях, развитию коммуникабельности, постижению культуры общения.

Необходимо развертывание широкой сети центров содействия молодежной предпринимательской деятельности, осуществляющих профессиональное обучение молодых безработных и обучение их основам ведения бизнеса в различных отраслях, организацию семинаров по предпринимательской деятельности и т. п.

При формировании молодежной политики необходимо учитывать, что при неполном и неэффективном использовании трудового потенциала молодежи замедляется процесс обновления рабочей силы и ротация кадров, особенно в тех отраслях, работа в которых для молодых людей не доступна или не привлекательна. Рас трата трудового потенциала молодежи сегодня – это потеря качества рабочей силы в ближайшем будущем. Ведь целью обеспечения полной и продуктивной занятости молодежи является достижение роста эффективности труда, формирование структуры занятости в соответствии с потребностями совершенствования отраслевой и региональной структуры производства, учет социально-демографических факторов.

Молодежная политика должна быть нацелена на предоставление всем молодым людям равных стартовых возможностей вхождения в профессиональную и общественную жизнь. Целесообразно принять федеральный закон «О государственной молодежной политике» и зафиксировать в нем основные обязанности государства по отношению к молодежи, определить стандарты помощи

молодым семьям, студентам, учащимся. С помощью этого закона необходимо законодательно обеспечить квотирование первого рабочего места для выпускников средних специальных и высших учебных заведений.

Также целесообразно ввести в практику установление вузам госзаказа на специалистов для государственных предприятий. Необходимо создать условия для привлечения и закрепления в научно-техническом комплексе страны талантливой молодежи, принять государственную программу обеспечения социальным жильем аспирантов и молодых специалистов.

Механизмы реализации отдельных направлений социальной политики в отношении молодежи должны разрабатываться в русле общей концепции управления социальными процессами. Управление социальными процессами в регионе в широком смысле – это управление всей совокупностью условий жизнедеятельности, включая формирование социальной инфраструктуры региона, а также их расширенное воспроизводство, в узком – управление сторонами общественной жизни, касающихся взаимоотношений людей и социальных групп. На всех уровнях управление социальными процессами осуществляется путем создания необходимого правового пространства и управляющего воздействия органов государственной власти и других субъектов управления на социальную сферу (условия жизни людей и их ценностные ориентации). Государство в лице федеральных органов власти в регионах и самих региональных органов власти выступает как основной институт, объединяющий усилия всех органов и систем в управлении социальными процессами. Причем оно осуществляется проведением социальных реформ и реформ во всех других сферах жизнедеятельности региона. Важным является условие взаимоувязки мер по реализации социальной политики с характером, интенсивностью и направлением протекающих социальных процессов в конкретном регионе.

При этом в рамках базового сценария Стратегии социально-экономического развития Удмуртской Республики на период до 2025 г. ожидается восстановление конъюнктуры внешних рынков, что позволит Удмуртской Республике сохранить кадровый потенциал и развиваться как крупный

² Стратегия социально-экономического развития Удмуртской Республики на период до 2025 года. Центр стратегических разработок // Ижевск-Санкт-Петербург, 2009 г. – С.11 (http://www.csr-nw.ru/upload/file_category_587.pdf)

процессинговый центр страны. В рамках этого предусмотрено «развитие за счет традиционных секторов: добыча нефти и процессинговое машиностроение»².

Таким образом, очевидно, что потенциальные новые рабочие места появятся именно в промышленности.

Ввиду того, что с развитием отраслей растет и потребность в специалистах, уместным будет рассмотреть отдельно те категории опрошенных, кто является потенциальными работниками в конкретных сферах деятельности.

Из числа опрошенных студентов и молодых специалистов еще 27,5% проходящих обучение в высших учебных заведениях студентов планируют стать специалистами в сфере промышленности, при этом 24,2% и 23,9% молодых специалистов, стаж работы которых не превышает 3-х лет, имеют специализацию экономика и управление персоналом, а также юриспруденция, соответственно.

Тенденция обучения значительного числа студентов по промышленным специальностям открывает положительные перспективы их трудоустройства ввиду и планируемого развития таких секторов, как приборостроение и производство электрооборудования, атомная промышленность, химическое производство; а также черная металлургия, добыча нефти, автомобилестроение (сборка), производство нефтегазового оборудования, радиоэлектроника, сельское хозяйство, деревообработка, сетевой ритейл, машиностроение и ОПК.

Однако в рамках вопроса о трудоустройстве студентов, молодых специалистов, специалистов со стажем более 3-х лет, временно безработных

и ищущих работу, а также находящихся в отпуске по уходу за ребенком важно рассмотреть вопрос и о намерении их работать по полученным специальностям.

Результаты проведенного обследования демонстрируют желание работать по выбранной специальности 73,6% студентов, ответивших на вопросы анкеты, 73,7% молодых специалистов, чей стаж работы не превышает 3-х лет, 78,1% специалистов, стаж работы которых превышает 3 года, и 87,5% молодых людей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Исключением из общей тенденции являются временно безработные и ныне ищущие работу, половина из которых затрудняется ответить на поставленный вопрос.

Результаты опроса показывают, что по большей части отношение к выбранной специальности у всех обследуемых групп не изменяется или изменяется в лучшую сторону. Это дает основание учитывать сложившиеся предпочтения в выборе профессии как стабильные, что поможет сопоставить перспективные направления развития региональной экономики с прогнозами профессионально-квалификационного состава потенциальной рабочей силы.

Вместе с тем, в условиях динамично развивающихся товарных и сырьевых рынков, диверсификации производства, модернизации региональной экономики рынок труда должен быть очень гибким. А это накладывает еще большую ответственность на сферу профессионального образования как с точки зрения сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу, так и с позиций повышения инновационного потенциала и инвестиционной привлекательности сферы образования.

1. Закон г. Москвы от 30.09.2009 г. № 39 «О молодежи».

2. Стратегия социально-экономического развития Удмуртской Республики на период до 2025 г. Центр стратегических разработок // Ижевск-Санкт-Петербург, 2009 г. (http://www.csr-nw.ru/upload/file_category_587.pdf).

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРУД И ЕГО ОСОБЕННОСТИ В ЭПОХУ ГЛОБАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПЕРЕМЕН

Пивоварова Г.В.

Современное развитие общества всё больше подтверждает, что успешная деятельность любого предприятия, организации, развитие и стабильность экономики стран в целом во многом зависят от качества работы управленческого персонала. Это подтверждает необходимость дальнейших глубоких исследований таких ключевых понятий, как сущность и особенности управленческого труда, управление персоналом, эффективность и производительность труда управленческого персонала, а также их переосмысления с точки зрения постоянно меняющейся социально-экономической действительности.

Ключевые слова: эффективность, производительность, физический труд, умственный труд, интеллектуальный труд, управленческий труд, управление персоналом.

Современное развитие общества всё больше убеждает в том, что успешная деятельность любого предприятия и организации во многом зависит от качества работы управленческого персонала, что, в свою очередь, требует глубоких исследований и переосмысления ключевых понятий в таких областях, как управление персоналом, эффективность и производительность труда управленческого персонала.

В эпоху современных глобальных перемен, обостряются многие социально-экономические проблемы: мировой экономической кризис, изменение структуры населения развитых стран, в том числе падение рождаемости коренных жителей и глобальное увеличение миграции из менее развитых стран. Данные перемены обусловлены стремительным изменением всей жизни. Поэтому в настоящее время каждая организация в той или иной мере сталкивается с этими новыми проблемами и ощущает необходимость их самостоятельного решения. Решение, в первую очередь, должно вырабатываться управленческим персоналом организаций. На современном этапе экономического развития общества становится понятно, что решения руководства уже не могут быть действительно эффективными без участия в их формировании и принятии каждого отдельно взятого работника умственного труда организации.

Проблемы предприятий, как правило, усиливаются в условиях экономического кризиса. Среда, в которой функционируют современные организации, радикально изменилась, что касается и российских предприятий. На сегодняшний день ситуация на отечественных предприятиях такая, что многие из руководителей не чувствуют ответственности перед своими сотрудниками за разработку антикризисных стратегий, за-

нимая выжидательную позицию и не принимая активных действий. Исследования в данном направлении подтверждают, что в современной экономике у руководителей всех уровней отсутствуют теоретические знания, достаточный практический опыт и система мышления, необходимые для решения новых экономических и социальных задач, которые ставит жизнь. Когда степень ответственности и самостоятельности резко возрастает, выполнение решений, связанных с эффективной деятельностью, полностью зависит от компетенции коллектива и самого руководства. Также, по мнению П. Друкера, большой проблемой для современных менеджеров является пренебрежение будущим, в том числе недостаточное внимание разработке планов на будущее. Но прежде чем думать о задачах, которые уже сейчас ставят будущее, руководителям предприятий необходимо разобраться в сегодняшних проблемах и научиться справляться с ними за меньшее время и с большей отдачей и эффективностью [1, с. 7].

Динамичное развитие общества требует постоянного совершенствования систем менеджмента как на уровне экономики в целом, так и в рамках отдельного предприятия. При этом в современных условиях проблема управления персоналом является ключевой в перестройке системы управления любой организации. Исходя из новых реалий, персонал рассматривается как основной ресурс предприятия, а человеческими ресурсами надо грамотно управлять и вкладывать средства в их развитие. Здесь необходимо отметить, что управление персоналом и управление человеческими ресурсами не существуют друг без друга, но имеют разное значение. Управление человеческими ресурсами осуществляется непосредственно через персонал, но не через управление персоналом. Результаты

управления человеческими ресурсами проявляются в результатах деятельности служащих, в их взаимодействии. Но управление человеческими ресурсами не является управлением непосредственно деятельностью служащих. Понятия: управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление деятельностью служащих есть разные грани общего понятия руководства. Они существуют близко друг к другу, взаимодействуют, каждая является неотъемлемой частью общего руководства, но никогда не совпадают, так как имеют отличительные особенности. Рассмотрим их.

Учитывая, что под управлением понимают процесс целенаправленного воздействия управляющей подсистемы или органа управления на управляемую подсистему или объект управления с целью обеспечения его эффективного функционирования и развития, можно сделать следующий вывод. Управление персоналом – это управление, направленное на человека, как на экономическую систему, а управление человеческими ресурсами направлено на человека, как на социальную систему. Такие отличительные особенности можно проследить, рассмотрев определения управление персоналом и управление человеческими ресурсами.

Управление персоналом – это совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях:

- максимально эффективного использования их умственных и физических способностей при выполнении трудовых функций;
- обеспечения максимальной производительности труда;
- поддержания постоянного соответствия квалификации кадров требованиям занимаемых ими должностей с учетом постоянного развития экономики и научно-технического прогресса.

Управление человеческими ресурсами – это процесс, охватывающий все управленческие решения, связанные с взаимоотношениями сотрудников в организации. В данном процессе люди рассматриваются как важнейший ресурс для предприятия, который необходимо размещать, развивать и мотивировать с целью достижения стратегических целей, а предприятие рассматривается как ресурс для работающих на нем сотрудников.

Объект управления – это лицо (группа лиц), на которое направлено управленческое воздей-

ствие с целью его совершенствования и достижения ими заданной цели. Субъект управления – это лицо (группа лиц или специально созданный орган), являющееся носителем управленческого воздействия на объект управления. Субъект управления осуществляет деятельность, направленную на сохранение качественной специфики объекта управления и обеспечивающую его эффективное функционирование и успешное достижение заданной цели.

Исходя из данных определений, можно сделать вывод, что управление человеческими ресурсами есть процесс воздействия субъекта управления (менеджмента) на объект управления (персонал), направленный на человеческий фактор. Целью этого воздействия является вовлечение в трудовой процесс всех имеющихся человеческих ресурсов для повышения эффективности их труда и достижения стратегических целей предприятия. В данном процессе отличительной чертой объекта управления является то, что, управляющее воздействие направлено непосредственно на лицо (группу лиц), но обращено именно к человеческому фактору, то есть к человеку (людям) социальному, а не экономическому, как при управлении персоналом. Отличительной чертой субъекта управления человеческими ресурсами при этом является личное влияние лица (группы лиц или специально созданного органа) на управляемый объект, то есть лидерство в данной области управления. Принимая во внимание всё вышесказанное, управление человеческими ресурсами можно обозначить, как управление именно социальным объектом или социальной системой.

Значимость процесса управления человеческими ресурсами в настоящее время нельзя недооценивать. В последние десятилетия XX в. многие предприятия промышленно развитых стран столкнулись с кризисом управляемости своих хозяйственных систем, выход из которого осуществлялся, в основном, за счет изменения системы взглядов на саму сущность менеджмента. Постепенно складывалась новая система взглядов, вытекающая из основополагающих идей и научных исследований, выполненных некоторыми крупными учеными, и определившая стержень мышления основной массы ученых и практиков. Суть состояла в отходе от изначального убеждения, что предприятие является закрытой системой, а его цели и задачи остаются

достаточно стабильными в течение длительного периода времени. Другими словами – отказ от управленческого рационализма классических школ менеджмента, выражающегося в утверждении того, что успех предприятия определяется, в основном, рациональной организацией производства продукции, снижением издержек и т. д. Необходимость изменения взглядов на менеджмент была продиктована усилением и усложнением конкуренции, а также резким ускорением процессов, постоянно изменяющих окружающую среду. Предприятия всё в большей мере стали вынуждены уделять внимание вопросам взаимодействия с окружением и развитию способности адаптации к изменениям внешней среды.

Новая система взглядов, как пишут в своей работе Гавренкова В.И. и Гудин Ю.Г., основана на системном и ситуационном подходах к управлению и раскрывается в двух основных аспектах [2, с. 8].

Первый состоит в том, что любое современное предприятие рассматривается как открытая система и её успех связывается, прежде всего, с тем, насколько удачно фирма сумела приспособиться к своему внешнему окружению. Из этого вытекает ситуационный подход к управлению, согласно которому выстроенная система управления конкретным предприятием есть не что иное, как ответ на различные воздействия со стороны внешней среды. Менеджмент уже не ориентируется целиком и полностью на внутренние вопросы и проблемы. Всё в большей степени его внимание направлено за пределы организации. Руководство старается строить эффективное взаимодействие организации с окружением не только путем воздействия на процессы, происходящие в организации, но и путем воздействия на окружающую среду. Стратегическое управление, решающее эти задачи, выдвигается на первый план в комплексе процессов управления предприятием.

Второй аспект заключается в том, что происходит усиление значимости процесса управления человеческими ресурсами. Всё большее число ученых и практиков приходят к выводу о том, что предприятие является, прежде всего, социальной системой, и его успешная деятельность во внешней среде всё больше и больше зависит от человеческого фактора. И, следовательно, резко возрастает социальная ответственность менеджмента. Поэтому, применение наиболее эффективных стилей руководства, квалификация

людей, их поведение, реакция на происходящие изменения и вводимые новшества должны постоянно учитываться высшим менеджментом предприятия. В том числе, большое значение должно придаваться следующим факторам: организационная культура, нормы поведения, типы взаимоотношений, сплоченность, информированность, соучастие в принимаемых решениях и, в итоге, целеустремленность коллектива и осознанная эффективность его труда.

Чем же отличается труд руководителей от труда рядового персонала? Чтобы разобраться в этом вопросе, рассмотрим различные определения понятия «управленческий труд» и его особенности.

Одно из самых распространенных определений указывает, что управленческий труд – это вид общественного труда, основной задачей которого является обеспечение целенаправленной, скоординированной деятельности, как отдельных участников совместного трудового процесса, так и трудовых коллективов в целом. По сути – это планомерная деятельность работников административно-управленческого персонала, направленная на организацию, регулирование, мотивацию и контроль работы сотрудников организации. Содержание управленческого труда зависит от его объекта и определяется структурой производственных процессов, приемами труда, его техническим оснащением, а также взаимоотношениями, которые возникают в процессе выполнения управленческих функций.

Другие авторы считают, что управленческий труд в общественном производстве – это процесс управления коллективом, осуществляемый руководителями, специалистами и исполнителями, направленный на согласование, регулирование, учет и контроль производственной деятельности. Управление представляет собой особую форму и функцию, возникшую из самой природы процесса общественного труда.

С развитием производительных сил общества, сопровождающимся разделением и кооперацией труда, возникла объективная необходимость координировать эти процессы в организованных системах (народное хозяйство, предприятие, отрасль). Поэтому управление является обязательным элементом, неотъемлемой частью совокупного общественного труда. С этой точкой зрения соглашается в своей работе Семёнов А.К. и Набоков В.И. [3, с. 428].

Гавренкова В.И. и Гудин Ю.Г. под управленческим трудом понимают такой вид трудовой деятельности по выполнению функций управления, назначением которого является обеспечение целенаправленной и скоординированной деятельности трудового коллектива по решению стоящих перед ним задач. Предметом управленческого труда является информация о состоянии производства и необходимых изменениях в его функционировании и развитии; продуктом труда – вновь созданная информация в виде управленческих решений и практических действий, необходимых для обеспечения функционирования объекта в требуемом режиме [2, с. 11].

Базаров Т.Ю. считает, что управленческий труд можно определить как вид трудовой деятельности, операции и работы по выполнению административно-управленческими работниками функций управления в организации [4, с. 98].

Все определения свидетельствуют о том, что сам по себе управленческий труд не создает какие-то определенные материальные блага, но организует, направляет, координирует деятельность тех, кто непосредственно является создателем благ. То есть, является той частью общего дела, без которой оно существовать не может. Так как, если в процессе труда участвует не один человек, а группа лиц (малочисленная в рамках небольшого подразделения или многочисленная в рамках крупного предприятия), то в любом случае возникает необходимость в направлении совместных трудовых усилий для получения определенного результата. Таким образом, управленческий труд выделяют в отдельную категорию общественного труда, которая основана на понятии управления как вида профессиональной деятельности, присущей любому совместному труду.

В процессе управленческого труда используются определенные ресурсы – материальные, финансовые, трудовые – здания, сооружения, средства и предметы труда работников аппарата управления, затраты на функционирование системы управления, квалифицированные специалисты и т. д. Эффективность их использования также влияет на конечные результаты производственной деятельности. Таким образом, управленческий труд – это разновидность общественного производительного труда, так как совокупный продукт есть результат деятельности производственных рабочих и управ-

ленческого персонала, так считает Пугачев В.П. [5, с. 297].

В различных литературных источниках [6–17] авторы приводят множество особенностей, характерных для этой категории труда. Рассмотрим, на наш взгляд, основные и самые важные из них с точки зрения современных социально-экономических реалий и глобальных перемен.

1. Интеллектуальный и творческий характер управленческого труда

Существует понятие так называемого Б-труда, направленного на создание новых социальных и материальных благ, методов производства и управления [18, с. 134]. Содержание такой категории труда принято называть инновационным или творческим, когда на основе новых технических, управленческих и предпринимательских идей создаются новые прогрессивные виды социальных и материальных благ, снижаются затраты труда и средств производства на единицу продукции, работ или услуг. Рост объема производства продукции (работ, услуг) при этом возможен при неизменных или даже уменьшающихся затратах рабочего времени и интенсивности труда. Однако как измерить такую категорию труда, к которой можно отнести управленческий труд?

Результат управленческого труда очень трудно, иногда и невозможно измерить. По каким критериям можно четко определить степень интенсивности данного вида труда? Интенсивность труда характеризуется степенью его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной энергии человека. Как достоверно измерить количество этой энергии, учитывая то, что затраченная энергия управленческого труда имеет в основном психологический характер? Некоторые работы по управлению требуют физической энергии (изменение месторасположения, составление необходимых документов, отчетов, проведение стандартных счетно-вычислительных, чертежно-графических работ и т. д.), но основная доля приходится, конечно, на умственный труд. Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психическими возможностями человеческого организма. Если физиологические пределы более – менее измеримы, то, как измерить пределы психических возможностей менеджеров, находящихся в различных ситуациях

и условиях труда? Очевидно, что в каждом конкретном случае (должность, вид деятельности, особенности организационной структуры того или иного предприятия, стадия его развития и т. д.) критерии будут различаться.

Непосредственное измерение интенсивности и производительности возможно только частично и только при условии наличия физической (технической) составляющей, например, у специалистов-менеджеров, которые, являясь руководителями, одновременно и сами непосредственно участвуют в создании продукта (материальных или иных благ). Но даже при всей сложности измерения нельзя не признать прямую взаимосвязь между качеством выполнения управленческих функций и эффективностью функционирования любого экономического объекта.

В рамках значимости этой особенности труда менеджеров необходимо отметить такое явление современной жизни, как очень активный рост класса работников интеллектуального труда в экономике развитых и развивающихся стран. Это явление непосредственно связано с процессом стремительно развивающихся информационных ресурсов. В настоящее время от любого менеджера требуется безусловное владение информационными технологиями, от управления документооборотом до работы с базами данных. Рядовые сотрудники на сегодняшний день также не являются исключением в плане новых требований к их квалификации. Изменения коснулись подавляющего большинства профессий. Без компьютерных технологий уже не могут обойтись ученые, инженеры, врачи, учителя, юристы, дизайнеры, архитекторы, строители, финансовые работники, банковские служащие, автомобильные механики, служащие государственных аппаратов и многие другие.

Распространение персональных компьютеров, телекоммуникационного оборудования и особенно сетевых ресурсов начинает оказывать колоссальное влияние на изменение принципов организации труда. Всё чаще для сотрудников необязательными становятся привязанность к месту нахождения предприятия и жесткий режим трудового дня. Становится актуальной работа на дому и гибкие графики рабочего времени, что позволяет избегать огромных потерь времени, связанных с часами пик на транспорте. Такое высвобождение времени особенно необ-

ходимо людям, трудящимся в больших городах и живущих в отдалении от места работы. Таким образом, новые режимы труда позволят гораздо более гибко и эффективно планировать и использовать рабочее и личное время.

Бурное развитие информационных технологий постепенно полностью меняет организацию труда, а также непосредственно влияет на процесс управления персоналом. Возрастающая роль работников умственного труда, в том числе управленческого труда, и их производительности приведет в ближайшие несколько десятилетий к фундаментальным изменениям в структуре и природе всей экономической системы.

Умственный характер труда непосредственно связан с присутствием информации в качестве предмета и продукта управленческого труда. Отсюда вытекает его следующая особенность.

2. Информативный характер управленческого труда

Предмет и продукт управленческого труда принципиально отличаются от содержания и результатов других видов труда, участвующих в общем процессе создания социальных или материальных благ. Воздействие менеджеров на процесс совокупного труда осуществляется путем получения, обработки и использования информации для выработки управленческих решений, направленных на достижение определенных целей. Поэтому и предметом и продуктом (результатом) труда менеджеров является информация (или реализованные управленческие решения), которая направляет деятельность объекта управления. Именно это отличие объясняет специфику организации труда менеджеров: необходимость постоянного анализа принципов, методов и средств выполнения трудовых функций всех структурных единиц, являющихся объектами управления. Эта необходимость сегодня особенно сильно обусловлена стремительно изменяющейся экономической конъюнктурой и научно-техническим прогрессом. Аналитическая работа руководителя любого современного предприятия должна быть постоянно направлена на следующие основные цели:

- установление оптимальных и четких зон ответственности сотрудников,
- оптимизацию и грамотную автоматизацию документооборота, а также других форм обмена информацией между сотрудниками и под-

разделениями, связанными в единый рабочий процесс,

- совершенствование структуры, форм и методов управления,

- соответствие качества персонала поставленным задачам,

- минимизацию затрат на достижение целей,

- обеспечение безопасности деятельности предприятия,

то есть в конечном итоге – на повышение эффективности общего трудового процесса.

Для менеджеров высшего уровня управления в современном экономическом обществе дополнительной спецификой является крайняя необходимость постоянного анализа информации о внешней среде, которая может в любой момент оказать то или иное влияние на деятельность предприятия. Целью такой аналитической деятельности являются:

- установление целей существования организации,

- разработка стратегических планов деятельности,

- адаптация предприятия к различным изменениям внешней среды,

- управление взаимосвязями и отношениями между организацией и внешней средой.

3. Качественные характеристики управленческого труда

Учитывая информационный характер управленческого труда, необходимо понимать, что его результат должен оцениваться не по количеству произведенной информации (принятых и реализованных решений, изданных распоряжений и документов), а по степени влияния этих решений на деятельность предприятия и её результат. То есть, количество производимой информации (принимаемых решений) не является основным критерием оценки деятельности современных менеджеров. Качество продукта в данном случае можно оценить по его влиянию на деятельность объекта управления. Этот факт также затрудняет оценку и измерение результатов управленческого труда. Исключением являются некоторые выполняемые управленческим персоналом (при условии наличия технической составляющей) виды работ, результаты которых поддаются четкому количественному измерению.

Но основной объем работ и его результаты, относящиеся к производимой информации, как

их измерить? Какие должны быть критерии? Как оценить степень влияния тех или иных решений, принятых тем или иным руководителем на результат и эффективность общего трудового процесса? Учитывая современные перемены, связанные с ежедневным усложнением труда управленческого персонала, увеличением и разнообразием количества производимой аналитической работы, рост темпа и требований к качеству принимаемых решений, выстраивать какие-либо методы оценки можно, только учитывая опосредованный характер управленческого труда.

4. Опосредованный характер управленческого труда

Менеджеры непосредственно не создают социальных и материальных благ, а участвуют в их создании посредством влияния производимой информации (принимаемых решений) на действия людей, которые их создают. Принятыми и реализованными решениями руководители создают организационные и социально-экономические предпосылки для наиболее эффективного труда всех структурных единиц, всего связанного в едином трудовом процессе персонала, который непосредственно создает определенный продукт (работу, услугу). То есть управленческий труд принимает очень весомое, но при этом опосредованное участие в результате общественного труда.

5. Разнообразный по видам и сложный характер управленческого труда

В процессе развития производства, роста предприятий характер управленческого труда всё более усложняется. Одно дело управлять небольшим производством в XIX в., и совершенно другое – руководить, например, транснациональной компанией в XXI в. Сегодня в процессе управления руководители решают разнообразнейшие проблемы организационного, экономического, технического, социального, психологического, правового характера. Многообразие и постоянные изменения решаемых проблем и является одной из основных особенностей управленческого труда в настоящее время. Именно эти обстоятельства требуют от каждого менеджера творческого подхода к своей деятельности. Современный руководитель должен уметь устанавливать слаженную взаимосвязь между

индивидуальными трудовыми процессами и эффективно координировать совместную деятельность всех работников.

Одна из обязанностей руководящего персонала, заключающаяся в том, чтобы сохранять основной капитал учреждения и приумножать его в современном мире, сильно меняется по смыслу и также усложняется, так как капиталом становятся знания каждого отдельного работника умственного труда. И тогда руководитель должен понять, что нужно для привлечения и удержания высокопроизводительных работников умственного труда, и что необходимо для повышения их производительности. Труд современных работников – сложный, высококвалифицированный, требующий значительной общеобразовательной и специальной подготовки. В новом общественном производстве именно кадры высшей квалификации служат основным источником инноваций и дальнейшего прогресса, как в сфере науки и создания новых технологий, так и в сфере управления. Поэтому одной из главных и сложных целей управленческого труда на сегодняшний день становится повышение эффективности работников умственного труда.

Чтобы принимать эффективные решения современный руководитель обязан обладать необходимыми и достаточными для его уровня образованием и знаниями. Однако качество принимаемых решений зависит не только от их знаний и квалификации, оно в не меньшей степени зависит и от личностных качеств, практического опыта, основанных на нём интуиции и здравого смысла.

Необходимость использования непрерывно поступающей новой информации, не позволяющей определить заранее комплекс управленческих операций и решений, необходимость пристального анализа стремительно меняющейся внешней и внутренней среды также чрезвычайно усложняет труд современного менеджера. Принятие управленческих решений зависит от сложной и подвижной совокупности факторов, которая постоянно создает нестандартные ситуации.

Высокая сложность управленческого труда при некоторых обстоятельствах требует принятия коллективного решения, однако большую часть своего рабочего времени руководитель должен принимать и реализовывать управленческие решения самостоятельно.

6. Самостоятельность и высокая степень ответственности

Работники управленческого персонала, как и все работники умственного труда, должны сами определять и формулировать свои задачи, необходимые к решению для достижения поставленной цели, так как только они могут правильно это сделать. Руководители разных уровней обладают различной степенью самостоятельности в порядке установления последовательности работ, в порядке и возможности принятия и реализации управленческих решений, однако в любом случае степень самостоятельности работников управленческого персонала гораздо выше, чем у рядовых сотрудников, что также является отличительной чертой управленческого труда. А высокая степень независимости подразумевает и высокую степень ответственности.

Современная экономическая и социальная среда сильно изменилась. Признавая, что эффективная деятельность предприятия во внешней среде всё больше зависит именно от человеческого фактора, руководители должны всё больше внимания и значения уделять предприятию, прежде всего, как социальной системе. А, следовательно, переоценить и свою социальную ответственность. Это крайне необходимо для успешного решения новых экономических и социальных задач, которые ставит современная жизнь – когда степень ответственности и самостоятельности менеджмента резко возрастает, а выполнение решений, связанных с эффективной деятельностью, полностью зависит от компетенции коллектива и самого руководства.

Учитывая все приведенные определения и рассмотренные особенности управленческого труда, можно сделать вывод: управленческий труд – это разновидность общественного производительного труда, выраженная в направленном воздействии управляющего персонала (субъект управления) на подчиненных сотрудников (объект управления) посредством принятия и реализации управленческих решений для максимально эффективного достижения поставленных целей, как отдельными участниками совместного трудового процесса, так и трудовыми коллективами в целом.

Всей мировой экономике предстоят долгие годы глобальных перемен. Состояние сферы труда во многом определяется экономической конъюнктурой, научно-техническим прогрессом

сом и демографическими процессами. В настоящее время действие этих факторов приводит к появлению принципиально новых тенденций в области труда и занятости, которые совершенно ясно указывают на усиливающееся влияние человеческого фактора и рост числа работников умственного труда, в том числе управленческого труда. Сегодня от качества работы управленческого персонала зависит успешная деятельность, развитие и стабильность любого предприятия и экономики стран в целом. В меняющихся условиях меняются и цели управления. Управление в современных условиях должно быть направлено на удовлетворение

потребностей работников, что, в свою очередь, способствует повышению эффективности деятельности организации. И поскольку в XXI в. на первый план выходят инновации и динамичные экономические и социальные изменения, то они диктуют необходимость изменения требований к руководителям на всех уровнях, особенно к высшему и среднему уровню управления. Таким образом, возрастающая роль управленческого персонала, его профессионализма, качества и производительности труда приведет в ближайшие несколько десятилетий к фундаментальным изменениям в структуре и природе мировой экономической системы.

1. Друкер П. Эффективное управление. Пер. с англ. М. Котельниковой. – М.: ООО «Издательство Астрель», 2004.
2. Гавренкова В.И., Гудин Ю.Г. Управление персоналом / Учебное пособие. – Владивосток: Издательство ВГУЭС, 2003.
3. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента / Учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007.
4. Базаров Т.Ю. Практика работы с персоналом в организациях // Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М. Жукова, А.А. Петровской, О.В. Соловьевой. – М.: Смысл, 2006.
5. Пугачев В.П. Руководство персоналом. Практикум. – М.: Аспект Пресс, 2007.
6. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М: Финстатинформ, 1997.
7. Управление персоналом организации / Учебник. Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2001.
8. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления персоналом на предприятии / Учебник для студентов. – М.: Дело, 2002.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высшая школа, 1996.
10. Кабушкин Н.Л. Основы менеджмента / Учебное пособие – 5-е изд., стереотип. – М.: Новое знание, 2002.
11. Зудина Л.Н. Организация управленческого труда / Учебное пособие – М.: ИНФРА-М, Новосибирск: НТАЭиУ, 1997.
12. Попов С.Г. Основы менеджмента Учебник. – М.: Ось-89, 2006.
13. Долятовский В.А. Исследование систем управления / Учебно-практическое пособие. – М.: Ростов-на-Дону, 2008.
14. Шекшня С.В. Стратегическое управление персоналом современной организации. – М.: Вершина, 2008.
15. Дерягин А.В. Наука и инновационная экономика в России // Инновации, 2005.
16. Супян В.Б. США на пути к «новой экономике» // Россия и Америка в XXI веке, 2010, № 1.
17. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. Пер. с англ. Н. Макаровой. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003.
18. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Учебник. – М.: Издательство НОРМА, 2002.

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ (по результатам социологического опроса)

Курильченко Е.И.

В данной статье проанализированы результаты социологического обследования, проведенного среди молодых специалистов, учащихся и выпускников высших учебных заведений осенью 2012 г. Определены основные факторы, влияющие на неустойчивость занятости среди работающих респондентов. Выявлены особенности и степень распространения неустойчивой занятости на рынке труда молодых специалистов Удмуртской Республики.

Ключевые слова: молодежный рынок труда, неустойчивость занятости, высшее профессиональное образование, трудоустройство молодых специалистов.

Проблема занятости среди выпускников высших учебных заведений и молодых специалистов всегда была и остается. Сложности с трудоустройством при отсутствии опыта работы – стандартная преграда на пути вступления на лестницу карьерного роста для молодых специалистов. Подобная ситуация свойственна России в целом, а также отдельным субъектам РФ.

Итак, основными факторами, оказывающими влияние на неустойчивость занятости среди выпускников учреждений высшего профессионального образования, являются:

- заключение срочного трудового договора, контракта или полное отсутствие официального оформления;
- отсутствие фиксированной заработной платы;
- низкий уровень заработной платы;
- несоблюдение норм трудового законодательства со стороны работодателя;
- отсутствие возможности личностного развития и повышения квалификации;
- отсутствие возможностей карьерного роста на нынешнем месте работы;
- желание работать по другой специальности;
- желание смены места жительства.

Для выявления степени распространения неустойчивой занятости на рынке труда молодежи было проведено социологическое исследование «Положение молодых специалистов на рынке труда» в одном из субъектов Российской Федерации осенью 2012 г.

Предметом исследования является положение молодых специалистов на рынке труда Удмуртской Республики.

Объектом являются молодые люди, работающие на предприятиях Удмуртии, а также проходящие обучение или завершившие его в высших учебных заведениях Удмуртской Республики.

Исследование проводилось методом анкетного опроса. Общее количество опрошенных в ходе иссле-

дования составило 537 человек. Выборка стихийная, квотированная по возрасту и социальному статусу.

Место проведения опроса: предприятия и учебные заведения Удмуртской Республики.

Полученная информация была обработана с помощью программы SPSS 18.0. Ошибка выборки менее 5%.

Респондентам был задан ряд вопросов, связанных с условиями их работы, качеством ее и степенью удовлетворенности.

Молодежь, молодыми гражданами, в соответствии с Законом г. Москвы от 30.09.2009 г. № 39 «О молодежи», являются лица в возрасте от 14 до 30 лет.

Итак, согласно опросу, 98,5% молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения Удмуртской Республики и проживающие на этой территории, имеют в настоящее время оплачиваемую работу. При этом можно отметить, что 51,2% молодых специалистов, в настоящее время имеющих работу, не хотели бы сменить нынешнее рабочее место, 20,9% хотят это сделать, а 27,9% – затрудняются дать ответ на этот вопрос.

Итак, среди 98,5% молодых специалистов, в настоящее время имеющих оплачиваемую работу, 96,9% на своей основной работе (то есть там, где лежит трудовая книжка с соответствующими записями, свидетельствующими о занятости ее владельца) заняты по найму, и всего 3,1% имеют свое собственное дело. В соответствии с комментариями респондентов, в число предпочтений их и целей входит открытие своего дела.

В вопросе способа оформления на основной работе преобладает бессрочный трудовой договор, встречающийся у 76,9% работающей молодежи. Относительно же тех, у кого есть вторая работа, ситуация несколько иная – 61,5% молодых людей работают без оформления договора или контракта. Подобная ситуация обстоит и с третьей работой – здесь у 75%, имеющих третью работу, нет официального оформ-

Таблица 1

Характеристика отдельных аспектов основной и дополнительной работ молодых специалистов,
в % от общего числа опрошенных молодых специалистов

	А. Основная работа	В. Вторая работа	С. Третья работа
I. Тип занятости			
1. Работа по найму	96,9	41,2	60,0
2. Собственное дело	3,1	58,8	40,0
II. Способ оформления			
3. Бессрочный трудовой договор	76,9	7,7	
4. Трудовой договор на срок до 1 года	5,6	23,1	
5. Трудовой договор на срок на 1 год и более	14,4		
6. Гражданско-правовой договор	1,0	7,7	25,0
7. Работаю без оформления договора/контракта	2,1	61,5	75,0
III. Продолжительность рабочего дня			
8. Полный рабочий день (40 ч./неделю)	95,3		
9. Неполный рабочий день (менее 40ч./неделю)	4,7	100,0	100,0
IV. Оплата труда			
10. Фиксированный размер оплаты труда	79,9	18,2	
11. Варьирующийся размер оплаты труда	20,1	81,8	100,0

ления, а 25% работают по гражданско-правовому договору. Итак, в соответствии с данными проведенного обследования, 50% ответивших молодых специалистов имеют дополнительную работу помимо основной ввиду необходимости улучшения материального положения; 22,7% – так как это позволяет более полно реализовать свои возможности и интересы; а у 6,1% молодых специалистов, имеющих дополнительную работу, основная работа занимает мало времени, соответственно, есть возможность заниматься чем-то еще.

Итак, рассматривая способ оформления как признак устойчивости или неустойчивости занятости, можно сделать вывод о том, что в ракурсе основной работы 76,9% работающих молодых людей имеют устойчивую занятость, так как между ними и работодателем оформлен бессрочный трудовой договор, остальные же (23,1%) могут расцениваться как неустойчиво занятые молодые специалисты, так как способ их оформления на работе или вовсе отсутствие оформления не дает защищенности и уверенности в занятости. Что касается вторичной занятости, то она изначально может расцениваться как неустойчивая ввиду заключения срочных трудовых договоров или полного отсутствия официального оформления на конкретном рабочем месте.

Согласно данным анкетирования, 95,3% молодых специалистов, имеющих основную работу, работают 40 часов в неделю, что может расцениваться как наличие устойчивой занятости. А 100%

молодых людей с вторичной и третичной занятостью работают в режиме неполного рабочего дня, то есть менее 40 часов в неделю.

В рамках вопроса оплаты труда результаты опроса следующие: 79,9% занятых на основной работе имеют фиксированный размер оплаты труда, а в случае второй работы – 81,8% людей с этим видом деятельности имеют варьирующийся размер оплаты труда.

Фиксированный доход является одним из основных признаков устойчивости занятости. Ввиду этого можно сделать вывод, что 79,9% работающих молодых специалистов имеют устойчивую занятость. Таким образом, фиксированный доход в совокупности с бессрочностью трудового договора или контракта усиливает устойчивость занятости.

Подобная раскладка фиксированного и варьирующегося размера оплаты труда в отношении основной и второй работ логична ввиду того, что неустойчивая занятость может повлечь за собой и неустойчивый доход. Однако, отсутствие у 20,1% занятых на основной работе фиксированного размера оплаты труда настраивает на определенные размышления о причинах этого. По всей вероятности, данный факт может быть связан с тем, что в некоторых организациях система оплаты труда включает в себя как фиксированную часть (оклад), так и премиальную, которая, в свою очередь, может меняться в зависимости от объема и качества выполненных работ; кроме того, в некоторых организациях и на предприятиях применимы си-

стемы штрафов, что в итоге может оказать влияние на нестабильность дохода.

Для более полной картины занятости молодых специалистов стоит рассмотреть размер среднемесячной заработной платы молодых специалистов.

На рисунке 1 продемонстрировано, что наибольшая доля молодых специалистов, имеющих в настоящее время оплачиваемую работу – 30%, в качестве заработной платы получают 15 001 – 20 000 руб. в месяц, и чуть меньшая доля респондентов этой группы – 29%, – 10 001 – 15 000 руб. в месяц.

В соответствии с Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 4 февраля 2013 г. № 39 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в Удмуртской Республике за IV квартал 2012 года» прожиточный минимум для трудоспособного населения составляет 6194 руб. Итак, соответственно, величина социально приемлемого потребительского бюджета, примерно равная трем прожиточным минимумам, составляет 18582 руб., потребительский бюджет среднего достатка (примерно 7 ПМ) – 43358 руб., а потребительский бюджет высокого достатка (примерно 11 ПМ) – 68134 руб.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что заработная плата 13% молодых специалистов, имеющих работу, соответствует прожиточному минимуму или чуть больше; у 29% молодых специалистов заработная плата равна двум прожиточным минимумам; у 30% она соответствует социально приемлемому потребительскому бюджету.

В вопросе о степени удовлетворенности молодых специалистов отдельными составляющими

имеющейся у них оплачиваемой работы результаты получены следующие: размером оплаты труда скорее удовлетворены 34,8% ответивших молодых специалистов, а 31,9% – скорее не удовлетворены. Соответственно, рассматривается вопрос о размере желаемой среднемесячной заработной платы молодых специалистов (рис. 2).

На рисунке 2 отражены пожелания молодых специалистов в отношении их среднемесячной заработной платы. Целью 42% молодых специалистов является заработная плата в размере 20 001 – 30 000 руб. в месяц. Стоит отметить три образованные группы по 16% респондентов среди включают предпочтения в заработной плате 10 001 – 20 000 руб. в месяц, 30 001 – 40 000 руб. в месяц и 40 001 – 60 000 руб. в месяц.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что молодые специалисты стремятся работать в организациях и на предприятиях с высокой оплатой труда.

Анализ вопроса устойчивости занятости, а точнее, намерения молодых специалистов иметь стабильную работу, стоит начать с рассмотрения их намерения связать свою дальнейшую трудовую жизнь с работой на нынешнем предприятии. Результаты проведенного обследования позволяют сделать вывод о том, что 36% молодых специалистов предпочли бы связать свою дальнейшую трудовую жизнь с предприятием, на котором они работают в настоящее время, тогда как 17% планируют остаться на нынешнем предприятии не более чем на 5 лет. Очевидно, причиной этого является необходимость получения опыта работы для дальнейшего развития своей карьеры в выбранной сфере. Также, вероятно, заинтересованность молодых спе-

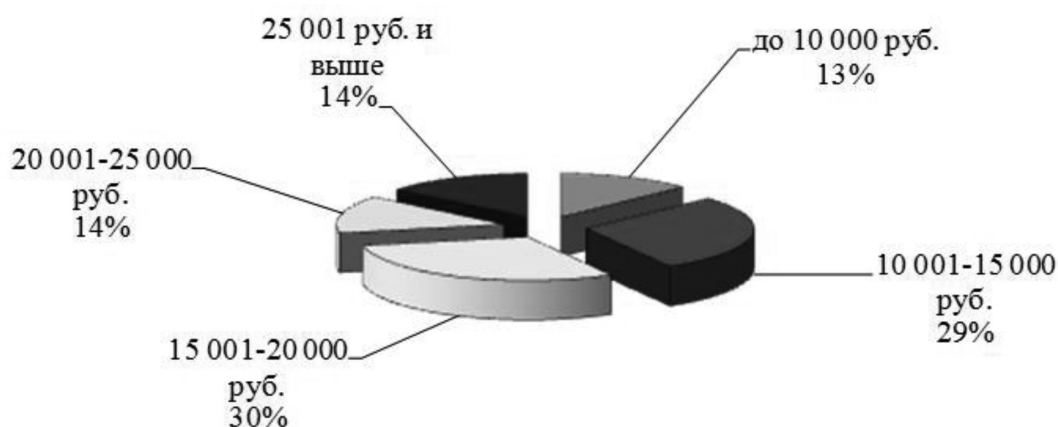


Рис. 1. Среднемесячная заработная плата молодых специалистов, в % от общего числа опрошенных молодых специалистов

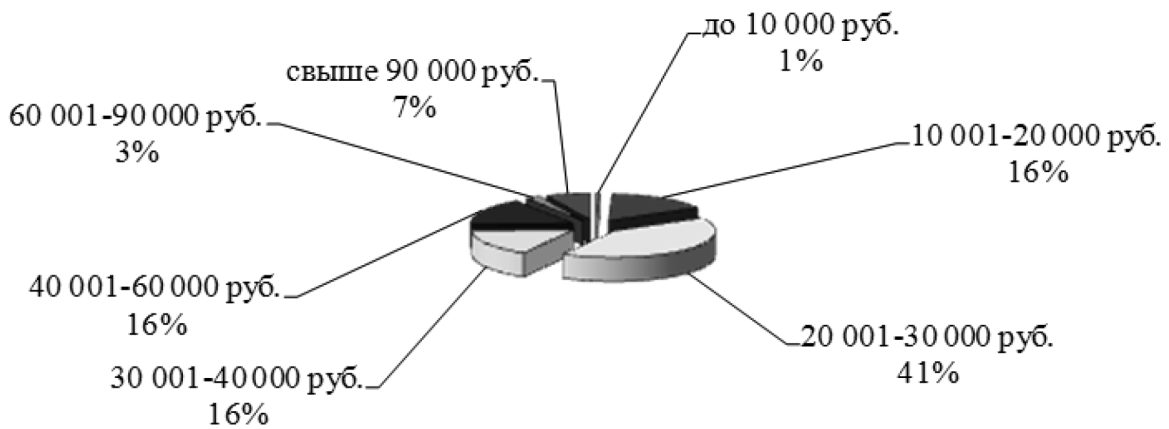


Рис. 2. Размер желаемой среднемесячной заработной платы молодых специалистов, в % от общего числа опрошенных молодых специалистов

специалистов работать на их нынешнем предприятии связана именно с бессрочностью заключенного с ними трудового договора или контракта.

При моделировании ситуации возможности потери работы был задан вопрос: «Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу?». 50% ответивших уверены, что с небольшими усилиями им удастся найти равноценную работу. 24% молодых специалистов, в настоящее время имеющих оплачиваемую работу, думают, что им удастся найти достойную замену, однако с большим трудом.

Таким образом, страх потери работы, как признак неустойчивости занятости, как правило, неуместен в случае молодых специалистов, так как это наиболее гибкая категория трудоспособного населения к изменяющимся условиям, в том числе и условиям труда и занятости.

В соответствии с результатами проведенного исследования, неустойчивость занятости выпускников высших учебных заведений Удмуртской Республики, имеющих в настоящее время основную оплачиваемую работу, прослеживается, в среднем, у 16% респондентов.

То есть, в среднем, занятость 84% молодых специалистов с основной оплачиваемой работой – устойчивая. В случае со второй работой признаками неустойчивости занятости обладает работа в среднем, 91,4% работающих молодых специалистов, однако, как указывалось ранее, в

рамках дополнительной занятости такие аспекты, как неполная рабочая неделя, варьирующийся размер оплаты труда, а также отсутствие официального оформления или оформления посредством срочного трудового договора, не воспринимаются как признаки незащищенности молодых специалистов.

Таким образом, для повышения защищенности выпускников высших учебных заведений и молодых специалистов от негативных последствий неустойчивости занятости необходим комплекс мер, а именно:

- снижение требований со стороны работодателя при трудоустройстве выпускника высшего учебного заведения или молодого специалиста;
- официальное оформление с фиксированием трудового стажа молодого специалиста при принятии на работу;
- возобновление практики распределения высшими учебными заведениями своих выпускников при их желании (как было предусмотрено «Положением о стажировке молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения» (утв. Госкомтрудом СССР ВЦСПС, Минвузом СССР 25.06.1973 г.);
- заключение договоров между работодателями и высшими учебными заведениями для трудоустройства выпускников после окончания ими данного высшего учебного заведения;
- организация стажировок для молодых специалистов.

1. Постановление Правительства Удмуртской Республики от 4 февраля 2013 г. № 39 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в Удмуртской Республике за IV квартал 2012 года».

ВНУТРИРОССИЙСКАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ:

ПРОБЛЕМЫ, НАПРАВЛЕНИЯ РЕШЕНИЯ

Локтюхина Н.В.

Проведен анализ проблем внутрироссийской трудовой миграции, суть которых в низком уровне территориальной мобильности работников, что препятствует эффективному использованию в России собственных трудовых ресурсов. Предложены некоторые направления стимулирования территориальной мобильности рабочей силы: снижение административных барьеров в данной области, повышение заработной платы, информирование о возможностях трудоустройства и подбора персонала, применение новых технологий трудоустройства, развитие гибких форм занятости и механизмов организованного набора работников.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, трудовая мобильность, трудовая миграция, регулирование трудовой миграции.

Региональное разделение труда, будучи неизбежным спутником современной рыночной системы хозяйствования, имеет положительный экономический эффект, обусловленный благоприятными условиями для развития того или иного производства или сферы услуг. Грамотное разделение труда в масштабах страны могло бы способствовать снижению экономических издержек, направлению дополнительной прибыли на повышение заработной платы работников, а следовательно, и повышению качества занятости граждан. Однако следствием регионального разделения труда, а также следствием ряда региональных экономических проблем является ограниченная структура рабочих мест в ряде субъектов Российской Федерации, из-за чего их жители имеют ограниченные возможности в выборе сферы приложения труда.

Значительная часть привлекательных для населения рабочих мест концентрируется в таких крупных городах, как Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск, Нижний Новгород, Воронеж, Казань, а также в Московской и Ленинградской областях. Специалисты исследовательского центра портала Superjob.ru на основании изучения вакансий для иногородних и данных о небольшой мобильности местного населения заметили интересную особенность: в различных отраслях экономики – разное количество городов, привлекающих рабочую силу из других регионов, так называемых «городов-аттракторов» [1]. В сфере строительства рабочую силу из других регионов привлекают: Тюмень и Сургут, Московская и Ленинградская области; в промышленности – Калужская и Челябинская области; в сфере информационных технологий – Екатеринбург, Ижевск, Новосибирск, Тюмень, Москва и Санкт-Петербург; в сфере продаж – Барнаул,

Вологда, Екатеринбург, Кемерово, Краснодар, Курск, Москва, Новокузнецк, Сочи, Сургут.

Столичный регион остается основным центром притяжения трудовых ресурсов в России. Проведенное Мосгорстатом в июле 2011 г. обследование более 7 тыс. средних и крупных предприятий и организаций города Москвы с общей численностью занятых 2 672 человек позволяет сделать некоторые выводы относительно масштабов трудовой миграции в столицу [2]. В структуре занятых на данных предприятиях: 61,3% – москвичи; 18,8% – жители Московской области; около 19% – жители иных регионов России. Обследование средних и крупных предприятий выявило незначительное использование иностранной рабочей силы – всего 34 130 чел. (при квоте на 2011 г. – 200 000 чел.). В данной связи можно полагать, что большая часть трудовых мигрантов как иностранных, так и российских трудится на малых предприятиях столицы.

Как позитивную тенденцию отметим, что за последние годы увеличилась доля россиян, считающих, что возможностей для поиска подходящей работы больше за пределами Москвы – в других городах и регионах России. Об этом свидетельствуют результаты (таблица 1) ежегодного опроса ВЦИОМ (в августе 2012 г. было опрошено 1 600 чел. в 46 областях, краях и республиках России) [3].

Одновременно с «городами-аттракторами» в исследовании портала Superjob.ru выделяются «города-деприваторы», рынок труда которых вынуждает местных жителей искать работу в других регионах (Омск и Владивосток). Однако, по некоторым оценкам, лишь 2% населения России готовы сменить место жительства ради работы [4]. Согласно данным портала Superjob.ru [1], по-разному относятся к идее переезда на

новое место в поисках работы представители разных профессий: в сфере промышленности и строительства предложения о работе в другом регионе готовы рассматривать 31% соискателей, среди административно-хозяйственного персонала – всего 12%.

Если в Европе и США человек, переезжающий из города в город с целью трудоустройства, – норма, то в России иная ситуация. Для современного рынка труда России характерно сосуществование трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов, ограниченная территориальная мобильность работников. Последняя проблема обусловлена недостаточной информацией о вакансиях за пределами места проживания, высокими транспортными тарифами, жилищными и другими проблемами. Основным барьером для повышения межрегиональной трудовой мобильности граждан остаются диспропорции в уровне социального развития субъектов Российской Федерации, вследствие чего, в регионах – разные уровни оплаты труда, возможности для получения образования, профессионального развития, проведения досуга и т. д.

Особенно редкое явление на российском рынке труда – москвичи, переезжающие для трудоустройства в иные регионы России. Более того, по оценке корреспондентов газеты «Труд», каждый пятый житель столицы, решивший уехать работать в регионы, через три месяца возвращается назад, не сумев адаптироваться и не справившись с недовольством местных [5].

Вступление России во Всемирную торговую организацию (ВТО) безусловно отразится на структуре регионального разделения труда, что обусловлено влиянием на рынки труда регионов, где концентрируются недостаточно конкурентоспособные предприятия машиностроения,

легкой и пищевой промышленности, сельского хозяйства (Брянская, Владимирская, Ивановская, Калужская, Курганская, Нижегородская, Пензенская, Псковская, Самарская, Ульяновская области, республика Мордовия, Удмуртия и Чувашия).

Для преодоления потенциальных негативных последствий вступления России в ВТО для занятости населения, прежде всего, нужна действенная государственная политика регионального развития, нацеленная на создание условий для повышения конкурентоспособности региональных экономик. В качестве положительного примера реализации необходимых для этого механизмов можно привести Калужскую область, где сформирован кластер производства автомобилей и автокомпонентов, осуществляется широкая диверсификация выпускаемой продукции всего машиностроительного комплекса, формируется фармацевтический кластер.

Кроме того, возрастет необходимость в политике, направленной на устранение препятствий на пути перераспределения рабочей силы из свертывающихся производств в новые быстрорастущие сектора экономики. Речь идет о комплексе мер, обеспечивающих стимулирование различных форм трудовой мобильности граждан, предполагающей готовность и умение осваивать новую профессию, изменять место работы, профессию, должность, место жительства.

Особенно важным для российского рынка труда представляется решение проблемы территориальной мобильности российских работников, поскольку ее сложившийся низкий уровень препятствует эффективному использованию собственных трудовых ресурсов. Далее рассмотрен ряд направлений, которые, по мнению автора статьи, необходимо реализовать для акти-

Таблица 1

**Распределение ответов россиян на вопрос
«Как Вы считаете, где больше возможностей для того, чтобы найти подходящую работу?»,
в процентах**

Варианты ответов	2005 г.	2006 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2012 г.
Больше в Москве	59	55	57	46	48	46
Больше за пределами Москвы, в других городах и регионах России	9	12	12	20	21	20
Примерно одинаково	25	26	26	29	24	30
Затрудняюсь ответить	6	6	6	6	7	4

визации межрегионального трудового обмена на рынке труда России.

Первое направление. Для стимулирования территориальной мобильности рабочей силы необходимо обеспечить ряд условий в регионах пребывания, в том числе упростить существующие процедуры регистрации российских граждан, развивать инфраструктуру для приема российских мигрантов (жилье, детские сады, медицинские учреждения).

В Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. [6] в качестве направлений содействия развитию внутрироссийской миграции граждан определены:

- упрощение процедур регистрационного учета граждан Российской Федерации в целях снятия административных барьеров, препятствующих изменению места пребывания или жительства;
- обеспечение доступа граждан к социальным, медицинским и иным видам услуг по месту фактического проживания;
- развитие дешевых сегментов рынка арендного жилья.

Для реализации этих и других направлений, как отмечается в названной Концепции, необходимо разработать и принять федеральные нормативные правовые акты и специальные программы. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.08.2012 г. № 1556-р уже утвержден перечень мероприятий по формированию рынка доступного арендного жилья и развитию некоммерческого жилищного фонда для граждан, имеющих невысокий уровень дохода. Однако, в целом, развитие рынка арендного жилья в России остается наиболее сложной задачей, поскольку инвесторам невыгодно строительство доходных домов из-за большого срока их окупаемости (около 20 лет).

Определенные меры для обеспечения условий для пребывания российских мигрантов могут быть приняты и на региональном уровне: такие, как создание благоприятных условий для бизнеса, развитие социальной инфраструктуры.

Второе направление. Ключевым механизмом решения проблемы территориальной мобильности российских работников представляется повышение заработной платы в экономике, поскольку такая остается основным мотивом и материальным стимулом трудовой деятельности.

Побудить человека к переезду в другой регион с целью трудоустройства способно, прежде всего, предложение рабочего места с достойной заработной платой, позволяющей обеспечить экономическую свободу работающему человеку и его семье, а значит, решать в месте пребывания жилищные проблемы, получать на коммерческой основе медицинские услуги, развиваться, отдыхать и т. д.

Вместе с тем, между регионами России сложилась значительная дифференциация по уровню оплаты труда. Так, в I пол. 2012 г. среднемесячная начисленная заработная плата работников в среднем по Российской Федерации составила 26 822,3 руб. При этом наибольший размер среднемесячной начисленной заработной платы был в Ямало-Ненецком автономном округе (63 962,7 руб., или в 2,4 раза больше среднероссийского уровня), а наименьший – в Республике Дагестан (13 822,5 руб., или почти в 2 раза меньше среднероссийского уровня) [7].

Повышение заработной платы в экономике является масштабной задачей, рассмотрение которой выходит за рамки настоящей статьи. Приемлемые варианты решения данной задачи предлагаются в трудах ученых и документах профессиональных союзов. В числе необходимых мер: обеспечение справедливого распределения результатов труда, повышение минимальных гарантий по оплате труда, искоренение дискриминации по оплате труда, повышение действенности коллективно-договорного регулирования, модернизации систем оплаты труда работников в бюджетном секторе экономики и т. д.

Третье направление. Государственной службе занятости населения, частным агентствам занятости и кадровым службам предприятий следует обеспечить широкое информирование населения о возможностях трудоустройства и подбора персонала в других субъектах Российской Федерации.

В целом информация об уровне и условиях оплаты труда и других условиях найма, о структуре спроса и предложения рабочей силы, о ситуации с занятостью и безработицей является определяющим для поведения участников рынка труда. В данной связи неслучайно, что современное государство придает большое значение развитию межрегиональной информационной инфраструктуры рынка труда.

Так, с 2009 г. территориальные банки вакансий передаются на информационный портал Фе-

деральной службы по труду и занятости «Работа в России» (www.trudvsem.ru). По состоянию на 12 мая 2013 г. в общероссийском банке вакансий, размещенном на указанном портале, содержалось 1 972 845 предложений о трудоустройстве.

Ряд субъектов Российской Федерации регулярно обмениваются банками вакансий на основании подписанных соглашений. В рамках взаимодействия региональных органов службы занятости населения развивается система выездных ярмарок вакансий. Так, с целью содействия трудоустройству российских граждан на рабочие места в организациях Москвы, ранее занимаемые иностранными работниками, Департамент труда и занятости населения города Москвы в 2011 г. организовал ярмарки вакансий в Ижевске, Пскове и Рязани, а в 2012 г. – в Смоленске, Иваново, Рязани и Брянске.

Вместе с тем, реальной ситуации с предложением на региональных рынках труда содержание банка вакансий Государственной службы занятости населения не отражает. Дело в том, что указанный банк вакансий не достаточно пополняют работодатели, хотя к этому их обязывает Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Так, по опубликованным Рострудом данным, в 2011 г. доля работодателей, обратившихся за услугой по содействию в подборе необходимых работников, составила 7,6% от числа хозяйствующих субъектов, учтенных в Статистическом регистре Росстата (без учета индивидуальных предпринимателей) [8]. В городах, где традиционно концентрируется наибольшее количество вакансий, данный показатель составил еще меньше: в Москве – 1,7%, в Санкт-Петербурге – 1,3%. В целом, вакантных рабочих мест в российской экономике больше, чем заявляют работодатели в органы службы занятости. Даже тот факт, что уровень регистрируемой безработицы в стране на протяжении всего переходного периода был значительно меньше уровня общей безработицы, отчасти объясняется свойством рынка труда генерировать значительное количество вакансий, из-за чего многие безработные успешно ведут поиск работы, не обращаясь за помощью в органы службы занятости.

В данной связи, качественное информирование населения о возможностях трудоустройства в других субъектах Российской Федерации возможно при условии решения проблем пополне-

ния банка вакансий Государственной службы занятости населения. Решение данной проблемы, по мнению автора статьи, следует обеспечивать с помощью мер, способных мотивировать работодателя предоставлять сведения о свободных рабочих местах и вакантных должностях в центры занятости населения.

Во-первых, следует упростить процедуру предоставления информации о вакансиях, что возможно в рамках перевода в электронную форму государственных услуг, поэтапно осуществляемого российским правительством.

Во-вторых, мерой, мотивирующей работодателя информировать о вакансиях органы службы занятости, может стать усиление его административной ответственности за сокрытие соответствующих сведений, что целесообразно отразить в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях.

Четвертое направление. Для преодоления территориальных барьеров между работодателем и соискателем рабочего места необходимо применять новые технологии трудоустройства, основанные на современных средствах связи.

В частности, заслуживает внимания организация собеседований с использованием Skype-связи, которую все чаще практикуют работодатели, частные агентства занятости и органы государственной службы занятости. В тех случаях, когда речь идет о работодателях и соискателях рабочих мест из разных регионов, Skype позволяет существенно сэкономить время при трудовом посредничестве. По некоторым оценкам, удельный вес российских компаний, практикующих Skype-собеседование, уже составляет 30%, а еще 20% фирм планируют начать использовать данную технологию [9, с. 46–47].

Технологию Skype-трудоустройства целесообразно шире внедрять в деятельность Государственной службы занятости населения. *В качестве положительного примера данной работы можно привести опыт «Межрегионального ресурсного центра» г. Пятигорска, при содействии которого проводятся межрегиональные ярмарки вакантных рабочих мест для соискателей из числа безработных граждан, желающих трудоустроиться за пределами Северо-Кавказского федерального округа.*

Активно использует Skype-связь Департамент труда и занятости населения города Москвы при проведении ярмарок вакансий, направленных на

замещение вакантных рабочих мест, предназначенных для иностранных работников, гражданами из других субъектов Российской Федерации. В частности, такие ярмарки вакансий проходят в рамках:

- общегородских акций «День трудовой мобильности», где непосредственно участвуют россияне, пребывающие в Москве, а также дистанционно – безработные, проживающие в иных субъектах Российской Федерации (в 2013 г. запланировано проведение четырех таких ярмарок вакансий с участием не менее 8 регионов, в каждой ярмарке вакансий будут участвовать не менее 50 ведущих компаний Москвы);

- цикла ярмарок вакансий «Кадры для строительного комплекса», проходящих в аналогичном формате (в 2013 г. планируется провести 2 таких мероприятия с участием не менее 50 ведущих компаний строительной сферы Москвы, представляющих вакансии для российских граждан, в том числе «вахтовым методом»).

Кроме того, ежемесячно мини-ярмарки вакансий в режиме видеоконференции со службами занятости населения субъектов Российской Федерации проводятся на базе государственного бюджетного учреждения города Москвы «Московский центр трудового обмена» [8]. В 2012 г. проведено 12 видео-ярмарок для населения субъектов Российской Федерации (Брянской, Воронежской, Костромской, Орловской и Смоленской областей).

Пятое направление. Для повышения мобильности рабочей силы, в том числе территориальной, важно развивать гибкие формы занятости.

В Трудовом кодексе Российской Федерации содержатся нормы, направленные на регулирование труда в режиме гибкого рабочего времени и по совместительству, труда надомников, работников, занятых на сезонных работах, работающих вахтовым методом, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев и т. д.

Вместе с тем, по оценкам экспертов [10], для Трудового кодекса Российской Федерации характерна высокая степень регламентации трудовых отношений, что препятствует расширению возможностей найма и роста занятости, в том числе посредством межрегионального перераспределения рабочей силы.

Сейчас начался процесс правового оформления популярных у россиян новых форм за-

нятости, дающих возможность преодолеть расстояние между субъектами рынка труда. Речь идет о дистанционной занятости, позволяющей работодателю и наемному работнику находиться на расстоянии друг от друга, передавая при помощи современных средств связи задания, результаты труда и зарплату. В начале апреля 2013 г. Президентом Российской Федерации был подписан Федеральный закон от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ, вводящий в Трудовой кодекс Российской Федерации, новую главу «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

В целом для повышения территориальной мобильности рабочей силы необходима большая степень свободы действия сторон трудовых отношений, для чего требуется корректировка трудового законодательства. При этом, для любых форм трудовых отношений важно не допустить злоупотреблений со стороны работодателей, обеспечить соблюдение важнейших прав и гарантий работникам, в том числе на безопасный труд; на вознаграждение без дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда; на защиту от безработицы; на отдых (в том числе на выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск); на продолжительность рабочего времени, установленную законодательством.

Шестое направление. Одним из направлений повышения территориальной мобильности рабочей силы представляется развитие механизмов организованного набора российских граждан для работы при планировании и реализации крупных проектов.

В СССР организованный набор (оргнабор) рабочих осуществлялся государством в качестве одной из форм планового межотраслевого и территориального перераспределения трудовых ресурсов. В условиях рыночной экономики характер оргнабора меняется, поскольку его основой становятся требования не государства, а работодателя к профессии и квалификации персонала, к сопровождению и доставке работников, к их обеспечению местом временного проживания и т. д.

Однако в современной России понятие «организованный набор» употребляется, главным образом, применительно к подбору иностранных работников, что нашло отражение в Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. [6].

Заинтересованность работодателей в борьбе именно иностранной рабочей силы, вероятно, обусловлена ее «дешевизной» по сравнению с отечественной рабочей силой. Для преодоления данной тенденции необходим комплекс мер, уравнивающий российских и иностранных работников в социальных и трудовых правах, включая оплату труда, выплату взносов медицинского и социального страхования, налогообложение и пенсионное обеспечение. В частности, необходимо обеспечить соблюдение работодателями требований по установлению заработной платы для иностранных трудовых мигрантов в размере не ниже уровня заработной платы по данной группе должностей в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Следует отметить, что в государственной программе Российской Федерации «Содействие занятости населения на 2013–2020 гг.» в рамках мероприятий по развитию трудовой мобильности населения предусматривается «разработка и внедрение механизма организованного набора

российских работников для реализации крупных инвестиционных проектов» [11]. Кроме того, в рамках указанной государственной программы планируется разработать механизмы, стимулирующие миграцию трудовых ресурсов из перенаселенных (трудоизбыточных) регионов страны в регионы с дефицитом рабочей силы, усовершенствовать региональные и межрегиональные системы обмена информацией о возможностях трудоустройства.

Итак, для достижения высокой трудовой мобильности российских граждан необходимо реализовать комплекс мер государству, предпринимателям, профсоюзам как участникам социального партнерства. Активизация межрегионального трудового обмена решает важные экономические и социальные задачи, среди которых формирование общероссийского рынка труда, снижение уровня безработицы, преодоление ограничений в выборе гражданами сферы занятости, замещение иностранной рабочей силы отечественными трудовыми ресурсами.

1. Зачем инженеру в Калугу. Исследование межрегиональной трудовой мобильности. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/110947/zachem-inzheneru-v-kalugu-issledovanie-mezhregionalnoj-trudovoj-mobilnosti/> (дата обращения: 09.05.2013).

2. Проект «Анализ ситуации на рынке труда города Москвы с использованием табличных форм, представленных Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по городу Москве». – М., 2012. – 110 с.

3. Пресс-выпуск ВЦИОМ № 2102 «Москва провинция: где человеку жить лучше». URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=112993> (дата обращения: 15.09.2012).

4. Бритцова Е., Зайниев А. Безработица возвращается / Труд. – 2011, № 24.

5. Бритцова Е., Прямилова Я., Зайниев А. Сидите в своей Москве / Труд. – 2010, № 219.

6. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. (утв. Президентом Российской Федерации) [Электр. ресурс]. Доступ из системы «Консультант-Плюс».

7. Социально-экономическое положение федеральных округов – 2012. http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_20/Main.htm (дата обращения: 12.05.2013).

8. Доклад об осуществлении органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения в 2011 г. / Федеральная служба по труду и занятости. Москва. – 2012.

9. Скайп-впечатление / Служба занятости. – 2012, № 9.

10. Материалы подгрупп Рабочей группы по формированию в РФ системы «Открытое правительство» к Итоговому докладу Президенту РФ. URL: <http://большоеправительство.рф/report/1444/> (дата обращения: 09.09.12)

11. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22.11.2012 г. № 2149-р «О государственной программе Российской Федерации «Содействие занятости населения» / Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012, № 48, ст. 6736.

ОЦЕНКА ВЫПАДАЮЩИХ НАЛОГОВЫХ ПОСТУПЛЕНИЙ В БЮДЖЕТЫ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ (на примере Свердловской области)

Васильева А.В., Тарасьев А.А.

Используя данные опроса 212 мигрантов, производится оценка выпадающих налоговых поступлений от нелегальной деятельности трудовых мигрантов в бюджет Свердловской области. Предложены направления увеличения доходов бюджета за счет повышения эффективности управления трудовой миграции.

Ключевые слова: нелегальная трудовая миграция, заработная плата, налог на доходы физических лиц, разрешение на работу, патент.

Трудовая миграция не только необходима России, но и неизбежна. Переток рабочей силы между рынками труда разных стран всегда имеет объективное основание в разности потенциалов национальных экономик, которое на протяжении еще длительного времени будет воспроизводить причины для трудовой миграции в Россию из стран СНГ и Юго-Восточной Азии [1, с. 81]. При этом по территории Российской Федерации трудовые мигранты распределены неравномерно, что обусловлено сильной дифференциацией качества жизни населения регионов России [2, с. 186–192], их бюджетной обеспеченностью [3, с. 266–276] и эффективностью управления финансовыми ресурсами [4, с. 136–144].

В данном исследовании анализируется миграционная ситуация в Свердловской области, занимающей по привлечению трудовых мигрантов 4-е место в России, уступая лишь Москве, Санкт-Петербургу и Московской области. Ежегодно в Свердловскую область прибывает более 200 тыс. иностранцев – это около 5% населения региона. Почти половина из них целью своего приезда называют работу.

По данным УФМС России по Свердловской области, в 2012 г. иностранным гражданам было оформлено 30665 разрешений на работу и выдано 33339 патентов. В то же время квота на привлечение иностранной рабочей силы в 2012 г. была снижена до 27 тыс. разрешений, что не соответствовало реальным потребностям. Указанные обстоятельства способствовали нелегальной трудовой занятости мигрантов [5, с. 18].

В свою очередь увеличение численности нелегальных мигрантов способствует обострению целого ряда рисков и угроз в принимающих регионах: разрастание теневого сектора экономики [6, с. 101–110], рост мигрантофобии и межэтнической напряженности, нарушения прав мигрантов. Не-

законные мигранты подчас становятся жертвами торговли людьми и попадают в трудовое рабство. Теневой «миграционный бизнес», который приносит миллиарды долларов прибыли криминальным посредникам и недобросовестным работодателям, одновременно оборачивается огромными финансовыми потерями для государств. По оценке И.В. Ивахнюк, из-за невыплаченных трудовыми мигрантами налогов российский бюджет недополучает 200–250 млрд руб. ежегодно [7, с. 161].

Сказанное актуализирует проведение оценки выпадающих налоговых поступлений от нелегальной деятельности трудовых мигрантов, представляющих значительный резерв роста доходов бюджета Свердловской области. Так как работодатели «экономят» на нелегальных мигрантах, в первую очередь, за счет невыплаченного за них налога на доходы физических лиц, для проведения такой оценки необходимо определить размер заработной платы мигрантов и численность нелегальных мигрантов.

Данные величины определялись на основе результатов выборочного опроса «Мигранты в Свердловской области», проведенного Центром экономической безопасности Института экономики Уральского отделения РАН в 2012 г. Выборочная совокупность составила 212 мигрантов.

В соответствии с результатами опроса 42,9% мигрантов зарабатывают от 10 до 20 тыс. руб. в месяц (рис. 1).

Сопоставление результатов опроса с данными Росстата позволило выявить, что в среднем в месяц мигрант получает на 38% меньше российского работника (таблица 2). На первый взгляд, данная разница в доходах может показаться незначительной. Однако при учете того, что в соответствии с результатами опроса мигранты работают по 10 часов в день 6 дней в неделю, в среднем в час мигрант

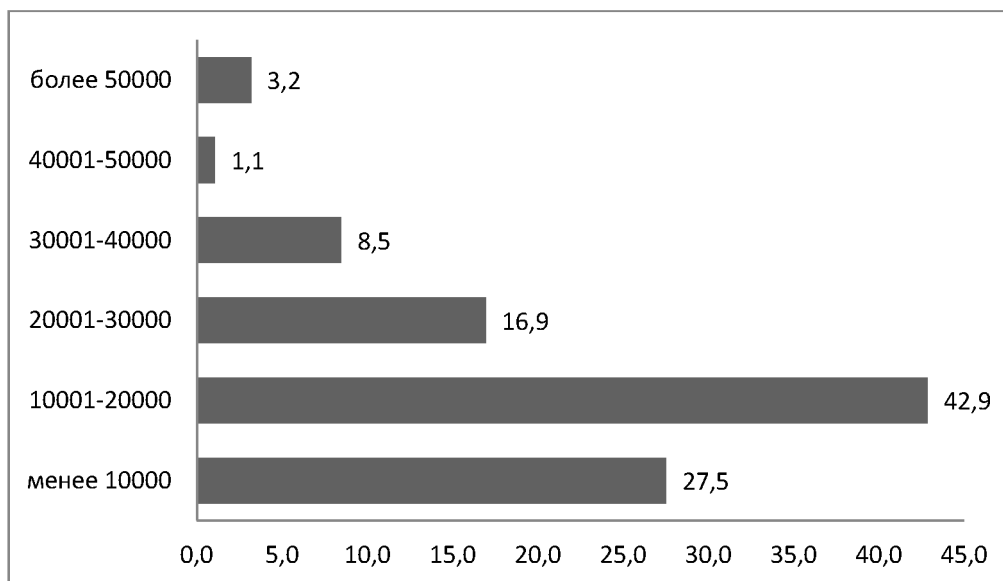


Рис. 1. Ответы мигрантов на вопрос: «Сколько Вы зарабатываете в месяц, руб.?», процент опрошенных

получает на 110% меньше российского работника (таблица 1).

В то же время необходимо отметить, что мигранты в своем большинстве выполняют работу низкой квалификации. Следовательно, более корректно было бы сравнивать заработную плату мигрантов не со средним уровнем заработной платы жителей Свердловской области, а с заработной платой работников аналогичной квалификации. Так, по данным выборочного обследования организаций о заработной плате работников по профессиональным группам, проводимого Росстатом, заработная плата неквалифицированных рабочих Свердловской области в 2011 г. составила всего 10012 руб., что составляет 44% от средней заработной платы по области за аналогичный период.

Таким образом, выборочный опрос мигрантов не выявил существенной «дешевизны» иностран-

ной рабочей силы в Свердловской области. Труд мигрантов существенно дешевле труда национальных работников только в отношении к отработанному времени.

В то же время вызывает беспокойство высокий уровень нелегальной трудовой миграции. Так, 59,5% опрошенных мигрантов ответили, что имели разрешение на работу, 9,5% – патенты, еще 16,0% собирались их оформить. Откровенно ответили, что не имеют ни разрешения на работу, ни патента 15,0%, в том числе 2% – граждане Казахстана, которым с 1 января 2012 г. не требуется получения разрешений на осуществление трудовой деятельности на территории Российской Федерации. Соответственно, доля «нелегальных» трудовых мигрантов в Свердловской области в 2012 г. составляла 29,0% (16,0%+13,0%).

Респонденты, не имеющие разрешения на ра-

Таблица 1

Сравнение показателей заработной платы мигрантов и российских работников

Показатель	Мигранты (результаты опроса)	Российские работники (данные Росстата)
Среднемесячная заработная плата в расчете на одного работника, руб.	17910	24708,6 [8]
Среднее количество отработанных часов в расчете на одного работника в месяц	233,5	153,2 [9, с. 99]
Среднечасовая заработная плата в расчете на одного работника, руб.	76,7	161,3

боту/патента, указывают разные причины, почему они их не оформили (рис. 2). В основном мигрантов пугает дороговизна процедуры, а также они не видят необходимости в этом. Необходимо отметить, что только 8,5% не знали, что это нужно делать. Однако у 18,3% отсутствуют необходимые документы, что в значительной степени было обусловлено незнанием миграционного законодательства.

Необходимо отметить, что мигрант, не имеющий разрешения на работу, не может официально оформить отношения с работодателем на территории Российской Федерации (за исключением трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Казахстан и Республики Беларусь). Также заключение договора с работодателем не требуется держателям патента. С учетом сказанного в качестве выборки для анализа результатов ответов респондентов на вопрос «Есть ли у Вас официальный письменный договор с работодателем?» были выбраны мигранты, имеющие разрешение на работу или являющиеся гражданами Казахстана. В соответствии с полученными результатами 65,6% выборочной совокупности подтвердили наличие официального письменного договора с работодателем, 19,7% – указали на его отсутствие, оставшиеся 14,8% – не знали о его существовании.

Здесь необходимо отметить, что без договора мигрант не может продлить разрешение на работу, а, следовательно, и срок своего пребывания, что вынуждает его уйти в теневой сектор экономики либо совершить выезд из России для получения

новой миграционной карты. В свою очередь разрастание теневого сектора экономики в Свердловской области будет способствовать расширению мигрантских экономических ниш. С учетом того, что в соответствии с результатами опроса, по крайней мере, 37,4% тех рабочих мест, которые занимают мигранты, являются строго мигрантскими (рис. 2), вероятность реализации данного события очень высока.

В качестве проверочного вопроса для оценки официальной занятости мигрантов был выбран: «Как вы получаете зарплату?» (рис. 3). 31,4% мигрантов, имеющих разрешение на работу или являющихся гражданами Казахстана, откровенно указали, что получают зарплату неофициально «в конверте».

С учетом того, что в 2012 г. в среднем мигрант получал 17910 руб. (таблица 2), была получена оценка размера невыплаченного за трудовых мигрантов НДФЛ в целом для двух групп:

1 группа – «нелегальные» трудовые мигранты, не имеющие ни разрешения на работу, ни патента (29,0% от общей численности мигрантов);

2 группа – «легальные» трудовые мигранты, имеющие разрешение на работу, но получающие заработную плату наличными в конверте (31,4% от числа мигрантов, имеющих разрешение на работу).

Оценка размера невыплаченного за трудовых мигрантов НДФЛ проводилась по двум сценариям.

Сценарий 1: если бы в 2012 г. все мигранты первой группы приобрели бы патенты, а все мигран-

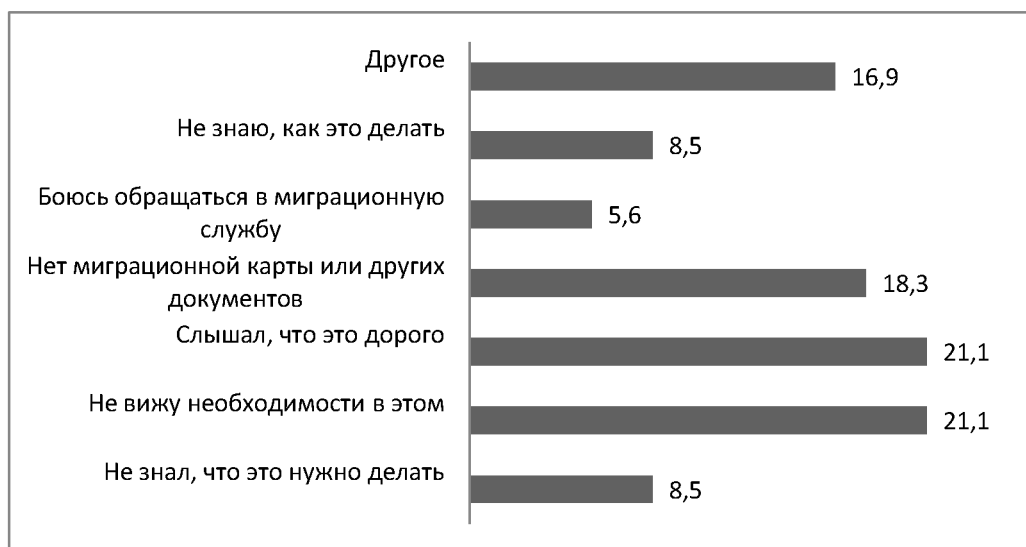


Рис. 2. Причины отсутствия разрешения на работу/патента у мигрантов, процент опрошенных

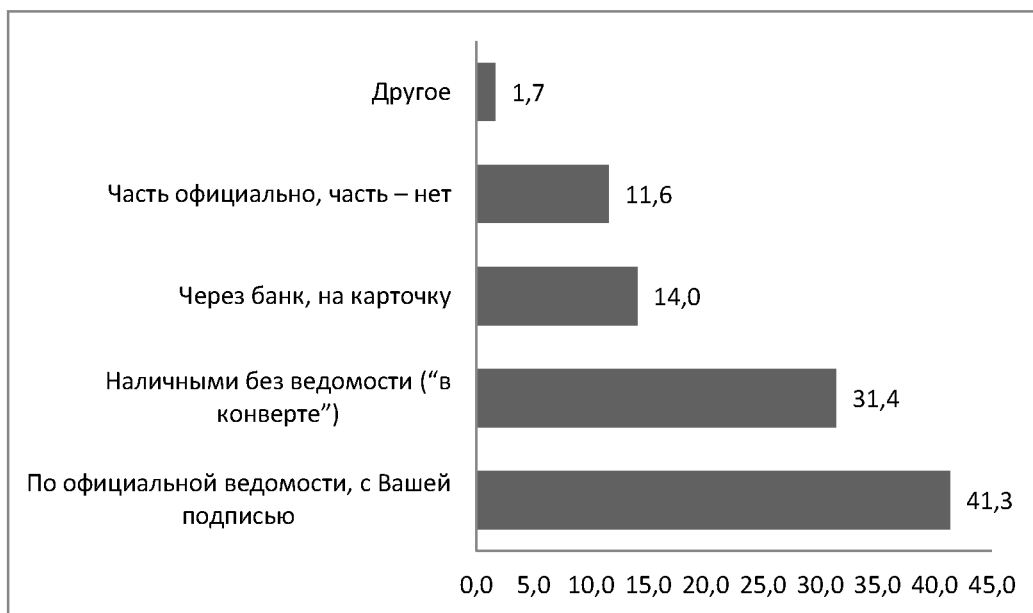


Рис. 3. Ответы мигрантов на вопрос: «Как Вы получаете зарплату?»,
процент опрошенных

ты второй группы получали бы заработную плату официально, тогда размер НДФЛ, выплаченного за трудовых мигрантов Свердловской области в 2012 г., был бы больше на следующую сумму:

$((30665 \text{ разр.} + 33339 \text{ пат.}) * 29\% / 71\% * 1000 \text{ руб.} + 30665 \text{ разр.} * 31,4\% * 7676 \text{ руб.}) * 12 \text{ мес.} = 1201 \text{ млн руб.}$

Сценарий 2: если бы в 2012 г. все мигранты первой группы получили бы разрешения на работу, а все мигранты второй группы получали бы заработную плату официально, тогда размер НДФЛ, выплаченного за трудовых мигрантов Свердловской области в 2012 г., был бы больше на следующую сумму:

$((30665 \text{ разр.} + 3339 \text{ пат.}) * 29\% / 71\% * 7676 \text{ руб.} + 30665 \text{ разр.} * 31,4\% * 7676 \text{ руб.}) * 12 \text{ мес.} = 3295 \text{ млн руб.}$

В соответствии с нашими расчетами в результате нелегального характера деятельности мигрантов областной бюджет в 2012 г. лишился налога на доходы физических лиц в размере от 1,2 до 3,3 млрд руб. в зависимости от того, оформили бы «нелегальные» трудовые мигранты патенты или разрешения на работу.

Здесь необходимо отметить, что с одной стороны, используемая при расчетах доля «нелегальных» трудовых мигрантов базируется на результатах опроса, которые страдают смещенностью выборки в сторону более официальной, или «легальной», части генеральной совокупности. Мигранты, не имеющие документа

о миграционном учете или разрешения на работу, реже попадают в поле зрения интервьюеров, реже соглашаются давать интервью. Следовательно, реальная доля «нелегальных» трудовых мигрантов, скорее всего, превышает 29,0%. С другой стороны, при проведении оценки размера невыплаченного НДФЛ за трудовых мигрантов, имеющих разрешение на работу, но получающих заработную плату неофициально, рассматривались лишь мигранты, получающие заработную плату полностью наличными в конверте, в то время как еще 11,6% получают ее официально лишь частично. Следовательно, полученную оценку размера невыплаченного за трудовых мигрантов Свердловской области НДФЛ за 2012 г. следует рассматривать как минимальную, нуждающуюся в дополнительной корректировке.

Сравнение оценок, полученных по разным сценариям, позволило сделать вывод, что разрешение на работу является более выгодной для бюджета Свердловской области формой трудоустройства мигрантов, чем патент. Трудоустройство мигранта по разрешению на работу обеспечивает в 7 раз больше поступлений НДФЛ в бюджет Свердловской области, чем при его трудоустройстве по патенту.

Патент и разрешение на работу имеют разные сферы применения (патент может быть использован только при выполнении работ (оказании услуг) для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности), поэтому их сравнение, как аль-

тернативных способов трудоустройства, с одной стороны, является некорректным. С другой стороны, из данных УФМС России по Свердловской области видно, что при сохраняющейся численности иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в Свердловской области (сумма патентов и разрешений на работу в 2011 г. составила 64811 шт., в 2012 г. – 64004 шт.), наблюдается снижение числа оформленных разрешений на работу (в 2011 г. – 45888 шт., в 2012 г. – 30665 шт.) при росте выданных патентов (в 2011 г. – 18923 шт., в 2012 г. – 33339 шт.). Наблюдаемая динамика позволяет предположить, что в 2012 г. патент в Свердловской области часто использовался именно как альтернатива разрешению на работу, во многом по причине невозможности его оформления в результате заниженной до 27 тыс. разрешений квоты.

Данное предположение подтверждает исследование Международная организация по миграции (МОМ), в соответствии с которым приобретение патента и внесение взносов позволяют легализовать пребывание и нецелевой группы, а именно тех лиц, которые не работают у физических лиц. Они или вообще не работают, или в силу разных причин работают нелегально у юридических лиц. Их аргументы в пользу приобретения патентов: сопоставимость затрат на обеспечение легальности проживания (оплата транспортных расходов на выезд-въезд на

территорию Российской Федерации, потеря времени), непрекращающийся контроль со стороны правоохранительных органов [10, с. 84].

Проведенная оценка выпадающих налоговых поступлений от нелегальной деятельности трудовых мигрантов выявила значительный резерв роста доходов бюджета Свердловской области, для реализации которого необходимо:

Совершенствование механизма регулирования трудовой миграции, в части развития надёжных государственных или легальных частных информационных служб, осуществляющих подбор работы, работника, юридическое сопровождение мигрантов (частные агентства занятости), чтобы исключить так называемое «теневое посредничество», либо наделять такими полномочиями центры занятости.

Введение совместного контроля двух государств (приёма и исхода) над всеми стадиями процесса трудовой миграции – отправкой работников в Россию, их трудоустройством и возвращением назад.

Данные рекомендации должны быть учтены Правительством Свердловской области при разработке мер по повышению эффективности привлечения иностранной рабочей силы.

Работа выполнена в рамках совместного проекта с ДВО РАН (№ 12-С-7-1001 «Социально-экономическое развитие региона: прогнозирование и оптимальное управление»).

1. Куклин А.А., Черепанова А.В., Тарасьев А.А. Моделирование потоков трудовых мигрантов в регион (на примере Свердловской области) // Уровень жизни населения регионов России. 2012, № 3.

2. Васильева Е.В., Гурбан И.А. Диагностика качества жизни населения регионов России // Вестник Тюменского государственного университета. 2010, № 4.

3. Васильева А.В., Васильева Е.В., Тюлюкин В.А. Моделирование влияния бюджетного финансирования на социально-демографические процессы в регионе // Экономика региона. – 2012, № 2.

4. Куклин А.А., Черепанова А.В. Теоретико-методический подход к повышению безопасности и эффективности социально-демографического развития региона // Вестник Тюменского государственного университета. – 2010, № 4.

5. Аналитический обзор, характеризующий миграционную ситуацию и деятельность УФМС России по Свердловской области по реализации государственной миграционной политики в регионе за 2012 год / Федеральная миграционная служба УФМС России по Свердловской области Екатеринбург. – Екатеринбург, 2013.

6. Татаркин А.И., Куклин А.А., Чусова А.Е. Влияние теневой экономики на хозяйственный комплекс региона // Экономика. Налоги. Право. – 2009, № 6.

7. Ивахнюк И.В. Евразийская миграционная система: теория и политика. – М.: Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова. МАКС Пресс, 2008.

8. Информация для ведения мониторинга социально-экономического положения Свердловской области за 2012 год // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области: [сайт]. URL: <http://www.ersds.e-burg.ru/digital/region11/DocLib1/Информация%20для%20ведения%20мониторинга%20социально-экономического%20положения%20Свердловской%20области%20за%202012%20год.htm>

9. Труд и занятость в России. 2011: Стат.сб./Росстат. – М., 2011.

10. Рязанцев С.В., Горшкова И.Д., Акрамов Ш.Ю., Акрамов Ф.Ю. Практика использования патентов на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами в Российской Федерации (Результаты исследования). – М.: Международная организация по миграции (МОМ), 2012.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ЗАТРАТ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ РОСТРУДА

Захаренков Н.А., Меньшикова О.И.

Представлены научно-методические материалы по применению нормативов затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов. Проведены расчеты и анализ критериев эффективности и результативности бюджетных расходов на обеспечение деятельности территориальных органов Роструда по итогам I полугодия 2012 г. Определены направления совершенствования нормирования затрат на обеспечение деятельности территориальных органов Роструда.

Ключевые слова: бюджетная политика, эффективность бюджетных расходов, нормативы затрат, оптимизация.

Повышение эффективности бюджетных расходов является одной из приоритетных задач современной политики бюджетного планирования и реформирования на всех уровнях государственных финансов.

Начиная от бюджетных посланий Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации и заканчивая ведомственными планами федеральных органов исполнительной власти по повышению эффективности бюджетных расходов, ежегодно ставятся и уточняются в бюджетной политике задачи по инвентаризации и оценке эффективности всех бюджетных расходов и обязательств, концентрации бюджетных средств на приоритетных направлениях при одновременном сокращении неэффективных расходов и оптимизации численности государственных служащих, внедрению современных методов оценки рациональности и индикаторов результативности бюджетных расходов.

В этой связи по заказу Федеральной службы по труду и занятости, последовательно проводящей политику всемерной экономии бюджетных средств и оптимизации численности работников, была выполнена научно-исследовательская работа по теме «Разработка нормативов определения затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов и методических указаний к ним в целях создания системы оценки эффективности и результативности бюджетных расходов» согласно государственному контракту от 26 октября 2011 г. № 66-юр.

В рамках данной работы были решены задачи по определению порядка и последовательности действий Роструда и его территориальных органов по осуществлению контроля над расходованием бюджетных средств и оптимизации расходов [1, с. 41–47] в соответствии с Приказом Минфина России

от 02.02.2011 N 31 «О нормативах формирования расходов на содержание органов государственной власти субъекта Российской Федерации» [3]. Однако ограничения по числу исследованных «пилотных» территориальных органов (8 – по одному из каждого федерального округа Российской Федерации) и по операциям сектора государственного управления (в пределах КОСГУ 220 «Оплата работ и услуг») не позволили достаточно объективно определить критерий эффективности и результативности бюджетных расходов на обеспечение деятельности территориальных органов Роструда, пригодный для использования его во всех субъектах Российской Федерации по основным видам расходов. На этом основании Рострудом был сделан вывод о распространении эксперимента на всю территорию Российской Федерации и расширении области исследования видов расходов.

Реализация поставленной таким образом проблемы решена путем осуществления научно-исследовательской работы на тему: «Совершенствование нормирования затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов в целях повышения эффективности и результативности бюджетных расходов».

Целью работы явилась разработка предложений по совершенствованию нормирования затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов в целях эффективности и результативности бюджетных расходов, включая предложения по оптимизации предельной численности работников территориальных органов Роструда на основе повышения эффективности и результативности бюджетных расходов на обеспечение их деятельности с учетом нагрузки инспекторов.

В задачи исследования входило:

- корректировка разработанного для 8 «пилотных» территориальных органов Роструда критерия эффективности и результативности бюджетных расходов на обеспечение деятельности территориальных органов Роструда с целью его применения для всех территориальных органов Роструда;

- определение критерия эффективности и результативности бюджетных расходов на обеспечение деятельности территориальных органов Роструда для целей статистического анализа;

- расчет критериев эффективности и результативности бюджетных расходов на обеспечение деятельности территориальных органов Роструда с целью их ранжирования по итогам I полугодия 2012 г.;

- расчет нормативов определения затрат по направлениям расходования средств центрального аппарата Роструда и его территориальных органов по КОСГУ 220 «Оплата работ, услуг» и 300 «Поступление нефинансовых активов» на 2013 г.;

- определение дополнительных факторов и исследование их влияния на эффективность расходования бюджетных средств на обеспечение деятельности территориальных органов Роструда;

- исследование и определение степени влияния тарифов на виды коммунальных услуг на расходы территориальных органов Роструда на обеспечение их деятельности.

Как показали расчеты, проведенные в рамках 8 «пилотных» регионов, особый интерес представляет рассмотрение относительных доходов и расходов на 1 проверку на 1 инспектора одновременно во взаимосвязи. Анализ этих данных показывает, что относительные расходы, как правило, меньше относительных доходов, что свидетельствует о наличии определенной корреляции между ними, а также о достаточно эффективном расходовании бюджетных средств большинством инспекций. Причем отрицательные отклонения явно связаны с отсутствием каких-либо нормативов определения затрат на обеспечение деятельности отмеченных таким образом территориальных органов либо с качеством этих нормативов.

В этой связи представляется целесообразным при исследовании проблемы с участием государственных инспекций труда во всех субъектах РФ распределить инспекции по двум группам – с превышением относительных доходов над расходами и наоборот. При этом появится некая условная критическая точка (приблизительное равенство отно-

сительных доходов и расходов), которую можно использовать в качестве отправного момента для изыскания реальных нормативов определения затрат на обеспечение деятельности территориальных органов Роструда.

Рассчитанный на предыдущем этапе критерий эффективности и результативности бюджетных расходов на обеспечение деятельности территориальных органов Роструда – «К» был проранжирован, в результате чего первое и второе места присвоены соответственно государственным инспекциям труда в г. Москве и Ростовской области, а седьмое и восьмое – инспекциям в Томской области и Удмуртской Республике. При этом различие критерия между первым и восьмым местами составило 10,7 раза.

Одновременно рассчитано соотношение относительных доходов к относительным расходам на 1 проверку на 1 инспектора. В соответствии с полученными соотношениями произведено условное ранжирование, согласно которому первое и второе места присвоены государственным инспекциям труда в г. Москве и Ростовской области, седьмое и восьмое инспекциям в Томской области и Удмуртской Республике. При этом разница в соотношениях между первым и восьмым местами составила 10,4 раза.

Абсолютное совпадение по первым и последним местам в обеих системах ранжирования, несущественное различие в диапазонах между первым и последним местами в обоих вариантах – 10,7 и 10,4 раза, а также минимальная разница в одно место по остальным инспекциям указывают на правомерность применения в расчетах принятых коэффициентов на объективно доминирующее влияние в оценке соотношения относительных доходов к расходам и, как следствие, на возможность его применения для экспресс-анализа эффективности расходования средств любой инспекцией.

На основании произведенного анализа можно сделать вполне определенные выводы:

1. По итогам разработки нормативов определения затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов и методических указаний к ним в целях создания системы оценки эффективности и результативности бюджетных расходов и проведенного на этой основе эксперимента в 8 «пилотных» регионах получен эффективный инструментальный анализ кассовых расходов

территориальных органов на новом, более качественном уровне.

2. Расчеты критерия эффективности и результативности бюджетных расходов на обеспечение деятельности территориальных органов Роструда возможны и целесообразны к применению при определении всех видов затрат в пределах КОСГУ 220 «Оплата работ, услуг» на стадии планирования как территориальными органами, так и Рострудом.

3. Вместе с тем вследствие недостаточной репрезентативности представленного материала (недостаточное количество исследованных государственных инспекций труда в субъектах РФ, краткий период исследования и связанные с этим неучтенные дебиторская и кредиторская задолженности при оплате работ, услуг) необходимо использовать полученный инструментарий для конкретизации расчетов по всем субъектам РФ. Это предложение согласуется также с тем, что выявленный в ходе эксперимента огромный разброс показателей при определении рейтинга требует уточнения общего подхода к разработке нормативов затрат с учетом специфики каждого конкретного региона.

4. Также в целях повышения объективности разрабатываемых нормативов затрат, оценки эффективности расходования бюджетных средств необходимо более детальное исследование тарифов на виды коммунальных услуг и обстоятельств образования и формирования расходов на виды услуг в целом.

Приведенные выводы позволяют определить конкретные пути дальнейшего совершенствования нормирования затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов в целях повышения эффективности и результативности бюджетных расходов. Определен также и принцип уточнения критерия эффективности и результативности бюджетных расходов для его использования во всех регионах Российской Федерации.

Основной задачей на новом этапе явилось внесение в формулу критерия корректировок, относящихся к расширению перечня учитываемых затрат за счет введения КОСГУ 300 «Поступление нефинансовых активов» (310 «Увеличение стоимости основных средств» и 340 «Увеличение стоимости материальных запасов») по видам расходов 242, 244 и 411.

Исходя из понимания эффективности и результативности бюджетных расходов как соотношения

затрат и результатов, применительно к деятельности территориальных органов Роструда, рассмотрим критерий эффективности, основанный на сопоставлении доходов и расходов на одну проверку на одного инспектора.

Представленные в таблице 1 расчеты доходов и расходов ГИТ на 1 инспектора на 1 проверку произведены по 79 регионам – данных по Забайкальскому краю и Ингушской Республике нет; ГИТ Томской области предоставлены сомнительные данные по доходам и расходам (952767,5 тыс. руб. – расходы на содержание ГИТ за I полугодие 2012 г. 512511,4 тыс. руб. – доходы федерального бюджета за I полугодие 2012 г.; следовательно, доход от 1 проверки на 1 инспектора составляет 39,1230 тыс. руб., а расход на 1 проверку на 1 инспектора – 72,7304 тыс. руб.), с учетом которых происходит сильное искажение результатов по всем регионам. Ввиду этого считаем целесообразным исключить данный регион из указанных расчетов для получения более реальных результатов.

Расчеты показывают, что средний доход от 1 проверки на 1 инспектора составляет 0,1817 тыс. руб., а средние расходы на 1 проверку на 1 инспектора – 0,2831 тыс. руб. Таким образом, среднее соотношение доходов и расходов составляет 0,64. Подобный среднестатистический результат получен благодаря тому, что в большинстве территориальных ГИТ наблюдается превышение расходов над доходами, то есть $d_i < r_i$ и лишь в 30 субъектах РФ деятельность территориальных ГИТ $d_i > r_i$. Это государственные инспекции труда Брянской, Владимирской, Калужской, Рязанской, Тверской, Ярославской областей, городов Москвы и Санкт-Петербурга, Республики Коми, Краснодарского, Ставропольского, Красноярского и Приморского краев, Кабардино-Балкарской Республики, Ямало-Ненецкого автономного округа, Республик Алтай и Марий Эл, Башкортостан, Волгоградской, Ростовской, Кировской, Нижегородской, Пензенской, Самарской, Саратовской, Ульяновской, Тюменской, Челябинской, Кемеровской, Омской областей.

На основании данных таблицы 1 по эффективно работающим ГИТ можно произвести их ранжирование, рассчитав коэффициент превышения доходов над расходами.

Представленные в таблице 2 данные показывают рейтинг наиболее результативно работающих ГИТ, согласно которому в первую «тройку» входят города Санкт-Петербург и Москва, а также Ростов-

Таблица 1

**Результирующие показатели деятельности территориальных органов Роструда
в I полугодии 2012 года**

Наименование региона	d_i – доходы на 1 проверку на 1 инспектора	r_i – расходы на 1 проверку на 1 инспектора	Критерий K_i
Белгородская область	0,0623	0,1468	0,0826
Брянская область	0,0704	0,0609	0,2997
Владимирская область	0,0591	0,0503	0,2474
Воронежская область	0,0818	0,1993	0,1545
Ивановская область	0,1794	0,2256	0,1224
Калужская область	0,0942	0,0459	6,7699
Костромская область	0,1233	0,1366	0,3947
Курская область	0,0671	0,0705	0,2047
Липецкая область	0,1055	0,1131	0,1582
Московская область	0,0322	0,0812	0,1287
Орловская область	0,1096	0,1176	0,1678
Рязанская область	0,1254	0,0778	0,4585
Смоленская область	0,0829	0,0859	0,3411
Тамбовская область	0,0721	0,2083	0,0859
Тверская область	0,2032	0,1299	0,9405
Тульская область	0,0721	0,2116	0,0637
Ярославская область	0,1061	0,0712	0,3835
г. Москва	0,3582	0,0931	0,0017
Республика Карелия	0,1092	0,1723	0,8323
Республика Коми	0,2335	0,2014	3,5030
Архангельская область и Ненецкий автономный округ	0,1057	0,1130	4,0062
Вологодская область	0,1306	0,4468	0,3017
Калининградская область	0,0907	0,3849	0,0264
Ленинградская область	0,0718	0,1015	0,4315
Мурманская область	0,2049	0,8124	0,2605
Новгородская область	0,1775	0,3896	0,1865
Псковская область	0,0724	0,1515	0,1909
г. Санкт-Петербург	0,0194	0,0048	0,0413
Республика Адыгея	0,2080	0,4116	0,0284
Республика Калмыкия	0,1468	0,6352	0,1302
Краснодарский край	0,0501	0,0448	0,6005
Астраханская область	0,1257	0,2497	0,1750
Волгоградская область	0,0819	0,0708	0,9514
Ростовская область	0,0764	0,0249	2,2546
Республика Дагестан	0,0566	0,2384	0,0848
Кабардино-Балкарская Республика	0,0834	0,0812	0,0052
Карачаево-Черкесская Республика	0,1968	0,4568	0,0435
Республика Северная Осетия – Алания	0,2266	0,4679	0,0283

Наименование региона	d_i – доходы на 1 проверку на 1 инспектора	r_i – расходы на 1 проверку на 1 инспектора	Критерий K_i
Чеченская Республика	0,1799	0,3061	0,0000
Ставропольский край	0,0347	0,0249	0,6599
Республика Башкортостан	1,1101	0,8816	14,0875
Республика Марий Эл	0,1869	0,1256	0,2452
Республика Мордовия	0,1740	0,4183	0,0790
Республика Татарстан	0,0538	0,1198	0,2152
Удмуртская Республика	0,0944	0,1289	0,2188
Чувашская Республика	0,1409	0,3489	0,0524
Кировская область	0,2850	0,2572	0,9766
Нижегородская область	0,0655	0,0363	1,0030
Оренбургская область	0,0465	0,0639	0,0067
Пензенская область	0,0802	0,0411	0,6094
Пермский край	0,0250	0,0298	0,9802
Самарская область	0,0542	0,0329	0,6302
Саратовская область	0,0913	0,0621	1,0435
Ульяновская область	0,1541	0,1280	0,3219
Курганская область	0,1040	0,1586	0,3403
Свердловская область	0,0314	0,0453	0,0000
Тюменская область	0,1579	0,1053	15,1941
Челябинская область	0,0323	0,0187	1,0888
Ханты-Мансийский автономный округ	0,0757	0,1961	1,4578
Ямало-Ненецкий автономный округ	1,0415	0,5765	10,2160
Республика Алтай	0,4280	0,3959	0,7287
Республика Бурятия	0,0947	0,1357	1,7593
Республика Тыва	0,2017	0,3668	0,6713
Республика Хакасия	0,1886	0,2657	0,3240
Алтайский край	0,0354	0,0527	0,8200
Красноярский край	0,0628	0,0381	27,2679
Иркутская область	0,0267	0,1132	1,3025
Кемеровская область	0,0463	0,0264	0,0418
Новосибирская область	0,0433	0,0459	1,2332
Омская область	0,0562	0,0441	1,3269
Республика Саха (Якутия)	0,1887	0,3074	13,5201
Приморский край	0,1027	0,0598	2,0548
Хабаровский край	0,0588	0,7847	0,4289
Амурской область	0,0878	0,1496	1,5088
Камчатский край	0,0031	0,0046	2,5191
Магаданская область	0,2275	0,3379	2,2383
Сахалинская область	0,2228	0,2767	0,4985
Еврейская автономная область	0,4113	2,4463	0,0451
Чукотский автономный округ	3,3556	5,1022	3,4890

Таблица 2

Ранжирование территориальных органов Роструда по критерию результативности бюджетных расходов в I полугодии 2012 года, (для ГИТ, имеющих $d_i > r_i$)

Наименование региона	Коэффициент превышения доходов над расходами	Занимаемый ранг
Брянская область	1,1560	26
Владимирская область	1,1750	23
Калужская область	2,0523	4
Рязанская область	1,6118	13
Тверская область	1,5643	14
Ярославская область	1,4902	16
г. Москва	3,8475	2
Республика Коми	1,1594	24
г. Санкт-Петербург	4,0417	1
Краснодарский край	1,1183	27
Волгоградская область	1,1568	25
Ростовская область	3,0683	3
Кабардино-Балкарская Республика	1,0271	30
Ставропольский край	1,3936	19
Республика Башкортостан	1,2592	21
Республика Марий Эл	1,4881	17
Кировская область	1,1081	28
Нижегородская область	1,8044	7
Пензенская область	1,9513	5
Самарская область	1,6474	12
Саратовская область	1,4702	18
Ульяновская область	1,2039	22
Тюменская область	1,4995	15
Челябинская область	1,7273	9
Ямало-Ненецкий автономный округ	1,8066	6
Республика Алтай	1,0811	29
Красноярский край	1,6483	11
Кемеровская область	1,7538	8
Омская область	1,2744	20
Приморский край	1,7174	10

ская область с большим отрывом от других субъектов Российской Федерации.

В целях проведения обоснованных расчетов на предстоящий период, в частности, на 2013 г., необходимо сделать анализ фактических затрат территориальных органов Роструда по направлениям расходования средств по классификации операций сектора государственного управления (КОСГУ) в разрезе статей 220 «Оплата работ, услуг» и 300 «Поступление нефинансовых активов» за прошедший период.

Самыми свежими на момент проведения исследования отчетными данными, детализированными

по направлениям расходования средств, были данные за I полугодие 2012 г. Путем соотнесения этих данных с лимитом бюджетных обязательств (ЛБО) могут быть рассчитаны ожидаемые показатели в целом за 2012 г., с помощью которых на основе корректировки через индекс-дефлятор возможен расчет нормативов на 2013 г.

Итоговые показатели по всем территориальным органам представлены в таблице 3.

В целом по всем территориальным органам ситуация с расходованием средств относительно благополучная. Степень освоения средств близка к норме, то есть составляет почти половину от годо-

Таблица 3

**Расшифровка затрат по направлениям расходования средств территориальных органов
Роструда по КОСГУ 220 «Оплата работ, услуг» и 300 «Поступление нефинансовых активов»
за I полугодие 2012 года**

	Подстатьи расходов на отдельные виды услуг по КОСГУ 220 «Оплата работ, услуг»						КОСГУ 300 «Поступление нефинансовых активов»	
	221	222	223	224	225	226	310	340
Доведено лимитов бюджетных обязательств на 2012 г.	24857,9	48245,4	29661,9	81709,6	59262,5	107138,3	20850,0	52475,5
Кассовый расход за отчетный период	9953,1	21781,5	12188,0	38978,8	25723,4	49126,4	3966,6	25264,3
Процент освоения	40,0	45,1	41,1	47,7	43,4	45,9	19,0	48,1

вого финансирования – более 40%. Единственным исключением является КОСГУ 310 «Увеличение стоимости основных средств», где процент освоения составил 19%. Главным образом это явилось результатом того, что из 16 территориальных органов, которым были доведены ЛБО по данной статье, кассовые расходы за отчетный период показали лишь 4: Белгородская область ГИТ, Ивановская область ГИТ, Башкортостан ГИТ, Оренбургская область ГИТ.

Итоговые показатели необходимо дополнить более подробным анализом затрат по направлениям расходования средств в разрезе отдельных территориальных органов Роструда.

Как показано в таблице 4, доведенные до территориальных органов Роструда лимиты бюджетных обя-

зательств в разрезе подстатей расходов на отдельные виды услуг по КОСГУ 220 «Оплата работ, услуг» осваиваются в течение года очень неравномерно. Так, если за I полугодие 2012 г. в среднем по всем территориальным органам процент освоения колеблется от 40% по услугам связи (подстатья 221) до 47,7% по подстатье 224 «Арендная плата за пользование имуществом», что относительно близко к норме (таблица 3), то разброс этого показателя по территориальным органам составляет от 1,8% в г. Москве (подстатья 221) до 99,6% в Томской области (подстатья 222). Разрыв составляет 55 раз (таблица 4).

Отчасти это может быть связано с вступлением в действие с 1 января 2012 г. приказа Минфина России «Об утверждении Указаний о порядке применения бюджетной классификации Россий-

Таблица 4

Выборка территориальных органов Роструда, имеющих наиболее существенные отклонения по степени освоения средств, в I полугодии 2012 года

Минимальная степень освоения		Максимальная степень освоения	
Регион	Процент освоения	Регион	Процент освоения
КОСГУ 221 «Услуги связи»			
г. Москва ГИТ	1,8	Сев. Осетия Алания ГИТ	99,4
КОСГУ 222 «Транспортные услуги»			
Алтай ГИТ	13,5	Томская область ГИТ	99,6
КОСГУ 223 «Коммунальные услуги»			
Дагестан ГИТ	10,4	Псковская область ГИТ	88,1
КОСГУ 224 «Арендная плата за пользование имуществом»			
Кабардино-Балкария ГИТ	6,8	Вологодская область ГИТ	93,3
КОСГУ 225 «Работы, услуги по содержанию имущества»			
Ставропольский край ГИТ	15,2	Мурманская область ГИТ	97,7
		Дагестан ГИТ	97,7
КОСГУ 226 «Прочие работы, услуги»			
Ставропольский край ГИТ	16,4	Сев. Осетия-Алания ГИТ	97,7
КОСГУ 340 «Увеличение стоимости материальных запасов»			
Чукотский АО ГИТ	13,8	Ханты-Мансийский АО ГИТ	81,0

ской Федерации» от 21 декабря 2011 г. № 180н (далее – Указания). Указаниями (пункт 3.3.2 раздела III «Классификация расходов бюджетов») предусмотрено подробное описание вида расходов 242. В частности, составе расходов на приобретение оборудования (в том числе с предусмотренным программным обеспечением), включая расходы на монтажные работы и пусконаладочные работы по указанному оборудованию, подлежащих отражению по виду расходов 242, предусмотрено, в том числе отражение расходов на приобретение:

- средств связи (телефонных аппаратов, в том числе сотовых телефонных аппаратов, раций, пейджеров, радиостанций и т.п.);

- оргтехники (в том числе автоматизированных рабочих мест, принтеров, сканеров, многофункциональных устройств (копировально-множительной техники, факсов);

- технических средств защиты информации, обеспечивающих функционирование какой-либо информационной системы.

Кроме того, в составе других аналогичных расходов, относимых к расходам в сфере информационно-коммуникационных технологий, подлежащих отражению по видам расходов 242, предусмотрено, в том числе отражение расходов на оплату:

- услуг телефонной и телеграфной связи (абонентская и повременная плата за местные, междугородные и международные переговоры); услуг сотовой, пейджинговой связи;

- услуг по обеспечению доступа к сети Интернет (включая абонентскую плату за пользование этой сетью);

- услуг по предоставлению телекоммуникационных каналов связи вне зависимости от типа передаваемых сигналов (цифровых, аналоговых).

Для обеспечения своевременного информирования участников бюджетного процесса об особенностях применения вида расходов 242, соответствующее разъяснение было размещено на официальном сайте Минфина России и рекомендовано до внесения необходимых изменений в ФЗ «О федеральном бюджете на 2012 г. и плановый период 2013 и 2014 гг.» осуществление расходов на оплату услуг телефонной и телеграфной связи, услуг сотовой, пейджинговой связи, доступа в сети Интернет в пределах лимитов бюджетных обязательств по виду расходов

244, с последующим уточнением вида и принадлежности платежа по кассовым выплатам, произведенным получателями бюджетных средств по виду расходов 244, на вид расходов 242 в установленном порядке. Можно предположить, что не все территориальные органы своевременно учли особенности применения вида расходов 242, в связи с чем в отчетности за I полугодие 2012 г. допущены некоторые искажения.

Значительная неравномерность освоения средств наблюдается и по КОСГУ 340 «Увеличение стоимости материальных запасов». Минимальное значение процента освоения 13,8 – в Чукотском автономном округе, максимальное 81,0 – в Ханты-Мансийском автономном округе, то есть разрыв почти 6 раз.

В целях выявления масштабов распространения территориальной неравномерности освоения средств произведена группировка территориальных органов Роструда по степени освоения лимита бюджетных обязательств на 2012 г. по состоянию на 1 июля (I полугодие).

Согласно группировке, представленной в сводной таблице 5, основная часть территориальных органов попадает в неблагоприятные 3-ю и 4-ю группы. Они характеризуются значительными отклонениями от нормы по степени освоения средств – 30 и более процентов (при условии, если за норму принимается равномерное освоение средств по 50% за полугодие), то есть имеет место существенное недоиспользование или перерасход финансовых ресурсов. Исключение составляют расходы по подстатье 224 «Арендная плата за пользование имуществом», где распределение территориальных органов оказалось в пользу первой группы (55,4% от общего количества территориальных органов, по которым имеются сведения). То есть по данной подстатье более чем у половины территориальных органов степень освоения средств близка к норме – отклонение не более 5%. Тем не менее, и по этой подстатье наблюдается очень большой разброс процента освоения – от 6,8% в Кабардино-Балкарии до 93,3% в Вологодской области.

Похожее распределение наблюдается и по КОСГУ 340 «Увеличение стоимости материальных запасов» с той лишь разницей, что 4-я группа представлена только двумя регионами, то есть по этой статье расходов крайние значения процента освоения представляют собой единичный случай и мо-

Таблица 5

**Соотношение групп регионов в зависимости от степени освоения средств
по КОСГУ 220 «Оплата работ, услуг» в разрезе подстатей расходов на отдельные виды услуг,
в % к итогу**

Группа	Степень освоения средств	Процент освоения средств в интервале	Подстатьи расходов на отдельные виды услуг по КОСГУ 220 «Оплата работ, услуг»					
			221	222	223	224	225	226
1	Близка к норме (50%±5%)	от 45 до 50	15,9	13,6	17,5	21,5	22,0	21,9
		от 50 до 55	13,4	12,3	14,9	33,9	9,7	7,3
Итого по группе 1			29,3	25,9	32,4	55,4	31,7	29,2
2	Незначительное отклонение от нормы (50%±10%)	от 40 до 45	11,0	17,3	27,0	24,6	8,6	11,0
		от 55 до 60	3,6	4,9	2,7	–	7,3	7,3
Итого по группе 2			14,6	22,2	29,7	24,6	15,9	18,3
3	Значительное отклонение от нормы (50%±30%)	от 20 до 40	19,5	29,7	24,3	12,3	26,8	29,3
		от 60 до 80	12,2	12,3	6,8	3,1	14,6	12,2
Итого по группе 3			31,7	42,0	31,1	15,4	41,4	41,5
4	Крайние значения (отклонение от нормы более 30%)	менее 20	14,6	1,2	4,1	1,5	3,7	2,4
		свыше 80	9,8	8,7	2,7	3,1	7,3	8,6
Итого по группе 4			24,4	9,9	6,8	4,6	11,0	11,0
ВСЕГО			100	100	100	100	100	100

Таблица 6

**Соотношение групп регионов в зависимости от степени освоения средств
по КОСГУ 340 «Увеличение стоимости материальных запасов»**

Группа	Степень освоения средств	Процент освоения средств в интервале	Количество регионов в каждой группе	Доля, % к итогу
1	Близка к норме (50%±5%)	от 45 до 50	18	22,0
		от 50 до 55	11	13,4
Итого по группе 1			29	35,4
2	Незначительное отклонение от нормы (50%±10%)	от 40 до 45	14	17,1
		от 55 до 60	11	13,4
Итого по группе 2			25	30,5
3	Значительное отклонение от нормы (50%±30%)	от 20 до 40	16	19,5
		от 60 до 80	10	12,2
Итого по группе 3			26	31,7
4	Крайние значения (отклонение от нормы более 30%)	менее 20	1	1,2
		свыше 80	1	1,2
Итого по группе 4			2	2,4
ВСЕГО			82	100

гут не братья в расчет как случайные явления. Тем не менее, и в данном случае разброс показателей велик.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать однозначный вывод, что данные о кассовом расходе за I полугодие 2012 г. не представляется возможным использовать для расчета нормативов определения затрат по направлениям расходования средств территориальных органов Роструда по КОСГУ 220 «Оплата работ, услуг» и КОСГУ 340 «Увеличение стоимости материальных запасов» на 2013 г. Для данного расчета целесообразно взять за основу годовую отчетность за 2011 г. Схема расчета представлена ниже.

Кроме того, следует учитывать, что оценка эффективности использования средств неразрывно связана с другой стороной деятельности инспекции – исполнением доходов федерального бюджета в части поступления в федеральный бюджет денежных взысканий (штрафов) за нарушение трудового законодательства. Как известно, основной формой реализации полномочий инспекции в этом направлении является также проведение проверок соблюдения работодателями законодательства о труде и охране труда с выдачей обязательных для исполнения предписаний и привлечением виновных к адми-

нистративной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. Поэтому данное обстоятельство также нашло отражение в формуле критерия эффективности использования бюджетных средств инспекцией путем введения в нее множителя, характеризующего относительные доходы на 1 проверку на 1 инспектора, что, в свою очередь, потребовало более подробного изучения этого показателя.

Так, величина относительных доходов по инспекциям в регионах при ее среднем значении 211,95 руб. также колеблется в значительных пределах – от 37,21 руб. в Республике Дагестан до 781,43 руб. в Ямало-Ненецком округе, или различается в 21 раз.

На наш взгляд, это никак не связано ни с размерами территорий, ни с их хозяйственной структурой («доходностью»), что достаточно убедительно подтверждает, например, тот факт, что в г. Москве относительные доходы составляют 359,32 руб., в Ростовской области – 64,19 руб., а в Ямало-Ненецком автономном округе – 781,43 руб.

Предположительно, что основной причиной такого положения являются недостатки в правовой базе, структура доходов, состояние работы по взысканию штрафов и поступлению их в доход бюджета.

Таблица 7

**Схема расчета нормативов затрат на 2013 год
для территориальных органов Роструда**

Регион	Статьи расходов	2011 год			Ожидаемые затраты 2012 год	Индекс-дефлятор 2013/2012	Норматив затрат на 2013 год
		Фактические затраты	ЛБО	Откл. + -			
1	340						
	221						
	222						
	223						
	224						
	225						
	226						
	Всего						
	226						
	Всего						
...	...						
...	...						
82	...						

Так, при отмечаемом повышении интенсивности работы государственных инспекторов труда, при весьма значительном количестве выявленных нарушений трудового законодательства число наложенных на виновных лиц административных штрафов остается низким. Данная ситуация связана с наличием ряда недостатков в сфере правового регулирования. Решению проблемы должна способствовать реализация в полной мере одного из важных направлений деятельности Роструда и его территориальных органов по осуществлению полномочий администраторов доходов бюджета в части штрафов за нарушение трудового законодательства.

Повышению относительных доходов в инспекциях должны способствовать изменения в структуре доходов в сторону увеличения наложения административных штрафов на юридических лиц.

Величина относительных доходов в конкретном отчетном периоде во многом зависит от взыскания штрафов в установленные сроки, от увеличения доли взысканных штрафов из числа наложенных в предыдущие периоды.

На современном этапе реализации полномочий территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости принципиальным моментом является определение подходов, позволяющих с максимальной степенью объективности оценить ситуацию, сложившуюся с состоянием надзорно-контрольной деятельности государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, найти прямую зависимость численности ГИТ от объема решаемых задач и этим самым поднять качество работы ГИТ на принципиально новый уровень.

Численность государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации $Ч_j$ может быть получена как частное от деления трудоемкости объема работ V_j , подлежащей выполнению госинспекцией труда на нормативный фонд рабочего времени Φ_n , одного инспектора.

$$Ч_j = V_j / \Phi_n$$

При этом следует отметить, что специфика работы государственной инспекции труда предполагает осуществление надзорно-контрольной деятельности по двум направлениям – соблюдение законодательства по основным институтам трудового права, или правовое направление, с одной стороны, и соблюдение законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере охраны труда, или направление охраны труда,

с другой. Тогда общий объем задач, решаемых государственной инспекцией труда в субъекте Российской Федерации, содержит в себе две составляющих – правовую и охраны труда, откуда:

$$Ч_j = Ч_j \text{ прав} + Ч_j \text{ от},$$

где $Ч_j \text{ прав}$ и $Ч_j \text{ от}$ представляют собой численность правовых инспекторов и инспекторов по охране труда соответственно.

В этом случае:

$$Ч_j = V_j \text{ прав} / \Phi_n + V_j \text{ от} / \Phi_n$$

где $V_j \text{ прав}$ – трудозатраты на объем работ, выполняемых правовыми инспекторами государственной инспекции труда;

$V_j \text{ от}$ – трудозатраты на объем работ, выполняемых инспекторами по охране труда государственной инспекции труда.

Основной фактор, влияющий на численность государственных инспекторов по труду – количество проверок [2]. Это объективно отражает объем работ.

Инспекторские проверки организаций являются наиболее трудоемким объемом работ государственной инспекции труда, являющимся основным видом ее деятельности, принципиально зависимым от численности инспекторского состава государственной инспекции труда. При этом следует учитывать, что проверки подразделяются на три вида:

- комплексные, когда организация проверяется в плановом порядке практически по всем основным вопросам трудового законодательства, указанным в Трудовом кодексе Российской Федерации;

- тематические, когда организация проверяется в плановом порядке по отдельным вопросам трудового законодательства;

- целевые, когда организация подвергается проверке по необходимости, диктуемой развитием текущих событий (расследование несчастного случая на производстве, поступление на рассмотрение жалобы или иного обращения работника, требующего проверки на месте, контроль исполнения ранее выданного предписания и т. п.).

И, наконец, учитывая цель настоящего исследования – разработку нормативов определения затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов и создание системы оценки эффективности и результативности произведенных расходов, для определения оптимальной числен-

ности необходимо ввести корректирующий коэффициент:

$$K_{корj} = K_j / K_{ср}, \text{ где}$$

K_j – критерий эффективности и результативности бюджетных расходов на обеспечение деятельности j -той ГИТ.

82

$$K_{ср} = 1/82 * \sum_{j=1} K_j$$

Тогда оптимальная численность j -той ГИТ равна:

$$Ч_{оптj} = Ч_j / K_{корj}$$

Из приведенной формулы следует, что

при $K_{корj} = 1$ численность j -той ГИТ может быть признана оптимальной и остается без изменения;

при $K_{корj} < 1$ можно сделать вывод, что j -тая ГИТ работает не достаточно результативно и есть основание более подробно исследовать структуру затрат на обеспечение ее деятельности, применяя методологию, изложенную выше, что позволит выработать меры по повышению

эффективности и результативности бюджетных расходов, направленные на рациональное использование ресурсов, в том числе за счет улучшения организации работы и возможного сокращения численности инспекторов;

при $K_{корj} > 1$ чисто технически работа j -той ГИТ может быть оценена как высоко результативная при ограниченной численности персонала. Вместе с тем, и в этом случае требуется исследование дополнительных факторов, раскрывающих не только количественные, но и качественные характеристики деятельности конкретной ГИТ.

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что применение на практике разработанных методических рекомендаций позволит оптимизировать бюджетные расходы на обеспечение деятельности государственных гражданских служащих центрального аппарата Роструда и его территориальных органов в условиях бюджетирования, ориентированного на результат.

1. Захаренков Н.А., Порядина Е.Д. Разработка нормативов определения затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов // Уровень жизни населения регионов России. – 2012, № 8.

2. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной службы по труду и занятости как главного распорядителя средств федерального бюджета на 2012 год и на плановый период 2013 и 2014 гг. – М.: Федеральная служба по труду и занятости, 2011 г.

3. Приказ Минфина России от 02.02.2011 № 31 «О нормативах формирования расходов на содержание органов государственной власти субъекта Российской Федерации».

СЕРТИФИКАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА ЕВРОПЕЙСКОМ УРОВНЕ

Новиков Н.Н.

Промышленность становится все более развитой, и специалисты, работающие в Европе, расширяют и ускоряют сотрудничество между странами в сфере охраны труда, в связи с этим вопросы сопоставимости квалификаций в области охраны труда все более актуальны.

Ключевые слова: охрана труда, сертификация специалистов в области охраны труда, европейские организации по сертификации специалистов по охране труда.

Европейская ассоциация практикующих специалистов в сфере охраны труда (ENSHPO) была основана в 2001 г. для развития обмена информацией и опытом между национальными ассоциациями, особенно между специалистами по технике безопасности. Работа, проделанная группой специалистов под эгидой Международной ассоциации социального обеспечения в разделе по технике безопасности и обучению технике безопасности, была посвящена изучению того, каким образом специалистов в области охраны труда готовят и тестируют по всей Европе. Итогом работы стала разработка Стандарта квалификации европейского менеджера по безопасности и охране труда (EurOSHМ), опубликованного в 2007 г. Стандарт включает признание национальных схем квалификации, описывает основные понятия, объясняет структуру и содержание документа, а также разъясняет процесс регистрации. Реализация квалификации под указанным названием была запущена в 2008 г.

1. Введение

1.1. Профессионализация

Прошедшие 30 лет продемонстрировали значительное развитие сферы охраны труда в Европе. В начале 1980 гг. Atherley и Hale вместе с врачом по профессиональным заболеваниям [1, pp. 321–334] провели анализ современного состояния профессиональной гигиены и охраны труда в Великобритании (смотрите в качестве примера Стандарт Международной организации труда (ILO/WHO, 1981). Они устранили препятствия, стоящие на пути достижения высокой квалификации специалистов. Среди них были выявлены такие недостатки, как поддержка профессии представителями правящей системы, недоразвитость системы базовых знаний, разброс в уровнях подготовки специалистов, конкуренция между специалистами разных профессий, слишком низкое число специалистов высокой квалификации, недостаток нормативно-правового обеспечения. Спустя 30 лет во многих отраслях экономики европейских стран были достигнуты огромные

успехи. Законодательство на европейском уровне установило требования к работодателям, а именно иметь компетентного советчика по вопросам безопасности и охраны труда (EU 1989), и оно было принято законодательно в различных формах во всех странах-членах ЕС. Работодатели и профсоюзы признали очень важным необходимость того, чтобы специалисты придерживались этой рекомендации. Университетские курсы уровня бакалавриата и магистратуры были запущены с 1970 гг. в большинстве европейских странах. Исследования Международной ассоциации социальной безопасности (ISSA) и позднее ENSHPO показали, что много общего в задачах специалистов по технике безопасности во всей Европе [2, 3, 6]. Число работающих специалистов также чрезвычайно увеличилось. Hale et al (в 1986 г.) определил, что число специалистов, находящихся в партнерских отношениях с Институтом здоровья и охраны труда – главным профессиональным органом специалистов по технике безопасности, в 1984 г. составляло чуть меньше чем 4000 человек, тогда как в британской промышленности насчитывалось 10000 работников. Сейчас с этим органом сотрудничают более 30000 чел. [6, 7].

Конкуренция между специалистами различных специализаций, подтверждавших знания в широкой области безопасности и охраны труда, снизилась, так как была признана роль других структур, имеющих право проводить экспертизу и сертификацию. В ряде стран были созданы ассоциации, которые объединили представителей разных профессиональных групп для взаимной поддержки, лоббирования, обмена информацией о лучших практиках и знаниях. В Италии, Бельгии и Нидерландах подобные процессы происходили наиболее интенсивно. Основание ENSHPO в 2001 г. стало попыткой распространить совместное развитие профессиональных организаций в области охраны труда на европейском уровне. Это способствовало выравниванию уровня базового образования и подготовки различных групп специалистов. Большая доля специалистов по технике

безопасности, которые, как правило, имели средне-техническое образование вплоть до 1980 гг., получили дипломы университетов, но, например, врачи по профессиональным заболеваниям и гигиенисты получали их много раньше.

Значительной движущей силой в повышении квалификации специалистов по охране труда стала работа профессиональных ассоциаций по сертификации специалистов. Они использовали тренинги и курсы повышения квалификации, подкрепленные регистрацией и сертификацией по кодификации предметной области и контролю над вступлением в должность, ограничивая его соответствующими критериями знаний, навыков, компетенций и этической честности [7]. Сертификация предназначена для того, чтобы потребители-специалисты получили услугу высокого качества, эффективно оказанную в соответствии с высокими стандартами морали, включая поведение отдельных специалистов и их нацеленность на улучшение общества. Стандарт ENSHPO описывает, как в организации использовали инструмент сертификации, применяемый в сфере охраны труда до настоящего времени лишь на национальном уровне, и что сделано для его развития до европейского уровня. Подобные шаги сделали специалисты по эргономике и производственной гигиене, а также специалисты по профессиональным заболеваниям.

Сертификация специалистов по охране труда на европейском уровне гарантирует своему обладателю благодаря свободе передвижения востребованность на рабочих местах, где необходимы его навыки. Поскольку свобода передвижения людей является одним из основных прав, закрепленных в европейских конвенциях, Евросоюз всегда занимался снятием «барьеров», которые содержались в несовместимых национальных правовых требованиях к специалистам разных профессий. Серией директив (особенно ЕС 2005) правовые вопросы были урегулированы, но прогресс в достижении соглашений довольно медленный, а проблемы часто включают комплекс национальных и профессиональных интересов, имеющие сильную защиту. Инициатива ENSHPO заключается в том, чтобы разработать добровольную схему сертификации специалистов, организаций, не подлежащую давлению законодательства Евросоюза или другой европейской страны, но и не противоречащую им. Кроме того, ENSHPO содействует свободе перемещения специалистов, при утверждении согласованных границ и минимального профессионального уровня для них.

1.2. ENSHPO

При основании ENSHPO организация состояла из группы новаторских профессиональных ассоциаций стран Европейского союза. При этом некоторые являются просто представителями профессии охраны труда в своей стране, другие представлены крупными ассоциациями, упомянутыми в предыдущем разделе. Структура организована для позиционирования своих членов, главным образом, на европейском уровне, а также для взаимодействия с другими участниками системы во время переговоров для влияния на европейское законодательство, создания нормативных и ненормативных правовых документов. При этом она повсеместно действует как форум для обмена информацией об удачных практиках и методах развития профессии, в том числе презентует новых членов Евросоюза.

Одна из основных задач членов ENSHPO – исследование роли и задач профессии безопасности и охраны труда (в некоторых странах, например, в Великобритании она до сих пор называлась «сферой безопасности и гигиены труда»). ISSA инициировало проведение исследований во всей Европе по главной задаче ENSHPO [4, р. 33]. В связи с этим были созданы рабочие группы по обмену передовыми практиками по обучению и образованию в области охраны труда, кроме того, инициировано развитие сертификации специалистов в области охраны труда на европейском уровне. Это – работа трех подкомитетов, на которых принимается конечное решение. Одна рабочая группа под руководством Marino Menozzi разрабатывала Кодекс поведения (этики). Вторая, возглавляемая Athos Charalambous, создала Стандарт высшего уровня для европейского менеджера по охране труда (EurOSHM), и третья группа под руководством Andrew Hale сформулировала Стандарт второго уровня для европейского специалиста по охране труда (EurOSHP). Две последние разработки привели к необходимости создания Сертификационного комитета, также возглавляемого Andrew Hale.

2. Сертификация

Цель сертификации специалиста состоит в обеспечении гарантии того, что он будет иметь минимальный уровень знаний, навыков и этического поведения, необходимые в области безопасности и охраны труда. Сертификация широко применялась для внедрения в профессию контроля над соблюдением законодательства в таких отраслях, как медицина, и там, где работа могла нести угрозу

безопасности или здоровью потребителей, будь то физический, моральный и экономический ущерб, возможный при некомпетентности.

Профессии, требующие сертификации, находятся в области машиностроения, вооруженных сил, бухгалтерии и охраны труда. Все схемы сертификации призваны гарантировать то, что потребители услуг этих специалистов получают качественную, результативную и честную услугу. Каждая схема сертификации отвечает двум требованиям:

- как должен определяться критерий, чтобы давать гарантию?
- каким образом они могут быть реализованы на практике?

Ответами на эти вопросы всегда являются компромиссы, потому что всегда есть противостояние между обоснованностью и целесообразностью критериев, а также стоимость и сложность их логистических оценок.

2.1. Знания: что и как?

Каждая профессия требует определенного набора базовых знаний, всеми или частью которых обладают специалисты. Учение ISSA/ENSHPO [4; 5, pp. 1–18] показывает, с какими опасностями сталкиваются специалисты при работе с машинами и транспортными средствами, человеческими ошибками, опасными материалами, пожарами и взрывами, электроэнергией и рабочей средой. Кроме того, при обучении отводится особое внимание рабочей позе, рассматриваются факторы, влияющие на внешнюю безопасность, безопасность на транспорте, на окружающую среду и даже рабочие нагрузки, влияние стресса и профессиональных заболеваний. Предметом изучения являются рабочие места, оценки рисков, профилактические меры, обучение, информирование и мотивация, управление безопасностью, культура, инспекции, поведенческий аудит, расследования несчастных случаев и неотложные процедуры. В большинстве стран включили оценку безопасности на стадии проектирования, разработки и измерения ключевых показателей эффективности для безопасности и аудита системы управления безопасностью.

Это дает картину знаний тех, кто должен проводить оценку системы знаний. Порядок действий в схеме сертификации заключается в необходимости организовать экспертизу таким образом, чтобы кандидаты принимали или признавали обучение и сдачу экзаменов признанных академических институтов и других учебных организаций. Прежняя система принята Советом Сертифицированных Спе-

циалистов по охране труда в США. Она имеет достаточные масштабы и ресурсы для реализации данного положения (Brauer & Schoolcraft 2008). Согласно ее положениям, обучающие курсы рассматриваются для кандидатов в виде свободного рынка. При их выборе кандидату не придется даже посещать курс, так как возможно самообучение, если им это захочется. Итальянская Ассоциация (AIAS) также придерживалась этой позиции, хотя они указывают, что утвержденные учебные курсы должны проводить собственные экзамены. Более мелкие ассоциации не имеют достаточно ресурсов для осуществления крупной централизованной экспертизы, а некоторые крупные объединения предпочитают другой вариант с делегированием полномочий.

Если используется второй вариант, схема сертификации должна решать, как определить потребности в обучении и оценке учебных организаций. Выбор стоит между определенными образовательными целями и результатом в виде способностей выпускников, которые должны продемонстрировать то, что они в состоянии выполнить поставленные задачи, и определение курса зависит от его результатов; подробное содержание с указанием количества часов по специальным предметам. Этот вариант имеет преимущество – можно опустить содержание курса и подход к сути обучения, так как нужно быть более продвинутым экспертом, чем сертифицирующий орган. Кроме того, нет направленности на поощрение инноваций и усложнение реагирования на различные потребности участников курса или на изменение приоритетов в обучении.

Существуют также варианты того, как определить и оценить учебные заведения. К предъявляемым требованиям относятся услуги, качество профессорско-преподавательского состава, качество учебных материалов, оценка курсов и совершенствования процедур. Регулярные проверки помогут отследить соблюдение подробных спецификаций или положиться на убедительные представления о самостоятельном изучении, чтобы удовлетворить запросы комитета. Опасность состоит в излишестве, когда сертифицированные учебные организации требуют использовать сертифицированных преподавателей в сертифицированных курсах с определенными целями. Стоимость каждой оценки должна определяться с учетом необходимости жесткого контроля.

2.2. Компетенция: что и как?

Представления о том, что знают люди, их способность применять эти знания, к сожалению, только часть их может быть оценена путем письменного эк-

замена. Исследования ISSA / ENSHPO показали, что задача специалистов по технике безопасности является весьма обширной. Это – специалисты общего профиля, работающие в междисциплинарных областях. Их действия направлены на решение проблем, мониторинг и контроль. По сути, это и консультационные задачи. Умение работать индивидуально и в коллективе является одной из основных компетенций. Исследования показали, что специалисты взаимодействуют со всеми уровнями топ-менеджмента, менеджерами среднего звена, а также рабочими, техническими служащими, проектировщиками, государственными инспекторами, представителями органов местного самоуправления, служб пожарной безопасности, юристами, профсоюзами и узкопрофильными специалистами в своей сфере.

Риск – это обширное понятие. Поскольку он вряд ли может быть полностью устранен, а только снижен и контролироваться, постоянно существует необходимость определиться с приоритетами и устранять разногласия между различными группами внутри и вокруг рабочих мест. Разные представления о риске также играют ключевую роль и требуют, чтобы ими управляли.

В очень широком, положительном и отрицательном смысле контроль риска можно рассматривать как выбор (или лучше компромисс) между соответствием жестко установленных правил, превентивных требований и процедур процессу управления, который постоянно варьируется в зависимости от особенностей риска с использованием глубокого и ясного понимания систем, опасностей и возможностей. Профессия в области охраны труда прошла путь от исключительного контроля над соблюдением законодательства, с одной стороны, до координации и разработки политики, с другой. Центральной точкой в этих двух уровнях стали разработки ENSHPO и EurOSHP, более относящиеся к первому этапу, и EurOSHM, относящиеся ко второму этапу.

Вопросы, которые ставят ENSHPO и EurOSHP, преследуют цель в рамках сертификации оценить знания и комплекс рассуждений, общественные и индивидуальные компетенции консультанта, способность понимать разные точки зрения и объединять их для выявления рисков, угроз и новых возможностей для организаций. Такие профессиональные качества специалиста по охране труда в итоге приводят к безопасности рабочих мест и уменьшению травматизма, заболеваний, стрессов и др.

Наиболее убедительно о положительном результате системы сертификации свидетельствует

реальная оценка рабочего места (рабочих мест) кандидатов в течение определенного периода времени. Согласно сертификации по схеме оценки Начального профессионального развития Института безопасности и охраны труда (IOSH) в Великобритании от своих членов требуют доказательства их самостоятельной деятельности и реакции. Предпосылкой для этого стала давняя традиция инженерной профессии в Великобритании: представление подробного доклада о профессиональной деятельности и оценка наставников происходит до того, как инженер достигает статуса сертифицированного специалиста. Однако, это – дорогостоящая схема работы, которая отнимает много времени у специалиста, чтобы подготовить отчет, и у инспектора, чтобы оценить. Поэтому на практике применяются другие варианты.

Способность решать проблемы и использовать комплекс рассуждений предполагается в системе высшего образования выпускников на уровнях бакалавриата и магистратуры. В то время или при той образовательной системе, когда бедность закрывает двери к высшему образованию, для большинства людей обратное совершенно не подходит. Многие без университетского диплома обладают этими способностями. Однако некоторые системы сертификации сейчас предполагают, что соотношение вполне идеальное и предъявляют основные требования к образованию кандидата. Некоторые до сих пор имеют освобождение от положений, сформулированных в плане демонстрации «эквивалентности» или способности работать на предъявляемом уровне. Однако встает вопрос, как это оценить. Учебные заведения, которые проводят свои собственные экзамены, сталкиваются с этой проблемой не часто, так как способны сами проектировать их для проверки решения сложных несоответствий.

Требование, чтобы учебные курсы оценивали способность участников курса применять свои знания при решении практических задач, в курсовых работах и/или в выпускных проектах, – это еще один способ проверки предъявляемых требований к полученным знаниям специалиста по охране труда. Особенно целесообразно для профессиональных курсов по охране труда, поскольку многие, кто посещает курсы повышения квалификации, уже работают, многие из них именно в области охраны труда. Менее строгая проверка компетенций нужна просто для того, чтобы подтвердить, что кандидат должен иметь определенное количество лет работы в охране труда, полный или неполный рабочий день.

В результате будет достаточно либо только резюме кандидата, либо потребуется подтверждение или даже оценка его компетентности со стороны работодателя (или клиентов этого консультанта).

2.3. Профессиональная этика, поведение: что и как?

В каждой профессии, связанной с охраной труда людей и имеющей доступ к конфиденциальной информации о персональных данных, существует угроза навредить им. Следовательно, специалисты по охране труда должны работать строго в соответствии с Кодексом поведения или этики. Сфера безопасности очень часто связана с риском и в случае чрезвычайной ситуации находится между интересами различных групп пострадавших. Это даже хуже, чем минное поле этики, которое всегда должно пересекаться с реальной и эффективной помощью. Во многих ассоциациях других профессиональных сообществ руководители также настаивают на индивидуальной честности своих членов, чтобы они не обольщали, не обманывали, не вводили в заблуждение клиентов.

Система сертификации в области охраны труда и безопасность клиента обычно жестко связаны с соблюдением специалистом норм этики и поведения. Кодекс поведения или этики должен быть подписан каждым сертифицированным на европейском уровне специалистом в области охраны труда. Как правило, нарушения Кодекса поведения устанавливаются по факту жалоб и системе отчетности, при ознакомлении с которыми Комитет по этике принимает решения. Единственно возможная санкция – это, как правило, штраф, выговор или, в конечном счете, приостановление или снятие с регистрации. Структуры по сертификации могут требовать, чтобы специалисты информировали своих клиентов о возможных рисках. Как вариант можно включить в Кодекс статью том, чтобы коллеги-специалисты общались о нарушениях со стороны своих коллег.

2.4. Непрерывное профессиональное развитие (CPD)

При наличии необходимых знаний, компетенций и профессиональной этики у специалиста в профессиональной деятельности встает вопрос не о том, впервые ли кандидат применяет сертификат, а намерен ли он продолжать деятельность. Вплоть до последних десятилетий применялась практика, когда тот, кто работает в охране труда, оценивается лишь раз в начале своей карьеры. А рынок сам отсортирует некомпетентных специалистов. В настоящее время сертификаты выдаются на ограниченный период

времени. При обновлении требуется подтверждение знаний, последних тенденций, участие в конференциях, семинарах и т. д., и если компетентность остается высокой, это подтверждается документально в отчетах о деятельности, документах, презентациях и т. д. Такие же проблемы, какие рассматривались в разделах 2.1 и 2.2, возникают и здесь. Наиболее сложными вопросами остаются – курсы: должны ли они быть заранее утвержденными для непрерывного профессионального образования, и требуется ли документальное подтверждение присутствия или сдача экзаменов по содержанию курса. Два последних требования подразумевают расходы при разработке документации и оценке.

Только в области этики рынок оставляет право Стандарту регулировать процедуры подачи жалоб вместо того, чтобы пытаться регулярно оценивать честность.

3. Стандарты ENSHPO

С учетом вышеперечисленных принципов и двух решений ENSHPO комитеты возобновили работу для достижения компромиссов по вопросам двух уровней квалификации:

один – менеджмент (EurOSHM), разработка и мониторинг политики и системы менеджмента, а также комплексное решение основных проблем, высоких рисков на производстве;

второй (EurOSHP) – оценка рисков, предупреждение и мониторинг соответствия их в наиболее опасных сферах деятельности. Комитет EurOSHP, первый подготовивший стандарт и принявший все сложные решения, оставил за собой право вносить изменения в детали второго уровня. Сотрудничество двух комитетов было таким, что при первой возможности они могли опираться в принятии решений на опыт самых передовых стран.

3.1. Знания

Требуемая минимальная продолжительность курса по охране труда для EurOSHM была установлена в 250 часов, 150 из которых относились к проверке/оценке. Содержание курса было определено как всеобъемлющее, и указано, что нужно для его сдачи:

- европейское и национальное законодательство по охране труда;
- технические/предметные знания рисков в охране труда и меры по предотвращению их;
- человеческие факторы и эргономика;
- оценка рисков и управление;
- система управления безопасностью;

- обучение, информирование и коммуникации;
- консультирование;
- изменение способов управления.

Небольшое количество определяющих заголовков в каждой теме были даны, чтобы объяснить, что они должны раскрывать, но они не являются полными и исчерпывающими, так как сложно говорить подробно о предмете, когда он имеет ряд отличий по всей Европе. Формулировка учебной задачи в терминах может быть следующим шагом, чтобы разъяснить определение и требования к знаниям. Было решено не указывать подробное содержание и количество часов. Комитету по сертификации (CC) будет поручено дать экспертную оценку на основе представленных кандидатур. Поэтому было решено назначить членами тех, у кого есть опыт в разработке и проведении курсов по охране труда.

В EurOSHP минимальные требования к обучению были установлены в объёме 120 часов, 70 из которых были направлены на проверку, а специфика содержания была изменена, чтобы отразить различные задачи, которые будут выполнять специалисты второго уровня.

3.2. Компетенции

Стандарт EurOSHM устанавливает минимальный уровень образования степени бакалавра в соответствии с болонской системой классификации – смотрите пример на сайте <http://www.euoraeum.org/content/view/58/65/>. Здесь не настаивают, как в некоторых национальных проектах типа голландского, чтобы степень была научной или технической, хотя это и обсуждалось. Преобладал аргумент, что значительное число безопасных рабочих мест, например, в сфере обслуживания, не требует глубоких технических знаний и то, что хорошая подготовка решения проблем и способность самообучения могут быть достаточными, чтоб дать хороший совет. Стандарт EurOSHP определяет необходимость окончания средней школы как базовый уровень образования.

Было решено требовать для EurOSHM не менее двух лет непрерывного профессионального опыта при полном рабочем дне в области охраны труда (или его эквивалент в течение не более 4 лет) после завершения обучения по охране труда. То же требование, только продленное до пяти лет при работе по совместительству, было назначено для EurOSHP, у кого базовая квалификация соответствовала требованиям для поступления в университет, 4 года продолвались до 10 лет для тех, кто имеет лишь базовое образование. Было принято решение не требовать документальное подтверждение опыта работы у ра-

ботодателей или клиентов, но оставлять при этом за собой право на проверку на выборочной основе, если это целесообразно.

Наконец, спецификация была добавлена к требованиям при обучении охране труда для обоих уровней, курс должен включать в себя практические работы по применению знаний в рабочих условиях, давать больше гарантий того, что все будет проверено, когда речь пойдет о компетентности.

3.3. Этическое поведение

Кодекс поведения для ENSHPO был разработан и принят. Он включает вопросы персонального поведения (отсутствие дискриминации, личную неприкосновенность, конфликт интересов, финансовую целостность, не претендовать на ложную квалификацию, не практиковать вне сферы личной компетентности), размещения, здоровья и интересов своих клиентов, конфиденциальности информации и личной защиты за исключением случаев, когда это может противоречить защите людей, находящихся в непосредственной опасности, доведения поведения других специалистов по технике безопасности до сведения своих национальных организаций и ENSHPO.

Кандидаты должны подписать Кодекс поведения наряду с другими документами, которые может иметь их национальная ассоциация. Разрабатывается процедура рассмотрения жалоб.

3.4. CPD (Непрерывное профессиональное образование)

Срок действия сертификата был установлен на три года до следующего обязательного обновления. Могут проводиться выборочные проверки жалоб, но предоставление 100% документальных подтверждений не обязательно.

3.5. Временное положение

Почти все системы сертификации при первой настройке имеют временные положения вроде тех, которых придерживаются старшие члены профессиональной группы, которые начинали свою карьеру до разработки положения и возможности профессионального развития, могут избежать исключения из сертификации. Такие «дедушкины положения» сейчас есть в EurOSHM, но не в стандарте EurOSHP. В них не было необходимости для последних из-за их более низких требований.

Временные положения позволяют обходить различные критерии. Отсутствие необходимого базового уровня образования или ограниченное обучение охране труда могут быть компенсированы за счет профессионального стажа работы

(начиная с 6 лет для окончивших магистратуру и до 15 лет для тех, кто окончил только среднюю школу).

3.6. Процесс сертификации

Поскольку многие страны-члены ENSHPO уже имеют отлаженные системы сертификации относительно высокими стандартами, было решено не дублировать их работу. Был установлен принцип, что, если национальная система уже установила и оценила все критерии стандарта ENSHPO, физические лица могут быть автоматически приняты для сертификации ENSHPO. Была установлена двухуровневая система, при которой ENSHPO дает первую оценку существующих национальных систем, чтобы установить, соответствуют ли они критериям в некоторых или во всех четырех сферах. Если это так, только те критерии, которые не соответствуют, должны быть проверены на соответствие при применении национальной системы сертификации. Это значительно снижает трудоемкость и, следовательно, затраты для кандидата и администрации по сертификации. Комитет по сертификации ENSHPO оценил пять систем и получил следующие результаты. В IOSH (Великобритания и Ирландия) схема для Дипломированных & Практикующих специалистов отвечает всем критериям, как и Швейцарский Sicherheitsingenieur; итальянский Менеджер по охране труда; голландская схема HVK и португальская схема Старшего Специалиста по Безопасности и Гигиене соответствуют всем, кроме показателя опыта работы.

Сайт для функционирования системы сертификации уже спроектирован и испытан швейцарским Институтом эргономики, который будет заниматься администрированием под руководством Комитета по сертификации ENSHPO. Весь процесс сертификации по возможности будет дублироваться в Интернете, включая задачи, осуществляемые национальными координаторами, чтобы проверять и сообщать о каких-либо запросах заявителей из этих стран и для

членов Комитета по сертификации, чтобы оценить и, наконец, предоставить удостоверение, в котором будет подтверждение Исполнительной власти ENSHPO. Запуск системы EurOSHM осуществился в начале 2009 г.

После продолжительных переговоров было решено ограничить финансирование от имени ENSHPO тех лиц, которые являлись членами своих собственных или других страновых национальных организаций-членов ENSHPO. По большому счету, необходимо иметь возможность доступа к этой организации для проверки заявлений физических лиц при регистрации и сообщать в Комитет по сертификации о состоянии и достаточности обучающих курсов по охране труда и другой деятельности, попадающей под соответствие требованиям непрерывного профессионального образования, которые были установлены в этой стране. Кроме того, стало очевидным, что это было воспринято как средство укрепления состава организаций-членов.

4. Заключение

Стандарты ENSHPO являются добровольными. Они не заменяют европейскую законодательную систему для формального признания между государствами-членами таких квалификации, как специалист по охране труда, и не заменяет любое другое законодательство в других европейских странах-членах. Кроме того, есть надежда, что однажды разработанные и найденные полезными работодателями и специалистами, они (эти стандарты) могут быть предложены стать обязательными для осуществления этой процедуры. В то же время они представляют собой важный шаг на пути к сближению европейских профессиональных ассоциаций в области охраны труда. Они обеспечивают основу для обмена передовой практикой в области разработки учебных курсов по охране труда и оценке их профессионального развития и сертификации.

1. Atherley G.R.C. & Hale A.R. Prerequisites for a profession in occupational safety and hygiene. Annals of Occupational Hygiene, 1975.

2. Brauer R.L. & Schoolcraft S. International professional safety practice: a comparison with U.S. practice. Paper to Safety 2008. American Association of Safety Engineers (ASSE) Professional Development Conference. – Las Vegas, 2008.

3. European Commission 1989 Directive concerning the execution of measures to promote the improvement of the safety and health of workers at their work and other subjects (Framework Directive). Official Journal of EC. 1989, 12 June.

4. Hale A.R., Bianchi G., Dudka G., Hameister W., Jones R., Perttula, P. & Ytrehus I. Surveying the role of safety professionals: Objectives methods and early results. Safety Science Monitor 9 (1), 2005.

5. Hale A.R., Piney M. & Alesbury R.J. The Development of Occupational Hygiene & the Training of Health & Safety Professionals. Annals of Occupational Hygiene 30 (1), 1986.

6. IOSH. Undated. CPD: what's it all about? Introducing the new continuous professional development scheme.

7. Millerson F. The Qualifying Association. Routledge & Kegan Paul. – London, 1964.

06/2013 (184)

**«LIVING STANDARD OF THE POPULATION
IN THE REGIONS OF RUSSIA»
Theoretical and practical journal**

NEW ECONOMICS OF LABOR AND EMPLOYMENT

ACTUAL TOPIC

**V.N. Bobkov
A.I. Subetto**

**Declaration of the Round table «Noosphere paradigm of
global development of the society»**

3

Appeal to the scientific heritage of V.I. Vernadsky, to his doctrine about noosphere is caused by objective necessity and the need to take a new look to the problem of sustainable development of the mankind.

Keywords: noosphere, global development/

**V.N. Bobkov
O.V. Veredyuk**

**Social Vulnerability of a Worker and Society as a Result of
Precarity of Employment**

7

In the article an overview of the International Conference «Social Vulnerability. Hyperprecarisation and Socio-Structural Transformations in European Societies» held on April 4 – 6th 2013 in Graz, Austria at the University of Applied Sciences JOANNEUM in given.

Keywords: precarity of employment, social uncertainty, social vulnerability, social protection.

TO THE NEW LABOR ECONOMICS

**R.P. Kolosova
V.N. Bobkov**

Modern Methods of Attack to New Labor Economics

12

Opening of a new coloumn in the magazine is a mighty event. For this decision there should be reasonable grounds, and they are presented in article.

Keywords: employment, social policy.

A.M. Kolot

**Science of Labor and Socio-Labor Relations: Challenges
and Dominants of Theoretical and Methodological
Renewal**

14

The article considers the scientific achievements of labor and social-labor relations, issues the further development of scientific support of sustainable economic and social dynamics. It is focused on the necessity of renewal of theoretic and methodological basics of this science.

Key words: school of «workers», scientific support, social and labor development, research methodology, economical thinking.

B.V. Rakitskiy	Modern Scientific and Practical Approaches to Labor Issues Against the Outdated and Non-Perspective Approaches	27
<p>The article discusses methodological approaches to the setting and the study of labor issues, and also the direction of modernization of teaching the discipline "Economy of labour". Marks' and bourgeois-liberal approaches to the problems of labor are regarded as hopeless in connection with their metaphysical economic-deterministic methodology. As modern and effective approaches are characterized by not permitting information about labor processes and relations to a purely economic display (like the doctrine of the notorious human capital and like it). Fruitful approaches are based on integrity of social science methodology.</p> <p>There are examples of modern approaches to the problem of change of mass psychophysical type of workers and to the problem of social hypothecation of the entrepreneurship as to the socio-labor problem</p> <p>Key words: labor issues, socio-labor relations, social group (class) approach, holistic social methodology, economic determinism, psychophysical type of worker, social hypothecation of the enterprise.</p>		
T.A. Medvedeva	Methods for Describing Social Systems and Socio-Labor Relations	35
<p>This paper proposes, first, a more holistic interdisciplinary approach to the study of social and labor relations based on Fritjof Capra's unified, systematic approach to understanding biological, cognitive and social phenomena. Second, the paper examines Capra's conceptual approach as the methodological basis for the interdependency of four methods for describing social systems. And, third, the paper formulates the basis for an extended systems approach to the study of social and labor relations.</p> <p>Key words: social and labor relations, methods for describing social systems, an extended systems approach.</p>		
V.N. Bobkov O.V. Veredyuk	Precarity of Employment as a Problem and Scientific Category	43
<p>A purpose of the article is to formulate a problem of precarity of employment in the context of sustainable development of the society; to reveal the content of this category in the light of the current state of international discussions of this issue; to show the effect of precarity of employment on the economic and social situation of employees; to stimulate further discussions among Russian researchers.</p> <p>Key words: precarity of employment, sustainable development, labor market, forms of employment.</p>		
LABOR, EDUCATION AND EMPLOYMENT		
A.P. Kuznetsova	The Structure of the Labor and Evolution of the System of Property	52
<p>The article considers the evolution of capitalist ownership through labor structure, formal subordination structure of labor as a mechanism for implementing the capitalist property; real subordination structure of labor functions (division of labor) as a real subordination of labor to capital. Modern trends in the structure of labor are as the development of real subordination structure of labor capital (capitalist ownership). Compliance, the adequacy of the structure of labor of their form of ownership and stages of its development. The structure of labor as the objectification of the implementation of the form of ownership. Property is as a subject of movement and development patterns of labor and the productive forces (the real and living labor).</p> <p>Key words: labor, socio-labor relations, forms of ownership, capital.</p>		

S.V. Kadomtseva	Imbalance in the Labor Market and Youth Employment	58
<p>In the article the problem of integration of young people into the labor market and the causes of youth unemployment is analyzed. On the basis of the conducted researches of country differences in the overall level of unemployment and youth unemployment are designated basic conditions for effective solutions to this problem.</p> <p>Key words: labor market, youth employment and un employment, informal employment, state regulation of youth employment.</p>		
A.V. Anoshin E.I. Kurilchenko	Directions of Integration of Labor Market and Educational Services Market in the Sphere of Higher Professional Education of the Udmurt Republic	63
<p>In the article there are results of research of labor market integration and the market of educational services in the sphere of higher professional education of the Udmurt Republic. The purpose of the work is the development of suggestions to improve the balance of demand and supply in the youth segment of the labor market of the Udmurt Republic.</p> <p>The work was carried out on the basis of the analysis of existing regulations, organizational and administrative documents, projects and programmes, containing directions of development of labor market and educational services market, statistical and departmental information using the results of the sociological survey of University graduates and young professionals, as well as the expert survey on the research topic.</p> <p>Key words: the youth labor market, employment, higher professional education, employment of young specialists.</p>		
G.V. Pivovarova	Managerial Work and its Features in the Era of Global Social and Economical Change	70
<p>The modern development of society more confirms that the success of any business, organization, development and stability of the country's economy is largely dependent on the quality of management personnel. This confirms the need for further deep research of key concepts such as the nature and characteristics of managerial work, personnel management, efficiency and productivity of the managerial staff and their rethinking in terms of the ever-changing socio-economic reality.</p> <p>Key words: efficiency; productivity; manual labor; mental, intellectual work; managerial work; personnel management.</p>		
E.I. Kurilchenko	Instability of Employment of Graduates of Higher Educational Institutions of the Udmurt Republic (According to the Results of Sociological Survey)	78
<p>In the article there is an analysis of the results of sociological survey among young specialists, students and graduates of higher educational institutions in autumn 2012. The author determines the basic factors affecting the volatility of employment among the employed respondents. The peculiarities and the extent of instable employment in the labor market of young specialists of the Udmurt Republic.</p> <p>Key words: the youth labor market, instability of employment, higher professional education, employment of young specialists.</p>		

MIGRATION		
N.V. Loktiukhina	Russian Labor Migration: Problems, Directions of Decision	82
<p>The analysis of problems of Russian labor migration is carried out whose essence in low level of territorial mobility of workers that interferes effective use of own manpower in Russia. Some stimulation of territorial mobility directions is offered: decrease of administrative barriers in this field, increase in salary, informing on employment and staff recruitment opportunities, application of new technologies of employment, development of flexible forms of employment and mechanisms of the organized set of workers.</p> <p>Keywords: labor market, population employment, labor mobility, labor migration, regulation of labor migration.</p>		
A.V. Vasilyeva A.A. Tarasyev	Estimate of Uncollected Tax Revenue to Budgets of the Russian Federation Subjects from Illegal Activity of Labor Migrants (a Case Study for the Sverdlovsk Region)	88
<p>Using data from a survey of 212 migrants, we estimate the uncollected tax revenue of budget of the Sverdlovsk region from illegal activity of labor migrants. The directions of growth of the budget revenue increasing management efficiency by labor migrations are offered.</p> <p>Key words: illegal labor migration, wage, salary tax, work permit, patent.</p>		
SUPERVISION OVER IMPLEMENTATION OF LABOR LAWS		
N.A. Zakharenkov O.I. Menshikova	Improvement of the Norms of Costs for Maintenance of the Activity of Territorial Bodies of Rostrud	93
<p>The scientific and methodological materials on the application of norms of costs on maintenance of Central apparatus of Rostrud and its territorial bodies are presented. The authors provided calculations and analysis of criteria of efficiency and effectiveness of budget expenditures on maintenance of territorial bodies of Rostrud in the first half of 2012. The ways of improving the norms of costs on maintenance of the activity of territorial bodies of Rostrud are defined.</p> <p>Key words: fiscal policy, expenditure efficiency, cost standards, optimization.</p>		
N.N. Novikov	Certification of the Specialists on Protection of Labor at European Level	105
<p>Industry becomes more developed, and the experts working in Europe extend and accelerate cooperation between countries in the sphere of labor protection, in this connection of issues of comparability of qualifications in the field of labor protection all the more urgent</p> <p>Keywords: labor protection, certification of the specialists if the field of labor protection, European organizations for certification of specialists on labor protection.</p>		