

Журнал входит в перечень ведущих рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук

12/2011 (166)

## «УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ»

научно-практический журнал

### СОВРЕМЕННАЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ (МИГРАЦИЯ)

#### ДЕМОГРАФИЯ В РОССИИ НАЧАЛА НОВОГО ВЕКА

Ионцев В.А.	Мифы и реальность четвертого демографического	
Прохорова Ю.А.	перехода в России.....	3
Маликов Н.С.	Демографическая ситуация в России: успехи и вызовы .....	12
Горный Б.Э.	Содержательный анализ целевых демографических программ как метод	
Мажаров В.Ф.	предварительной экспертной оценки.....	19
Лисицин В.И.	Анализ медико-демографической ситуации: региональные особенности и	
	тенденции на примере Новгородской области.....	26

#### МИГРАЦИЯ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

Рыбаковский Л.Л.	Миграционная политика в контексте национальных интересов России.....	35
Парфенцева О.А.	Миграция и ее роль в обеспечении регионов России	
	квалифицированной рабочей силой.....	43
Топилин А.В.	Миграция и формирование общего рынка труда России и стран СНГ: 20 лет	
	спустя.....	52
Баженова Е.С.	Миграции населения в Китае: прогноз для России.....	60

#### РЫНОК ТРУДА

Смирных Л.И.	Нестандартные трудовые договоры и уровень жизни работников.....	65
--------------	---	----

#### СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ: ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Прудников Е.А.	Ключевые ориентиры формирования пенсионных накоплений будущих	
	пенсионеров.....	76
Абдуллаева Р.С.	Оценка изменений уровня жизни пенсионеров Азербайджанской республики	
	за годы независимости.....	83

#### ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

Ананишнев В.В.	Экономический и социальный эффект перевода затрат работодателя на	
	рабочую силу в заработную плату работника на примере авиационной	
	промышленности.....	89
Миронов Г.Э.	Внутрифирменное обучение, как элемент нематериального стимулирования	
	персонала.....	94
Новикова Е.В.	Уровень безработицы в субъектах Российской Федерации	
	и пути его снижения.....	97
Солтанова Ф.М.	Обзор современных западных концепций деловой карьеры.....	101
Сорокин А.А.	Оценка и измерение фактического уровня и качества жизни населения	
	Самарской области.....	109

#### Содержание выпусков журнала

«Уровень жизни населения регионов России» за 2011 год

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Страницы журнала открыты для дискуссионных материалов,  
поэтому мнение редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов.

**Уважаемые читатели!**

Предлагаем Вашему вниманию выпуск журнала, посвященный современной демографической политике России, в том числе важнейшему демографическому аспекту – миграции. Тема номера является логическим продолжением выпуска журнала «Уровень жизни населения регионов России» № 8-2011 «Социально-экономические проблемы народонаселения».

В первом разделе журнала «Демография в России начала нового века» представлены статьи ведущего российского демографа-исследователя – заведующего кафедрой народонаселения экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, д.э.н., профессора **Ионцева В.А.**, заместителя руководителя научно-образовательного центра проблем доходов и потребительских бюджетов населения ОАО «ВЦУЖ», к.ф.н. **Маликова Н.С.** и известных медиков, оценивающих демографическую ситуацию с точки зрения здоровья населения как основного показателя качества жизни, – руководителя лаборатории общественного здоровья НИИ Комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний СО РАМН, д.мед.н. **Мажарова В.Ф.**, старшего научного сотрудника лаборатории общественного здоровья НИИ Комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний СО РАМН, к.мед.н. **Горного Б.Э.** и доцента кафедры общественного здоровья, здравоохранения и общей гигиены Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого, к.мед.н. **Лисицина В.И.**

Во втором разделе журнала «Миграция и социально-экономическое положение населения России» признанные эксперты научного сообщества в лице главного научного сотрудника Института социально-политических исследований РАН, д.э.н., профессора **Рыбаковского Л.Л.**, заведующего сектором демографии, миграционной политики и регулирования рынка труда Центра развития человеческого капитала и политики занятости ГУ «Институт макроэкономических исследований», д.э.н., профессора **Топилина А.В.**, ведущего научного сотрудника Института макроэкономических исследований, к.э.н. **Парфенцевой О.А.** рассматривают эволюцию миграционных процессов за последние 60 лет, показывают влияние миграции на демографическое развитие, анализируют результаты миграционной политики в последнее двадцатилетие и обосновывают необходимость изменения миграционной политики в современных условиях. В статье ведущего научного сотрудника Института Дальнего Востока РАН, к.э.н. **Баженовой Е.С.** исследована миграционная ситуация в Китае. По итогам переписей населения делается вывод, что вряд ли следует в перспективе ожидать интенсивной миграции из Китая на территорию России.

Влияние нестандартных трудовых договоров на уровень жизни работников раскрывается через объяснение двух важных составляющих: занятости и заработной платы в статье заместителя заведующего лабораторией исследований рынка труда НИУ ВШЭ, д.э.н., профессора **Смирных Л.И.**

Вопросы пенсионного обеспечения в России исследуются в статье заместителя начальника Главного управления ПФР № 5 по г. Москве и Московской области **Прудникова Е.А.**, а уровень и качество жизни пенсионеров в Азербайджанской Республике – в статье ученого секретаря Института экономики НАН Азербайджанской Республики, к.э.н. **Абдуллаевой Р.С.**

Раздел «Публикации соискателей ученых степеней» включает статьи заместителя директора по корпоративным вопросам ФГУП «Московский конструкторско-производственный комплекс «Универсал» **Ананишнева В.В.**, генерального директора ООО «СВГМ-проект», соискателя ОАО «ВЦУЖ» **Миронова Г.Э.**, старшего преподавателя РЭУ им. Г.В. Плеханова **Новиковой Е.В.**, аспирантки кафедры управления человеческими ресурсами, менеджера Центра исследований социальной организации фирмы НИУ ВШЭ **Солтановой Ф.М.** и аспиранта кафедры национальной экономики и природных ресурсов Самарского государственного экономического университета **Сорокина А.А.**

**Главный редактор,  
Заслуженный деятель науки Российской Федерации,  
доктор экономических наук, профессор**

**В.Н. Бобков**

**М**ИФЫ И РЕАЛЬНОСТЬ ЧЕТВЕРТОГО ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ПЕРЕХОДА В РОССИИ

Ионцев В.А.  
Прохорова Ю.А.

В статье рассматриваются вопросы настоящего и будущего демографического развития России с точки зрения предложенной авторами концепции четвертого демографического перехода, в основе которого лежат такие демографические процессы, как международная миграция населения и брачность, порождающие возникновение нового населения. Эта концепция представляет собой один из возможных сценариев будущего демографического развития, как России, так и других развитых стран.

**Ключевые слова:** международная миграция населения, брачность, межнациональные браки, четвертый демографический переход.

Современная Россия, несмотря на некоторые улучшения демографической ситуации в 2005-2010 гг. (снижение естественной убыли за счет небольшого роста числа родившихся и уменьшения смертности, рост ожидаемой продолжительности жизни (ОПЖ)) в последующие годы, на наш взгляд, продолжит «скатываться» в сторону усиления демографического кризиса со всеми вытекающими из него негативными количественными и качественными последствиями для развития населения, о которых ниже будет сказано чуть подробнее. Можно даже сказать, что Россия оказалась, если исходить из теории демографического перехода, в уникальной ситуации, когда неизбежно встает вопрос о будущем демографического развития страны.

К настоящему времени выдвинуто несколько сценариев этого будущего, которые, по нашему мнению, не желательны для России и других стран, так как эти сценарии ведут в демографический тупик: к исчезновению коренного населения этих стран. И определяющую роль в этом, в зависимости от сохранения (или нет) современных демографических тенденций в развитых государствах, может сыграть международная миграция населения. Но значит ли это, что против нее надо срочно принимать жесткие запретительные меры, как это предлагают отдельные российские и западные ученые и политики (например, автор концепции «третьего демографического перехода» Д. Коулмен)? А ведь как писал о миграции еще в 1761 г. М.В. Ломоносов, трехсотлетие со дня рождения которого мы отмечаем в этом году, её «силою совершенно запереть невозможно» [1]. Еще более невозможно это сделать сейчас, какие бы «китайские стены» не возводились между государствами!

В первую очередь, руководствуясь последним, авторы данной статьи выдвинули иной сценарий будущего демографического развития, который обозначили как «четвертый демографический переход», в основе которого лежат такие положительные по своей глубинной сущности процессы, как международная миграция населения и брачность. Именно эти процессы могут способствовать появлению нового, более жизнеспособного населения, совмещающего как основные черты и традиции коренного населения, так и мигрантов.

В то же время, не успев появиться, концепция четвертого демографического перехода сразу же породила несколько мифов, которые хотелось бы обозначить. Миф первый заключается в том, что поощрение брачности между мигрантами и коренным населением ведет к этнической напряженности, к обострению межнациональных отношений и т. д. На наш взгляд, такие последствия могут иметь место, а в ряде стран уже и имеют, но только в тех случаях, когда, во-первых, государство проводит неверную политику адаптации и интеграции мигрантов в коренное население, самоустраиваясь от решения этих проблем (политика создания миграционных анклавов). Во-вторых, когда в обществе целенаправленно нагнетается атмосфера неприязни, ненависти, ксенофобии в отношении мигрантов. В-третьих, в результате незнания, непонимания среди большей части населения сути данных проблем. Надо подчеркнуть, что все эти страхи в обществе, возникают, когда нарушаются, не только права мигрантов, но и права и свободы самого коренного населения.

Второй распространяющийся миф заключается в том, что межнациональные браки между мигрантами и коренным населением в своей основе являются непрочными и нежизнеспособными. Вместе с тем, как показывает уже имеющийся у России исторический опыт в этой области, о котором чуть подробнее будет рассказано ниже, этот тезис не подтверждается.

В ходе обсуждения идеи четвертого демографического перехода могут появиться и другие мифы, которые, думается, могут появляться скорее от непонимания и незнания предмета исследования. Что же касается реальности, то исторический опыт, говорит о том, что в действительности зачатки четвертого демографического перехода уже имели и имеют место в отдельных странах (Россия, США, Канада, Австралия и др.). В то же время мы сознаем, что само выдвижение идеи четвертого демографического перехода вызывает и ряд закономерных вопросов. Например, почему именно четвертый демографический переход, а не второй или третий? Неужели наша страна уже прошла хотя бы классический демографический переход? Также возникают и многие другие вопросы. Для того, чтобы ответить на них, необходимо для начала обратиться к теории демографического перехода.

В соответствии с классической версией теории демографического перехода предполагалось, что все страны мира пройдут в своем демографическом развитии определенные стадии или этапы. Так, первый этап характеризуется высокими уровнями рождаемости и смертности, ростом числа детей и относительно быстрой сменой поколений. На втором этапе происходит резкое снижение смертности при сохранении высоких уровней рождаемости, поэтому численность населения растет ускоренными темпами. Для третьего этапа свойственна стабилизация смертности на низком уровне, также происходит некоторое снижение уровней рождаемости. Однако тенденция роста численности населения по-прежнему сохраняется. Наконец, на четвертой стадии демографического перехода происходит снижение и затем стабилизация на низком уровне рождаемости и смертности, а также последовательное снижение численности населения в результате возникающей депопуляции, перерастающей затем в положение демографического кризиса.

Автор классической теории Ф. Ноутстайн, полагал, что разработанная им теория имеет универсальный характер, то есть применима для всех стран. Но соответствует ли его утверждение действительности, и все ли страны последовательно пройдут все вышеперечисленные этапы? И самый главный вопрос, а как будет развиваться население тех стран, которые пройдут четвертую стадию классического демографического перехода?

В настоящее время среди демографов нет единого мнения о том, на каком этапе в соответствии с классической теорией демографического перехода находится сегодня та или иная страна мира. Как определить тот момент, когда заканчивается один этап и начинается другой, когда границы размыты и схематичны? Считается, что развивающиеся страны находятся на 2-3 этапе, а развитые европейские страны завершили 4 этап и уже вступили на путь второго демографического перехода. Вопрос, связанный с этапами демографического развития не обошел и Россию. Однако в нашей стране, и он приобретает некий специфический оттенок с учетом сложившейся демографической ситуации (см. таблицу 1).

С одной стороны, ряд существующих тенденций приближают нас к развитым странам мира: произошло снижение младенческой смертности<sup>1</sup>, растет ожидаемая продолжительность жизни, уровни рождаемости низкие и не достигают уровня простого воспроизводства. С другой стороны, Россию среди развитых стран Европы выделяет беспрецедентно высокий уровень смертности. В 2009 г. по сравнению с 1990 г. число умерших выросло на 345 тыс. чел (или на 21%). Всего же за период с 1990 по 2009 гг. в России умерло около 26 млн человек! Общий коэффициент смертности повысился с 11,2 до 14,2 промилле. Такие показатели характерны лишь для слаборазвитых стран (в основном, африканских: Уганда, Кения и др.). Неслучайно наряду с тремя моделями концепции эпидемиологического перехода появилась четвертая модель эпидемиологического перехода, которая называется «обратный эпидемиологический переход» и присущий России. Получается, что наша страна в области смертности как бы вернулась назад.

Что же касается основных причин смерти населения, то здесь тенденции схожи с развитыми странами. На протяжении уже почти 20 лет на 1-м месте находятся болезни системы кровообращения, на 2-м – новообразования (в 2005 г. они были на 3-м месте), а на третьем – внешние причины. Но больше всего поражает статистика смертности в связи с алкоголем: в год погибает 351,7 тыс.

---

<sup>1</sup> Хотя, скорее всего, это связано не столько с достижениями медицины, которые все же имеют место, а с различием в подходах к определению живорожденных в развитых странах и в России.

мужчин и 135,1 тыс. женщин, в сумме 486,8 тыс. или 24,3% всех смертей [2, с. 70]! Несмотря на то, что показатель ожидаемой продолжительности жизни растет как у мужчин, так и у женщин, по этому показателю Россия все больше и больше отстает от развитых стран мира. Например, в США, Великобритании, Японии показатель ОПЖ для мужчин находится в интервале 75-79 лет, а для женщин – 80-86 лет. Получается, что в среднем российский мужчина живет на 12-16 лет, а женщина – на 5-11 лет меньше, чем в странах Запада. Если же обратиться к показателю ожидаемой продолжительности здоровой жизни, то этот разрыв возрастает еще на несколько лет соответственно.

**Таблица 1**

**Показатели демографического развития России, 2000, 2005-2009 гг.**

	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Численность населения (млн чел.)</b>	146,9	143,5	142,8	142,2	142,0	141,9
<b>Суммарный коэффициент рождаемости (‰)</b>	1,195	1,287	1,296	1,406	1,494	1,537
<b>Средняя ожидаемая продолжительность жизни (лет)</b>						
<b>Оба пола</b>	65,34	65,3	66,6	67,51	67,88	68,67
<b>Мужчины</b>	59,03	58,87	60,37	61,39	61,83	62,77
<b>Женщины</b>	72,26	72,39	73,23	73,9	74,16	74,67
<b>Браки (‰)</b>	6,2	7,5	7,8	8,9	8,3	8,5
<b>Разводы (‰)</b>	4,3	4,2	4,5	4,8	5	4,9
<b>Средний возраст матери при рождении ребенка (лет)</b>	25,8	26,6	26,6	27,0	27,2	27,4

*Источник: составлено авторами на основании данных Демографического ежегодника России 2010: Стат. сб./ Росстат. – М. – 2010.*

Одной из ключевых проблем для нашей страны является крайне низкий уровень ОПЖ у мужчин. Из-за этого, по данным последней переписи (2010 г.), доля мужского населения в общем количестве россиян снизилась до 46,6%. Виной тому социально-экономические и поведенческие факторы. Реформы в стране после развала СССР, кризисы 1998 и 2008 гг. – все это приводит к стрессам, повышенному напряжению среди всего населения и, особенно у мужчин, так как они несут на своих плечах большой груз ответственности не только за себя, но и за обеспечение своей семьи. Что же касается поведенческого фактора, то по сложившемуся мнению, именно мужчины более склонны к злоупотреблению алкоголем, наркотиками, табакокурением. Также у мужчин сильнее суицидальные наклонности. Статистические международные данные характеризуют значительное преобладание мужских суицидов над женскими, как правило, это соотношение в последние десятилетия составляет 3:1 в большинстве стран<sup>2</sup>. Все эти тенденции находят свое отражение в разрыве показателей ОПЖ между мужчинами и женщинами. Так, в 2005 г. в России этот показатель достиг 13,5 лет, что не находит аналогов в мировой статистике. По имеющимся данным (за 2009 г.) этот разрыв несколько снизился и составляет около 12 лет.

Таким образом, получается, что, с одной стороны, Россия, судя по некоторым показателям, как и развитые страны Европы, уже прошла четвертую стадию классического демографического перехода, а, с другой стороны, из-за некоторых тенденций, описанных выше, оказалась отброшенной, возможно, на третий этап демографического перехода. При этом в нашей стране наблюдаются такие демографические явления (например, уже упоминавшийся «обратный эпидемиологический переход», а также рост уровней рождаемости), которые не вписываются в какой-либо конкретный этап классической теории демографического перехода.

В то же время в нашей стране становятся распространены такие «западные» явления, как например, сознательный отказ от рождения детей. Подтверждением этой тенденции является воз-

<sup>2</sup> [http://sstu-socwork.narod.ru/files/gend\\_sb\\_www/chapter\\_3/boiko.htm](http://sstu-socwork.narod.ru/files/gend_sb_www/chapter_3/boiko.htm)

никновение в 1993 г. в США, а в 2006 г. и в России такого движения, как «child-free», что в переводе с английского означает «добровольно бездетные». Это движение под прикрытием высоких целей (например, свобода выбора человеком своего жизненного пути, право на развитие личности и т.д.) пытается оправдать в глазах общества собственное сознательное нежелание иметь детей и нести ответственность за будущее своей страны. В российской прессе часто повторяют, что по данным Росстата, «из 42 млн российских семей 48% не имеют детей, причем лишь 5 млн – по медицинским показаниям»<sup>3</sup>. Эти цифры шокируют, но необходимо оговориться, что, во-первых, количественных репрезентативных данных по России об уровне добровольно бездетных на настоящий момент нет, а, во-вторых, то, что 48% российских семей не имеют сейчас детей, вовсе не означает, что часть из них не родят их в будущем. То есть, скорее всего, в эту цифру входят также и отложенные рождения. Но все-таки представленные данные должны насторожить общество, заставить его задуматься: а правильно ли оно поступает, отказываясь от детей для удовлетворения только лишь собственных желаний и потребностей, а также задуматься о том негативном образе жизни, который в настоящее время распространен среди молодежи, так как спустя некоторое время эти люди создадут семью, но родятся ли в ней дети после «бурной молодости» – это еще вопрос. Отметим еще одну негативную тенденцию – распространение «браков» среди растущей численности людей с нетрадиционной ориентацией. Это семьи, в которых априори не может быть детей, а если они и появятся, например, благодаря суррогатному материнству или путем усыновления, то их будущее, с точки зрения семьи и продолжения рода, может быть под вопросом в силу специфического воспитания, которое они получают. Поэтому отношение к нетрадиционным бракам в обществе может быть разным, но отношение к ним с позиции демографического развития только одно – негативное.

Есть еще ряд тенденций. Одна из них состоит в том, что люди не торопятся создавать семью в ее традиционном понимании, а если и создают, то в более зрелых возрастах. Так, если в 1970 г. доля мужчин, вступающих в брак в возрастах 25-34 года была лишь 24,9%, а женщин, соответственно, 15,3%, то в 2009 г. она составила 45% для мужчин и 35,7% для женщин. При этом увеличивается доля людей, живущих в так называемом гражданском браке. По данным Росстата, за последние 20 лет доля состоявших в браке совершеннолетних россиян уменьшилась с 65,3 до 57,2%. А по данным «Левада-Центра», в 2009 г. в гражданском браке проживали 10% совершеннолетних россиян, тогда как в официальном – 51%. Среди москвичей доля гражданских браков достигает 14%, а среди молодежи 25-39 лет – 20%<sup>4</sup>.

Вышеперечисленные тенденции означают, что Россия вступила в 5-ю стадию демографического перехода или на путь второго демографического перехода, по которому уже движутся развитые западноевропейские страны. То есть, складывается следующая картина: Россия, не пройдя до конца все этапы классического демографического перехода встала перед выбором своего собственного демографического пути. При этом вопрос выбора того или иного пути стоит особенно остро, так как наша страна все глубже погружается в состояние демографического кризиса, которому присущи как количественные, так и качественные негативные изменения в населении, что собственно и характеризует его деградацию (духовную, физическую, психологическую и др.). Хотелось бы отметить, что само явление демографического кризиса зародилось не в России, как принято считать, а в ряде стран Западной Европы в конце 60-х – нач. 70-х гг., прежде всего, в связи с переходом от буржуазной семьи к так называемой «индивидуалистической» семье, в основу которой заложен принцип «добровольного отказа от рождения детей», что и легло в основу концепции «второго демографического перехода» Ван де Каа. Именно поэтому нам необходимо задуматься, а стоит ли России перенимать все то, что предлагает нам западная цивилизация, и не пришло ли время, наконец, задуматься о собственной траектории демографического развития?

На данный момент с теоретической точки зрения существует несколько путей развития, которые так или иначе связаны с таким важным демографическим процессом, как миграция населения. При этом хотелось бы уточнить, что речь идет, прежде всего, о безвозвратной миграции населения.

---

<sup>3</sup> [http://www.chaskor.ru/article/chajldfri\\_bez\\_paniki\\_-\\_sotsiologicheskij\\_vzglyad\\_17446](http://www.chaskor.ru/article/chajldfri_bez_paniki_-_sotsiologicheskij_vzglyad_17446).

<sup>4</sup> <http://www.newizv.ru/news/2009-03-19/106828/>

Один из возможных сценариев будущего развития России – это третий демографический переход. Впервые этот термин использовал британский ученый Дэвид Коулмен в своей статье «Immigration and ethnic change in low-fertility countries: a third demographic transition». В своих последующих работах он продолжает развивать эту концепцию на примере Великобритании и ряда европейских стран<sup>5</sup>. Напомним, что суть концепции заключается в следующих тезисах:

1. Из-за низкой рождаемости в некоторых индустриальных странах происходят быстрые изменения в этническом составе населения развитых стран, возникающие из-за прямых и косвенных эффектов иммиграции. Это особенно стало заметно в последние несколько десятилетий.

2. Прогноз, основанный на правдоподобном допущении, предполагает, что если такое существенное изменение этнического состава населения сохранится, то это приведет к тому, что коренное население станет сначала меньшинством, а затем произойдет полное «замещение» коренного населения большинства стран Западной Европы пришлым населением [3, с. 12].

Таким образом, Коулмену будущее развитых стран мира рисуется в черных красках: вероятнее всего произойдет замена европейской цивилизации азиатской, а для того, чтобы этого не произошло, Коулмен предлагает следующие меры: (1) повышать рождаемость среди коренных граждан, (2) все больше вовлекать женщин в экономическую жизнь, получая, таким образом, дополнительную рабочую силу, и (3) что важно, с нашей точки зрения, «приостановить или запретить новую миграцию» [3]. По нашему мнению, к выдвинутым Коулменом предложениям, есть ряд замечаний. Что касается повышения уровня рождаемости в западноевропейских странах хотя бы до уровня простого воспроизводства, то с этим положением сложно не согласиться. Более того, некоторые из них в последние годы уже подошли к этому уровню (например, Франция, в которой средний коэффициент рождаемости достиг значения 2,1 ребенка на одну женщину репродуктивного возраста, Великобритания, в которой этот показатель достиг 1,9). Однако достичь уровня расширенного воспроизводства, на наш взгляд, вряд ли удастся в ближайшем будущем, исходя из тех изменений в отношении детей, которые описаны еще в концепции второго демографического перехода. Если же обратиться к тезису о более активном вовлечении женщин в экономическую жизнь, то, в частности, опыт СССР показывает, что активное привлечение женщин без учета их семейного положения и количества детей может оказать лишь негативное влияние на будущее воспроизводство населения.

Наконец, третье: может ли мир, который пришел в движение, отказаться от новых мигрантов? Да, можно проводить политику, препятствующую привлечению новых иммигрантов, но вряд ли это поможет сократить растущие миграционные потоки. Такая политика лишь приведет к увеличению доли нелегальных иммигрантов.

После перевода на русский язык в 2006 г. статьи Коулмена «Иммиграция и этнические сдвиги в странах с низкой рождаемостью: третий демографический переход в действии?» у российских исследователей возникли вполне закономерные вопросы: возможен ли в нашей стране третий демографический переход? Если да, то чем это может грозить нашей стране? Смогут ли приезжающие в Россию мигранты изменить ее облик до неузнаваемости или же они помогут преодолеть наблюдаемые негативные тенденции в демографическом развитии? Если говорить о существующих в России иммиграционных реалиях, то наша страна также притягивает к себе мигрантов, как и развитые страны Европы. Более того, Россия, по ежегодным объемам иммигрантов находится на втором месте в мире, уступая лишь США. Однако говорить о третьем демографическом переходе применительно к России неправомерно. Более того, хотелось бы подчеркнуть, что каждый последующий порядковый номер перехода после второго – третий, четвертый и другие возможные номера, не означает, что они будут следовать друг за другом. Это разные сценарии будущего демографического развития для мира в целом, его отдельных регионов и стран, включая Россию.

Ежегодное количество иммигрантов недостаточно велико при сопоставлении с территорией и имеющимся населением нашего государства, а если же учесть тот факт, что миграционный прирост сокращается год от года, а также происходит исчерпание миграционного потенциала стран СНГ, то можно предположить, что спустя некоторое время России придется бороться не только за

---

<sup>5</sup> См. статьи Колумена в *Population and Development Review* за 2006, 2007, 2011 гг.

своих уезжающих сограждан, но и за мигрантов из стран СНГ. При этом, как отмечает Л.Л. Рыбаковский, «миграционный потенциал для России в количественном выражении сохранился преимущественно в странах Центральной Азии, Закавказья и незначительной мере в Молдове. Он сосредоточен в первую очередь в государствах Средней Азии, население которых к 2020 г. должно возрасти не менее, чем на 8 млн чел.» [4, с. 61-62]. Однако опасаться того, что мигранты из Средней Азии смогут изменить этническую структуру, по мнению исследователя, не стоит.

Что же касается возрастно-половых характеристик приезжающих в Россию иммигрантов, то здесь наблюдаются следующие тенденции:

1. Численность мужчин среди иммигрантов устойчиво превышает численность женщин, а их возраст находится в интервале, благоприятном для создания семьи (25-39 лет).

2. Большую часть прибывшего мужского и женского населения составляют мигранты трудоспособных возрастов, что немаловажно для России в условиях близкого исчерпания собственного трудового потенциала.

3. Среди прибывающих в Россию женщин велика доля лиц в репродуктивном возрасте (25-40 лет), а также доля женщин из возрастной группы 65+ (в 2009 г. – 1 6,3% от всех прибывших в Российскую Федерацию женщин), что позволяет предположить, что мигранты приезжают в Россию вместе со своими семьями.

4. Доли женатых мужчин и замужних женщин увеличиваются, но также велика и доля тех, кто никогда не состоял в браке (на 2009 г. доля неженатых мужчин составила 69,3%, а незамужних женщин – 52,8%), что с демографической точки зрения может представлять особый интерес для России.

Несмотря на благоприятные половозрастные характеристики иммигрантов, их численности недостаточно для того, чтобы коренным образом изменить демографическую ситуацию в нашей стране. Иммигранты могут лишь замедлить происходящие негативные демографические процессы, что уже немаловажно для нашей страны. Однако даже, несмотря на этот вывод, возможные последствия третьего демографического перехода таковы, что для России этот сценарий демографического развития, как и путь второго демографического перехода, не является предпочтительным. Выбор между сознательным отказом от рождения детей и, как следствие, вымиранием, или заменой коренного населения мигрантами, и как следствие, потерей традиций и культуры российского народа – это одинаково неприемлемые варианты. Но «закрыться» от современных тенденций не представляется возможным: в демократическом обществе нельзя запретить людям быть бездетными и ограничить их право на свободное передвижение.

Именно такой пессимистический взгляд на будущее демографического развития натолкнул нас на необходимость разработки более оптимистичного сценария, который мы и обозначили как четвертый демографический переход. Назвав этот сценарий, таким образом, мы хотели бы сохранить преемственность с классической теорией демографического перехода и показать, что возможны другие, более благоприятные пути демографического будущего для всех стран, идущих по пути демографического перехода.

Суть выдвигаемой нами концепции состоит в том, что миграция может стать положительным явлением для будущего демографического развития, которое учитывает как национальные, так и мировые интересы, через поощрение браков между коренным населением и мигрантами, в результате которых будут появляться дети, символизирующие рождение нового жизнеспособного населения. При этом хотелось бы особенно подчеркнуть, что мы говорим не просто о браках между людьми разной национальности, а именно о браках между мигрантами и коренным населением.

Отметим, что сама идея межэтнических браков восходит к глубокой древности: еще Александр Македонский рассматривал перемешивание наций как один из важных факторов сохранения и развития своей империи. Богатый опыт в этой области есть и у нашей страны, в которой корни такого явления как межнациональные браки уходят вглубь истории. В частности, они связаны, например, с монголо-татарским игом и появлением такой разновидности населения, как чингизиды. Это люди, появившиеся в России благодаря бракам между русскими и монголо-татарами. Также это было связано с освоением обширных территорий России (Урал, Сибирь, Средняя Азия, Дальний



Восток, Казахстан, Закавказье, Прибалтика), то есть непосредственно с миграцией населения. В нашей стране, уже в более позднее время, была предпринята попытка создать особую общность – советский народ. Проводилась целенаправленная политика «в области формирования психологического климата межнационального общения» [5, с. 9], которая помогала властям поддерживать целостность государства и стабильность в нем, и благодаря этому решать экономические, социальные и демографические задачи. Об успешности проводимой подобной политики можно судить по имеющимся статистическим данным. Так, в 1959 г. смешанных семей насчитывалось 5,2 млн (10,2% от общего числа таких семей), в 1979 г. – 9,9 млн (14,9%), а в 1989 г. – 12,8 млн (17,5%), то есть примерно каждая шестая семья включала лиц разной национальности [6, с. 125].

Была выявлена закономерность между созданием межнациональных семей и миграцией. Этот тезис подтверждается, например, в исследованиях А.В. Топилина, который по данным переписей населения 1959 г., 1970 г., 1979 г. и 1989 г. составил таблицу, показывающую взаимосвязь между долей межнациональных семей и миграцией русских.

А.В. Топилин условно разделил бывшие союзные республики на три группы. Так, в первой и второй группах в 80-е гг. в силу сокращения сальдо миграции русского населения, снизились темпы образования межнациональных семей. Что же касается третьей группы, то тут темпы образования межнациональных семей повысились. Для России это было связано с начавшимся притоком русских, украинцев и белорусов, а также с миграцией представителей других народов. В частности, в этот период численность азербайджанцев, например, возросла на 148 тыс., армян – на 126 тыс., молдаван – на 58 тыс., узбеков – на 51 тыс., грузин – на 31 тыс., киргизов – на 23 тыс., казахов – на 18 тыс. [6, с. 128-129]. Это не могло не сказаться на росте межнациональных семей в нашей стране, что мы и видим из представленной таблицы.

Однако у исследователей неизбежно возникает вопрос об устойчивости межнациональных браков по сравнению с однонациональными. Данная проблема изучена довольно слабо. Обратимся к исследованию стабильности межнациональных браков в Кишиневе, Тбилиси и Таллинне, которое было описано А.А. Сусоколовым. Он пришел к выводам, что «устойчивость брака определяется не только тем, однонациональный он или смешанный, но и тем, к какой национальности относится супруг» [5, с. 109], и что «наиболее устойчивы браки коренных национальностей. Браки, где один из супругов коренной национальности, а другой – русский, приблизительно также устойчивы, как однонациональные русские. Устойчивость смешанных браков...определяется тем, насколько близки культуры народов, представители которых вступают в брак» [5, с. 110].

Особый интерес для демографов представляют дети, которые рождаются в результате смешанных браков, независимо от их устойчивости (в данном случае). Снова обратимся к данным по бывшим советским республикам. Так, в Тбилиси в 1983 г. среди распавшихся межнациональных семей 20% имели детей [5, с. 116]. Дети от межнациональных браков могут оказать значимое влияние на численность населения как общества в целом, так и на численность того или иного этноса. Однако опасения, что межнациональные браки могут привести к ассимиляции, являются необоснованными. В частности, А.А. Сусоколов, опираясь на материалы переписей населения, пишет о том, что «средний размер межнациональных семей в Средней Азии и Закавказье ниже, чем у коренных народов республик, но выше, чем у русских, украинцев и представителей других «европейских» народов, проживающих на территории республик. Следовательно, можно предположить, что число детей в межнациональных семьях и республиках этих регионов представляет как бы «компромисс» между средним уровнем детности у народов с разным уровнем рождаемости» [5, с. 118]. При этом исследователь отмечает, что дети от межнациональных браков влияют не только на численность отдельных этнических групп и населения страны в целом (что с демографической точки зрения уже немаловажно), но и несут в себе «культурные навыки обоих «родительских» этносов», они более толерантны и склонны меньше акцентировать внимание на культурных различиях и больше подчеркивать сходства между различными этносами. Следовательно, дети от межнациональных браков действительно могут способствовать образованию нового населения, более терпимого, свободного от предрассудков, а также стать основой более здорового во всех отношениях общества, где взаимоотношения построены на терпении и взаимоуважении.

Таблица 2

Изменение темпов образования межнациональных семей за 1959-1988 гг.  
и миграция русских, тыс. чел.

	Среднегодовой темп прироста числа смешанных семей		1979-1988 гг. в % к 1959-1978 гг.	Сальдо миграции русских			
	1959-1978 гг.	1979-1988 гг.		1959-1978 гг.	1979-1988 гг.	в % к численности русских	
						1959 г.	1989 г.
<b>1 группа</b>							
<b>Армения</b>	1,1	-0,5		2,1	-25	4	37,5
<b>Туркмения</b>	1,9	0,8	42	31,7	-37	5,5	10,6
<b>Казахстан</b>	2,0	1,1	55	1140,6	-394	14	6,6
<b>Кыргызстан</b>	1,2	0,7	58	150,8	-70	24,2	7,7
<b>Таджикистан</b>	1,6	1,3	81	75,7	-37	13	9,4
<b>2 группа</b>							
<b>Литва</b>	3,3	1,25	38	24,8	21	4,9	6,9
<b>Эстония</b>	2,3	1,0	43	115,4	30	21	7,2
<b>Латвия</b>	2,1	1,3	62	146,4	43	12,8	5,2
<b>Белоруссия</b>	3,1	2,0	65	327,7	81	21,9	7,1
<b>Молдова</b>	2,2	1,6	73	147,5	23	22	4,5
<b>Украина</b>	1,9	1,5	79	1858,6	293	11,9	2,8
<b>3 группа</b>							
<b>Россия</b>	1,9	2,1	111	-4165,4	313	2	0,3
<b>Азербайджан</b>	0,3	0,4	133	-124,9	-80	12,4	16,8
<b>Узбекистан</b>	1,25	1,9	152	336,3	-124	14,2	7,4
<b>Грузия</b>	0,8	1,6	200	-115,5	-38	14,3	10,2

Источник: Топилин А.В. Взаимодействие миграционных и этнических процессов. // М.: Эконом-Информ. – 2010, стр. 127.

Таблица 3

Доля браков, заключенных в 1971 г. и распавшихся в последующие 8-10 лет, %

	Однонациональные семьи, где супруги:		Межнациональные, %
	Коренной национальности, %	Русские, %	
<b>Кишинев</b>	19	33	27
<b>Тбилиси</b>	10	15	17
<b>Таллинн</b>	26	30	39

Источник: таблица составлена по данным исследования А.А. Сусоколова, стр. 109-110.

Таким образом, краткий анализ вопросов, связанных с концепцией четвертого демографического перехода, показал, что данный сценарий будущего демографического развития является более предпочтительным, более оптимистичным, по сравнению с такими вариантами развития, как второй и третий демографические переходы.

Для успешного продвижения по пути четвертого демографического перехода, нужна политика государства, направленная не только на привлечение мигрантов как таковых, но и на поощрение браков между мигрантами и коренным населением. А также недопущение создания и развития миграционных анклавов, что имеет место в настоящее время. Более того, Россия уже имеет неплохой исторический опыт в продвижении по четвертому демографическому переходу. Главное – осознать этот опыт и принять соответствующие меры по полному воплощению предложенной на-

ми концепции. Тем более, что ситуация, в которой приходится действовать, в отличие от советского прошлого, является, возможно, менее благоприятной, как в силу демографических причин, так и в силу социальных, которые находят свое отражение в таких явлениях, как ксенофобия, расизм, национализм. Именно поэтому, на наш взгляд, представляется особенно важным и актуальным восстановление той атмосферы, если не дружелюбности и братства, то хотя бы просто терпения и уважения к людям другой национальности и веры. Еще раз подчеркнем, что наряду с этим необходима такая политика по привлечению иммигрантов, в том числе и трудовых мигрантов, которая будет способствовать улучшению не только количественных, но и качественных характеристик населения России.

\*\*\*

1. Ломоносов М.В. О сохранении и размножении российского народа // Ломоносов М.В. Собр. соч., том 2. М., 1985.
2. Немцов А.В. Алкогольная смертность в России и пути снижения алкогольных потерь // Демографические перспективы России и задачи демографической политики: Материалы научно-практической конференции 6-8 апреля 2010 г. – М.: Экон – Информ, 2010.
3. Коулмен Д. «Иммиграция и этнические сдвиги в странах с низкой рождаемостью – третий демографический переход в действии?» // Миграция и развитие. Научная серия: международная миграция населения: Россия и современный мир. Гл. ред. В.А. Ионцев, Выпуск 20. М.: СП Мысль, Би эль Принт, 2007.
4. Прохорова Ю.А. Демографическая детерминанта международной миграции населения в России // Научная серия Международная миграция населения Россия и современный мир. Выпуск 23. Детерминанты международной миграции населения: вопросы совершенствования миграционной политики России. М.: МАКС Пресс, 2010.
5. Рыбаковский Л.Л., Кожевникова Н.И. Оценка возможных и необходимых масштабов привлечения иммигрантов в Россию. – М.: Экон – Информ., 2010.
6. Сусоколов А.А. Межнациональные браки в СССР – М.: Мысль, 1987.
7. Ван де Каа Д. О международной миграции и концепции второго демографического перехода // Мир в зеркале международной миграции. Научная серия «Международная миграция населения: Россия и современный мир» / Гл. ред. В.А. Ионцев. Вып. 10. – М.: МАКС Пресс, 2002.
8. Ионцев В.А. Международная миграция: теория и история изучения. Научная серия «Международная миграция населения: Россия и современный мир» Выпуск 3. – М.: Диалог–МГУ, 1999.
9. Топилин А.В. Взаимодействие миграционных и этнических процессов. – М.: Эконом – Информ, 2010.
10. Coleman D. Immigration and ethnic change in low-fertility countries: a third demographic transition // Population and development review. 32 (3), 2006.

## **Д**ЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В РОССИИ: УСПЕХИ И ВЫЗОВЫ

**Маликов Н.С.**

В статье дается оценка развития демографических процессов в России в 2002-2010 гг. с выделением влияния на эти процессы реализации Концепции демографического развития России 2007 г. Показана не линейная, но четко выраженная зависимость демографических процессов от уровня и качества жизни населения. Подчеркивается, что практическое решение за три года задач, поставленных Концепцией демографического развития на 8 лет, не дает оснований для сокращения всех видов ресурсов, направленных на дальнейшее улучшение демографической ситуации в стране. Утверждается особая необходимость проведения сильной экономической и демографической политики федерального и регионального уровня в Нечерноземной зоне и на Дальнем Востоке, а также во многих небольших городах и сельских поселениях страны.

**Ключевые слова:** демографическая ситуация, демографическая политика, социально-экономическая политика, рождаемость, смертность, миграция.

По опубликованным предварительным результатам Всероссийской переписи населения 2010 г. в стране постоянно проживает 142905,2 тыс. человек, что на 2261,5 тыс. человек (1,6%) меньше, чем было в 2002 г. Публикация предварительных результатов вызвала всплеск восклицаний в средствах массовой информации о «вымирающей России», а у представителей органов власти – полную удовлетворенность достигнутыми успехами в управлении демографическими процессами в 2007-2010 гг. Поэтому беспристрастный анализ сложившейся демографической ситуации и перспектив изменений в стране и в ее регионах приобрел в настоящее время особую значимость.

Демографические процессы – рождаемость, смертность и миграция – имеют разные основания, но в целом они существенно, хотя и не линейно, зависят от уровня и качества жизни населения страны и ее регионов, тенденций и динамики их изменения. Эта нелинейность на протяжении целого десятилетия создавала для адептов одномоментного реформирования России возможность информационного обеспечения государственной политики естественного отбора, разрывая единство экономических и демографических процессов, перенося основную ответственность за резкое ухудшение демографической ситуации на дореформенную систему общественного устройства и низкое качество населения страны. Со всей определенностью следует отметить, что наибольший удар перспективам развития демографической ситуации России в первые десятилетия XXI в. нанесла не дореформенная система и не качество населения, а радикальное преобразование страны в 90-е гг. прошлого столетия. В 1993 г., когда доля бедных относительно 1989 г. увеличилась в 8 раз, а покупательная способность доходов населения упала в два раза, рождаемость сократилась в 1,6 раза, а смертность увеличилась в 1,4 раза. Эта динамика рождаемости и смертности, противоречившая имманентно присущей демографическим процессам инерционности, показывает, что главная причина по сути неестественной убыли населения заключалась в резком падении уровня и качества жизни населения.

Определенная адаптация к новым условиям жизни, стабилизация покупательной способности доходов населения привели и к стабилизации демографических процессов в середине 90-х гг. Значительную роль в росте численности населения страны в эти годы сыграл массовый приток русскоязычного населения из бывших стран СССР. Однако после так называемого «дефолта» в августе 1998 г. общий коэффициент рождаемости достиг своего минимального уровня в 8,3 рождений на 1000 человек, а смертность продолжала расти вплоть до 2003 г., когда ее коэффициент составил 16,4 случая на 1000 человек. В конце 90-х гг. неестественная убыль в стране приблизилась к одному миллиону человек. За три первых года первого десятилетия нового века население страны сократилось на 2,5 млн человек, что сделало невозможным для власти продолжение политики естественного отбора и надежд на миграцию из-за рубежа.

В своих посланиях Федеральному Собранию В.В. Путин неоднократно обращал внимание на демографические угрозы и вызовы, однако новая Концепция демографического развития страны была принята лишь после острых и продолжительных дискуссий осенью 2007 г. Концепция однозначно признала, что достижение целей демографической политики в значительной степени зави-

сит от успешного решения широкого круга задач социально-экономического развития, включая обеспечение стабильного экономического роста и роста благосостояния населения, снижение уровня бедности и уменьшение дифференциации по доходам, интенсивное развитие человеческого капитала и создание эффективной социальной инфраструктуры (здравоохранение, образование, социальная защита населения), рынок доступного жилья, гибкий рынок труда, улучшение санитарно-эпидемиологической обстановки. Концепция определяла целями демографической политики стабилизацию численности населения к 2015 г. на уровне 142-143 млн человек и создание условий для ее роста к 2025 г. до 145 млн человек, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни к 2015 г. до 70 лет, к 2025 г. до 75 лет. Задачами первого этапа Концепции (2007-2010 гг.) [1] выступали: разработка региональных демографических программ согласованных с реализуемыми мероприятиями приоритетных национальных проектов в сфере образования, здравоохранения, жилищной политики и сельского хозяйства, создание условий, позволяющих уменьшить остроту демографического кризиса; формирование правовой, организационной и финансовой базы для наращивания дальнейших усилий по поддержке и укреплению позитивных тенденций к началу 2011 г. Результатами первого этапа должно было стать количественно неопределенное снижение темпов естественной убыли населения и обеспечение миграционного прироста. Итоги реализации поставленных задач значительно превзошли ожидания. Несмотря на финансово-экономический кризис, естественная убыль населения сократилась в 2010 г. в 2 раза относительно 2007 г., продолжительность жизни выросла до 68,9 лет, что всего на 0,3 г. ниже уровня 1989 г., а миграционный приток в страну составил 158,1 тыс. человек, то есть оказались практически достигнутыми основные количественные показатели результатов второго этапа (2011-2015 гг.) Концепции демографического развития.

По среднему варианту прогноза Федеральной службы государственной статистики 2010 г. [2], основанному на половозрастной структуре населения и тенденциях демографических процессов последних лет, численность населения Российской Федерации должна увеличиться к 2016 г. на 300 тыс. человек. Все это и предопределило закономерную удовлетворенность органов власти федерального уровня проведенной работой.

Вместе с тем, все положительные достижения в демографической ситуации связаны и с вступлением в экономически активный и репродуктивный возраст относительно многочисленной когорты родившихся в 80-е гг. прошлого века, обеспечившей в силу деформированности возрастной структуры населения страны не только рост рождаемости, но и рост доли лиц в трудоспособном возрасте. Однако это «демографическое окно» не может быть продолжительным. Суммарный коэффициент рождаемости увеличился до 1,54 рождений на женщину в возрасте от 15 до 49 лет, что составляет лишь 72% от величины коэффициента простого замещения населения. Во многих городах, особенно исторического центра России, суммарный коэффициент рождаемости почти в два раза ниже среднего для страны показателя. Рождаемость в сельской местности также не восстанавливает свое население и делает его миграционный потенциал близким к исчерпанию. Численность вступивших в начавшемся десятилетии в наиболее репродуктивный возраст от 20 до 30 лет девочек, родившихся в 90-е гг., на 2 млн меньше, чем в прошедшем десятилетии. Поэтому, вряд ли возможно достичь такого уровня рождаемости, который мог бы компенсировать столь резкое сокращение численности молодых женщин. В 2007-2010 гг. большинству регионов удалось снизить темпы сокращения численности населения, но сама эта тенденция сохранилась.

За последние восемь лет численность населения сократилась в трех из каждых четырех субъектов Российской Федерации. Среднегодовые темпы снижения численности населения за 2002-2010 гг. возросли в два раза, составив 0,2% против 0,1% в 1989-2002 гг. Уровень смертности населения, включая и уровень младенческой смертности, все еще существенно выше, чем в развитых странах. Миграция населения в страну сокращается, в том числе в силу незавершенности многолетнего процесса формирования соответствующего законодательства. Все это предопределяет неизбежное ускорение процесса депопуляции и старения населения уже в недалеком будущем.

За предстоящие двадцать лет по прогнозу Федеральной службы государственной статистики [2], численность населения в трудоспособном возрасте сократится на 11 млн человек, тогда как на-

селение старше трудоспособного возраста увеличится на 8,7 млн человек и достигнет 40 млн человек, то есть в пенсионном возрасте может находиться три из каждых десяти жителей страны.

В стране ухудшилось соотношение мужчин и женщин из-за сохраняющейся гиперсмертности мужчин: на 1000 мужчин приходится 1159 женщин, тогда как в 2002 г. – 1147 [3]. Изменение соотношения мужчин и женщин в городах и сельской местности имеет разную направленность: относительная численность мужчин в городах сокращается, а в селах растет. С этой точки зрения сильный пол в стране продолжает слабеть, а слабый – усиливаться. Вместе с тем, следует отметить, что рыночная экономика способствует возрождению традиционных экономических ролей мужчины и женщины в семье не только в селе, но и в городе.

Сохраняющиеся негативные тенденции в демографических процессах приводят к дальнейшему искривлению размещения населения в стране. Рост численности населения отмечается в 20 субъектах Российской Федерации. В большинстве из них это произошло за счет превышения миграционного прироста над естественной убылью, в каждом третьем – за счет естественного и миграционного прироста и в нескольких регионах – за счет превышения естественного прироста над миграционным оттоком.

Большинство из 63 сокративших население регионов страны снизило свою численность в результате превышения естественной убыли над миграционным приростом, в трети – население сокращалось за счет естественной убыли и миграционного оттока, а в 9 субъектах Российской Федерации – за счет превышения миграционного оттока над естественным приростом.

Продолжается процесс стягивания населения в крупные (100 тыс. населения и более) города и обезлюдение сельской местности. Число городов с населением от 100 до 250 тыс. увеличилось, тогда как с населением от 250 до 500 тыс. человек сократилось с 42 до 36, численность населения в них уменьшилась на 2425,6 тыс. человек или на 16,6%. Сокращение населения этой категории городов, среди которых находится и ряд административных центров субъектов Российской Федерации, свидетельствует об утрате этими регионами своего кадрового потенциала и перспектив устойчивого социально-экономического развития. В наибольшей степени (на 3352,4 тыс. человек) выросло население городов от 500 тыс. до миллиона, то есть центров средних и крупных административных субъектов Российской Федерации. Рост крупных городов происходит в значительной степени за счет миграции наиболее активного и креативного населения из других поселений страны. Одновременно за последний межпереписной период на 2,2 тыс. уменьшилось число сельских населенных пунктов. Эти изменения связаны, в основном, с ликвидацией тех из них, в которых отсутствует постоянное население. Но и в настоящее время каждый восьмой сельский населенный пункт (12,7%) не имеет населения, а в каждом четвертом (23,6%) проживает менее 10 человек, что наиболее характерно для Нечерноземной зоны России. На 4,3 тыс. (на 9,2%) снизилось число сел и хуторов с населением свыше 100 человек.

Сокращение численности населения в относительно крупных городах и обезлюдение больших сельских территорий характеризует дальнейшее продвижение страны к очаговому типу заселения, значительно ослабляет кадровый потенциал и управление этими территориями, что существенно ухудшает перспективы роста численности, уровня и качества жизни их населения. Этот процесс в полной мере коррелируется с дифференциацией населения по признаку материальной обеспеченности.

Рост численности населения в Центральном федеральном округе (ЦФО) определяется ростом численности населения Москвы и Московской области, на которые приходится 93% положительного миграционного прироста всего округа. Численность населения ЦФО без Москвы сократилась за межпереписной период на 3,5%, что близко к сокращению численности населения в Приволжском и Сибирском федеральных округах и выше сокращения населения Уральского федерального округа. Без учета численности населения Санкт-Петербурга Северо-Западный федеральный округ уменьшил за межпереписной период свое население на 6,7%, что является самым большим сокращением относительно всех округов страны, включая и Дальневосточный федеральный округ.

Рост численности населения столиц России и непосредственно окружающих их областей в значительной мере происходит за счет сокращения численности населения других регионов этих федеральных округов, что в известной степени обязывает столицы в большей мере озаботиться поддержкой социально-экономического развития не только окружающих их областей, но и более отдаленных регионов «своих» федеральных округов.

Ситуация с процессами рождаемости и смертности относительно благополучнее в северо-восточных регионах страны в силу их более молодой возрастной структуры. Но отток населения из них не только сокращает население, но и существенно ускоряет динамику его старения.

**Таблица 1**

**Динамика изменения численности постоянного населения  
федеральных округов в 2002-2010 гг.**

*(В процентах к предыдущей дате, 2002 г. – 100%)*

<b>Численность постоянного населения</b>	<b>2006 г.</b>	<b>2010 г.</b>	<b>2002-2010 гг.</b>
<b>Российская Федерация</b>	98,3	100,1	98,4
<b>Центральный федеральный округ</b>	100,4	102,3	101,2
<i>без Москвы</i>	97,1	99,4	96,5
<i>Москва</i>	100,9	110,0	110,9
<b>Северо-Западный федеральный округ</b>	96,8	99,8	97,2
<i>Без Санкт-Петербурга</i>	96,0	97,2	93,3
<i>Санкт-Петербург</i>	98,5	105,0	104,0
<b>Южный федеральный округ</b>	98,4	100,8	99,2
<b>Северо-Кавказский федеральный округ</b>	101,2	104,4	106,3
<b>Приволжский федеральный округ</b>	97,4	102,2	96,0
<b>Уральский федеральный округ</b>	98,6	98,5	97,6
<b>Сибирский федеральный округ</b>	97,5	97,9	96,0
<b>Дальневосточный федеральный округ</b>	97,1	96,5	94,0

Изменения в динамике численности населения федеральных округов в 2006-2010 гг. довольно четко корреспондируются с основными показателями уровня жизни их населения, которые в условиях кризиса 2008-2010 гг. были в целом стабильны [4]. В восточной части страны ниже уровень покупательной способности доходов населения и обеспеченность жильем, выше уровень безработицы, что выступает ведущей причиной, не позволившей им преодолеть динамику сокращения численности своего населения. Исключения из этой зависимости составляют высокий уровень безработицы в субъектах Южного федерального округа и практическая стабилизация численности населения в Уральском федеральном округе в 2007-2010 гг.

**Таблица 2**

**Изменение динамики численности населения  
и основные показатели уровня жизни федеральных округов в 2006-2010 гг.**

	<b>Сокращение динамики убыли населения, п.п*.</b>	<b>ПС СДД** 2010 г.</b>	<b>Безработица 2008 г. в %</b>	<b>Обеспеченность жильем, кв.м/чел. 2008 г.</b>
<b>Российская Федерация</b>	2,9	3,32	6,3	22,4
<b>Центральный ФО</b>	5,2	3,92	3,6	24,5
<b>Северо-Западный ФО</b>	4,6	3,35	5,2	24,6
<b>Южный ФО</b>	2,3	2,81	10,2	20,1
<b>Приволжский ФО</b>	1,8	3,00	6,3	22,2
<b>Уральский ФО</b>	0,9	3,96	5,5	21,6
<b>Сибирский ФО</b>	1,8	2,62	8,3	20,8
<b>Дальневосточный ФО</b>	1,4	2,57	7,9	21,0

\*процентные пункты

\*\* ПС СДД – покупательная способность среднедушевых доходов населения, рассчитанная по мониторингу доходов и уровня жизни населения регионов России, проводимому ВЦУЖ.

Важнейшим положительным результатом социальной политики последних лет стала уверенность федеральных и региональных органов власти в возможности эффективного воздействия на демографические процессы экономическими, административными и информационными ресурсами. Социальный аудит 45 демографических программ регионов показал высокий уровень внимания к демографическим процессам. В каждом третьем из них нормативные акты (программа или концепция) были приняты еще до утверждения федеральной концепции демографического развития, в каждом шестом сформированы соответствующие департаменты или управления, непосредственно ответственные за демографическую политику. В абсолютном большинстве регионов программы демографического развития утверждены постановлениями правительства или законодательного собрания. Разработчиками программ и ответственными за их реализацию, как правило, являются министерство или ведомство, ответственное за социальное и демографическое развитие территории. В отдельных регионах (Псковская, Свердловская и др.) демографические программы непосредственно включены в стратегии социально-экономического развития. Кроме программ демографического развития, в регионах действует ряд других программ, связанных с демографическими процессами таких, как программы поддержки многодетных и неполных семей, лечение отдельных видов заболеваний. К положительным характеристикам принятых программ следует отнести анализ всех демографических процессов (рождаемости, смертности, миграции), широкий комплекс мер по сокращению смертности и улучшению здоровья населения, стимулированию рождаемости, поддержке материнства и детства, а также мер информационной поддержки реализации программ, распределение ответственности за реализацию всех этих мер между большинством министерств и ведомств и определение конкретных сроков и объемов их финансирования.

Вместе с тем, разработке и формированию демографических программ в большинстве регионов не предшествовал комплексный и системный научно обоснованный анализ демографической ситуации: разработка соответствующих программ и предложений муниципальных образований. В результате уже на уровне постановки целей и задач многие программы не в полной мере соразмерили собственные возможности с глубиной и остротой проблем демографической ситуации. Если целью первого этапа федеральной Концепции демографического развития было определено формирование условий для стабилизации численности населения к 2015 г., то в большинстве региональных программ достижение стабилизации численности населения было объявлено целью демографической политики уже к 2011 г. Разработка региональных демографических программ во многих субъектах Российской Федерации была недостаточно согласована с мероприятиями приоритетных национальных проектов в сфере образования, здравоохранения, жилищной политики и сельского хозяйства. Утверждение ответственными за реализацию принятых программ



одного из ведомств социального блока предопределяло в силу недостаточно развитой системы межведомственной координации преобладание отраслевого принципа управления над территориальным и существенно сокращало эффективность проведения целенаправленной и последовательной демографической политики в регионе.

Недостаточное научно-методическое обеспечение анализа существующей демографической ситуации, разработки демографических программ способствовали тому, что в каждой второй программе главной приоритетной задачей вслед за федеральной Концепцией была поставлена задача сокращения смертности и роста качества жизни, понимаемого как улучшение здоровья населения. Однако, как свидетельствует анализ, по результатам 2010 г. снижение темпов сокращения численности населения произошло в большей степени в регионах, выдвинувших в качестве приоритета поддержку рождаемости, материнства и детства, семей с детьми. Можно утверждать, что **ориентация всей региональной социальной политики на поддержку и развитие наиболее активного в экономическом и репродуктивном отношении населения в возрасте 20-39 лет дает больший социальный и демографический эффект, чем меры по улучшению здоровья, направленные в значительной степени на пожилое поколение.** Отсутствие в большинстве демографических программ регионов объективно необходимого единства со стратегиями социально-экономического развития в известной мере предопределено отсутствием этого единства и на федеральном уровне. То, что горизонты и этапы Стратегии 20-20 и Концепции демографического развития до 2025 г. не совпадают, дает основание полагать об отсутствии при разработке Стратегии 20-20 должной взаимосвязи между экономическими и демографическими процессами.

О недостаточной согласованности управления развитием региона с потребностями и возможностями населения свидетельствует не всегда и не везде оправданное стремление к строительству новых учреждений социальной сферы, составляющих порой половину всех расходов на соответствующие отрасли. Для регионов характерно наличие одного или нескольких хорошо оборудованных медицинских учреждений с относительно высокой прямой и скрытой оплатой труда, контрастирующих с уровнем оборудования и оплатой труда в большинстве остальных медицинских учреждений, а также строительство хорошо оборудованных больничных учреждений, ориентированных, как правило, на коммерческое обслуживание населения. Сохранение и усиление этой тенденции, появление в массовом масштабе больниц и школ «для бедных» может привести к еще большему росту воспроизводства больных и недостаточно образованных людей в стране, особенно в дотационных регионах, сельской местности и малых городах.

Спецификой сложившейся социально-экономической структуры общества является доминирование в ней слоя невысоко обеспеченных людей с доходами ниже восстановительного потребительского бюджета, оцениваемого нами в три величины прожиточного минимума, в котором значительна доля семей с детьми. Именно родители и их дети представляют основную социально-демографическую группу социально-экономического развития и модернизации страны, но, к сожалению, именно они оказались в наиболее сложном материальном положении.

Практическое достижение уже на первом этапе реализации Концепции демографического развития задач второго этапа может снизить для органов управления актуальность демографической политики, сформировать политику концентрации финансовых и административных ресурсов исключительно на модернизации экономики. Однако существующая демографическая ситуация предполагает не замораживание на федеральном и региональном уровнях мер по ее дальнейшему улучшению, а их дальнейшее расширение и углубление, с тем чтобы начавшийся процесс улучшения демографической ситуации в стране в большей степени зависел от существующего населения, а не от внешней миграции. Мы поддерживаем предложения о том, что рост величин и расширение спектра пособий и льгот, мотивирующих рождаемость, может быть обеспечен за счет увеличения размера налога на доходы от роста цен на алкоголь и табак, а полученные от этого средства должны быть адресно и прозрачно направлены на поддержку семьи, материнства и детства, развитие системы здравоохранения и образования, всей инфраструктуры поддержки молодого поколения страны, как объективно основной демографической возрастной группы модернизации.

Относительно высокий уровень рождаемости в сельской местности дает основание в целях поддержания рождаемости в стране существенно усилить поддержку сельских тружеников, уровень и качество жизни на селе, что одновременно повысит и уровень продовольственной безопасности страны, снизит бедность и безработицу.

Происходящая в настоящее время актуализация Стратегии 20-20 должна быть прочно скоординирована с Концепцией демографического развития, как по срокам, так и по содержанию. Такая координация должна учитывать социально-экономическую и половозрастную структуру населения, а также сохранение и улучшение исторически сложившейся системы расселения населения в стране.

Сырьевая направленность экономики страны, трудности в развитии реального сектора экономики и ее модернизации, дотационность большинства регионов страны создают замкнутый круг: экономика существенно ограничивает возможности управления демографическими процессами, а перспективы изменения демографической ситуации не менее существенно сдерживают перспективы развития экономики и модернизации страны в целом. Выход из этого круга находится не в прорывных действиях в каком-либо одном из этих направлений, а в сбалансированном и гармоничном улучшении экономических и демографических процессов, исходя из их корневого единства и из того, что экономика существует для человека, а не человек для экономики.

\*\*\*

1. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г. Указ Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351.
2. Демографический ежегодник России: Стат. сб. – Росстат. – М., 2009 г.
3. Предварительные итоги Всероссийской переписи населения 2010 года: Стат. сб. – Росстат. – М. – 2011 г.
4. Демографический ежегодник России: Стат. сб. – Росстат. – М., 2010 г.

## СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЦЕЛЕВЫХ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОГРАММ

### КАК МЕТОД ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ

Горный Б.Э.  
Мажаров В.Ф.

В статье проведена экспертная оценка региональных демографических программ развития; выявлены недостатки и нарушения, приводящие к неэффективному использованию бюджетных средств. Предложенный в статье подход позволяет провести содержательный анализ целевых демографических программ и использовать его для экспертизы, как на стадии проектирования, так и на стадии реализации, а также для оценки социально-экономической эффективности предлагаемых мероприятий.

**Ключевые слова:** демографическая программа, экспертиза региональных демографических программ, оценка эффективности расходования бюджетных средств.

#### Введение

В настоящее время общепризнанно, что программно-целевое управление служит важнейшим инструментом осуществления государственной социальной и экономической политики развития страны и ее регионов. Несмотря на то, что программно-целевой метод уже давно используется в практике управления, разработаны как теоретические, так и научно-практические рекомендации по его использованию в различных отраслях экономики [1, 2, 3, 4, 5], сложившаяся процедура и методология их разработки и реализации не соответствует требованиям программно-целевого планирования, не позволяет оптимально использовать финансовые, ресурсные и организационные потенциалы регионов [6, 7, 8, 9].

При разработке адекватной и эффективной стратегии решения социальных проблем целеполагание является ключевым фактором. Четкое формулирование целей – это необходимое условие получения желаемого социально значимого результата управленческой деятельности федеральной, региональной и муниципальной власти [10] и существенное (на 60-70%) сокращение «коррупционного поля» [11, 12].

В то же время, целеполагание – одно из самых слабых мест в практике проектирования и реализации социальных преобразований на всех уровнях исполнительной власти.

Однако предложенные подходы по оценке целевых программ не учитывают такие особенности медико-демографических процессов, как сложность в выборе и оценке проблемных ситуаций на основе научно-обоснованного ранжирования приоритетов, в формировании перечня релевантных целей и индикаторов их достижения, обязательности процедуры научной предпроектной экспертизы.

#### Материалы и метод

Нами была проведена содержательная оценка региональных демографических программ, размещенных после 2007 г. (год утверждения Концепции демографической политики Российской Федерации) на сайтах административных и/или законодательных органов власти субъектов Российской Федерации. Отбор программ производился по ключевым словам «демографическая», «целевая программа», «областная», «краевая» с помощью поисковых систем Yandex.ru, Google.com, Nigma.ru. Всего было (обнаружено) найдено 20 региональных программ. В качестве объекта контент-анализа нами было отобрано 11 целевых региональных программ в области демографической политики (более 50%):

1. Демографическое развитие Кировской области на 2008-2010 гг.
2. Об улучшении демографической ситуации в Краснодарском крае на 2008-2010 гг.
3. Улучшение демографической ситуации в Красноярском крае на 2007-2009 гг.
4. Демографическое развитие Алтайского края на 2008-2015 гг.
5. Семья и демография Омской области на 2007-2009 гг.
6. Улучшение демографической ситуации в Тульской области на 2008-2010 гг.
7. Демографическое развитие Хабаровского края на 2009-2015 гг.
8. Улучшение демографической ситуации в Московской области на 2009-2012 гг.
9. Улучшение демографической ситуации в Ростовской области на 2008-2010 гг.

10. Демографическое развитие Карачаево-Черкесской республики до 2015 г.

11. Улучшение демографической ситуации в Курской области» на 2009-2010 гг., и проведена их оценка на соответствие формальным требованиям, предъявляемым к целевым комплексным программам (ЦКП).

Кроме того, на примере демографической программы Красноярского края [7] был проведен содержательный анализ и декомпозиция проблем, а также прослежена логически-смысловая связь между множеством проблемных ситуаций и соответствующих им целям.

Принятый порядок разработки Федеральных целевых программ, который можно распространить и на региональные, утвержден Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 594 «О реализации федерального закона «О поставках продукции для федеральных государственных нужд» (Порядок). Пункт 10 этого документа предъявляет следующие требования к содержанию разделов ЦП:

- *наличие постановки проблемы и обоснование необходимости решения проблемы программными методами;*
- *наличие формулировки целей и задач целевой программы с указанием целевых индикаторов и показателей;*
- *перечень мероприятий целевой программы;*
- *обоснование ресурсного обеспечения, необходимого для реализации программы;*
- *формы и методы управления реализацией целевой программы;*
- *описание социальных, экономических и экологических последствий, которые могут возникнуть при реализации целевой программы, общую оценку вклада целевой программы в экономическое развитие, а также оценку эффективности расходования бюджетных средств.*

Для оценки соответствия программ требованиям Порядка нами были выбраны следующие критерии:

1. *Анализ ситуации и постановка проблемы* (программа содержит постановку проблемы, включая анализ причин ее возникновения; обоснована целесообразность программного решения проблемы на региональном и/или муниципальном уровне);

2. *Формулировка целей и задач целевой программы с указанием целевых индикаторов и показателей* (для целей – достижимость; измеримость; привязка к временному графику (установлен срок достижения цели и этапы реализации целевой программы с определением соответствующих целей; для задач программы – необходимость и достаточность для достижения целей программы; срок решения задачи не превышает срок достижения соответствующей цели; указаны значения целевых индикаторов и показателей по годам и этапам реализации программы)

3. *Мероприятия целевой программы* (обоснована взаимосвязь мероприятия и ожидаемых результатов с целевыми индикаторами и показателями; указаны заинтересованные в реализации каждого мероприятия организации или группы населения)

4. *Обоснование ресурсного обеспечения, необходимого для реализации программ* (представлены документы и расчеты, позволяющие оценить необходимость и достаточность ресурсного обеспечения для выполнения мероприятий, достижения целевых индикаторов и показателей целевой программы).

Процесс разработки целевой программы, который является, по сути, процедурой принятия решения, можно записать в виде формулы, используя некоторые идеи, изложенные в работе [13].

$$\langle C, T, P, \zeta \rangle, \text{ где:} \quad (1)$$

$C = (C_1 \dots C_k)$  – проблемная ситуация или множество проблемных ситуаций;

$T$  – известное время для реализации программы;

$P$  – стоимость решения;

$\zeta = (\zeta_1, \dots, \zeta_k)$  – множество целей, на достижение которых направлено решение; как частный случай, решение может быть направлено на достижение одной цели.

При этом каждой проблемной ситуации должна соответствовать цель [14], что можно представить в виде «проблемно-целевого ромба» (рис. 1), вершины которого составляют конечная цель (само-

цель) – с одной стороны, и ключевая (основополагающая) проблема – с другой, а оба ребра на разных уровнях соответствуют целям и проблемам различных порядков.



**Рис. 1. Проблемно-целевой ромб**

### **Результаты и обсуждение**

Соответствие требованиям Порядка оценивалось качественным методом, наличие квалификационного признака обозначалось как «1»; отсутствие – «0» (таблица 1).

Постановка проблемы – основополагающий раздел любой программы. Данный раздел определяет целесообразность дальнейшей работы над программой, так как проблема и есть тот разрыв между желаемым и фактическим состоянием системы, которое разработчики планируют преодолеть. Выявление и описание проблемной ситуации дает исходную информацию для формирования целей и задач, оценки времени, располагаемого для принятия решения, а также величины необходимых ресурсов.

Единственная программа, в которой был проведен полноценный анализ проблемной ситуации, указаны ее основные причины, это – ЦКП Кировской области. Разработчики остальных программ обозначали основные проблемы, но не указали, либо неправильно определили причины сложившейся ситуации. Например, в программе Алтайского края причиной депопуляции населения называется низкий уровень доходов жителей Алтайского края, в том числе имеющих детей, но нет никаких доказательств этого (например, результатов социологических опросов), а разработчики долгосрочной (!) целевой программы «Улучшение демографической ситуации в Красноярском крае» на 2010-2012 гг. называют врожденные пороки развития одной из ведущих причин в структуре младенческой смертности, приводя данные о том, что частота врожденных пороков развития у младенцев на территории края ежегодно составляет 3,5%.

Разработчики ряда программ в качестве одной из основных проблем называют процессы демографического старения населения (Московская, Тульская области, Краснодарский край), не считаясь с глобальным характером происходящих процессов и невозможностью решить эту проблему программными средствами.

Следующий раздел программы – постановка целей и задач, и первое требование к ним – это достижимость целей. По этому критерию требованиям Порядка соответствовали только среднесрочные ЦКП Алтайского, Хабаровского края и Карачаево-Черкесской области. Срок выполнения большинства других составлял три года. Решить демографические проблемы в столь короткие сроки, тем более ставя такие задачи, как «формирование у молодого поколения потребности иметь детей» (Кировская область), «формирование здорового образа жизни» (Красноярский край), «повышение статуса и укрепление института семьи в обществе» (Тульская область), невозможно.

**Таблица 1**

**Соответствие региональных демографических программ требованиям  
Порядка разработки Федеральных целевых программ**

Критерии		номер программы										Сумма баллов	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11
<b>Анализ ситуации и постановка проблемы</b>		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Цели программы</b>	достижимы	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	3
	измеряемы	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	9
	привязаны к временному графику	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Задачи программы</b>	необходимы и достаточны для достижения целей программы	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	срок решения задачи не превышает срок достижения соответствующей цели	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	указаны значения целевых индикаторов и показателей по годам	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	9
<b>Мероприятия</b>	взаимосвязь мероприятия и ожидаемых результатов с целевыми индикаторами и показателями	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	5
	заинтересованные в реализации каждого мероприятия организации или группы населения	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	5
<b>Обоснована необходимость и достаточность ресурсного обеспечения</b>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Сумма баллов</b>		3	3	3	5	2	3	4	2	2	2	3	

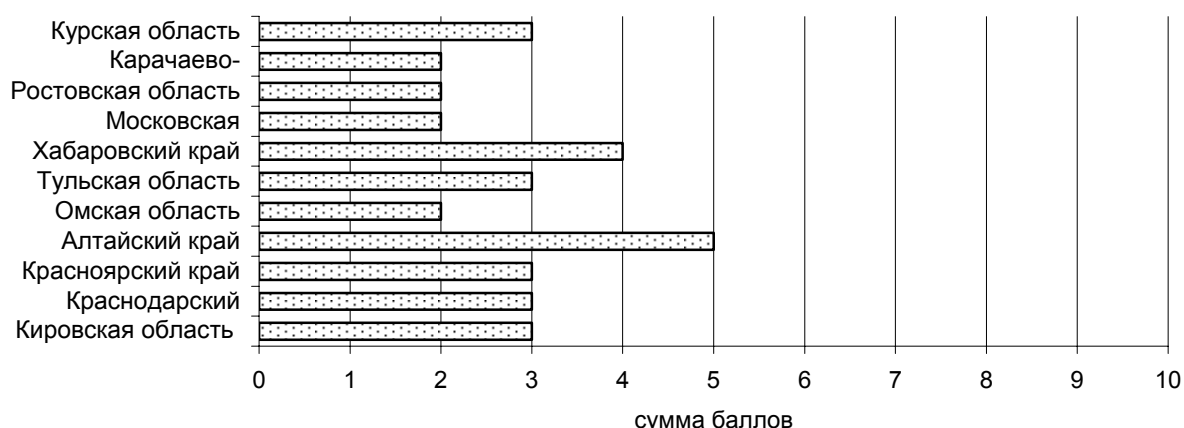
Потенциальная измеримость цели – единственный пункт требований, которому соответствовали практически все программы. В основном использовались формулировки – «стабилизация численности населения», «увеличение продолжительности жизни». Только в программах Красноярского и Хабаровского края целью стало «улучшение демографической ситуации». Как измерить такую цель? Необходимо отметить сказать, что разработчики ЦКП Хабаровского края дали количественную формулировку задач, тогда как в программе Красноярского края даже задачи сформулированы таким образом, что их невозможно измерить: «поддержка семей с детьми», «создание благоприятных условий», «формирование отношения».

Для осуществления контроля над реализацией программы нужна информация о промежуточных результатах, которые должны достигаться в ходе ее выполнения. Поэтому документ должен содержать набор целевых индикаторов за каждый год ее действия. Точные, информативные, измеримые индикаторы – залог динамического контроля и успешного выполнения программ. Ни в одной программе не был соблюден следующий пункт требований Порядка – привязка цели к времен-

ному графику (установление срока достижения цели и этапов реализации целевой программы с определением соответствующих целей).

Ни один из разработчиков ЦКП не представил обоснование перечня предлагаемых задач, их необходимости и достаточности для достижения целей программы. Сроки решения задач не прописаны и из содержания программы не понятно, превышают ли они сроки достижения соответствующих целей. Единственное требование, которое соблюдалось в большинстве программных разработок – «указание значение целевых индикаторов и показателей по годам». Девять программ (81%) содержало этот пункт. В двух программах этот пункт требований был выполнен с нарушениями. В ЦКП Ростовской области и Карачаево-Черкесской Республики были указаны только конечные результаты программы.

Нарушения предыдущих этапов программно-целевого управления не могли не отразиться на этапе выбора конкретных мероприятий, направленных на решение поставленных задач. Менее чем в половине ЦПК (45,0%) в плане мероприятий были указаны результаты, к которым должно привести выполнение того или иного мероприятия. Однако в двух из этих программ (Алтайского края и Ростовской области) результаты сформулированы в качественных категориях – таких, как «укрепление», «снижение», «улучшение», «активизация», а в программе, разработанной в Краснодарском крае, указан результат, который будет получен при выполнении тех или иных мероприятий, но отсутствует обоснование выбора. Авторы программы не объясняют, как оснащение медицинских учреждений оборудованием и транспортом стабилизирует заболеваемость ВИЧ-инфекцией, сифилисом и гонореей. Либо для оценки достижимости мероприятий предлагаются качественные критерии: повышение качества, улучшение условий и т.д. Еще меньше программ, в которых упоминаются организации или группы населения, заинтересованные в выполнении каждого мероприятия (36,0%). Ни один из разработчиков не представил документов, расчетов, которые бы могли обосновать необходимость и достаточность ресурсного обеспечения программы.



**Рис. 2. Оценка соответствия региональных демографических программ требованиям Порядка**

Как видно из диаграммы формальным требованиям Порядка, которые оценивались по десяти признакам, не соответствовала ни одна программа (рис. 2).

На примере демографической программы Красноярского края [15] был проведен содержательный анализ и декомпозиция проблем, а также прослежена логически-смысловая связь между множеством проблемных ситуаций и соответствующих им целям.

Для ключевой проблемы формула принимает следующий вид

$\langle C; T=3; P=5773400,1; Ц \rangle$ , где

C – «Сокращение численности населения»

T = 3 (срок реализации программы, лет)

P = 5773400,1 (объем финансирования цели в рублях)

Ц – «Улучшение демографической ситуации в Красноярском крае»

Для проблем 2-го порядка запись выглядит следующим образом:

< С<sub>1.1</sub>; «параметры рождаемости остаются в 1,5 раза меньше требуемых для положительного прироста населения» Т=3 года; ; Р<sub>1.1</sub> «отсутствует» Ц<sub>1.1</sub> «отсутствует» >. Проблемная ситуация С<sub>1.1</sub> сформулирована некорректно: речь должна идти о характере воспроизводства населения, а не параметрах его естественного движения.

< С<sub>1.2</sub>; «в структуре младенческой смертности врожденные пороки развития (ВПР) занимают одну из ведущих причин; частота врожденных пороков развития у младенцев на территории края ежегодно составляет 3,5%» Т=3 года; Р=80015,0; Ц<sub>1.2</sub> «снижение смертности от врожденных пороков развития» >

На наш взгляд, не обоснован выбор приоритетной проблемы С<sub>1.2</sub>, как определяющей компоненты снижения численности населения, так как удельный вес младенцев, умерших от ВПР, составляет всего 0,15%. Более того, необходимо подчеркнуть, что ВПР как причины смерти относятся к разряду малоуправляемых ресурсами здравоохранения, о чем свидетельствует скачкообразный рост смертности от данной причины уже в следующем 2009 году: с 54 до 75 случаев.

< С<sub>1.3</sub>; «отсутствует»; тем не менее определены сроки и объемы финансирования Т=3 года; Р=3573808; притом, что Ц<sub>1.3</sub> «отсутствует»>

Из множества проблемных ситуаций второго порядка, определяющих снижение численности населения Красноярского края по причине его сверхсмертности, разработчики выделили только «Смертность взрослого населения края от острого инфаркта миокарда», оставив за скобками смертность от сосудистых поражений мозга, на 1/3 превышающую смертность от ИБС, от болезней органов дыхания от последствий воздействия внешних причин и т.п.

< С<sub>1.4</sub>; «смертность взрослого населения края от острого инфаркта миокарда (ОИМ) возросла с 44,7 до 51,2 на 100 тыс. населения»; Т = 3 года; Р = 126875,0; Ц<sub>1.4</sub> «снижение смертности от заболеваний системы кровообращения».

В программе выявлено 9 проблемных ситуаций третьего порядка, которым должно соответствовать 9 целей, но «налицо» выраженные дефекты проблемно-целевой декомпозиции.

Как уже говорилось, в данном документе не обсуждаются проблемы, связанные со снижением рождаемости и не ставятся задачи по ее повышению < С<sub>2.1</sub> «отсутствует»; Ц<sub>2.1</sub> «отсутствует»>.

Авторы программы не приводят убедительных доказательств того, что проблема врожденных пороков развития связана именно с недостатками диагностики. Тем не менее, предложенные решения связаны с приобретением аппаратов ультразвуковой диагностики и созданием системы телемедицинского консультирования, < С<sub>2.2</sub>; «отсутствует»; Р=35799,7; Ц<sub>2.2.1</sub>; Ц<sub>2.2.2</sub>>

Предлагается строительство перинатального центра и оснащение медицинских учреждений реанимационными комплексами на сумму более 3,5 миллиардов рублей и не объясняется целесообразность этого решения < С<sub>2.3</sub> «отсутствует»; Р=3573808; Ц<sub>2.3.1</sub> Ц<sub>2.3.2</sub> >

Рост смертность от острого инфаркта миокарда объясняется разработчиками программы недостатком обеспеченности реваккуляризирующими операциями, а в качестве решения предлагается приобретение наборов для эндоваскулярной диагностики и лечения ишемической болезни сердца < С<sub>2.4</sub>; Р=125000,0; Ц<sub>2.4.1</sub>>

Для решения проблем С<sub>2.5</sub>, С<sub>2.6</sub>, связанных с деятельностью медицинских учреждений по вторичной и третичной профилактике хронических неинфекционных заболеваний, на наш взгляд, выбраны адекватные целевые решения. Но выделенных для этого средств, будет явно недостаточно < С<sub>2.5</sub>; Р=1875,0; Ц<sub>2.5.1</sub>; Ц<sub>2.5.1</sub> >; < С<sub>2.6</sub> Р=1127,5; Ц<sub>2.6.1</sub>; Ц<sub>2.6.2</sub> >

Совершенно не понятно для решения какой демографической проблемы необходимо обеспечение учреждений здравоохранения края, имеющих родильные отделения, приборами регистрации вызванной отоакустической эмиссии < С<sub>2.7</sub>; «отсутствует»; Р=9103,9; Ц<sub>2.7.1</sub> >. Этот случай яркий пример нецелевое использование бюджетных средств.

Декларативной оказалась цель по формированию здорового образа жизни, для которой не были сформулированы ни проблемы, ни намечены пути решения < С<sub>2.8</sub>; «отсутствует»; Ц<sub>2.8</sub>; «отсутствует» >.



### **Заключение**

Лишь одна из них набрала половину необходимых баллов, и еще одна – 4 балла. Остальные ЦКП соответствовали только 2-3 требованиям. Из 10 критериев, которые были выбраны нами для анализа, только по двум («измеримость целей» и «наличие целевых показателей по годам») большинство программ соответствовало требованиям Порядка. Еще по двум критериям («взаимосвязь мероприятия и ожидаемых результатов с целевыми индикаторами и показателями» и наличие субъектов «заинтересованных в реализации каждого мероприятия») соответствовал требованиям половина рассматриваемых программ. Самыми «слабыми» разделами программ были те, которые связаны с анализом ситуации и обоснованием ресурсного обеспечения.

Анализ проблемно-целевой увязки демографической программы Красноярского края наглядно продемонстрировал нарушение логики программно-целевого планирования на втором и третьем уровнях. При этом выявлено три типа нарушений. Первый тип, когда проблемной ситуации соответствует несколько целей, второй тип – решение проблемы финансируется, но цель не определена и третий тип, когда для решения выявленной проблемной ситуации не сформулирована цель и не выделены ресурсы. Так, для реализации несформулированной проблемы С2.3 намечены цели («Ввод в эксплуатацию перинатального центра» и «Оснащение краевых и муниципальных учреждений здравоохранения реанимационными комплексами для выхаживания детей с экстремально низкой массой тела при рождении») и выделены многомиллиардные суммы.

Обращает на себя внимание еще одно обстоятельство. Несмотря на то, что анализируемая ЦКП носит название "Улучшение демографической ситуации в Красноярском крае", в ней ни словом не упоминается вторая демографическая компонента – рождаемость.

Таким образом, предложенный нами подход, позволяет провести содержательный анализ целевых программ и использовать его для экспертизы, как на стадии проектирования, так и реализации, а также для оценки социально-экономической эффективности.

\*\*\*\*\*

1. Жуковский А.И., Васильев С.В., Штрейс Д.С. под общей редакцией Фабричного С.Ю. Разработка, реализация и оценка региональных целевых программ (на основе Канадского опыта). – 2006.

2. Аганбегян А.Г., Варшавский Ю.В., Жуковский В.Д. О программно-целевом управлении в здравоохранении. – «SPERO». – 2007 г, № 7.

3. Райзберг Б.А., Лобко А.Г. Программно-целевое планирование и управление. – М., – 2002.

4. Целевые программы развития регионов: рекомендации по совершенствованию разработки, финансирования и реализации / отв. ред. В. Я. Любовный, И. Ф. Зайцев, А. К. Ушаков [и др.] ; Моск. обществ. науч. фонд, Ин-т макроэкон. исслед. (ГУ ИМЭИ при Минэкономике России). – М. – 2000.

5. Карпова М.В., Невзгоднов В.В. Реформирование системы программно-целевого управления в агрокомплексе России и Самарской области // Вестник ОГУ. – 2007, № 5.

6. Зенчева Н.В. Проблемы разработки и реализации региональных целевых программ развития в современной России / Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки 2006. – № 2.

7. Шакина Е.А., Шелунцева М.А. Анализ методов оценки целевых программ субъектов РФ / Региональная экономика теория и практика. – 2008, № 11.

8. Дубровский Р.Г. Разработка и оценка эффективности региональных целевых антинаркотических программ // Наркоконтроль. – 2009, №2.

9. Мозголин Б.С. Программно-целевое управление региональным развитием: проблемы и перспективы // Известия Томского политехнического университета. 2007. – т. 311, № 6.

10. Бажин И.И. Социальная инноватика регионального и муниципального управления: монография. – Н.Новгород: Изд-во ВВАГС, – 2008.

11. Бажин И.И. Управленческие механизмы предотвращения коррупции в органах власти// Государственная служба. – 2008, № 4.

12. Арсеньева Т., Бажин И. Социальные механизмы деятельности власти // Власть. – 2009, № 4.

13. Евланов Л.Г. Теория и практика принятия решений. – М.: Экономика.

14. Бестужев-Лада И.В. Социальное прогнозирование. Курс лекций. – М.: Педагогическое общество России. – 2002.

15. Долгосрочная целевая программа «Улучшение демографической ситуации в Красноярском крае» на 2010-2012 годы / Постановление Правительства Красноярского края от 20 ноября 2009 г. № 592-п

## **А**НАЛИЗ МЕДИКО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ: РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ на примере Новгородской области

**Лисицин В.И.**

Представлен анализ медико-демографических процессов в Новгородской области в динамике за последние 20 лет. Выявлены различия в уровнях показателей по сравнению с Российской Федерацией и Северо-Западным федеральным округом. Обсуждаются факторы, обуславливающие демографические показатели. Продемонстрирована необходимость разработки и осуществления конкретных мероприятий, позволяющих уменьшить остроту демографического кризиса и закрепить позитивные тенденции в демографических процессах Новгородской области.

**Ключевые слова:** тенденции медико-демографических процессов; численность населения; половозрастной состав населения; рождаемость; смертность; причины смертности; ожидаемая продолжительность жизни.

В современной России происходит все большее осознание того, что для успешного процветания и роста всех сфер государства необходимо устойчивое демографическое развитие, обеспечивающее обществу жизненное воспроизводство человеческого потенциала. Сложившаяся демографическая ситуация или, иначе, состояние воспроизводства, аккумулировала в себе влияние широкого круга социальных, экономических и общественно-политических факторов как преходящих, так и долговременных, которые обусловлены политико-экономическими сдвигами последнего двадцатилетия и деформирована социальными потрясениями этого исторического периода.

Предварительные итоги переписи населения России, опубликованные весной 2011 г. еще более актуализировали вопросы воспроизводства численности населения. За восемь лет после переписи 2002 г. население страны сократилось на 2,3 млн человек (1,6%) и составило 142,9 млн человек (2002 г. – 145,2 млн человек). По численности населения наша страна занимает 8-е место в мире после Китая, Индии, США, Индонезии, Бразилии, Пакистана и Бангладеш. По данным Всероссийской переписи населения 2002 г. Россия занимала 7-е место [5]. По сравнению с переписью 2002 г. численность населения сократилась в 63 субъектах (в том числе и в Новгородской области) и возросла в 20-ти субъектах Российской Федерации.

Экономическое и социальное положение населения в различных регионах Российской Федерации настолько разнообразно, что рассмотрение медико-демографической ситуации, сложившейся в России в целом, должно сочетаться с анализом ситуации в отдельных регионах. Демографический кризис, связанный с устойчивой депопуляцией в результате падения рождаемости при сверхвысоком уровне смертности населения в полной мере затронул и Новгородскую область, являющуюся одной из областей Северо-Западного федерального округа.

В основу углубленного исследования медико-демографической ситуации в Новгородской области были положены данные государственной статистики, начиная с 1991 г., когда Российская Федерация стала самостоятельным государством. Анализ проводился, когда не были полностью подведены и опубликованы демографические данные за 2010 г. Поэтому при сравнении уровней показателей представлены данные за 2009 г. и предварительные результаты за 2010 г [4]. Все причины смерти даны в полном соответствии с Международной статистической классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем десятого пересмотра (МКБ-10) [7].

Анализ основных медико-демографических показателей показал, что в Новгородской области все последние 20 лет они имеют негативную тенденцию.

**Численность населения.** Основным фактором устойчивого сокращения численности населения области с 1991 г. остается естественная убыль. За этот период число жителей области сократилось на 15,9% и составило с учетом предварительных итогов Всероссийской переписи населения – 2010 на 1 января 2011 г. 632823 человек. По численности населения область в 2009 г. занимала 70-е место в Российской Федерации.

Из всех субъектов, входящих в Северо-Западный федеральный округ, область по численности населения занимает предпоследнее место, опережая лишь Ненецкий автономный округ. Доля

жителей Новгородской области среди всего населения округа составляет 5,7%. Ежегодно численность населения убывала на 5-7 тыс. или 0,9%. За 2010 г. численность населения снизилась на 0,8% – 5548 человек, численность детского населения увеличилась на 0,3%. Все эти показатели констатируют замедление темпа снижения численности, как всего населения, так и детей.

Начиная с 2001 г. проявилась тенденция снижения доли численности сельского населения с 30,4% до 29,5% в 2009 г. В 2010 г. доля сельского населения составила 30,2% (в Российской Федерации 2002 г. – 26,7% и в 2010 г. – 26,3%), что может свидетельствовать о росте значимости развития сельского хозяйства в Новгородской области. Возможно, что это начало нового тренда.

На протяжении двух последних десятилетий ежегодное число смертей в 1,3-1,9 раза прева-лирует над количеством родившихся.

Определяющим фактором в уменьшении населения остается превышение числа умерших над числом родившихся, а также миграционный отток населения за пределы Новгородской области.

Миграционный прирост в начале 90-х гг. несколько увеличивал численность населения области. Но в последние годы показатель неуклонно сокращался: в 1991 г. прирост составил 2,6 тыс. человек, 1994 г. – 7,9 (максимальный уровень), 2000 г. – 1,3, 2006 г. – (-13), в 2007 г. отмечено значительное увеличение показателя до 1010 человек, затем снижение в 2008 г. до 218, в 2009 г. – 586 человек. В 2010 г. миграционный прирост вновь уменьшился и составил 387 человек. За исследуемый период миграционный прирост никогда полностью не компенсировал естественную убыль населения. Если в 2000 г. потери населения области замещались на 14,2%, то в 2009 г. лишь на 9,9%.

В последние годы прослеживается тенденция потери привлекательности области для при-бытия на постоянное место жительства и появление факторов, вынуждающих выезжать за пределы области. В целом по области в 2010 г. прибыло 11915, а выбыло за пределы 12302 человека (2009 г. – соответственно 10710 и 10124 человек; 2008 г. – 10388 и 10170 человек).

Положительное сальдо миграционного обмена со странами СНГ составило в 2010 г. 1057 человек, однако это ниже уровня 2009 г. на 47,8%. Наибольшее число мигрантов прибыло из госу-дарств Средней Азии (463 чел.), Закавказья (253 чел.), Украины (177 чел.), Молдовы (101 чел.). Число прибывших в область из других регионов России увеличилось по сравнению с 2009 г. с 2845 до 3386 человек, однако число выбывших также увеличилось с 4314 до 4872 – миграционная убыль составила 1486 человек. Отмечается дисбаланс мигрантов по возрастным группам и уровню обра-зования.

Наиболее высокой подвижностью обладает население трудоспособного возраста, миграци-онный оборот которого за 2010 г. составил 15,06 тыс. человек. Миграционный прирост населения этой возрастной группы, наблюдавшийся в 2009 г., в 2010 г. сменился убылью (560 чел.). Как и в предыдущем году в 2010 г. покидали область, в основном, молодые люди 16-24 лет, отток которых составил 579 человек, что на 65,4% больше, чем в 2009 г.. Отрицательное сальдо миграции и у насе-ления в возрасте 0-15 лет (-99 чел.), увеличилось по сравнению с 2009 г. на 22,2%. Другой негатив-ной тенденцией, сохранившейся и в 2010 г., является преимущественно женский состав выезжаю-щей молодежи, причем в наиболее репродуктивном возрасте 18-29 лет – превышение выбывших женщин над прибывшими составило 459 человек (2009 г. – 377 чел.).

Новгородская область остается привлекательной для населения старше трудоспособного возраста, которые и обеспечивают на 51,2% миграционный прирост.

Выезжают за пределы области лица, имеющие среднее общее (полное) образование – (-17,5%) и высшее профессиональное образование – (-16,0%), что можно объяснить возникающими проблемами трудоустройства после окончания ВУЗа или получением соответствующего образова-ния после окончания средней школы.

Принимаемые меры поощрения иммиграции показывают свою неэффективность и неспо-собность компенсации снижения численности населения области, особенно в молодом и трудо-способном возрасте.

**Половозрастной состав.** При оценке половой структуры населения выявлено, что в Новго-родской области сохраняется характерное для всей России значительное превышение численно-

сти женщин над численностью мужчин, доля которых в 2010 г. составила 44,5% и 55,5% соответственно (2000 г. – 45,5% и 54,5%). Продолжает вызывать беспокойство существенный дисбаланс между соотношением численности мужчин и женщин, ярко выраженный в старших возрастных группах. По данным 2010 г. в целом в Новгородской области на 1000 мужчин приходится 1246 женщин (в РФ – 1159; СЗФО – 1167), что связано с более высокой смертностью мужчин. Однако, в возрасте моложе трудоспособного на 1000 мужчин – 933 женщины, трудоспособном – 976, старше трудоспособного – 2913. Заметное превышение числа женщин над числом мужчин наблюдается с 45 лет, что объясняется высоким уровнем преждевременной смертности мужского населения в молодом, трудоспособном возрасте.

Неблагоприятные изменения в показателях воспроизводства населения сказываются на его структуре – постоянно уменьшается количество детского населения и возрастает число лиц старше трудоспособного возраста. В 1991 г. детское население (в возрасте до 15 лет) составляло 20,6%, а в 2010 г. лишь 14,1%, в то же время за этот период отмечается рост удельного веса жителей в возрасте 60 лет и старше с 19,2% в 1991 г. до 23,0% в 2010 г., что по шкале демографического старения (Ж. Боже-Гарнье – Э. Россета) соответствует очень высокому уровню демографической старости населения.

В общей численности доля населения моложе трудоспособного возраста снизилась с 22,5% (1991 г.) до 14,9% в 2010 г.; трудоспособного – возросла с 54,6% до 60,1%; старше трудоспособного – увеличилась с 22,9% в 1991 г. до 25,0% в 2010 г. Старение населения обостряет проблему пенсионного обеспечения, выражающуюся, прежде всего, в росте размеров месячной пенсии. Средний размер назначенных месячных пенсий увеличился 827,1 руб. в 2000 г. до 6042,0 в 2009 г. (рост в 7,3 раза).

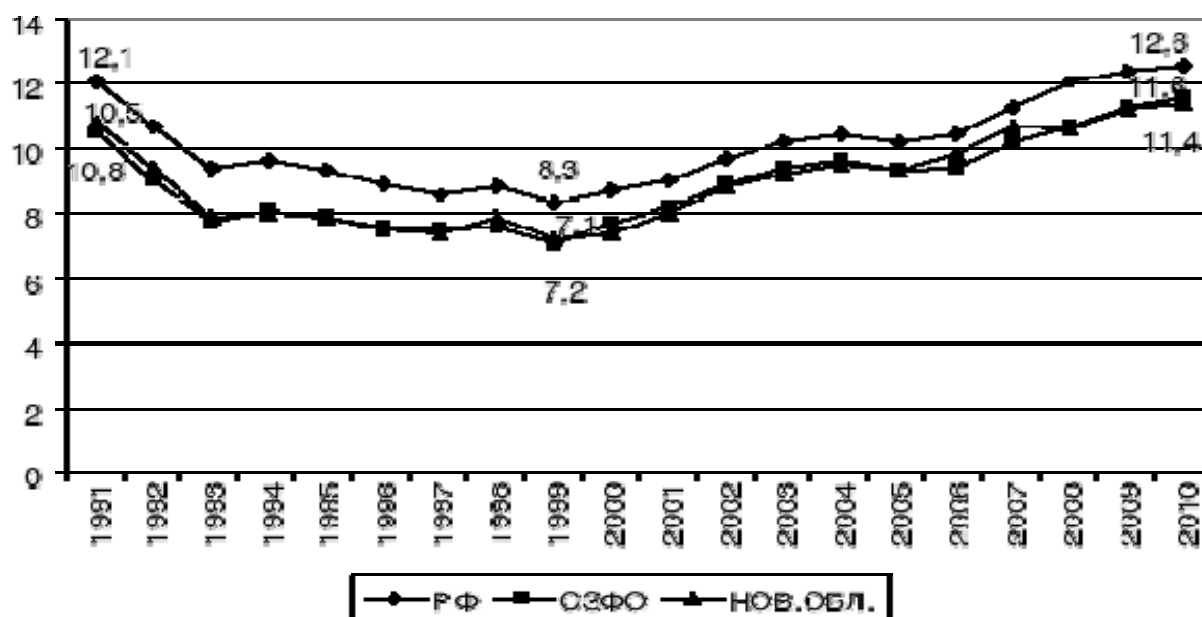
Коэффициент демографической нагрузки в 2009 г. составил 664 на 1000 человек трудоспособного возраста, в том числе нагрузка детьми – 249 и людьми пенсионного возраста – 416. За первое десятилетие нового века произошло снижение нагрузки детьми в 2000 г. их доля в общей нагрузке составляла 42,2%, в 2009 г. сократилась до 37,5%, а доля пожилых, напротив выросла с 57,8% до 62,7% соответственно.

Определенная динамика отмечена в величине среднего возраста населения. Если в 2001 г. он составил 39,7 лет, то в 2010 г. – увеличился на 1 год – 40,7. Возраст сельского населения превышает возраст городского на 3,3 года (в 2001 г. – на 4,2 года).

**Рождаемость.** Несмотря на продолжающийся процесс снижения численности населения, начиная с 2000 г. в демографическом развитии наметилась обнадеживающая тенденция за счет роста рождаемости (рис. 1).

Для измерения уровня рождаемости используется система показателей. Наиболее простой из них – общий коэффициент рождаемости, наиболее точный – суммарный коэффициент рождаемости (СКР).

Если в 1991 г. показатель рождаемости был равен 10,8 случаев на 1000 населения, то в 1999 г. он снизился до 7,2‰, достигнув беспрецедентного минимума за 1991-2009 гг., после чего с 2000 г. отмечено повышение до 9,5‰, в 2004 г., затем снова снижение до 9,3‰ в 2005 г. Начиная с 2005 г. показатель рождаемости, имея стойкую тенденцию к повышению, увеличился в 2009 г. на 20,4% и составил 11,2‰ (в РФ – 12,4‰, в СЗФО – 11,3‰). В течение всего исследуемого периода этот показатель был ниже, чем по Российской Федерации в целом, однако соответствовал уровню характерному для Северо-Западного федерального округа (Вологодская область – 12,5‰; Республика Карелия и Калининградская область – 11,5‰, Архангельская область – 12,3‰, Псковская область – 10,4‰ – 2009 год). Увеличение показателя рождаемости отмечено как в России в целом, так и во всех областях СЗФО.



**Рис. 1. Динамика показателя рождаемости в регионах Российской Федерации**  
(на 1000 населения)

Необходимо отметить, что коэффициенты рождаемости в 2009 г. в целом по России, в Северо-Западном федеральном округе и Новгородской области превысили уровень 1991 г.

В 2010 г. в области родилось 7203 человека (+25 человек к уровню 2009 г.), после 1991 г. – 8159 человек это наибольшее число родившихся и уровень рождаемости – 11,4‰, увеличился на 1,8% по сравнению с предыдущим годом. Тем не менее, уровень рождаемости и в данном году остается ниже, чем в Российской Федерации – 12,6‰ и Северо-Западном федеральном округе – 11,6‰.

Однако даже увеличение до такого уровня рождаемости в Новгородской области не обеспечивает даже простого воспроизводства населения. В 2009 г. увеличился суммарный коэффициент рождаемости (среднее число детей, рожденных женщиной за всю жизнь) до 1,45 (в 2000 г. – 1,1), однако остался практически в 1,5 раза ниже уровня, который необходим для простого численного замещения поколений родителей их детьми (2,15 – 2,17 рождения на одну женщину). Однако он выше аналогичного показателя по Северо-Западному федеральному округу – 1,41, но ниже уровня по Российской Федерации – 1,54. Это является свидетельством того, что увеличение показателя рождаемости в последние годы еще не привело к истинным изменениям в демографическом поведении населения Новгородской области.

Остающийся низким уровень рождаемости объясняется комплексом медицинских, социальных и экономических факторов: реакцией населения на снижение уровня и качества жизни; формированием и развитием у молодежи новых типов репродуктивного поведения, связанных не с ухудшением, а с изменением в стиле, образе жизни и общеевропейской тенденцией ориентации семьи на малодетность; невысоким уровнем репродуктивного здоровья молодежи, вступающей в фертильный возраст. Низкие репродуктивные установки молодых людей позволяют сделать неблагоприятный прогноз в отношении рождаемости на ближайшие годы.

Наряду с изменениями репродуктивного поведения семьи и личности происходят изменения структурных параметров – увеличивается вклад в рождаемость старших возрастных когорт. Более точную оценку позволяют дать возрастные коэффициенты рождаемости (число родившихся на 1000 женщин соответствующего возраста). Анализ данных 2009 г., по сравнению с 2000 г., показал значительное увеличение показателей во всех возрастных группах репродуктивного периода (15-49 лет), кроме 20-24 лет. Так максимальный рост – в 2,3 раза отмечен в возрасте 35-39 и в 2 раза

в возрастах 30-34 и 40-44 года, а в возрасте 25-29 лет коэффициент увеличился в 1,4 раза. Однако в возрастной группе 20-24 года коэффициент уменьшился на 8,3%.

В общей численности новорожденных в 2009 г. доля первенцев составила 54,9% (в 2000 г. – 62,7%), – рост в 1,2 раза, доля вторых детей увеличилась с 27,4% в 2000 г. до 34,5% в 2009 г. – рост в 1,7 раза, доля рождений третьего ребенка увеличилась в 1,5 раза с 6,6% в 2000 г. до 7,8% в 2009 г.

В условиях внутрисемейного регулирования происходит процесс откладывания рождений, что проявляется в повышении среднего возраста матери при рождении первого ребенка. В 2009 г. этот возраст составил 27,1 года (в 2008 г. – 26,8 лет), тогда как в начале 90-х – 22,5 года. Следует отметить, что такое значение среднего возраста матери в Новгородской области соответствует значению в других областях СЗФО (от 27,2 до 27,6 лет). Данный показатель является достаточно информативным, отражающим общую тенденцию – сдвиг рождений к более старшим возрастам и показывающим оценку женщиной и семьи современных условий жизни, способствующих или препятствующих рождению очередного второго или третьего ребенка.

В то же время неблагоприятной тенденцией является рост рождаемости в возрастах 15-17 лет – в 1,5 раза и 18-19 лет – в 1,3 раза, что свидетельствует о возникновении серьезной социальной и медицинской проблемы, связанной с ранней беременностью и ранними родами, которые являются основными факторами риска рождения нездоровых детей и увеличением гинекологических заболеваний у женщин этих возрастных групп.

На уровень рождаемости влияет такой социальный фактор, как брачно-семейные отношения. Коэффициент брачности (число браков на 1000 населения) увеличился на 43,3% (с 6,0‰ до 8,7‰ за 2000-2009 гг.), в то же время за этот период отмечен и рост коэффициента разводимости с 4,0 до 5,3 на 1000 населения.

Еще одной важнейшей причиной откладывания рождения детей (прежде всего первого ребенка) является поздняя регистрация брака, что сопровождается распространением гражданских браков. Доля зарегистрированных браков в 2009 г. в возрасте до 25 лет у мужчин уменьшилась до 32,6% (2000 г. – 45,0%), у женщин также уменьшилась до 46,4% (2000 г. – 59,7%). В то же время отмечен рост числа браков в более старших возрастных группах: 25-34 лет – у мужчин увеличение до 43,1%, у женщин – до 35,2% (2000 г. – 34,2% и 23,5% соответственно); 35 лет и старше у мужчин с 20,5% в 2000 г. до 24,3% в 2009 г., у женщин – с 16,8% до 18,4%.

Характерной современной особенностью является рост внебрачной рождаемости, что свидетельствует об уменьшении ценности полной семьи с несколькими детьми и о росте ценности вне семейных объединений. В 2009 г. удельный вес среди всех родившихся внебрачных рождений составил 29,9% и увеличился в 2,1 раза по сравнению с 1991 г. Среди внебрачных рождений высоким остается уровень рождаемости у несовершеннолетних. В 2009 г. у матерей моложе 18 лет 67,2% детей рождены вне брака (2000 г. – 63,9%). Большое число разводов, рост рождений без брака, высокий уровень смертности мужчин в трудоспособном возрасте обуславливают рост удельного веса неполных семей со специфическими проблемами воспитания детей.

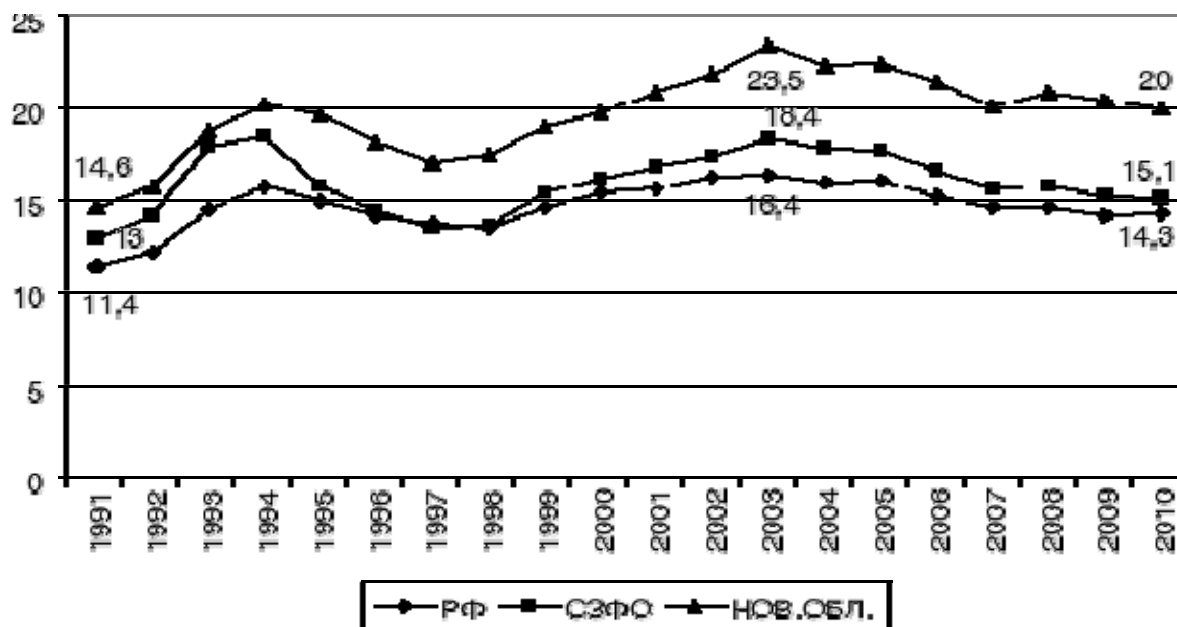
В связи с тем, что все большая доля рождений будет происходить у женщин старше 30 лет, все большую актуальность приобретает задача сохранения и укрепления репродуктивного здоровья, поскольку с возрастом нарастает патология, осложняющая роды. Вследствие широкой распространенности аборт с возрастом повышается вероятность бесплодия: около 10% супружеских пар Новгородской области страдают бесплодием [6].

В последнее десятилетие роды и послеродовый период все чаще осложняются заболеваниями матерей. Доля нормальных родов в 2009 г. составила 41,5%. Высокой остается частота осложнений в родах и послеродовом периоде. Наиболее часто беременность и роды осложняются анемией – 17,6%.

**Смертность и продолжительность жизни.** Депопуляция в Новгородской области, как и в России в целом обусловлена не только низкой рождаемостью, но и высокой смертностью населения (рис. 2). На протяжении 20 лет смертность превышала не только российский уровень, но и показатель по Северо-Западному федеральному округу. Новгородская область в 2009 г. перемести-

лась с третьего на второе место в Российской Федерации по уровню смертности после Псковской области (20,9‰ – 2009 г.), оставив позади себя Тверскую область (20,0‰ – 2009 г.).

За увеличением до максимального уровня общей смертности до 23,5‰ в 2003 г. последовало уменьшение до 20,1‰ в 2007 г., то есть возврат к отметке 1994 г. (20,3‰). В 2008 г. возобновился подъем данного показателя, как в Новгородской области, так и в СЗФО (соответственно с 20,1 до 20,9‰ и с 15,6 до 15,7‰). Однако в 2009 г. вновь отмечено снижение показателя во всех изучаемых регионах Новгородская область – 20,5; СЗФО – 15,2; Российская Федерация – 14,2 случая на 1000 населения.



**Рис. 2. Динамика показателя смертности в регионах Российской Федерации (на 1000 населения)**

В 2010 г. в Новгородской области умерло 12751 человек, это самая низкая абсолютная величина с 1997 г. По сравнению с прошлым годом (2009 г.) отмечено сокращение абсолютного числа умерших на 386 человек и уровня смертности на 2,5% (2010 г. – 20,0‰; 2009 г. – 20,5‰) [4].

Как и в России в целом, в Новгородской области общие тенденции в динамике смертности населения усугубляются сверхсмертностью лиц трудоспособного возраста. Начиная с 2003 г. отмечено снижение показателя с 1212,6 до 1039,5 на 100 тыс. населения трудоспособного возраста, в 2008 г. – на 14,3%. Несмотря на это, уровни смертности и мужчин и женщин Новгородской области остаются высокими. Подавляющее большинство умерших в трудоспособном возрасте – мужчины (79,6%). Уровень смертности мужчин в 4 раза превышает смертность женщин и в 2,4 раза выше аналогичного показателя в европейских странах.

Смертность от всех ведущих причин в Новгородской области выше, чем в Северо-Западном Федеральном округе и Российской Федерации в целом.

Основную картину смертности населения Новгородской области, как и в целом в Российской Федерации, формируют шесть наиболее распространенных причин, на которые приходится более 93% всех случаев смерти.

Самой распространенной причиной смерти являются болезни системы кровообращения. В динамике уровня смертности в Новгородской области от болезней системы кровообращения можно выделить два периода: 1995-2003 гг. – увеличение и 2003-2007 гг. – снижение, но в 2008 г. отмечается увеличение и в 2009 г. вновь снижение до 1235,8 случаев на 100 тыс. населения. Ежегодно удельный вес болезней системы кровообращения составляет около 70,0% среди всех причин смертности женщин и 52,2% – мужчин. Такое соотношение можно объяснить тем, что средняя продолжительность жизни мужчин меньше, чем женщин, причем представители старшей возрастной

группы более всего подвержены заболеваниям системы кровообращения. Основными заболеваниями, приводящими к смерти, являются ишемическая болезнь сердца – 616,7 и цереброваскулярные болезни – 371,78 случаев на 100 000 населения (2008 г.), на долю которых приходится 73,2% всех случаев смерти от данного класса заболеваний.

Изменение смертности от данной причины среди трудоспособного населения имеет те же тенденции, что смертность всего населения. В Новгородской области до 2003 г. уровень смертности от болезней системы кровообращения постепенно увеличивался (с 225,7 в 1997 г. до 482,7 случая на 100 тыс. населения в 2005 г.), затем началось снижение до 370,3 в 2008 г. Удельный вес смертности от болезней системы кровообращения составил 35,6% в общей смертности населения трудоспособного возраста. Смертность мужчин трудоспособного возраста от данной причины в 4,4 раза выше, чем среди женщин.

В Новгородской области в отличие от Российской Федерации и Северо-Западного федерального округа до 2008 г. отмечалась деформация структуры причин смертности, заключающаяся в том, что на втором месте находятся не злокачественные новообразования, а класс «внешние причины заболеваемости и смертности». В 2009 г. злокачественные новообразования поднялись на второе место – 233,3 на 100 тыс. населения, а внешние причины заболеваемости и смертности опустились на третье – 225,0 на 100 тыс. населения.

Динамика смертности от злокачественных новообразований в Новгородской области отмечена большими колебаниями уровня смертности. В то же время на территории Российской Федерации на протяжении всего периода измерений наблюдается устойчивая тенденция снижения данного показателя. Ведущими заболеваниями, приводящими к смерти являются: злокачественные новообразования органов пищеварения – 92,0 случаев, органов дыхания и грудной клетки – 48,2 случаев, молочной железы у женщин – 30,0 случаев на 100 000 населения соответствующего пола (2008 г.), доля этих заболеваний среди всех злокачественных новообразований составляет 73,8%.

Смертность от данной причины населения трудоспособного возраста в 2,3 раза меньше, чем среди всего населения области и удельный вес злокачественных новообразований среди всех причин смертности населения данной группы практически не изменился и составил 12,0%.

Начиная с 1991 г., уровень смертности от внешних причин в области был всегда выше, чем в РФ и СЗФО и хотя с 2003 г. отмечено снижение показателя в 1,4 раза (с 338,1 до 249,5 случая на 100 тыс. населения), показатель остается высоким. Смертность от внешних причин определяется транспортными несчастными случаями – 45,6; нападениями – 21,7; преднамеренными самоповреждениями – 39,1; случайными отравлениями и воздействиями алкоголем 33,4 случаев на 100 тыс. населения (2008 г.), на долю которых приходится 56,1%.

Особенностью данной смертности является значительное превышение смертности мужчин над женской смертностью – в 4,2 раза.

Доля внешних причин составляла 30,2% от всех случаев смерти в трудоспособном возрасте, что в 2,5 раза больше, чем среди населения в целом (12%).

Последующие ранговые места причин смертности занимают заболевания, которые достаточно редко анализируются как причины смерти. На четвертом месте на протяжении последних лет находятся болезни органов пищеварения. Смертность от этой причины имеет ярко выраженную тенденцию к росту во всех исследуемых регионах в отличие от тенденций снижения уровней смертности от заболеваний, занимающих первые три ранговых места. Однако интенсивность роста не одинакова. С 1991 по 2009 гг. показатель смертности увеличился в 3,5 раза в Новгородской области, в 2,0 – в СЗФО и в 2,1 раза в Российской Федерации в целом.

Болезни органов дыхания занимают стабильное пятое место, но в отличие от болезней органов пищеварения, однозначной динамики нет. До 2002 г. показатель ежегодно менялся, но с 2002 г. началось снижение показателя – с 85,2 до 60,6 на 100 тыс. населения в 2007 г., однако в 2008 г. и 2009 г. наблюдается рост данной причины смерти – 73,1 на 100 тыс. населения (2009 г.).

Как причина смерти некоторые инфекционные и паразитарные болезни, занимая шестое место, также не имеют однозначной тенденции динамики. С 2007 г. во всех исследуемых регионах четкое снижение показателя – в Новгородской области с 35,1 до 24,6 на 100 тыс. населения.



Одной из важнейших составляющих общей смертности населения является младенческая смертность. За период с 1990 по 2007 гг. этот показатель соответственно снизился с 18,3 до 8,0‰. Однако в 2008 г. показатель увеличился на 21,3% и составил 9,7 случая на 1000 родившихся живыми, что выше, чем по СЗФО – 6,7‰ и России – 8,5‰, но не превышает предельно допустимое значение, установленное Европейским Бюро Всемирной организации здравоохранения – 10 смертей на 1000 живорожденных. В 2009 г. показатель вновь снизился до 7,7‰ (уменьшение на 20,6%).

Среди причин младенческой смертности первое место (48,2%) занимают отдельные состояния, возникающие в перинатальном периоде; второе – 21,1% – врожденные аномалии, деформации и хромосомные нарушения; третье – 18,5% – болезни органов дыхания. Структура младенческой смертности в Новгородской области стабильна на протяжении последних лет и характерна для всей страны в целом.

Ожидаемая продолжительность жизни населения (ОПЖН) является наиболее адекватной обобщающей характеристикой современного уровня смертности во всех возрастах. В Новгородской области уровень ОПЖН в течение всего исследуемого периода был ниже, чем в РФ и СЗФО. С 2000 г. показатель имел выраженную тенденцию к снижению, достигнув минимальных уровней в 2003 г. (60,8, в том числе у мужчин – 53,8, у женщин – 69,64; колоссальный разрыв между продолжительностью жизни мужчин и женщин – 15,7 лет), что связано с максимальными уровнями смертности. Снижение смертности, начавшееся с 2004 г., привело и к росту ОПЖН, который в 2009 г. составил 64,5; у мужчин – 57,7, у женщин – 71,8, разрыв – 14,1 лет. Даже при увеличении показателя, ОПЖН в Новгородской области остается на 4,2 года ниже, чем в РФ и на 3,7 года в СЗФО.

Следует отметить, что Новгородская область относится к регионам России (автономные округа Сибирского и Дальневосточного федеральных округов), где отмечен самый низкий показатель продолжительности жизни мужчин и громадный разрыв между продолжительностью жизни мужчин и женщин – 14,1 года.

Таким образом, медико-демографические процессы Новгородской области, с одной стороны, отражают общероссийские тенденции, с другой, – имеют свои особенности, обусловленные социально-экономическими условиями жизни.

Значительное повышение рождаемости – неременное условие сокращения убыли населения и выхода Новгородской области из демографического кризиса.

Рождение первого ребенка не решает проблемы воспроизводства населения, обеспечения положительной демографической динамики. Поэтому нужна ориентация в первую очередь на стимулирование рождения 2 и 3 детей. В то же время нужно всемерно стимулировать рождение первых детей с существенным усилением социальных гарантий семьям при рождении второго и третьего ребенка. Кроме того, необходима реализация мер идеологического, воспитательного, информационного характера, направленных на формирование потребности в таком числе детей. Все это должно способствовать повышению рождаемости до 2,2-2,5 ребенка в среднем на одну женщину фертильного возраста, что и обеспечит воспроизводство населения.

Для реализации этих задач необходимо сохранение и улучшение репродуктивного здоровья, как женщин, так и мужчин.

Уровень смертности может быть успешно снижен при условии реализации профилактических мероприятий, направленных на минимизацию воздействия наиболее распространенных факторов риска смертности населения. Понятно, что определить и выявить все факторы и их роль в развитии состояний, обусловивших наступление смерти, достаточно сложно и требует длительных и углубленных клинических, социологических, статистических исследований, основанных на принципах доказательной медицины.

Проблемы смертности как основного показателя общественного здоровья становятся все более не только демографической проблемой, но прежде всего и медицинской – распространение заболеваний, являющихся ведущими причинами смерти и их предупреждение, ранняя диагностика, лечение в соответствии с современными технологиями; экономической – общество несет колоссальные материальные потери в связи с высочайшими уровнями смерти мужчин и наметившийся рост в женской популяции в трудоспособных возрастах; статистической – необходимо для повы-

шения достоверности совершенствовать учет, сбор информации о причинах смерти, так как все больше возникают подозрения о «перетекаемости» одних причин смерти в другие; и наконец, нравственной – необходимо проведение огромной воспитательной работы по повышению ценностной ориентации каждого члена общества на самосохранительное поведение во всех сферах жизни.

Как показал анализ ситуации, в настоящее время разработаны и действуют несколько федеральных и региональных целевых программ, направленных на поддержание и укрепление здоровья. Тем не менее, изучение причин высокой смертности населения Новгородской области и основных факторов риска смертности показал, что существующие меры не являются достаточными. Необходимо продолжение и совершенствование имеющихся мероприятий, а также разработка новых.

В решении задачи снижения смертности, прежде всего трудоспособного населения, большую роль играет совершенствование системы оказания медицинской помощи при заболеваниях, которые вносят наибольший вклад в смертность.

Для реализации двух основополагающих программ «Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденной Указом Президента Российской Федерации и «Комплексной программой развития здравоохранения Новгородской области на 2007-2011 гг.» потребуются концентрация усилий всех органов государственной власти, общественных организаций, системы здравоохранения, каждого жителя Новгородской области.

\*\*\*\*\*

1. Антонов А.И. Институциональный кризис семьи и возможности его преодоления в России (часть 1) // Демографические исследования, № 11. Дата публикации 27.03.2011.

[http://www.demographia.ru/articles\\_N/index.html?idR=20&idArt=1882](http://www.demographia.ru/articles_N/index.html?idR=20&idArt=1882)

2. Белобородов И.И. Демографическая политика в Российской Федерации // Демография.ру. Дата публикации 23.12.2010.

[http://www.demographia.ru/articles\\_N/index.html?idR=5&idArt=1825](http://www.demographia.ru/articles_N/index.html?idR=5&idArt=1825)

3. Борисов В.А. Демографическая ситуация в современной России // Демографические исследования, №1. Дата публикации 01.12.2005

[http://www.demographia.ru/articles\\_N/index.html?idR=20&idArt=76](http://www.demographia.ru/articles_N/index.html?idR=20&idArt=76)

4. Государственный доклад «О санитарно-эпидемиологической обстановке в Новгородской области в 2010 году» // Великий Новгород, 2011.

5. Демографический ежегодник Новгородской области 2010: Статистический сборник / Новгородстат. – В.Н. – 2010.

6. Информационные материалы о предварительных итогах Всероссийской переписи населения 2010 года. [http://www.perepis-2010.ru/resnlts\\_of\\_the\\_census/resnlts-inform.php](http://www.perepis-2010.ru/resnlts_of_the_census/resnlts-inform.php).

7. Медик В.А. Роль здравоохранения в реализации концепции демографической политики на региональном уровне // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2009, № 2.

8. Международная статистическая классификация болезней и проблем, связанных со здоровьем; 10-ый пересмотр: В 3 т. Женева: ВОЗ, 1995. Т.1, ч. 1-2.

9. Статистический ежегодник Новгородской области. 2010: Статистический сборник / Новгородстат. – В.Н. – 2010.

**М**ИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В КОНТЕКСТЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ РОССИИ**Рыбаковский Л.Л.**

В статье рассматривается эволюция миграционных процессов за последние 60 лет, показывается влияние миграции на демографическое развитие, анализируются результаты миграционной политики в последнее двадцатилетие, обосновывается необходимость изменения миграционной политики в современных условиях, обосновывается авторское видение целевых установок концепции миграционной политики.

**Ключевые слова:** миграция, переселение, миграционная политика, концепция, трудовые миграции, соотечественники.

Миграция в демографическом развитии любого государства может играть тройную роль: она в случае отрицательного сальдо ведет к сокращению численности населения страны, при положительном сальдо миграция либо служит наряду с естественным приростом источником восходящей демографической динамики, либо выступает фактором компенсации естественной убыли. В России в послевоенные годы имели место все эти варианты демографического развития.

В 1956-1975 гг., то есть в течение 20 лет, Россия имела в миграционном обмене населением с союзными республиками отрицательное сальдо миграции. Согласно данным ЦСУ РСФСР, если еще в 1951-1955 гг. миграционное сальдо было положительным, и Россия в миграционном обмене с другими союзными республиками приобрела 160 тыс. человек, то в следующие четыре пятилетки она в результате миграции потеряла 2,3 млн человек. В те годы естественный прирост составил 24,8 млн человек, вследствие чего численность населения России с 1956 г. по 1975 г. включительно возросла на 22,5 млн человек. Миграционная компонента уменьшила общий прирост населения на 9%.

В следующие 15 лет (1976-1990 гг.) население России возросло за счет миграционного сальдо на 2,7 млн человек, что вместе с естественным приростом (11,3 млн) увеличило его на 14 млн человек. В тот период миграционное сальдо возросло от пятилетия к пятилетию: в 1976-1980 гг. – 738 тыс., в 1981-1985 гг. – 878 тыс. и в 1986-1990 гг. – 1062 тыс. человек. Уже в те годы начался исход из ряда союзных республик русского населения в Россию. Вслед за Грузией и Азербайджаном в этот процесс стали втягиваться и другие республики: Армения, Узбекистан, Таджикистан, Кыргызстан и Туркмения. В целом в рассматриваемый период на долю миграции пришлось примерно 20% общего прироста населения России.

В последнее десятилетие XX и первое десятилетие XXI вв. (1991-2010 гг.), в результате наступившей депопуляции, миграция стала выступать фактором компенсации естественной убыли населения. Заметим, что 1991 г. – это последний год, когда был, хотя и небольшой, но все же, естественный прирост населения, который вместе с миграционным сальдо завершил, продолжавшуюся в течение 55 послевоенных лет, восходящую демографическую динамику. В 1992 г., несмотря на естественную убыль, численность населения за счет миграции увеличилась, правда на мизерную величину (0,1 млн человек). Все последующие годы оно сокращалось, так как миграционное сальдо было недостаточным, чтобы полностью компенсировать естественную убыль. Значение миграционного сальдо в динамике населения России в 1991-2010 гг. представлено в таблице 1.

Из данных таблицы 1, даже если они и не совсем точны, о чем сказано в примечании к таблице, следуют два основных вывода. Во-первых, внешней миграции в последние 20 лет принадлежит огромное значение в демографическом развитии России, она в период 1991-2010 гг. компенсировала свыше трети естественной убыли населения, которое в результате сократилось к началу 1991 г. не на 13,1 млн человек, а лишь – на 8,4 млн (с учетом поправок, внесенных в динамику населения переписями 2002 и 2010 гг., его численность сократилась лишь на 5,5 млн). Тем не менее, не будь миграции, нынешняя численность населения России составляла бы много меньше, чем 143 млн человек.

Во-вторых, либерализация миграционной политики России, усиление в ней элементов разумного государственного регулирования, происходившее в условиях существенного сокращения масштабов естественной убыли населения (с 959 тыс. в 2000 г. до 847 тыс. в 2005 г. и до 241 тыс. в 2010 г.), привели после 2005 г. к повышению компенсационной роли миграции в демографической

динамике. В 2009 г. миграция, по сути, компенсировала всю естественную убыль населения и впервые с 1993 г. его численность не сократилась, в 2010 г. миграция возместила 2/3 естественной убыли.

В Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года (далее Концепция), утвержденной указом Президента в 2006 г., подтверждена цель демографического развития страны, одобренная Правительством РФ в 2001 г., и одновременно намечены конкретные рубежи её достижения: в 2015 г. стабилизировать население на уровне 142-143 млн человек и в 2025 г. достигнуть 145 млн. Таким образом, в период 2011-2025 гг. в России должна быть восходящая демографическая динамика. Стало быть, во втором, да и в третьем десятилетиях XXI в. роль миграции в демографическом развитии России должна возрасти еще в большей мере, чем это было в предшествующие годы.

**Таблица 1**

**Доля миграции в компенсации естественной убыли населения  
России в 1991-2010 гг., тыс. человек\***

<b>Годы</b>	<b>Естественная убыль</b>	<b>Миграционный Прирост</b>	<b>Общий Прирост</b>	<b>Доля компенсации**</b>
<b>1991-1995</b>	-2599	2024	-575	77,9
<b>1996-2000</b>	-4127	1399	-2728	33,9
<b>2001-2005</b>	-4407	331	-4076	7,5
<b>2006-2010</b>	-2009	1019	-990	50,7
<b>Всего</b>	-13142	4773	-8369	36,3

\*В связи с проводимыми Росстатом корректировками данных о миграционном и общем приросте населения, вызванными несовпадением сведений переписей и текущего учета, возможна не точность, приводимых в таблице цифр.

\*\*отношение миграционного прироста к естественной убыли в %.

Это связано с рядом обстоятельств, прежде всего, с негативным воздействием на демографическое развитие России, созданным в восьмидесятые-девяностые годы демографической волны. В 1983-1987 гг. произошел взлет чисел родившихся до 2,4-2,5 млн в год, а затем, в 1996-2001 гг. числа резко упали до уровня в 1,2-1,3 млн. Происходящее в результате волны движение различных по численности возрастных контингентов помимо того, что в социальной сфере скачкообразно меняет потребность в образовательных, воспитательных и других учреждениях, определяет численность и структуру экономически активного населения, задает также параметры демографического будущего страны. Численность женщин наиболее активных репродуктивных возрастов (20-29 лет) к 2015 г. может сократиться на 15%, и к 2025 г. относительно 2015 г. на 30% и к 2010 г. – более чем на 40%, что существенно повлияет на число рождений. Оно, если не произойдет значительного увеличения суммарного коэффициента рождаемости, сократится почти до одного млн.

Еще более опасным для демографического развития России является ускоряющийся процесс старения возрастной модели рождаемости. Если средний возраст матери при рождении первого ребенка в 2005 г. был 24,2 года, то в 2009 г. уже 24,6 года. За это же время средний возраст матери при рождении второго ребенка увеличился с 29 до 29,5 лет. Ныне в России наибольшие показатели рождаемости приходятся на возрастную группу в 25-29 лет, тогда как еще несколько лет назад ею была группа в 20-24 года. В таких городах как Санкт-Петербург и Москва, ныне наивысшие показатели рождаемости приходятся на группу в 30-34 года. Тенденции постарения возрастной модели рождаемости – не конъюнктурны, и потому, без их приостановки и придания им обратной направленности, трудно рассчитывать на достижение тех параметров рождаемости, которые вкупе с другими компонентами демографической динамики смогут обеспечить ей восходящий характер.

Одновременно с этими двумя обстоятельствами в России происходит также постепенное увеличение доли лиц в возрасте старше трудоспособного возраста. Согласно среднему прогнозу Росстата (выполнен в 2009 г.), к началу 2015 г. доля этой категории населения достигнет 23,7% по сравнению с 21,6% в 2010 г. К началу 2020 г. эта доля станет 25,9, а к 2025 г. – 27,2%. Увеличение доли пожилого населения, не говоря уже о росте социальных издержек, непременно приведет к росту числа умерших, что может быть нивелировано лишь сокращением показателей смертности во всех, в том числе и старших возрастах.

Рост числа умерших, как и сокращение числа родившихся увеличат естественную убыль населения, что повлияет на демографическую динамику, которая вступит в противоречие со стратегией демографического развития страны, обусловленной её геополитическими, экономическими и другими факторами, в целом национальными интересами российского государства. Противодействие этому находится в существенном повышении вклада миграции в демографическую динамику.

Каково должно быть сальдо миграции при различных величинах двух других составляющих? Возможны различные ответы на этот вопрос. Один из них представлен в уже указанном прогнозе Росстата. Согласно среднему варианту прогноза, естественная убыль населения в 2015 г. составит 348 тыс. человек, то есть на 100 тыс. больше, чем была в 2009 г., в 2020 и 2025 гг. она соответственно будет – 481 и 639 тыс. человек. За 15 лет с 2011 г. по 2025 г. общая величина естественной убыли достигнет 6,6 млн человек. Столь значительная величина естественной убыли, её рост от года к году вызваны, по мнению разработчиков прогноза, тем, что число родившихся будет методично снижаться и к 2025 г. достигнет уровня конца 1990-х гг., в свою очередь число умерших останется на отметке 2 млн человек в год или чуть меньше (в 2025 г. – 1961 тыс.). Заметим, что спорить с принятыми в прогнозе уровнями рождаемости и смертности бессмысленно, поскольку оба эти явления имеют вероятностный характер. Можно существенно воздействовать на их параметры, но не получить нужных результатов, а можно их получить, ничего не предпринимая.

При заданной в прогнозе динамике естественной убыли – спасение только в увеличении миграционного сальдо, что и предлагается в нем. Миграционное сальдо в 2015 г. должно составить 339 тыс. человек, в 2020 г. – 384 тыс. и в 2025 г. – 405 тыс. В этот пятнадцатилетний период общая величина миграционного сальдо выразится в 5,4 млн человек. Страна должна будет ежегодно в среднем получать по 360 тыс. мигрантов. И, тем не менее, в результате прогнозируемых параметров миграции и естественной убыли населения, его численность к 2025 г. сократится примерно на 1,2 млн человек. Следовательно, предлагаемый Росстатом прогноз, не обеспечивает достижение пороговых значений, установленных Концепцией демографической политики России на период до 2025 года, утвержденной указом Президента РФ.

Согласно Концепции в 2015 г. ожидаемая продолжительность жизни (ОПЖ) населения в России должна увеличиться до 70 лет и к 2025 г. – до 75 лет (в 2007 г. ОПЖ составляла 67,5, в 2008 г. – 67,9 и в 2009 г. – 68,7 года). В свою очередь, суммарный коэффициент рождаемости (СКР) должен возрасти по отношению к 2006 г. в 1,3 раза, а в 2025 г. – в 1,5 раза (его величина в 2006 г. была 1,296, в 2008 г. – 1,494 и в 2010 г. – почти 1,6). Значит, величины СКР должны составить в 2015 г. – 1,685 и в 2025 г. – 1,944. При заданных параметрах рождаемости и смертности миграционное сальдо не должно быть, согласно Концепции, менее 300 тыс. человек. Поскольку в Концепции пороговые значения рождаемости и смертности определяются специальными показателями (СКР, ОПЖ), то их необходимо пересчитать, чтобы определить величину естественной убыли для её сопоставления с миграционным сальдо. При уровне суммарного коэффициента рождаемости в 1,685 число родившихся в 2015 г. составит примерно 1750 тыс. человек. Величина суммарного коэффициента рождаемости, которая должна быть достигнута к 2025 г., составляет 1,944, что может обеспечить при численности репродуктивного контингента в том же году приблизительно 1,5 млн рождений.

Если к 2015 г. будет достигнут уровень ожидаемой продолжительности жизни в 70 лет, то число умерших снизится до 2 млн человек в год (точнее до 2020 тыс.), при достижении ожидаемой продолжительности жизни в 75 лет, число умерших должно составить примерно 1,7 млн человек (1715). При таких числах родившихся и умерших естественная убыль сохранится к 2015 г. в 250 тыс. и снизится к 2025 г. до 200 тыс. человек.

Среднегодовая взвешенная величина естественной убыли для пятнадцатилетнего периода будет равна 3250 тыс. человек. Поскольку, численность населения к 2025 г. должна возрасти относительно 142 млн в 2010 г. (текущий учет) на 2 млн и достигнуть 145 млн человек, постольку на весь период необходимо обеспечить миграционное сальдо в размере 6250 тыс. или по 400-420 тыс. в среднем за год. Согласно последней Всероссийской переписи населения 2010, численность населения к концу 2010 г. составила 143 млн человек. Поэтому суммарное миграционное сальдо для

периода 2011-2025 гг. должно быть не 6250 тыс., а 5250 тыс. человек, а его средняя ежегодная величина составлять 350 тыс. человек, что не намного больше норматива, заложенного в Концепции.

Конечно, миграционное сальдо, следующее из прогноза Росстата и получаемое, исходя из нормативных данных Концепции, есть просто результаты арифметики. Станут ли они реальностью, всецело зависит от тех усилий, которые предпримет государство, чтобы реализовать цели Концепции демографической политики. Не хочется думать, что с намеченной целью довести к 2025 г. численность населения России до 145 млн человек, произойдет то же, что случалось уже много раз: завершали строительство коммунизма по Н.С. Хрущеву к 1980 г., обеспечивали всем семьям отдельные квартиры по М.С. Горбачеву к 2000 г. и т.д.

Следует добавить, что, несмотря на то, что созданная в 80-90-е гг. демографическая волна в наибольшей мере скажется на числе родившихся в двадцатые годы, тем не менее, её действие станет ощущаться уже с 2015 г. С этого времени пополнение наиболее активной в репродуктивном отношении группы будет происходить из лиц, родившихся в 1990 г. и позже. В 1990 г. число родившихся было меньше на полмиллиона, чем три-четыре года назад. В 2020 г. в эту категорию населения будут вступать лица, родившиеся во второй половине 90-х гг. (число родившихся в 1996-2000 гг. было на 1/3 меньше, чем в 1986-1990 гг.). Такое влияние демографической волны должно учитываться при проектировании вклада различных компонентов в демографическую динамику, во всяком случае, нельзя откладывать на завтра (на 2015 г. и позже), то, что надо делать уже сегодня, начиная с 2012 г.

Такие масштабы необходимого сальдо миграции в настоящее время кажутся непомерными для России, и, тем не менее, его ежегодная величина, скорее всего, должна быть еще более весомой в начале пятнадцатилетия, чем в его конце. К тому же масштабы миграционного потенциала в новом зарубежье с годами становятся все меньше и меньше.

Обеспечение определенных масштабов миграции, компенсирующих естественную убыль и содействующие стабилизации и росту населения, – это лишь одна сторона достижения цели Концепции, другая состоит в изменении вектора территориального размещения населения. Ныне преобладающая часть населения размещена в центральных и южных районах страны, хотя её основные природные ресурсы сосредоточены в слабозаселенной азиатской части России.

Россия – самая крупная по размерам территории страна в мире, её площадь 17,1 млн кв. км или 1/8 часть территории земного шара. Площадь её азиатской части составляет 12,8 млн кв. км (Канады – 10 млн, Китая – 9,6 млн и США – 9,4 млн). Здесь сосредоточены основные запасы древесины, нефти, газа, угля, руд чёрных и цветных металлов, гидроресурсов, минеральных удобрений, строительных материалов, пресной воды (только в Байкале её объем равен примерно одной пятой мировых запасов). Но наличие в Азиатской России богатых природных ресурсов, её выгодное географическое положение находится в явном противоречии с заселенностью и освоенностью огромных пространств. Нынешняя заселенность Сибири и Дальнего Востока – это, с одной стороны, историческая данность, а с другой – результат той политики, которую проводила Россия в 1990-2010 гг.

В прошлом Россия, преумножая и без того огромную территорию, не в состоянии была, тем не менее, заселить её достаточно плотно. Несмотря на сравнительно большие по условиям дореволюционной России масштабы переселений, восточные районы оставались слабозаселенными. В 1897 г. на огромной территории за Уральским хребтом проживало лишь 5,7 млн человек, что составляло 0,4 человека на кв. км. Накануне революции плотность населения Сибири и Дальнего Востока составляла менее 0,7 человек на кв. км.

Интенсификация освоения восточных районов страны в советские годы, хотя и увеличила плотность их населения, но не изменила кардинально уровень заселенности этих территорий. Поэтому, наряду со сравнительно плотно заселенными центральными областями страны, всегда были и слабо освоенные окраины, сколь бы значимыми в геополитическом отношении они не были для России. Но надо отметить, что до развала Советского Союза доля восточных районов в населении страны непрерывно повышалась: в 1939 г. она была 14,1%, в 1959 г. – 17,4, в 1979 г. – 20,3% и в 1989 г. – 21,8%. За этим ростом в каждом восточном регионе – страницы самоотверженного освоения природных ресурсов Дальнего Востока и Сибири. Здесь и БАМ, и нефтегазоносные месторождения

Тюменского севера, и Ангарские гидроэлектростанции, и полиметаллические руды Красноярского края, и Якутские алмазы и многое-многое другое.

В 1990-е гг., спустя более чем полтора столетия с начала освоения Дальнего Востока, не говоря уже о Восточной Сибири, кардинально изменились демографические тенденции в этой части страны. Здесь стал снижаться уровень заселенности и еще более интенсивно сокращается доля в населении России в целом, то есть, разрушается демографический и трудовой потенциал. В 1999 г. доля восточных районов в населении страны снизилась до 21,4%, а в 2009 г. уже была – 18,3%. В настоящее время показатели плотности населения восточных районов ниже средних по России в 3,5 раза, а относительно уровня заселенности всего азиатского материка – в 30-35 раз.

Геополитические и экономические интересы страны настоятельно требуют изменить вектор внутренних миграций: потоки, идущие с востока на запад поменять в направлении запад-восток. Особенно это касается южных районов Дальнего Востока. За период 1991-2010 гг. миграционная убыль населения Дальнего Востока была почти в 5 раз больше естественной убыли. За это время население России сократилось примерно на 4%, а Дальнего Востока – на 20%, то есть в 5 раз больше. С каждым годом падает плотность населения в стратегически важных приграничных районах страны, в заселение которых вложены огромные материальные и людские ресурсы.

В это же время неуклонно растет численность постоянных жителей г. Москвы, на долю которой приходится уже почти 7,5% населения России. За время депопуляции в стране, численность населения столицы увеличилась, несмотря на естественную убыль, более чем на 15% (на 1,4 млн человек). Если в 1991-1995 гг. миграционное сальдо в Москве составило минус 6,6 тыс. человек, то уже в 1996-2000 гг. – миграционный прирост достиг 269,5 тыс. В новом столетии весь миграционный прирост, получаемый Россией из стран нового зарубежья, по сути, лишь пополняет растущее население Москвы. Так, в межпереписной период (2003-2010 гг.) 90% миграционного прироста из стран нового зарубежья, полученного Россией, а это 1440 тыс. человек, оказалось в Москве. В значительной мере это отразилось на демографической динамике: население Москвы возросло на 1,1 млн человек, а население остальных регионов России – сократилось на 3,4 млн.

Резюмируя, подчеркнем, что если Россия не сможет изменить вектор внутренних миграций, то в условиях нарастающей глобализации может стать перекрестком, фокусирующим интересы, отнюдь не только сопредельных стран. Это не наша выдумка. Вот, что говорит на этот счет Зб. Бжезинский. «Чтобы удержать Сибирь, России понадобится помощь: ей не под силу одолеть эту задачу самостоятельно в условиях переживаемого ею демографического спада и новых тенденций в соседнем Китае». И далее. Россия должна превратиться в общеевропейское достояние, используемое на многосторонней основе. Для европейцев это была бы увлекательная перспектива покорения «новых рубежей» (З, с. 139-140).

В связи со сказанным Россия должна не только предпринять новые, еще более существенные, чем в минувшее десятилетие усилия по дальнейшему повышению рождаемости и сокращению смертности, но и кардинально изменить, проводимую ею миграционную политику. А для этого необходимо, прежде всего, создать соответствующую национальным интересам страны Концепцию миграционной политики. Очевидно, что концепция – это не вся политика, а лишь один из её компонентов.

Концепция определяет только подход к формированию системы мер, регулирующих всю совокупность миграционных процессов в направлении, соответствующем геополитическим, социально-экономическим и иным интересам страны. Меры, охватывающие законодательную, финансово-экономическую, информационную и организационную деятельность органов власти, включаются в миграционные программы или иные нормативные документы, но отнюдь не в Концепцию.

Другая особенность Концепции состоит в том, что формулируемые ею цели регулирования миграционных процессов не самостоятельны по определению. Они соподчинены иным целям, решаемым в других областях деятельности, в частности демографической и трудовой. Одна из целей регулирования миграционных процессов, обусловлена, как это было показано выше, Концепцией демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г. Миграция в достижении цели, сформулированной в этой Концепции, выступает лишь в числе компонент стабилизации и

последующего роста населения. Значение этой компоненты может быть различным (значимым и ничтожным) в зависимости, с одной стороны, от результативности естественного движения населения, а с другой стороны, от концептуальных положений, определяющих интенсивность демографического развития страны.

В Концепции миграционной политики должны быть прописаны количественные параметры миграций, состав их участников (социальные характеристики), места выхода (страны – доноры), условия приема переселенцев в России, схема их размещения по территории страны. Но это не целевая часть, а то, что формирует задачи и приоритеты.

Другая цель, определяющая количество и качественные характеристики временных трудовых миграций, всецело зависит от параметров перспективного баланса труда, текущего и прогнозного дефицита рабочей силы, учитывающего его территориальные и отраслевые разрезы. Исходя из прогнозов демографической динамики, в том числе и населения в трудоспособном возрасте, на весь перспективный период до 2025 г. цель концепции регулирования миграционных процессов должна быть двудеина. Возможна такая её формулировка.

**Цели миграционной политики России на период до 2025 года состоят в привлечении иммигрантов, в первую очередь, из стран нового зарубежья, особенно соотечественников, для формирования из них граждан России, расселение которых должно соответствовать её геополитическим интересам, и в пополнении занятого в экономике населения временными трудовыми мигрантами в соответствии с балансовыми потребностями отраслей и регионов страны.**

Лишь определив цели миграционной политики, следует обосновывать направления, приоритеты и меры её реализации. К сожалению, все 20 лет существования независимой России, необходимые решения в области регулирования миграции населения принимались без их концептуального обеспечения. Эти решения, будучи жестко привязаны к существовавшим правовым и другим нормативным актам, даже, несмотря на их непрерывный «ремонт», не имели целевой направленности, и потому миграционная практика часто противоречила национальным интересам России.

Как было показано ранее, России действительно нужны иммигранты (безвозвратные, временные) и притом в больших количествах. Это одно. Второе, важно, чтобы Россия выбирала страны и нужных мигрантов, а не мигранты выбирали Россию как пристанище и перевалочную базу для дальнейших странствований по Европе. Сразу заметим, что этот тезис не противоречит международной практике и тем нормативным актам, которые регламентируют перемещение населения между государствами, защищают права мигрантов, обеспечивают им гарантии в различных сферах жизнедеятельности.

В современном мире, несмотря на всю важность международных норм, страны-реципиенты все же в большей мере руководствуются собственными национальными интересами и к мигрантам предъявляют, соответствующие требования. Так, США – оплот западной демократии квотирует въезд из разных стран, отбирает только нужных мигрантов (в начале 90-х гг. они принимали лишь одного из пяти, желавших мигрировать туда из России); Франция, страна революционных традиций и демократии, высылает нежелательных для неё эмигрантов (цыган), ограничивает ношение женщинами, исповедующими ислам, платков, скрывающих лицо, в стране регулярно происходят массовые вспышки недовольства жизнью со стороны иммигрантов, достаточно жестко подавляемые полицией; Великобритания с её традиционно демократическими устоями, требует от мигрантов знания местного менталитета (есть специальный вопросник), дифференцирует мигрантов в зависимости от стран выхода (гражданам Евросоюза в отличие от других не надо брать разрешения на работу) и т.д., Россия же из-за боязни осуждения со стороны этих стран, не всегда проводит ту иммиграционную политику, которая соответствует её собственным национальным интересам.

Соответствие иммиграционной политики национальным интересам России, это лишь одна сторона, другая, о чем говорилось ранее, – насущная потребность все ближайшие 15-20 лет в притоке иммигрантов. Во-первых, миграция необходима для замещения естественной убыли, которая будет сохраняться, по крайней мере, еще два десятка лет и для обеспечения, намеченного Концеп-



цией, роста численности населения. Во-вторых, она нужна для восполнения численности населения, занятого в экономике в связи с наступившим дефицитом трудовых ресурсов. В-третьих, связи с тем, что в центральной части страны исчерпаны переселенческие ресурсы, поступающий из-за пределов страны иммиграционный поток, целесообразно направлять преимущественно на Дальний Восток и в некоторые другие районы Сибири. Добавим, разумное расселение мигрантов по территории страны, учитывающее её национальные интересы, важнее привлечения иммигрантов, в том числе и из слаборазвитых стран, которые концентрированно оседают в её исторических центрах, в частности в Московском регионе.

Очевидно, что Россия должна не только устанавливать нижние границы, необходимых ей масштабов привлечения мигрантов на постоянное жительство, но и определять их этнические и страновые приоритеты, как это делается многими государствами. Бесспорно, основной приоритет принадлежит соотечественникам. К ним можно отнести либо лиц тех национальностей, которые являются титульными для данной страны независимо, где они проживают, либо лишь ту их часть, которая проживает в других государствах, будучи их гражданами. Тогда граждане России – это сограждане, а российские соотечественники – это титульные для России народы, но граждане других стран. Они в преобладающем количестве проживают на постсоветском пространстве (ныне их 17-18 млн, в том числе – русских 16-17 млн).

За ними следуют лица, родившиеся в смешанных с титульными национальностями России семьях и не получившие их национальность при рождении, или поменявшие её уже после распада СССР. Подобный подход, дающий миграционные преференции лицам, имеющим «кровь» титульных народов страны вселения, существует, например, в Японии, Израиле и т.д. Лиц, смешанных с титульными народами России и проживающих в странах нового зарубежья, несколько миллионов человек, по крайней мере, не меньше трех млн, если не больше.

Третья приоритетная категория – граждане государств нового зарубежья, являющиеся для них титульными независимо от их проживания (например, армяне – в Грузии, узбеки – в Кыргызстане). Это наибольшая по численности группа населения, но и наиболее трудная для привлечения на постоянное жительство в Россию по многим, в том числе этнокультурным, экономическим и даже социально-политическим причинам.

Россия, вступая в новую полосу демографических трудностей, нуждается в придании миграционным процессам тех параметров, которые будут в наибольшей мере соответствовать её геополитическим и экономическим интересам. Более того, наступило время формирования системного по своим элементам, структуре и логике осуществления, механизма регулирования миграции населения. Процесс упорядочения миграционных процессов должен идти по следующей схеме: подготовка и утверждение президентским указом Концепции миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, создание единой программы (или программ по отдельным видам миграции) регулирования внешней миграции на постоянное жительство в России, привлечение временных трудовых мигрантов и изменение вектора внутренних миграций. Следуя букве и духу Концепции, одновременно должны пересматриваться нормативные акты, регулирующие миграционные процессы. Ныне многие из этих актов, создаваемые и непрерывно «ремонтируемые» в течение двух десятков лет, противоречат национальным интересам страны, прежде всего, необходимости её устойчивому демографическому развитию с восходящей динамикой.

В рамках сказанного нужно оперативно решить ряд насущных проблем. Во-первых, надо радикально переработать Государственную программу по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, принятую в 2006 г. К сожалению, программа не привела к тем результатам, на которые рассчитывали её инициаторы. Так, на 1 января 2010 г. по этой программе переселено в Россию 16,3 тыс. человек, что в миграционном сальдо за это же время (2007-2009 гг.) составляет 2,2%. Свыше 0,7 млн человек вселились в это трехлетие самостоятельно. Более того, наиболее приоритетным предполагалось переселение соотечественников в приграничные районы Дальнего Востока. Однако, в Амурскую область, Приморский и Хабаровский края в эти годы был переселен всего 291 человек.

Причин провала Программы, иначе нельзя назвать, несколько. Прежде всего, её принятие опоздало на 10-15 лет. В 90-е гг., особенно их первой половине, окажи Россия радужный прием своим брошенным в новом зарубежье соотечественникам, и тогда сегодня такой проблемы не стояло бы. Другая причина, ахиллесова пята Программы, это – обеспечение жильем переселенцев. Без его получения в месте вселения, даже с отложенным сроком его приватизации, мало кто согласится все бросить в стране нынешнего проживания и поехать даже не туда, куда бы хотел, а в «никуда», часто незнакомую для переселенца местность. В условиях необеспеченности нормальным жильем местного населения, его предоставление переселенцам может создать массу социальных конфликтов (подобное имело место в советские годы, например, в сельскохозяйственном переселении в Забайкалье, в применении до 1960 г. северных льгот в Якутии и т.д.).

Третья причина состоит в самом составе переселенцев. До революции 1917 г. в переселения вовлекались «сильные» крестьянские семьи с тем, чтобы они сами могли обустроиться на новых землях. Слабые (в данном случае – бедные) семьи к переселению не поощрялись. Собственно и ныне 240-250 тыс. человек (ежегодное миграционное сальдо) – это самостоятельные переселенцы, обходящиеся без помощи государства. Окажи им поддержку и их будет заметно больше.

Четвертая причина кроется в незаинтересованности местных властей в переселенцах. В до-революционное время, как и в первые годы советской власти, все расходы на направляемых переселенцев покрывались из государственного бюджета. В нем специально выделялась статья на эти нужды. Эта мера стимулировала местные власти принимать переселенцев. И наконец, еще одна причина состоит в том, что Программа «работает» растопыренными пальцами, пытаясь охватить как можно больше субъектов РФ, вместо того, чтобы быть ориентированной только на переселения в наиболее важные в геополитическом отношении регионы России. Такими регионами являются приграничные территории Дальнего Востока и Забайкалья. Если бы весь поток переселенцев-соотечественников был направлен в 2007-2009 гг. Амурскую область, Приморский и Хабаровский края, то они получили бы мигрантов из нового зарубежья в 2-2,5 раза больше, чем было фактическое сальдо миграции.

Еще одним направлением привлечения мигрантов из нового зарубежья на постоянное жительство выступает отбор их среди живущих и работающих в России трудовых мигрантов. В 2008 г. число трудовых мигрантов, легально проживающих и работающих в России, достигло 2,5 млн человек. Согласно обследованию (5, с. 109), две трети мигрантов в середине первого десятилетия XXI в. жили и работали в России более одного года, причем около 30% из общего числа – свыше 3-х лет. Это – люди, достаточно хорошо освоившие профессию, знакомы с менталитетом российского населения, знают или понимают общий для общения язык. Согласно обследованию, проведенному в 2002 г. той же Международной организацией по миграции (МОМ), 21,3% трудовых мигрантов проживали со своими семьями, еще 13,2% собирались перевести семьи в Россию (5, с. 158).

Тем же обследованием выявлено, что 28% трудовых мигрантов хотели бы остаться в России и получить её гражданство (5, с. 156). Социологическим обследованием, проведенном МОМ в 2006 г., установлено, что одна треть трудовых мигрантов хотела бы остаться в России на постоянное жительство и получить гражданство, и еще 22% ориентированы на длительное проживание (4, с. 149). Треть от численности только легальных трудовых мигрантов, желающих стать гражданами России, по данным для 2008 г., составит свыше 700 тыс. человек. А это примерно трехгодовое сальдо внешней миграции населения России. И проблема состоит не в том, какие создать условия для привлечения трудовых мигрантов, в данном случае из Узбекистана, Кыргызстана и Таджикистана, не в том, где их расселять (кстати, это могло бы оживить многие запущенные сельские регионы), а в том, прежде всего, чтобы принять в качестве одного из приоритетных направлений «вербовку» законопослушных, освоивших русский язык и владеющих нужными для экономики России профессиями, трудовых мигрантов, будущих её граждан.

Несомненно, имеются и другие направления пополнения населения России её будущими гражданами, такие как расширение контрактной системы привлечения лиц молодых трудоспособных возрастов для работы в силовых структурах, учебных заведениях и т.д. Это направление будет успешным, если будут сняты всякие проволочки в предоставлении гражданства тем, кто на опреде-

ленных условиях готов сам вместе со своими близкими пополнить население России. Если России нужны молодые здоровые мужчины, несущие службу в её вооруженных силах по контракту, то почему они должны ждать 3 года, чтобы получить гражданство (это касается и их близких)? То же можно сказать и относительно желаний выпускников высших учебных заведений, выходцев из стран нового зарубежья остаться в России на постоянное жительство. Если в тех и других нуждается Россия, то, причем тут те правовые нормы, которые принимались без учета национальных интересов страны и которые давно необходимо пересмотреть.

\*\*\*\*\*

1. Рыбаковский Л.Л., Кожевникова Н.И. Оценка возможных и необходимых масштабов привлечения иммигрантов в Россию. – М.: «Экон-информ». – 2010.
2. Так нужны или не нужны России мигранты? // Миграция. XXI век. Информ.-аналит. журнал. – 2010, № 2.
3. Бжезинский Збигнев. ВЫБОР. Мировое господство или глобальное лидерство. М. – 2004.
4. Проблемы незаконной миграции в России. Реалии и поиск решений. – М. – 2004.
5. Тюрюканова Е.В. Трудовые мигранты в Москве: «второе» общество // Иммигранты в Москве. Под ред. Ж.А. Зайончковской. – М. – 2009.

## **М**ИГРАЦИЯ И ЕЕ РОЛЬ В ОБЕСПЕЧЕНИИ РЕГИОНОВ РОССИИ

### **КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛОЙ**

**Парфенцева О.А.**

В статье рассматриваются региональные аспекты спроса на рабочую силу с профессиональным образованием и возможности субъектов РФ обеспечивать потребности в квалифицированных кадрах за счет мигрантов и системы профессионального образования в условиях перехода на инновационный путь экономического развития.

**Ключевые слова:** миграция, рынок труда, занятость, регионы, потребность в квалифицированной рабочей силе, инновационное развитие.

Функционирование и формирование рынка труда находится в прямой зависимости от состояния предложения рабочей силы, формирующееся под воздействием сложившейся демографической и миграционной ситуации. Совокупное предложение рабочей силы на рынке труда складывается из собственного экономически активного населения и трудоактивного населения, прибывающего из других районов и стран. При этом особую важность приобретает не только количественная оценка соотношения между местными и прибывшими претендентами на рабочие места, но и качественные характеристики рабочей силы. Это обусловлено тем, что именно наличие квалифицированной рабочей силы позволяет более эффективно развивать региональную экономику, способствовать ускоренному ее переходу на инновационный путь развития.

Под качеством рабочей силы понимается совокупность таких характеристик, как уровень образования и профессиональной подготовки, территориальная и профессиональная мобильность, состояние здоровья, сложившийся трудовой менталитет. Качество рабочей силы – важный аспект конкурентоспособности региона, в значительной степени определяющий возможность реализации других конкурентных преимуществ, таких как выгодное экономико-географическое положение, обеспеченность топливно-энергетическими и минерально-сырьевыми ресурсами, развитая производственная база и инфраструктура, преобладание в структуре хозяйства перспективных в условиях рыночной экономики отраслей, благоприятный инвестиционный климат и др.

Уровень образования является одним из показателей качества трудового потенциала. Соответственно мигранты, прибывающие на ту или иную территорию или выбывающие из нее, могут оказывать определенное влияние на образовательную структуру экономически активного насе-

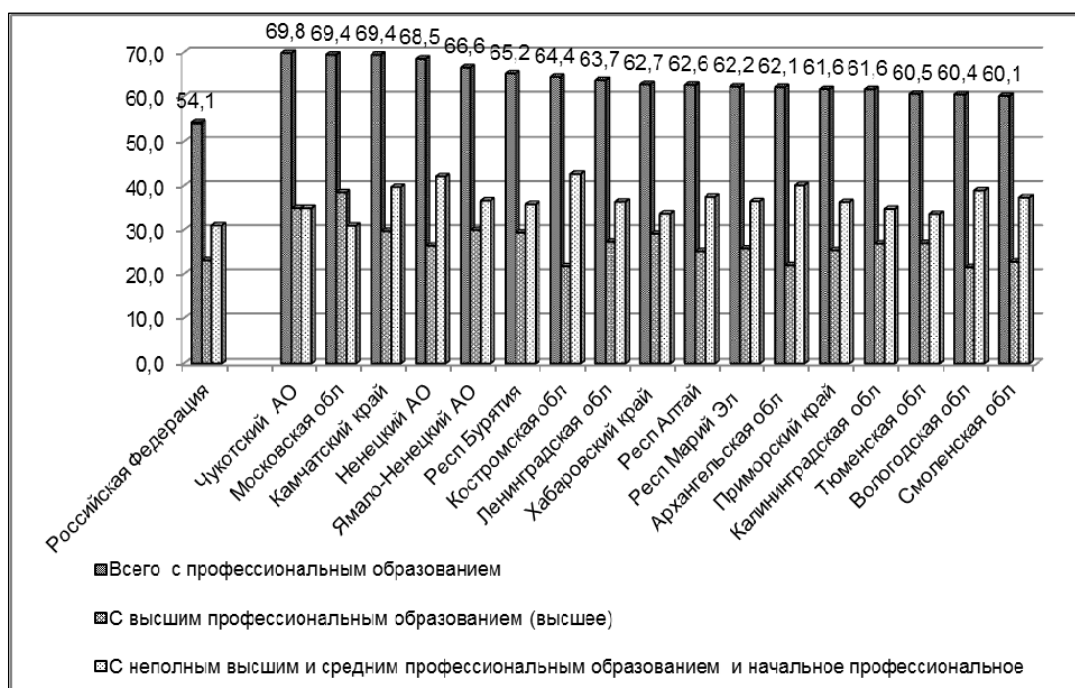
ния этой территории и восполнять потребности региональной экономики в квалифицированной рабочей силе.

Уровень образования мигрантов, прибывающих в Россию на постоянное место жительства, выше, чем всего российского населения. По данным за 2009 г., доля мигрантов с дипломами высшего профессионального образования составляла 24,0% против 16,0% среди всех россиян в возрасте 14 лет и старше (по данным переписи 2002 г.). Несколько больше среди мигрантов и доля лиц с неполным высшим образованием (4,0% против 3,1%). Особенно заметно преобладание среди мигрантов лиц со средним общим образованием, которое имеет каждый третий мигрант, тогда как среди всего населения – лишь каждый четвертый [1].

Наблюдается большая дифференциация расселения высокообразованных мигрантов по территории страны: наиболее образованные концентрируются в основном в Центральной России и Северо-Западе (г. Москва, Московская область, Воронежская область, г. Санкт-Петербург, Ленинградская область, Калининградская область), а также на Дальнем Востоке (Камчатский край, Хабаровский край, Приморский край, Сахалинская область, Чукотский АО). Здесь их удельный вес в общем потоке прибывших в возрасте 14 лет и старше составляет более 25% (рис.1).

Специалисты со средним и начальным профессиональным образованием тяготеют к территориям с развитой обрабатывающей и добывающей промышленностью. Так, наибольшая доля мигрантов, имеющих среднее профессиональное образование (более 40% общего потока мигрантов от 14 лет и старше) наблюдается в Московской, Челябинской, Архангельской, Костромской областях, Ненецком АО, Коми-Пермяцком АО и Корякском АО (рис. 1).

Наименее привлекательными как для высококвалифицированных мигрантов, так и для работников со средним профессиональным образованием остаются республики Северного Кавказа – Адыгея (17,1% прибывших имеют высшее образование и 13,4% – среднее профессиональное), Дагестан (13,6% и 23,7%), Ингушетия (18,8% и 8,3%) и Чечня (11,4% и 4,9%).



**Рис. 1. Регионы с наибольшей долей прибывших мигрантов, имеющих профессиональное образование**

С позиции выявления дисбаланса в спросе и предложении рабочей силы на российском рынке труда в условиях перехода к экономике нового типа необходимо более детально остановиться на качественных характеристиках экономически активного населения, важных для оценки рабочей силы и сравнить их с качественными характеристиками мигрантов, прибывающих в регионы России. Это позволит определить: в каких субъектах Российской Федерации приток квали-

фицированных мигрантов может изменить дисбаланс в спросе и предложении квалифицированной рабочей силе в сторону его снижения или увеличения.

Ранжирование субъектов Российской Федерации по уровню профессиональной подготовки занятого и безработного приведено в таблице 1.

**Таблица 1**

**Ранжирование субъектов РФ по удельному весу занятых с профессиональным образованием в 2008 г. [2]**

Субъекты РФ	Всего имеют профессиональное образование		в том числе			
			Высшее профессиональное		Неполное высшее, среднее и начальное профессиональное	
	Занятые	Безработные	Занятые	Безработные	Занятые	Безработные
<b>Российская Федерация</b>	74,1	53,5	27,1	11,4	47	42,1
<i>Регионы с наибольшей долей занятых с профессиональным образованием</i>						
<b>г. Москва</b>	89,8	50,4	49,9	29,3	39,9	21,1
<b>Ненецкий АО</b>	83,9	50,8	19,8	0,5	64,1	50,3
<b>Республика Ингушетия</b>	83,3	80,1	43,7	33,5	39,6	46,6
<b>г. Санкт-Петербург</b>	82,3	68,7	40,9	21,6	41,4	47,1
<b>Архангельская область</b>	82,1	69,6	25,9	8,8	56,2	60,8
<b>Челябинская область</b>	81,7	53,5	23,6	4,5	58,1	49
<b>Волгоградская область</b>	81,2	60,7	21,2	9,4	60	51,3
<b>Ленинградская область</b>	80,9	61,4	25,7	14,8	55,2	46,6
<b>Республика Марий Эл</b>	80,4	67,6	24,2	11,8	56,2	55,8
<b>Ямало-Ненецкий АО</b>	80,4	62,8	32,6	10	47,8	52,8
<b>Калужская область</b>	80,2	49,6	22,8	13	57,4	36,6
<b>Оренбургская область</b>	80,2	76,6	17,9	5,5	62,3	71,1
<b>Республика Северная Осетия</b>	80,2	65,3	31,6	19,1	48,6	46,2
<i>Регионы с наименьшей долей занятых с профессиональным образованием</i>						
<b>Республика Адыгея</b>	60,8	50,6	24,1	19	36,7	31,6
<b>Забайкальский край</b>	59,8	38,1	23,4	4,7	36,4	33,4
<b>Амурская область</b>	58,6	25	18,6	2,3	40	22,7
<b>Республика Дагестан</b>	54,9	42,1	23,7	15,5	31,2	26,6
<b>Чеченская Республика</b>	54,0	24,1	21,5	6,4	32,5	17,7

Наибольший спрос на квалифицированные кадры наблюдается в промышленно-развитых регионах с высокой занятостью населения, обладающего высшими и средними профессиональными характеристиками. К таким регионам относятся г. Москва, г. Санкт-Петербург, Ленинградская, Челябинская, Калужская, Кемеровская, Мурманская, Тюменская области, Красноярский край, Ненецкий АО, Ханты-Мансийский АО, Ямало-Ненецкий АО, Республика Коми, Карелия и др. В этих же регионах, как правило, среди безработных выше, чем в других регионах доля лиц, имеющих высшее образование, что свидетельствует, с одной стороны, о высокой конкуренции, а с другой, о структурном характере безработицы.

Одновременно выделяется целый ряд территорий с высокой занятостью населения с высшим и средним профессиональным образованием и высокой безработицей этого же образовательного уровня. В Алтайском и Пермском краях, Архангельской и Оренбургской областях, республиках Северная Осетия – Алания, Ингушетия, Марий Эл существует структурный дисбаланс на рынке квалифицированной рабочей силы, обусловленный несоответствием имеющихся в регионах вакансий и запросов на квалифицированных специалистов.

Для оценки возможностей российских регионов самостоятельно обеспечивать потребности в квалифицированных кадрах, необходимых для эффективного перехода на инновационный путь развития, могут быть использованы данные Министерства образования и науки Российской Федерации о численности учащихся вузов и средних профессиональных учреждений на 10 тыс. населения на 2008-2009 учебный год [2].

Перспективные масштабы выходящей на рынок труда в ближайшие 5 лет профессиональной рабочей силы можно оценить с помощью показателя подготовки учащихся в высших специальных и средних профессиональных учреждениях. Предполагается, что если 60-80% обучающихся студентов останутся в регионе обучения, то они существенно пополнят ряды экономически активного населения с высшим и средним профессиональным образованием.

В результате ранжирования субъектов РФ по численности учащихся в ВУЗах и средних профессиональных учреждениях были выделены регионы-лидеры и регионы-аутсайдеры по данному показателю (Таблица 2).

Анализ данных показал, что лишь небольшая часть российских регионов способна самостоятельно обеспечивать потребности своей экономики в квалифицированных кадрах – это федеральные города и их городские агломерации, а также области с крупнейшими вузовскими центрами (Новосибирская, Томская, Самарская, Нижегородская области Хабаровский край и др.). Основная часть субъектов РФ по численности обучающихся в вузах и средних профессиональных учреждениях не могут полностью удовлетворить потребности региональной экономики в специалистах.

Особое положение занимают Московская и Ленинградская области, входящие в состав регионов-аутсайдеров по возможностям подготовки молодых специалистов собственными силами. Это обусловлено тем, что молодежь этих регионов едет учиться в вузы гг. Москвы и Санкт-Петербурга и составляет почти треть учащихся профессиональных учебных заведений Москвы и Санкт-Петербурга.

Таким образом, проведенный анализ уровня образования занятых, безработных и мигрантов, а также численности студентов высших и средних профессиональных учреждений позволил выделить 4 региональные группы, различающиеся спросом на квалифицированную рабочую силу и источниками покрытия формирующихся потребностей регионов в рабочей силе:

1 группа – Регионы высокого спроса на рабочую силу, развитой системой профессионального образования и притоком мигрантов, имеющих профессиональное образование;

2 группа – Регионы высокого спроса на рабочую силу, недостаточно развитой системой профессионального образования и повышенным притоком мигрантов, имеющих профессиональное образование;

3 группа – Регионы низкого спроса на рабочую силу, недостаточно развитой системой профессионального образования и повышенным притоком мигрантов, имеющих профессиональное образование;

4 группа – Регионы низкого спроса на рабочую силу, неразвитой системой профессионального образования и низким притоком мигрантов, имеющих профессиональное образование.

**Таблица 2**

**Регионы-лидеры и регионы-аутсайдеры по численности студентов высших и средних профессиональных учреждений на 2008-2009 учебный год, человек на 10 тыс. населения**

Субъекты РФ	Всего учащихся профессиональных учреждений	в том числе учащиеся	
		Высших профессиональных учреждений	Средних профессиональных учреждений
<b>Регионы-лидеры</b>			
г. Москва	1347	1249	98
г. Санкт-Петербург	1146	1001	145
Томская область	1015	884	131
Хабаровский край	832	638	194
Магаданская область	831	697	134
Новосибирская область	802	646	156
Воронежская область	779	610	169
Чувашская Республика	766	590	176
Омская область	738	533	205
Республика Татарстан	736	594	142
Нижегородская область	728	567	161
Самарская область	727	568	159
Челябинская область	720	549	171
Курская область	719	559	160
<b>Регионы-аутсайдеры</b>			
Республика Алтай	482	263	219
Тульская область	476	336	140
Сахалинская область	474	320	154
Ханты-Мансийский АО	472	348	124
Липецкая область	467	319	148
Костромская область	452	322	130
Кабардино-Балкарская Республика	424	338	86
Республика Тыва	381	190	191
Московская область	353	257	96
Чеченская Республика	332	257	75
Ямало-Ненецкий АО	314	228	86
Ненецкий АО	251	42	209
Республика Ингушетия	237	192	45
Ленинградская область	171	112	59
Чукотский АО	97	0	97

Сравнительный анализ выделенных региональных групп по уровню спроса на квалифицированную рабочую силу и наличия источников покрытия формирующихся потребностей регионов в рабочей силе показал, что лишь в 7 субъектах РФ (1 группа), имеющих повышенный спрос на квалифицированную рабочую силу, возможно его наиболее полное покрытие за счет выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений своего региона (более 800 учащихся на 10 тыс. человек населения), а также прибытия на постоянное место жительства квалифицированных мигрантов.

Таблица 3

Сравнительная характеристика групп регионов

	РФ	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
<b>Число регионов</b>	83	7	31	16	29
<b>Численность занятых с профессиональным образованием, %</b>	74,1	78,3	75,4	65,7	66,4
<b>Численность безработных с профессиональным образованием, %</b>	53,5	55,4	58,1	52,0	46,5
<b>Численность мигрантов с профессиональным образованием, %</b>					
- прибывшие	54,1	53,1	54,8	50,9	51,2
- выбывшие	55,6	59,6	54,8	52,9	52,8
<b>Учащиеся учебных заведений на 10 тыс. чел. населения, чел.:</b>					
<b>высших специальных</b>	529	722	357	544	384
<b>средних профессиональных</b>	151	161	144	153	153
<b>всего</b>	680	883	501	697	537

В 31 субъекте РФ (2 группа) с высокой занятостью населения с высшим и средним профессиональным образованием, потребность в квалифицированных работниках восполняется в основном за счет мигрантов, поскольку система профессионального образования в данных регионах не обеспечивает потребности региональных экономик в квалифицированных кадрах. Здесь на 10 тыс. человек населения приходится около 500 учащихся в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях, что значительно меньше, чем в среднем по РФ (680 учащихся на 10 тыс. жителей).

В 16 субъектах РФ (3 группа), где наблюдается низкий спрос на специалистов высшего и среднего уровня квалификации, – пониженная доля занятых (65,7% при средней по РФ 74,1%) и высокая безработица среди лиц с высшим и средним профессиональным образованием. Дополнительная потребность в рабочей силе может быть обеспечена, главным образом, за счет подготовки собственных специалистов. Здесь располагаются крупнейшие высшие образовательные центры страны с численностью учащихся более 600 чел. на 10 тыс. населения.

29 субъектов РФ, вошедших в 4 группу, также характеризуются низким спросом на квалифицированных работников. Это, как правило, слаборазвитые регионы аграрной специализации с низким числом учащихся в профессиональных учебных заведениях (причем здесь нет крупных учебных заведений высшего образования). Большая часть мигрантов-профессионалов, прибывающих в эти регионы, как правило, не находят себе места приложения своего труда и вынуждены покидать эти регионы.

Переход на инновационный путь развития определяется возможностями модернизации и введения инноваций. Однако это возможно лишь при условии наличия качественной рабочей силы. Именно поэтому инновационность территорий является одним из факторов, оказывающих влияние на потребность в дополнительном привлечении ресурсов труда. Анализ инновационного развития того или иного региона наравне с уровнем спроса на квалифицированные кадры и возможностями ее покрытия позволяет выявить не только текущий, но и перспективный спрос на рабочую силу определенного качества и количества.

На основе сопряженного анализа таких показателей, как уровень развития инновационной промышленности и ее конкурентоспособности [3]; численность организаций, выполняющих исследования и разработки на 10 тыс. общего числа организаций и предприятий, ед.; число созданных передовых технологий, ед.; число организаций, осуществляющих технологические инновации, ед.; удельный вес персонала, занятого исследованиями и разработками, к общей численности занятых, % [4]; наличие региональной программы поддержки инновационной деятельности; наличие организаций инновационной инфраструктуры [5,6], были выделены следующие группы регионов по уровню инновационного развития (таблица 4)



Таблица 4

Распределение регионов РФ по уровню инновационного развития

Регионы высокого уровня	14 субъектов РФ
Регионы выше среднего уровня	19 субъектов РФ
Регионы среднего уровня	16 субъектов РФ
Регионы ниже среднего уровня	22 субъектов РФ
Регионы низкого и критически низкого уровня	12 субъектов РФ

Оценка уровня инновационного развития в региональном разрезе показала, что регионами-лидерами являются 14 субъектов РФ (г. Москва, г. Санкт-Петербург, Нижегородская, Воронежская, Томская области, республики Татарстан и Башкортостан и др.), характеризующиеся наивысшими значениями практически всех показателей. Регионы концентрируют высококвалифицированные человеческие ресурсы, имеют высокий инновационный потенциал и успешно реализуют инновационную деятельность. Этому способствуют развитый инновационный сектор, в который входят крупные промышленные предприятия и наличие организаций инновационной структуры.

Еще 19 субъектов РФ можно считать «потенциальными инновационными лидерами» (Белгородская, Владимирская, Орловская, Новосибирская области и др.), так как большинство оценочных показателей, таких как, например, уровень развития инновационной промышленности и ее конкурентоспособности, имеют высокие значения.

Регионами со средним и ниже среднего уровня инновационности являются 32 субъекта РФ. Географически это территории южной и восточной части России, а также некоторые области Центра. Лишь некоторые из этих регионов имеют региональные программы поддержки инновационной деятельности и незначительная их часть (Удмуртская Республика, Вологодская область и Алтайский край, Калининградская область, Ленинградская область и Республика Бурятия) имеют организации инновационной структуры. Основную часть субъектов РФ можно охарактеризовать как относительно крупные производственные центры, опирающиеся на трансфер технологий, с инновационным потенциалом среднего уровня. В других же недостаточно развита система образования и производственная база.

Наиболее проблемными регионами с точки зрения потенциала инновационности являются 12 субъектов РФ (республики: Карачаево-Черкесская, Кабардино-Балкарская, Чечня, Ингушетия, Тыва, Алтай, Калмыкия, Еврейская автономная область и др.). По всем анализируемым показателям они явные аутсайдеры. Большинство регионов этих групп либо совсем не имеют предприятий, осуществляющих инновационную деятельность, либо их очень мало.

Таким образом, с учетом текущих и перспективных потребностей региональных рынков труда, возможностей их обеспечения и уровня инновационного развития территорий можно выделить две группы субъектов РФ по приоритетам дополнительного привлечения квалифицированной рабочей силы: регионы постоянного привлечения и регионы выборочного привлечения квалифицированных мигрантов. В группе *регионов постоянного привлечения квалифицированных мигрантов* выделяются две подгруппы с притоком и оттоком населения, имеющего высшее и среднее профессиональное образование. Объединяет их лишь то, что существующая в этих регионах система образования не способна в полном объеме подготовить квалифицированные кадры и обеспечить потребности регионов рабочей силой необходимого качества.

Однако, спрос на квалифицированных работников в первой подгруппе (22 субъекта РФ), включающей высокоразвитые и развитые регионы (Республика Башкортостан, Тюменская, Липецкая, Калужская, Тверская, Калининградская, Свердловская области и другие), частично восполняется притоком мигрантов с профессиональным образованием. Поэтому для более полного удовлетворения потребности этих регионов в квалифицированной рабочей силе необходимы дополнительные меры по стимулированию миграции.

В другой же подгруппе (20 субъектов РФ), куда входят регионы с низким уровнем социально-экономического развития (Архангельская, Пермская, Мурманская, Пензенская области, Республика

Коми, Камчатский край, Приморский край и др.) привлечение иностранных работников требуется в больших масштабах, включая квалифицированную и неквалифицированную рабочую силу, поскольку эти территории теряют свое население в межрегиональном обмене.

Дополнительный спрос на квалифицированную рабочую силу обусловлен также тем, что часть территорий в двух подгруппах (Республика Башкортостан, Ханты-Мансийский АО, Тюменская, Саратовская, Архангельская, Пензенская, Иркутская области, Камчатский край и другие) имеют благоприятный инвестиционный климат, высокий и средний уровень инновационности, что создает хорошие предпосылки для их ускоренного развития. Однако, без необходимого кадрового обеспечения эти возможности не могут использоваться эффективно. В связи с этим эти регионы нуждаются в постоянном привлечении квалифицированных кадров как за счет внутри- и межрегионального распределения рабочей силы, так и за счет привлечения иностранных работников.

2 группа – *Регионы выборочного и локального привлечения квалифицированных мигрантов* – подразделены на три подгруппы, отличающиеся миграционной ситуацией, спросом на квалифицированную рабочую силу, возможностями подготовки собственных профессиональных кадров.

Первая подгруппа (16 субъектов РФ) – это регионы, которые имеют возможность подготовить кадры нужной квалификации за счет развитой системы профессионального образования, наличия организаций инновационной структуры и высокой миграционной привлекательности трудоспособного населения с высшим и средним специальным образованием. К таким регионам относятся столичные центры Москва и Санкт-Петербург, Самарская, Челябинская области и другие.

Однако, сложившаяся здесь система образования достаточно инертна и требует для подготовки нужных специалистов пятилетний период, а для активной реализации высокотехнологичных инновационных проектов квалифицированные работники нужны уже сейчас. Поэтому потребность в высококвалифицированных иностранных специалистах возникает только в связи с реализацией высокотехнологических инновационных проектов, для которых в массовом порядке специалистов подготовить в короткие сроки невозможно.

Во-вторых, такие регионы, как Воронежская, Самарская, Новосибирская области, Республика Татарстан и некоторые др., имеющие высокие показатели по численности учащихся в высших и средних профессиональных учреждениях на 10 тыс. жителей и устойчивый миграционный прирост населения трудоспособного возраста, в том числе и мигрантов с высшим и средним профессиональным образованием. Поэтому, при невысоком спросе на специалистов, потребность экономики в них в основном покрывается за счет собственных выпускников профессиональных учебных заведений и прибывающих на постоянное место жительства мигрантов, необходимость в привлечении иностранных профессионалов в эти субъекты РФ незначительна.

Во второй подгруппе (18 субъектов РФ) объединены регионы с низкой миграционной подвижностью населения трудоспособного возраста (Новгородская, Брянская, Ульяновская области, Еврейская автономная область, Республика Адыгея и другие). Показатели выбытия и прибытия населения с профессиональным образованием здесь незначительны. Субъекты РФ второй подгруппы отличаются низкой занятостью среди лиц с профессиональным образованием и повышенным уровнем безработицы среди специалистов, что свидетельствует о низком спросе на квалифицированную рабочую силу. При низких показателях инвестиционной привлекательности и уровня инновационности эти регионы в ближайшее время не смогут активно развиваться и внедрять технологические и организационные инновации. Поэтому, привлечение и использование квалифицированных мигрантов может быть лишь локальным, на отдельных производствах и видах деятельности.

Третья подгруппа (9 субъектов РФ) – это в основном национальные образования Юга и Сибири (республики Дагестан, Кабардино-Балкария, Карачаево-Черкессия, Тыва, Калмыкия, Чечня и другие) – слаборазвитые, проблемные, инвестиционно и миграционно непривлекательные территории с критической ситуацией на рынке труда, неразвитой системой профессионального образования, низким и критическим уровнем инновационности. Низкий инвестиционный потенциал и высокие инвестиционные риски не привлекают инвесторов осуществлять долгосрочные вливания в инновационные виды деятельности. Поэтому регионы этой подгруппы можно было бы считать территориями нецелесообразного привлечения квалифицированных мигрантов, но с точки зрения

их дальнейшего развития именно эти территории должны привлекать наибольшее внимание государства. Необходимо создать благоприятные условия для развития государственно-частного партнерства, создания особых рекреационных и туристических зон. Такое направление специализации этих территорий также потребует привлечения иностранных специалистов и квалифицированных кадров в развитие современной инфраструктуры.

Таким образом, первоочередное обеспечение квалифицированными иностранными специалистами должно осуществляться для регионов, которые уже добились определенных результатов в инновационной деятельности. Во многих из них есть развитая база высшего и среднего специального образования и подготовки собственных кадров, однако она не в полной мере отвечает потребностям инновационной экономики, и без дополнительного привлечения иностранных специалистов даже этим регионам-лидерам не обойтись.

В тоже время, потребуются квалифицированные кадры из числа трудовых мигрантов и для регионов, где инновационное развитие находится на низком или в зачаточном состоянии. В любом случае в каждом таком регионе можно найти вид экономической деятельности, имеющий благоприятные условия для своего развития. Например, в республиках Северного Кавказа это уникальные возможности для развития инфраструктуры рекреационных зон и туристического бизнеса. Создание современной инфраструктуры туризма в этих регионах потребует не только переподготовки собственных трудовых ресурсов из числа безработных, но и привлечения иностранных специалистов, топ-менеджеров по внедрению новых методов управления.

Приоритетами источников покрытия дополнительной потребности в кадрах должны быть:

- развитие государственно-частного партнерства в перестройке высшего и среднего специального образования под реальные потребности рынка труда в специалистах востребованных профессий и уровня квалификации,
- переподготовка кадров из числа безработных по новым профессиям, связанным с новыми технологиями,
- более серьезная материальная поддержка безработных и незанятых граждан со стороны государства, желающих сменить место жительства, включая помощь в решении жилищной проблемы,
- привлечение иностранной рабочей силы.

Именно при такой последовательности приоритетов можно достичь согласования интересов государства, бизнес-сообщества и российских граждан, а также трудовых мигрантов.

Кроме того, в условиях сокращения численности населения в трудоспособном возрасте, которое уже началось практически повсеместно, кардинальный путь достижения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы - это реализация мер, направленных на максимально возможное сокращение спроса на труд. Основными направлениями здесь являются, во-первых, внедрение новейших технологий, автоматизированных и информационных систем, замена устаревшего оборудования, обеспечивающих рост общественной производительности труда, а, во-вторых, четкая ориентация и увязка системы подготовки и переподготовки специалистов и рабочих кадров с перспективными потребностями в них отраслей экономики и региональных рынков труда.

\*\*\*\*

1. Бюллетень «Численность и миграция населения Российской Федерации в 2009 г.», выпуск 2010 г. [http://www.gks.ru/bgd/free/b10\\_107/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b10_107/Main.htm).

2. Труд и занятость в России. 2009 г. Статистический сборник, [http://www.gks.ru/bgd/regl/b09\\_36/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_36/Main.htm).

3. Информационно-аналитический бюллетень ЦИСН, 2007 г., № 5. М. – 2007 г. <http://www.csrs.ru>.

4. Индикаторы инновационной деятельности: 2009 – выпуск 2009. Статистический сборник. [http://www.gks.ru/doc\\_2009/nauka/ind\\_innov2009.pdf](http://www.gks.ru/doc_2009/nauka/ind_innov2009.pdf).

5. Федеральный портал научной и инновационной деятельности. <http://www.sci-innov.ru>

6. Международный деловой портал «Инвестиции. Инновации. Бизнес». <http://www.spb-venchur.ru>.

## **М**ИГРАЦИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДА РОССИИ И СТРАН СНГ:

### 20 ЛЕТ СПУСТЯ

**Топилин А.В.**

В статье рассматривается роль миграции в формировании общего рынка труда стран СНГ; обозначены факторы формирования общего рынка и поэтапные шаги для его создания с учетом 20-летнего опыта.

**Ключевые слова:** миграция, общий рынок труда, миграционный потенциал, интеграция, модернизация экономики, единое социальное пространство.

Становление и развитие общего рынка труда стран СНГ – одна из важнейших и наиболее сложных проблем, вставших перед новым независимыми государствами после распада СССР. Обусловлено это тем, что рынок труда связан с человеческим фактором, необходимостью учета социальных, экономических, политических, психологических особенностей поведения людей в сфере трудовых отношений.

#### **Факторы формирования общего рынка труда стран СНГ**

Сегодня, как и 20 лет назад, сохраняют свое значение факторы, которые определяют возможность и необходимость создания общего рынка труда стран Содружества. Более того, мировой экономической кризис обострил эту проблему. В одиночку, особенно странам со слаборазвитой экономикой, сделать это будет очень трудно. Возрастает конкуренция на международном рынке труда за трудовые и интеллектуальные ресурсы. Все это делает проблему формирования общего рынка труда стран СНГ весьма актуальной и в новом XXI в.

Факторами создания общего рынка труда являются:

- сохранившееся исторически сложившееся территориальное разделение труда на постсоветском пространстве, элементов единого народнохозяйственного комплекса;
- неравномерное социально-экономическое развитие, распределение демографического и трудового потенциала между странами СНГ;
- наличие общих транспортной системы и коммуникаций, совместных выходов к ресурсам морских акваторий и другим природным ресурсам;
- исторически сложившиеся культурные, межнациональные связи народов, проживающих на постсоветском пространстве;
- наличие общего языка общения (русского языка), схожих образовательных систем;
- наконец, схожие ментальности, поведенческие черты, общая историческая память.

Формирование общего рынка труда стран СНГ происходит в условиях значительных страновых различий по показателям демографического и социально-экономического развития, особенностей институционального и законодательного обеспечения проводимых преобразований. Прежде всего, страны СНГ различаются режимами воспроизводства населения, определяющими формирование ресурсов труда в перспективе. Если Россия, Белоруссия и Украина с начала 90-х гг. прошлого века уже в течение двух десятилетий находятся в процессе депопуляции (позднее к ним присоединилась Молдова), то остальные страны – на различных стадиях демографического перехода. Государства Центральной Азии и Азербайджан переживают третий этап демографического перехода, который характеризуется более высокой по сравнению со странами депопуляции рождаемостью и пониженной смертностью благодаря более молодой структуре населения. Тем самым в республиках Средней Азии, а также в Казахстане в течение нескольких десятилетий будет обеспечиваться расширенное воспроизводство населения (табл. 1).

Таким образом, в перспективе демографический и трудовой потенциал сохранит тенденцию к неравномерному распределению по территории постсоветских стран, что потребует выработки совместных согласованных подходов к оптимизации перераспределения ресурсов труда между странами.

Таблица 1

Различия в уровнях естественного движения населения стран СНГ

(по данным 2008 г.)

Группы по показателям естественного движения	Страны СНГ	Естественное движение на 1000 жителей			Удельный вес детей (0-14 лет), %
		рождаемость	смертность	прирост (убыль)	
<b>1 группа (депопуляция-смертность превышает рождаемость)</b>	Россия	12,1	14,6	-2,5	15
	Белоруссия	11,1	13,8	-2,7	15
	Украина	11,0	16,3	-5,3	15
	Молдова	10,9	11,8	-0,9	17
<b>2 группа (относительно высокая рождаемость, низкая смертность)</b>	Таджикистан	27,9	4,4	23,5	36
	Узбекистан <sup>1)</sup>	22,4	5,2	17,2	...
	Киргизия	24,1	7,1	17,0	30
	Туркмения <sup>2)</sup>	18,5	5,4	13,1	37
	Казахстан	22,7	9,7	13,0	23
	Азербайджан	17,8	6,2	11,8	22
<b>3 группа (промежуточная с небольшим естественным приростом)</b>	Армения	12,7	8,5	4,2	18
	Грузия	12,9	9,8	3,1	17

<sup>1)</sup>2007 г.

<sup>2)</sup>1999 г.

Источник: Содружество независимых государств в 2008 г. Статистический ежегодник, 2009 г. [1].

При этом в ближайшее десятилетие следует ожидать действия двух одновременно протекающих процессов – углубление депопуляции в России, Белоруссии и Украине в связи с прогнозируемым снижением рождаемости и возможное расширение географии депопуляции за счет охвата ею Армении и Грузии. Так что территориальные диспропорции в распределении ресурсов труда ещё более усилятся. По имеющимся прогнозам Института социально-политических исследований РАН, если на начало 2010 г. на Россию, Белоруссию и Украину приходилось 70,1% всего населения стран СНГ, а на регионы Центральной Азии и Закавказья – 28,7%, то к 2050 г. доля первой группы стран снизится до 58%, а второй – возрастет до 40%.

Таблица 2

Основные социально-экономические показатели стран СНГ (2008 г.)

(в процентах)

Страны СНГ	Территория	Население	Занятость	ВВП	ВВП к занятости
Азербайджан	0,4	3,2	3,2	1,5	0,47
Армения	0,1	1,2	0,9	0,6	0,67
Белоруссия	1,0	3,4	3,6	3,5	0,97
Грузия <sup>3)</sup>	0,3	1,6	1,3	0,9	0,69
Казахстан	12,3	5,7	6,2	5,3	0,85
Киргизия	0,9	1,9	1,7	0,4	0,24
Молдова	0,2	1,3	0,9	0,4	0,44
Россия	77,2	50,4	54,5	72,7	1,33
Таджикистан	0,7	2,7	1,7	0,3	0,18
Туркмения	2,2	2,4	1,4	1,1	0,79
Узбекистан	2,0	9,9	8,6	3,9	0,45
Украина	2,7	16,3	16,0	9,4	0,59

<sup>3)</sup> Грузия в 2009 г. официально вышла из состава СНГ.

Источник: Содружество независимых государств в 2009 г. Стат. сб. Межгосударственный статкомитет СНГ, М.–2010[2].

Центром интеграционных процессов на постсоветском пространстве и формирования общего рынка труда продолжает оставаться Россия, на которую приходится почти 73% совокупного ва-

лового внутреннего продукта стран СНГ при 55% всех занятых и 50% населения. Индекс производительности труда, рассчитанный как отношение долей ВВП к занятому населению по странам, для России составил 1,33, что значительно выше, чем во всех остальных странах Содружества (от 1,4 до 7 раз, табл. 2).

Учитывая, что показатель производительности труда «тянет» за собой и другие показатели – заработную плату, условия труда, социальные гарантии, становится очевидным направлением вектора как постоянной, так и временной трудовой миграции из стран СНГ в Россию. Однако сохранит ли Россия свою роль ядра интеграции на постсоветском пространстве, будет зависеть от многих факторов, в том числе от успешности продвижения по созданию общего рынка труда стран СНГ.

### ***Роль миграции в создании общего рынка труда***

Практически все виды миграций оказывают прямое или косвенное влияние на формирование рынка труда, будь то страна (внешняя миграция), либо регион (внешняя и внутренняя миграция). При этом действие постоянной миграции со сменой места жительства и временной трудовой миграции на рынок труда имеют свои особенности. Непосредственное, прямое воздействие на рынок труда оказывает, прежде всего, временная трудовая миграция как иностранной, так и российской рабочей силы, поскольку целью этих мигрантов, как правило, является только поиск работы и заработка.

Мигранты же, прибывающие на постоянное место жительства, влияют на формирование рынка труда не только прямо, но и косвенно, ибо не все из них сразу же выходят на рынок труда. К последним относятся лица трудоспособного возраста, поступившие в высшие и средние специальные учебные заведения (хотя часть из них может подрабатывать в свободное от работы время), домохозяйки, пенсионеры (часть из них также может пойти работать), лица свободных профессий. Естественно, нет на рынке труда и детей мигрантов, как правило, прибывающих с родителями. Влияние этих категорий мигрантов на рынок труда будет сказываться в перспективе, когда будущие молодые специалисты получают диплом, а дети возрастной группы 0-15 лет достигнут трудоспособного возраста.

Общим ключевым моментом для всех миграций является трудовой фактор, то есть необходимость решения вопроса трудоустройства мигрантов, как основы их успешной интеграции в новой среде проживания. Поэтому все виды миграций, так или иначе, изменяя баланс спроса и предложения рабочей силы, влияют на ситуацию на национальных рынках труда стран Содружества, формирование общего рынка труда на постсоветском пространстве.

Основные тенденции миграционных процессов на территории стран СНГ в период 2000-2008 гг. характеризовались следующим:

- сохраняется устойчивое перераспределение населения в пользу России за счет миграции из всех стран СНГ (за исключением Белоруссии);
- масштабы этого перераспределения по сравнению с 90-ми гг. в результате сокращения миграционного потенциала в странах СНГ снизились;
- одновременно усиливается трудовая миграция между странами СНГ;
- доминирующей является односторонняя трудовая миграция из стран СНГ в Россию.

В результате в 2000-е гг. численность населения России за счет постоянной миграции увеличилась на 1160 тыс. человек (табл. 3). Это в 3 раза меньше, чем в 90-е гг. Сократились масштабы миграции в Россию практически из всех стран СНГ. Вместе с тем результативность миграционного обмена России со странами СНГ в эти годы была высокой: из каждых 100 прибывших в РФ выбывало обратно только 40 человек. Этому способствовали высокие темпы экономического роста в «тучные» годы и диверсифицированный рынок труда России. Наиболее убыточные встречные потоки мигрантов сложились в Таджикистане – на 100 прибывших выбывало 792 чел., в Кыргызстане – 782 чел., в Армении – 654 человек. Такие соотношения миграционных потоков свидетельствуют об узости и негибкости рынков труда этих стран, что приводит к выталкиванию избыточной рабочей силы в другие страны, прежде всего, в Россию.

Таблица 3

**Межгосударственная миграция населения стран Содружества  
за период 2000-2008 гг., тыс. чел.**

Страны СНГ	Число прибывших в страну	Число выбывших из страны	Прирост/убыль	На 1000 прибывших приходится выбывших, чел.
Азербайджан*	19	37	-18	195
Армения	13	85	-72	654
Белоруссия	160	105	55	66
Грузия	...	...	-84	...
Казахстан	535	731	-196	137
Кыргызстан	38	297	-259	782
Молдова	20	64	-44	320
Россия	1918	758	1160	40
Таджикистан	12	95	-83	792
Украина**	366	444	-78	121

Источник: Статистический ежегодник СНГ в 2008 г. Москва, 2009 г., с. 127 [3].

\* 2000-2007 гг.

\*\* Оценка

Снижающийся тренд безвозвратной миграции в Россию восполнялся ростом внешней трудовой миграции, которая более чутко реагирует на колебания спроса и предложения на рынке труда. За 1994-2008 гг. численность трудовых мигрантов, работающих в России, увеличилась в 18 раз – с 129 тыс. до 2,4 млн человек, а с 2000 г. – в 11,4 раза. Если раньше лидирующее положение в миграции иностранной рабочей силы занимала Украина и Молдова, то с середины первого десятилетия XXI в. началась тенденция роста трудовой миграции из стран Центральной Азии. В 2008 г. по объемам трудовой миграции в Россию на первое и второе место вышли Узбекистан (642,7 тыс. чел.) и Таджикистан (391,4 тыс. чел.). Доля стран Центральной Азии в структуре потока трудовых мигрантов превысила 50%.

При этом Россия становится все более зависимой от трудовой миграции из стран СНГ: если на протяжении всего периода, начиная с 1994 г., доля трудовых мигрантов из стран Содружества составляла примерно 50%, то в последние годы она возросла, достигнув 74%. Другие же страны СНГ за последнее десятилетие все больше ориентируются на привлечение иностранной рабочей силы из стран дальнего зарубежья. Например, в Казахстане 9 человек из каждых 10 трудовых мигрантов приходится на граждан стран дальнего зарубежья. Если в 2001 г. Украина привлекала из стран СНГ каждого второго трудового мигранта, то в 2008 г. – уже только каждого четвертого. В Молдове работает из стран СНГ только каждый пятый иностранный трудовой мигрант (табл. 4).

При активных миграционных связях между Россией и странами СНГ крайне слабо развита трудовая миграция между другими государствами Содружества. Так, Казахстан в обмене с Беларусью, Молдовой и Украиной ограничивается обменом всего чуть более тысячи трудовых мигрантов в обоих направлениях. Украина в 2008 г. направила в Белоруссию, Казахстан и Молдову всего 1178 чел., а приняла у себя в качестве трудовых мигрантов из этих стран 1317 чел. Для сравнения: численность трудовых мигрантов, прибывших из Казахстана в Россию, составила 10,4 тыс.чел., из Украины – 245,3 тыс.чел. Формирование общего рынка труда стран предполагает не только более сбалансированный и взаимовыгодный трудовой обмен между Россией странами СНГ, но и активизацию миграционных процессов между всеми остальными государствами Содружества.

Таким образом, в настоящее время общий рынок труда стран СНГ еще не сформировался и складывается под противоречивым влиянием, как внутренних факторов интеграции, так и внешнего воздействия международного рынка труда в условиях возрастания конкуренции за трудовые и интеллектуальные ресурсы. С одной стороны, продолжают действовать притягательные силы со стороны России, привлекающие мигрантов из стран СНГ, с другой, – усиливается ориентация стран Содружества на внешние рынки труда.

Таблица 4

Численность иностранных работников, прибывших из стран СНГ и других стран

	Человек			в %		
	Всего	Из стран СНГ	Из других стран	Всего	Из стран СНГ	Из других стран
<b>Белоруссия</b>						
2001	1623	1272	351	100,0	78,4	21,6
2008	2463	1060	1403	100,0	43,0	57,0
<b>Казахстан</b>						
2001	10720	996	9724	100,0	9,3	90,7
2008	54204	6447	47757	100,0	11,9	88,1
<b>Молдова</b>						
2001	291	47	244	100,0	16,2	83,8
2008	1003	214	789	100,0	21,3	78,7
<b>Россия</b>						
2001	283711	148602	135109	100,0	52,4	47,6
2008	2425900	1780000	645900	100,0	73,4	26,6
<b>Украина</b>						
2001	3202	1673	1529	100,0	52,2	47,8
2008	26981	7032	19949	100,0	26,1	73,9

Источник: Содружество независимых государств в 2001 г. Статистический ежегодник 2002 г., с. 127 [4]; Содружество независимых государств в 2008 г. Статистический ежегодник 2009 г., с. 139 [5].

**О миграционном потенциале**

Научно обоснованное определение понятия миграционный потенциал даётся за счет ввода двух критериев оценки: странового, устанавливающий количественные параметры потенциала, и этнического, определяющего его структурные предпочтения. Исходя из этих критериев, к миграционному потенциалу относится часть населения предполагаемых стран-доноров, которая обладает возможностью мигрировать в государство-реципиент и соответствует по своим характеристикам его требованиям, то есть геополитически и экономически заданным критериям отбора, предъявляемым к иммигрантам – будущим гражданам страны.

Реальная величина миграционного потенциала русских вместе с другими титульными для России народами, по оценкам Л.Л. Рыбаковского, не превышает 5 млн человек. Общая же численность русских и других народов России, проживающих в ближнем зарубежье, составляет 17-18 млн человек.

Таким образом, реальный миграционный потенциал не превышает 30%. Сегодня даже этот потенциал используется крайне плохо. Об этом свидетельствуют результаты выполнения государственной программы переселения соотечественников: планировали переселение сотен тысяч человек, а приезжают единицы. Надо иметь в виду, что с каждым годом миграционный потенциал будет «таять», ибо он будет стареть и утрачивать свою активность, а новые поколения молодежи уже формируются в новой социальной среде и имеют новые ценностные ориентации. Даже если допустить, что в перспективе сохранится сальдо миграции на уровне 260 тыс. человек в год, то есть на уровне последних трёх лет (2007-2009 гг.), данного миграционного потенциала хватит только на 15 лет (с учетом естественной убыли). Фактически он будет исчерпан гораздо раньше. Прогнозы Росстата по трем сценариям тоже не вселяют оптимизма. Даже реализация среднего прогноза Росстата, по которому предусматривается сальдо миграции от 272 тыс. человек в 2011 г. до 395 тыс. человек в 2030 г., что даёт в общей сложности 5 млн человек, потребует подключения новых каналов иммиграции.

В условиях роста конкуренции за людские ресурсы выбор таких стран-доноров весьма ограничен. Это страны Ближнего Востока, Юго-Восточной Азии, страны Африканского континента. Зато риски, связанные с притоком населения другой этнокультуры, существенно возрастут. Последствия этого требуют всесторонней оценки и анализа.



Является ли политика стимулирования максимального возвращения в Россию всех соотечественников благом для неё? Безусловно, миграция соотечественников пополняет демографический и трудовой потенциал России. Однако значительное сокращение численности диаспор русского и других российских народов в странах СНГ вплоть до практически полного их исчезновения как, например, в Грузии, не отвечает геополитическим интересам России. Движение наших соседей как стратегических партнеров к мононациональному государству, с доминированием одного этноса, которое усилилось в последние двадцать лет, ослабляет межнациональные связи между нашими странами, создаёт благоприятную почву для распространения национализма в странах СНГ, угрожает безопасности России. Поэтому политика России в отношении диаспор российских народов в ближнем зарубежье должна быть взвешенной, включающей меры как по поддержке соотечественников в экономической, социальной, политической, этнокультурной сферах в местах их нынешнего проживания, так и меры по оказанию содействия в переселении на родину.

### ***Формирование общего рынка труда в условиях модернизации экономики***

Первая концепция поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы государств-участников СНГ была разработана при непосредственном участии автора и одобрена решением Экономического совета Содружества Независимых Государств 15 декабря 2000 г. Прошло десять лет, однако целый ряд основных положений концепции не потерял своей актуальности и сегодня. Прежде всего, обоснованно была поставлена цель политики формирования общего рынка труда – создание условий для беспрепятственного перемещения рабочей силы стран Содружества по территории государств-участников СНГ, базирующихся на балансе социальных и экономических интересов с учетом особенностей национальных законодательств каждого государства. Не утратили своей значимости и провозглашенные принципы создания общего рынка труда: добровольность участия в нем стран Содружества, объединяющих свои усилия по гармонизации интеграционных процессов в сфере социально-трудовых отношений, обеспечение равных прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей в области труда и занятости независимо от страны пребывания, свобода передвижения в рамках общего рынка труда.

Из-за разной скорости экономических преобразований и реформирования социально-трудовых отношений увеличились разрывы между странами в социально-экономическом развитии. Если в 2001 г. соотношение показателей ВВП на душу населения в России и Таджикистане составляло 11,2 раза, то в 2008 г. оно увеличилось до 16,8 раз. Сохраняются высокими – более 10 раз, разрывы между странами в уровнях заработной платы (табл. 5). Несколько уменьшились различия в размерах пенсий. Однако продолжает расти пропасть между бедными и богатыми слоями населения внутри стран.

Медленно продвигалась гармонизация законодательства стран СНГ в сфере регулирования миграции. Реализация многосторонних соглашений все чаще заменяется практикой принятия соглашений на двусторонней основе. Разработка же совместных соглашений между всеми странами СНГ по вопросам регулирования занятых и миграции ведется очень медленно. До сих пор не актуализированы соглашения между государствами членами Содружества по вопросам сотрудничества в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, в области пенсионного обеспечения, охраны труда и другим соглашениям, принятым еще в первой половине 90-х гг. Все это серьезно сдерживает реализацию концепции поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы государств-участников СНГ.

Необходимо менять подходы к формированию общего рынка труда стран СНГ с учетом реалий XXI в. Его становление и развитие проходит в условиях мирового экономического кризиса, который носит затяжной характер, усиления диспропорций в распределении демографического потенциала между странами СНГ, сокращения численности населения трудоспособного возраста в странах депопуляции – России, Украине, Белоруссии. Резервы роста занятости за счет вовлечения в экономику отдельных категорий трудоспособных (женщин с детьми, инвалидов и т. д.) и пенсионеров весьма ограничены. Акцент в создании общего рынка труда должен быть сделан на сокращение и изменение структуры спроса на рабочую силу, повышение ее территориальной и профессиональной мобильности в рамках общего рынка труда.

Таблица 5

**Валовой внутренний продукт по ППС и среднемесячная заработная плата по странам СНГ**  
(в дол. США)

	Объем ВВП на душу населения		Среднемесячная номинальная заработная плата			Средний размер месячной пенсии (за декабрь)	
	2000 г.	2008 г.	2001 г.	2008 г.	2009 г.	2000 г.	2008 г.
<b>Азербайджан</b>	654,3	5261	49,5	334,0	371,1	15,8	119,6
<b>Армения</b>	593,8	3719	42,1	285,7	267,8	8,1	69,7
<b>Беларусь</b>	1140,0	6358	73,6	403,9	351,0	30,9	177,0
<b>Грузия</b>	704,5	2909	36,7	358,9	...	8,1	16,4
<b>Казахстан</b>	1228,2	8030	101,1	505,4	451,3	27,8	125,7
<b>Кыргызстан</b>	285,7	962	25,7	147,1	142,3	9,6	31,5
<b>Молдова</b>	361,1	1667	32,8	243,5	230,3	6,9	62,2
<b>Россия</b>	1775,1	11827	79,0	696,9	627,4	29,2	154,7
<b>Таджикистан</b>	158,7	703	8,5	67,5	65,4	1,8	25,6
<b>Узбекистан</b>	552,4	1011	...	...	...	...	...
<b>Украина</b>	642,7	3902	42,3	342,9	238,9	15,4	116,7

Источник: Статистический ежегодник СНГ в 2008 г. – Москва, 2009 г. [6]

Производительность труда в России как минимум в 4 раза ниже, чем в развитых странах. По производству отдельных видов продукции, например, автомобилей с учетом их качества отставание еще больше. Высок износ оборудования, в обрабатывающих отраслях промышленности он достигает 50 и более процентов.

Значительна доля ручного и тяжелого физического труда, особенно в строительстве и сельском хозяйстве. Раздута занятость в некоторых видах деятельности, например, в финансово-кредитной сфере. Охранниками при разросшихся офисах, по имеющимся оценкам, работают до 1 млн молодых, здоровых мужчин. Численность занятых в государственных органах управления Российской Федерации разбухает каждый год, и уже превысила численность чиновничьего аппарата, который был в Советском Союзе. Низка территориальная и профессиональная мобильность населения, что негативно отражается на развитии трудового потенциала и освоении новых технологий.

Основными направлениями снижения спроса на рабочую силу и изменения его структуры должны стать:

- внедрение новейших технологий, обновление оборудования, развитие наукоемких производств, экономящих живой труд;
- перестройка системы образования под потребности рынка труда в специалистах и квалифицированной рабочей силе;
- повышение территориальной профессиональной мобильности населения;
- регулирование потоков трудовой миграции на взаимовыгодной основе в соответствии с потребностями экономик стран СНГ в рабочей силе определенных профессий и уровня квалификации.

Таким образом, для формирования общего рынка труда стран СНГ принципиально важным является то, что модернизация экономики – это безальтернативный курс выхода из кризиса не только России, Украины и Белоруссии, с сокращающимся контингентом населения в трудоспособном возрасте, но и стран Центральной Азии, имеющих значительный демографический и трудовой потенциал. Без модернизации экономики страны Центрально-азиатского региона будут в постоянной зависимости от избыточных ресурсов труда.

**Поэтапные шаги**

Конкретные шаги поэтапного формирования общего рынка труда стран СНГ с учетом опыта первого десятилетия XXI в. могут быть следующими:

1. Распространение условий трудоустройства для трудовых мигрантов из Казахстана в рамках Таможенного союза, действующих в Союзном государстве Россия – Беларусь. Для этого предоставить гражданам Казахстана на территории России и Белоруссии и гражданам РФ и Белоруссии на территории Казахстана одинаковые права на трудоустройство, оплату труда, получение образова-

ния, социальные гарантии и др. Тем самым будет расширено общее миграционное пространство и сделан важный шаг на пути к общему рынку труда.

При этом необходимо ввести статистический учет деятельности граждан Белоруссии на территории России, который в настоящее время отсутствует, а также предусмотреть такой учет для граждан Казахстана, временно работающих в Российской Федерации. Аналогичный учет должен быть налажен также в Белоруссии и Казахстане для отслеживания занятости российских трудовых мигрантов.

2. Расширение двусторонних связей и межгосударственного приграничного сотрудничества, как наиболее гибких форм интеграции; усиление трудового обмена между сопредельными территориями стран Содружества на взаимовыгодной основе, преодоление одностороннего характера трудовой миграции и обеспечение многостороннего движения трудовых ресурсов.

3. Синхронное развитие единого социального пространства стран СНГ, обеспечивающего равные права для трудовых мигрантов в получении социальных гарантий, включая вопросы образования, медицинской помощи для членов их семей.

4. Укрепление статуса русского языка как языка межнационального общения на постсоветском пространстве, развитие коммуникативных функций русского языка как одного из мировых языков в глобализирующемся мире.

Создание общего рынка труда стран СНГ будет способствовать гармонизации интересов в сфере занятости населения государств-партнёров в рамках единого безвизового пространства, повышению эффективности использования трудовых ресурсов, обеспечению правовой и социальной защиты трудовых мигрантов, созданию благоприятных условий для перемещения населения между странами СНГ и, в конечном счете, обеспечению устойчивого экономического роста всех членов Содружества.

\*\*\*\*\*

1. Содружество независимых государств в 2008 г. Статистический ежегодник, 2009 г.
2. Содружество независимых государств в 2009 г. Стат. сб. Межгосударственный статкомитет СНГ. – М. – 2010.
3. Статистический ежегодник СНГ в 2008 г. Москва, 2009 г., с. 127
4. Содружество независимых государств в 2001 г. Статистический ежегодник 2002 г., с. 127
5. Содружество независимых государств в 2008 г. Статистический ежегодник 2009 г., с. 139
6. Статистический ежегодник СНГ в 2008 г. – Москва, 2009 г.

## МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ В КИТАЕ: ПРОГНОЗ ДЛЯ РОССИИ

Баженова Е.С.

Статья посвящена исследованию миграционной ситуации в Китае в современный период. Итоги последних переписей населения, в том числе переписи 2010 г., показывают беспрецедентный рост урбанизации и внутренней миграции в КНР как следствие успешного проведения экономических реформ. По итогам исследования делается вывод, что с учетом ряда факторов: старения населения КНР и снижения численности населения в трудоспособном возрасте, осуществления крупных инфраструктурных проектов и роста жизненного уровня населения КНР по сравнению с российским Дальним Востоком, вряд ли следует в перспективе ожидать интенсивной миграции из Китая на территорию России.

**Ключевые слова:** экономическая реформа, рыночная экономика, миграционная ситуация, урбанизация, рабочая сила.

В течение 30-летнего периода проведения экономических реформ Китайская народная республика (КНР) развивалась быстрыми темпами. В области экономики, социального и демографического развития произошли существенные перемены глубинного характера. Основными чертами развития народонаселения Китая в начале XXI в. являются огромная численность населения с относительно молодой возрастной структурой и первыми признаками старения населения, а также интенсификация миграционных процессов в ходе экономической реформы.

В результате экономической реформы и отхода от политики «опоры на собственные силы» в КНР начались миграционные процессы. С 1990-х гг. значительно возрос масштаб внутренних миграций. Если в 1980-е гг. большая часть миграционных процессов происходила в пределах одного уезда, округа или провинции, то в 1990-е гг. миграционные процессы стали носить трансрегиональный характер – из одной провинции в другую и преимущественно в приморские районы.

В результате реформы уже с 1980-х гг. резко выросли все виды миграции населения: между городом и селом, между городами, между сёлами, между уездами, округами и провинциями. В дальнейшем в системе прописки (*хукоу*) в Китае произошли изменения, направленные на упрощение системы регистрации рабочей силы в городах, пришедшей туда из деревни или из других городов. Таким образом, либерализация системы прописки, повышение социального статуса и улучшение системы социальных гарантий для рабочих-крестьян ведут к дальнейшему развитию рынка рабочей силы и росту миграционных процессов в стране, что в значительной степени обусловлено экономическими предпосылками, связанными с дальнейшим развитием реформы.

Наибольший приток мигрантов идёт в экономически развитые районы Китая, где наряду с большим количеством предприятий государственного сектора действуют и предприятия других форм собственности, таких как коллективные, частные, индивидуальные, смешанные, с участием иностранного капитала и т.д. В частности, как свидетельствуют материалы 5-й Всекитайской переписи населения 2000 г., наиболее высокие показатели нетто-миграции характерны для городов центрального подчинения Пекина, Шанхая и Тяньцзиня и приморских провинций Ляонин, Гуандун, Чжэцзян, Фуцзянь и Цзянсу, где наиболее активно развиваются предприятия всех форм собственности, и мигрантам из других провинций легче найти работу. В то же время, в ряде внутренних провинций Китая, причём вне зависимости от их географического положения, наблюдается отрицательное миграционное сальдо, связанное, по-видимому, с неразвитостью именно альтернативных форм экономики, что затрудняет поиски работы для избыточного сельского населения в рамках этих провинций. В частности, наиболее высокие показатели чистого оттока населения характерны для таких провинций, как Сычуань, Хэйлуцзян, Аньхуэй, Цзянси, Гуанси, Хунань, Хэбэй и Цзилинь.

В настоящее время в Китае имеются три зоны миграционного притяжения, где большое количество рабочих мест и уровень доходов заметно выше, чем в среднем по стране. На севере – это зона вокруг двух городов центрального подчинения – Пекин и Тяньцзинь, на востоке – город центрального подчинения Шанхай, дельта р. Янцзы в пров. Цзянсу и северная часть провинции Чжэцзян, на юге – дельта р. Чжуцзян в пров. Гуандун. Миграция населения как легальная, так и нелегальная происходит в основном из тех провинций, где слабо развит негосударственный сектор эконо-

мики, но хорошо развита транспортная сеть, например, пров. Сычуань. Как мы видим, миграционные потоки в Китае направлены в те провинции, которые привлекают больше иностранных инвестиций и соответственно могут создать больше рабочих мест со сравнительно высокой оплатой труда.

В начале XXI в. на рынке рабочей силы КНР произошли заметные изменения, связанные с растущей нехваткой рабочей силы в приморских и западных районах страны. В восточных районах это было связано с заметным старением населения и низкой рождаемостью, что было обусловлено проводившейся с начала 1970-х гг. демографической политикой, в основе которой был курс на одноподдетную семью. В конечном итоге, все это в большей степени затронуло экономически развитые приморские районы и города центрального подчинения, в которых заметно выросла доля пожилых людей – до 12% общей численности населения и начала снижаться численность рабочей силы трудоспособного возраста. Это стало заметно после того, как с конца 1990-х гг. туда стал направляться большой объем как внутренних, так и иностранных инвестиций. В результате стали создаваться новые рабочие вакансии, которые уже не могли быть закрыты только за счет местных жителей, и для работы на предприятиях стала привлекаться рабочая сила не только из ближайших деревень, но и из внутренних провинций.

Хотя в западных районах КНР также наблюдается нехватка рабочей силы, как и в приморских районах, но причины этого иные. До начала реализации программы развития западных районов с 1999 г. уровень социально-экономического развития этих регионов был низким, в экономике преобладали предприятия госсектора, количество вакантных рабочих мест было невелико из-за небольшого объема внутренних инвестиций и почти полного отсутствия иностранных инвестиций. Однако после принятия программы развития западных районов ситуация изменилась, поскольку пошли инвестиции на развитие инфраструктуры и строительство крупных объектов, таких как газопровод Запад-Восток, железная дорога Голмуд-Лхаса, гидроэлектростанция Санься и другие. Поскольку численность населения западных районов была невелика, то в начале XXI в. в ходе реализации программы развития западных районов рабочая сила, особенно квалифицированная, также стала дефицитным ресурсом. В этих условиях стали привлекать рабочую силу, как из центральных, так и восточных районов, заметно подняли уровень зарплаты на предприятиях. Получила распространение практика направления рабочей силы из центральных и восточных районов на определенный срок – от 6 месяцев до 2 лет. Таким образом, в настоящее время для заполнения вакантных рабочих мест в приморских и западных районах единственным источником пополнения рабочей силы остаются центральные районы Китая, в которых по-прежнему количество вакантных рабочих мест меньше, чем зарегистрированных безработных. Не являются исключением и приграничные с Россией регионы – провинции Северо-Востока КНР.

Важным инструментом в борьбе регионов за рабочую силу стало повышение заработной платы. В 2010 г. средний уровень доходов городских жителей составил 19109 юаней в год (или 2823 ам. долл. в год), а сельских жителей – 5919 юаней в год (874 ам. долл.) [1, р. 103]. Эти доходы по покупательной способности можно вполне сопоставить со средней зарплатой в России с учетом намного более низких цен на продовольственные и промышленные товары, особенно во внутренних районах Китая. По другим городам КНР, таким как Пекин, Шанхай, Гуанчжоу, Шэньчжэнь разрыв между средними доходами жителей России и КНР еще более велик. Все это с учетом лучшей обеспеченности населения КНР жильем – 31,6 кв. м на одного человека в городе и 34,1 кв. м на одного человека в деревне [1, р. 125] свидетельствует о том, что Китай уже не является бедной страной, а перешел в новую категорию – «общества малого благоденствия», по крайней мере в приморских районах. В приморских провинциях средняя заработная плата рабочих и служащих в 2010 г. составляла 66115 юаней (9868 ам. долл.) в Шанхае, 65158 юаней – в Пекине, 40432 юаней – в Гуандуне, 40640 юаней – в Чжэцзяне, 51489 юаней – в Тяньцзине, 39772 юаня в Цзянсу [2, р. 99; 3, р. 40]. Аналогичный уровень зарплаты, а то и выше, – среди рабочих крупных промышленных предприятий, таксистов, преподавателей вузов и школ. Анализ миграционных потоков в Китае из пограничных с Россией провинций показывает, что большая часть населения стремится устроиться на работу в приморские районы, например, в провинциях Ляонин, Шаньдун, Чжэцзян.

В настоящее время Китай по абсолютной численности городского населения занимает одно из первых мест в мире, однако по уровню урбанизации он заметно уступает среднему показателю для развивающихся стран. В 2000 г. общая численность городского населения составила 459,0 млн чел. (или 36,2% общей численности населения страны), а в 2007 г. – 593,8 млн. чел. (45,0%) [4]. Рост городского населения в 80-90-е гг. происходил не только за счёт естественного прироста населения, но и за счёт миграции, а также за счёт расширения количества населённых пунктов, получавших статус города по мере перемещения части экономически активного населения из сферы сельского хозяйства в несельскохозяйственную сферу.

В отличие от крупных городов, где сосредоточена значительная часть городского населения, до недавнего времени резко отставал рост средних и особенно малых городов, где не было достаточно средств для экономического и культурного развития. В нынешних условиях перенаселённости крупных городов и наличия большого количества избыточной рабочей силы в деревне единственной разумной альтернативой решения вопроса является развитие малых городов и посёлков и создание в сельской местности широкой сети предприятий несельскохозяйственной сферы. Этот путь в условиях перенаселённости крупных и средних городов оказывается довольно эффективным и при определённых условиях позволяет решить ряд серьёзных проблем китайской экономики – трудоустройство избыточного населения, создание фондов накопления для модернизации сельского хозяйства, развитие материально-технической основы малых городов, и как следствие всего этого, постепенное стирание граней между городом и деревней.

1 ноября 2010 г. проводилась 6-я Всекитайская перепись населения, которой предшествовала большая подготовительная работа, в том числе составление карт переписных участков с помощью спутниковых систем. В ней участвовали более 6,5 млн счетчиков и инструкторов, которые посещали домохозяйства и прилагали все усилия для максимально аккуратного и точного учета числа всех жителей Китая. Перед ними стояли немалые трудности, самой главной из которых была возросшая мобильность населения, учет многочисленных мигрантов. Анкета каждой последующей переписи становится все более развернутой, дает все больше информации о демографических и социальных процессах в КНР. Цель переписи – дать объективную картину демографической ситуации в стране, статистическую основу для постановки и решения задач социально-экономического развития китайского общества до 2040 г., построения общества «малого благоденствия». В силу огромного массива данных на обширной территории опубликованы только предварительные результаты переписи; как правило, для их обработки и сведения воедино требуется не менее полугода [5, р. 39]. По итогам переписи, по состоянию на 0 часов 1 ноября 2010 г. общая численность населения КНР составила 1 млрд. 339 млн. 724 тыс. 852 человека по сравнению с цифрой 1,265825048 млрд человек по данным переписи 2000 г. Абсолютный прирост численности населения за 10 лет (2000-2010 гг.) – 73,899804 млн человек (5,84%), 0,57% в год [6]. Это на 0,5% ниже показателя, зарегистрированного для периода 1990-2000 гг. Только за 10 лет число жителей Китая прирастает на величину, равную половине населения России.

Демографические процессы современного Китая характеризуются высокими темпами урбанизации, ростом миграционного движения населения. За последние 10 лет значительно увеличилась доля городских жителей. По данным последней Всекитайской переписи населения 2010 г., доля городского населения в КНР достигла 49,68%, в абсолютном выражении 665,57 млн человек; по сравнению с 2000 г. рост на 13,46% [6]. Уровень урбанизации неодинаков в различных регионах страны. В 2009 г. удельный вес городского населения был выше всего на восточном побережье, где он составил 57,0% общей численности населения; 44,3% – в центральных районах и 39,4% в западных районах КНР. Но вследствие политики ограничения роста мегаполисов и крупных городов и стимулирования роста средних и малых городов в 2009 г., например, численность городского населения на востоке снизилась на 0,21%, а в центральных и западных районах, напротив, возросла – на 0,39% и 0,19% соответственно, что отражало основные направления политики руководства КНР в области урбанизации. Предполагается, что к 2025 г. число городских жителей в Китае может достичь 915 млн человек [7].

Пополнение городского населения происходило в основном за счет миграции, которая за годы реформ достигла беспрецедентных масштабов. Число мигрантов к 2010 г. возросло до 261,390 млн человек (более полугодя проживают не по месту прописки), что на 117 млн человек или 81,03% больше показателя 2000 г. [6].

Согласно прогнозам, в ближайшие 20-30 лет до 300 млн человек переедут в города из деревень, что потребует от властей дополнительных усилий по управлению миграционными потоками, обеспечению стабильного развития городской инфраструктуры, в том числе транспорта, пристального внимания к решению социальных проблем мигрантов и охране окружающей среды в городах; очевидно, что в серьезных изменениях нуждается система регистрации.

В ближайшее десятилетие не менее 100 млн сельского населения будут переселены в города. Такой прогноз дал Государственный комитет по демографической политике и плановому деторождению Китая, который 9 октября 2011 г. опубликовал «Доклад о развитии мигрирующего населения Китая – 2011», согласно которому в 2020 г. численность населения в китайских городах и поселках превысит 800 млн. Вместе с тем в документе отмечается, что для обеспечения здорового развития процесса урбанизации Китай сталкивается с немалыми вызовами: отсутствием сформировавшейся рациональной поселково-городской системы, несовершенством политики, способствующей упорядоченной миграции и рациональному размещению населения. Кроме того, сфера общественно-обслуживания в городах отстает от обеспечения потребностей растущего населения [8].

По оценкам китайских демографов, в годы 12-й пятилетки (2011-2015 гг.) доля экономически активного населения начнет постепенно снижаться, и Китай будет вынужден переориентироваться от привлечения неквалифицированной рабочей силы из деревни на повышение производительности труда, в том числе в сельском хозяйстве, на переход от экстенсивных к интенсивным формам развития производства, переход к инновационной экономике за годы 12-й пятилетки. Это – ключ к решению основных проблем: снижение доли экономически активного населения и старения населения, относительной нехватки природных ресурсов и охраны окружающей среды путем использования энергосберегающих технологий.

Принимая во внимание основные параметры демографического развития КНР (факторы старения населения и снижения численности населения в трудоспособном возрасте) и планы социально-экономического развития на ближайшие десятилетия – масштабные проекты по освоению западных районов, возрождению промышленной базы Северо-Восточного Китая, крупные инфраструктурные проекты, рост материального благосостояния населения и заметное повышение его жизненного уровня по сравнению с российским Дальним Востоком, вряд ли следует в будущем ожидать интенсивной миграции из Китая на территорию России.

В 90-е гг. XX в. после отмены визового режима между Российской Федерацией и КНР стала развиваться китайская миграция в Россию, которая достигала примерно 750 тыс. человек в 1993 г. Большую часть китайских мигрантов в России составляли челноки-торговцы, привозившие из КНР на территорию России, прежде всего, Сибири и Дальнего Востока, низкокачественные потребительские товары, в обмен на которые закупали в Китай российские природные ресурсы – металлы, лес, рыбу, а также химические удобрения и продукцию машиностроения. В Россию выезжали также и трудовые мигранты, которые были заняты преимущественно в сельском хозяйстве, строительстве, лесозаготовках. Захват китайскими бизнесменами господствующего положения на дальневосточных рынках потребительских товаров, ущемляющие российские государственные интересы, сделки российских коммерсантов с хорошо организованными китайскими фирмами породили представление у российского обывателя о китайской экспансии.

Однако анализ как китайских статистических данных по населению, так и показателей численности китайской рабочей силы по данным Федеральной миграционной службы (ФМС) РФ в сочетании с данными различных социологических опросов и научных работ по демографическим проблемам российского Дальнего Востока и Сибири показывает, что эта угроза явно преувеличена и связана с незнанием данной ситуации. В настоящее время общая численность китайских мигрантов на территории РФ едва превышает 0,2% общей численности населения России и по такому критерию, как удельный вес китайского населения в общей численности населения страны, Россия ус-

тупает США, Канаде, Австралии, не говоря уже о некоторых странах Юго-Восточной Азии, таких как Таиланд или Индонезия.

Об этом свидетельствует и сравнительно небольшое число человеко-визитов граждан КНР в РФ в течение года – примерно 750 тыс. Более того, по текущим статистическим данным, численность китайских мигрантов на российской территории с каждым годом уменьшается в результате проводимой экономической политики руководства РФ по ликвидации экономической основы маятниковой миграции китайцев. В частности, после принятия в конце 2006 г. правительством РФ постановления о запрете торговли иностранных граждан на рынках начался массовый отток китайских торговцев с российского Дальнего Востока и Сибири, поскольку большая часть китайских трудовых иммигрантов – примерно две трети была занята в сфере торговли.

В настоящее время общая численность жителей КНР, находящихся на территории России, невелика. С учетом имеющихся данных о прохождении государственной границы, количестве китайских студентов и аспирантов (всего около 15 тысяч человек), находящихся на учебе в России и общем количестве китайских рабочих по трудовым контрактам, по нашим оценкам, одномоментная численность китайцев в России составляет примерно 350-400 тыс. чел. Практически все китайские граждане прибывают в РФ легально на срок работы или учебы, однако в дальнейшем при продлении визы возникают различные сложности, и многие граждане КНР становятся нелегалами поневоле из-за того, что у них вовремя не продлена виза.

На наш взгляд, в нынешней ситуации нехватки рабочей силы на Дальнем Востоке и в Сибири экспорт трудовых услуг из Китая в Россию является взаимовыгодным. Для Китая Россия – один из крупнейших рынков экспорта рабочей силы. Для российского Дальнего Востока и Восточной Сибири импорт рабочей силы из Китая решает проблему нехватки рабочей силы в сельском хозяйстве (выращивание овощей) и строительстве. В принципе добрососедство, интенсивное экономическое сотрудничество предполагает и требует интенсивной миграции в приграничных районах обеих стран. Однако пока роста импорта рабочей силы из Китая в Россию ожидать не приходится из-за застоя в экономике российского Дальнего Востока и Сибири. Поэтому в обозримом будущем, вряд ли следует опасаться массового наплыва китайской рабочей силы в Россию, так как средний уровень заработной платы в России в целом, и на Дальнем Востоке, в частности, уже вполне сопоставим со средним уровнем по КНР, а по ряду рабочих профессий и среди интеллигенции уже выше, чем в России.

Успешная реализация выдвинутых XVII съездом КПК задач в области социально-экономического развития повлечет за собой дальнейшее обеспечение трудоспособного населения рабочими местами, рост его материального благосостояния и заметное повышение его уровня жизни по сравнению с российским Дальним Востоком, таким образом, вряд ли возможна интенсивная миграция из Китая на территорию России. Для решения всех потенциальных проблем, связанных с миграциями из Китая, лучшим средством является создание экономически сильной России и наращивание экономического потенциала на восточных территориях России – Дальнем Востоке и Сибири.

\*\*\*\*

1. Чжунго тунцзи чжайяо-2011 (China Statistical Abstract-2011). National Bureau of Statistics of China. Beijing. 2011.
2. Чжунго тунцзи няньцзянь – 2006 (China Statistical Yearbook-2006). National Bureau of Statistics of China. Beijing. 2006.
3. Чжунго тунцзи чжайяо – 2008 (China Statistical Abstract-2008). National Bureau of Statistics of China. Beijing. 2008.
4. [http://stats.gov.cn/tjfx/jdfx/t20110428\\_402722253.htm](http://stats.gov.cn/tjfx/jdfx/t20110428_402722253.htm).
5. China Population Today. Beijing. Vol. 28, № 4, 2010.
6. [http://stats.gov.cn/tjfx/jdfx/t20110428\\_402722253.htm](http://stats.gov.cn/tjfx/jdfx/t20110428_402722253.htm).
7. Чжунго тунцзи синьсиван (Информационная сеть китайской статистики). 03.02.2011.
8. [http://russian.news.cn/social/201110/10/c\\_131183369.htm](http://russian.news.cn/social/201110/10/c_131183369.htm).



## НЕСТАНДАРТНЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ<sup>6</sup>

Смирных Л.И.

Влияние нестандартных трудовых договоров на уровень жизни работников раскрывается через объяснение двух важных составляющих: занятости и заработной платы. На данных о предприятиях в 2009-2010 гг. анализируется влияние нестандартных трудовых договоров на уровень занятости, кадровый состав работников и оценивается уровень заработной платы на предприятиях с нестандартными и стандартными условиями занятости.

**Ключевые слова:** трудовые договора, занятость и оборот рабочей силы, уровень заработной платы, увольнения, условия занятости.

Уровень жизни работников зависит от условий занятости (наличия работы) и оплаты труда. Применение предприятиями различных видов нестандартных договоров (срочных договоров, договоров лизинга (аутстаффинга)) вносит изменения в стандартные условия занятости, способы и формы оплаты труда работников. С одной стороны, нестандартные трудовые договоры позволяют работодателям сдерживать рост издержек, позитивно влияя на создание новых рабочих мест, и обеспечивают снижение уровня безработицы, повышая уровень занятости. С другой стороны, применение предприятиями нестандартных трудовых договоров уменьшает стабильность занятости, понижает уровень и увеличивает дифференциацию заработков работников. Таким образом, вопрос о том, улучшают или ухудшают нестандартные трудовые договоры в целом положение работников на рынке труда и соответственно позитивно или негативно влияют на уровень жизни, остаётся открытым.

Исследования нестандартных трудовых договоров показывают, что их масштабы в российских условиях невелики. В этой связи их влияние на занятость, оплату труда, и как следствие уровень жизни считался незначительным. Однако, как показывают последние результаты исследований по России, масштабы нестандартных трудовых договоров со временем постоянно увеличиваются и сегодня они уже сопоставимы с масштабами их применения в некоторых европейских странах [1]. В этой связи их влияние на уровень жизни работников растёт и становится всё более ощутимым.

Для объяснения этого влияния необходимо ответить на следующие вопросы: на каких рабочих местах, в каких отраслях (секторах) экономики и для каких категорий работников высока вероятность быть занятым на нестандартных условиях; в чём схожесть и отличия условий занятости на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами и на предприятиях, не применяющих нестандартные трудовые договоры; какое влияние оказывает применение нестандартных трудовых договоров на количество нанимаемых/увольняемых работников и уровень занятости на предприятиях; существуют ли отличия в уровнях заработных плат на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами и предприятиях, которые такие договоры не используют.

### Данные и методика исследования

Для получения ответов на поставленные вопросы было проведено исследование с использованием данных, полученных в ходе опроса российских предприятий (2009-2010 гг.)<sup>7</sup>. В выборку вошли 1010 предприятий с численностью работников более 50 человек шести отраслей экономики (добыча полезных ископаемых, промышленность, строительство, транспорт и связь, торговля и финансы). Сформированная база данных содержит как текущую (2010 г.), так и ретроспективную (2009 г.) информацию, включающую сведения об основных показателях и направлениях деятельности предприятий. Все показатели выборки можно условно разделить на четыре группы. Первая группа – это показатели, характеризующие структуру занятости, половозрастной и демографический состав. Вторая группа – это показатели, свидетельствующие о положении предприятия на рынке (осуществление инноваций и инвестиционных вложений, организационных преобразований) и о его кадровой политике (доля найма и увольнений, наличие вакансий, обучение работников, ис-

<sup>6</sup> Работа выполнена в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (2011 г.).

<sup>7</sup> Опрос предприятий проводился в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (2010 гг.).

пользование административных отпусков, неполной занятости и сокращений заработной платы). К третьей группе отнесены показатели, содержащие информацию о характеристиках самого предприятия (возраст, форма собственности, размер, отраслевая и региональная принадлежность). И, наконец, четвёртая группа – это показатели внешней экономической и институциональной среды (изменения в течение времени, оценки трудового законодательства и факторов, создающих препятствия и угрозы для деятельности предприятия).

Нестандартные договоры включают в себя достаточно широкий спектр различных видов временной занятости. Это срочные договоры, договоры с агентствами занятости, договоры на выполнение определённого объёма работ, ученические договоры и др. В данном исследовании рассматриваются только два вида нестандартных трудовых договоров. Это срочные трудовые договоры, понимаемые в широком контексте, которые могут включать в себя все виды срочных договоров и которые заключаются предприятием с работниками на определённый срок. А также договоры лизинга (аутстаффинга), согласно которым трудовой договор на определённый срок заключается с работниками агентством занятости (предприятием, предоставляющим работников другим предприятиям на определённый срок).

Методика исследования состоит в проведении дескриптивного анализа, а также расчётов с использованием пробит моделей (Probit) двоичного выбора. Кроме того, для оценивания разнородности предприятий, применяющих и не применяющих нестандартные трудовые договоры по отдельным признакам (кадровому составу работников, условиям занятости и оплате труда), проводился тест на разнородность в рамках дисперсионного анализа. На его основе проверялась гипотеза о равенстве средних значений на предприятиях, использующих и не использующих срочные трудовые договоры и договоры лизинга (аутстаффинга).

#### **Уровень и динамика нестандартных трудовых договоров**

Результаты исследования показали, что в периоды финансового кризиса (2009 г.) и выхода из него (2010 г.) больше трети российских предприятий использовали нестандартные трудовые договоры (табл.1). При этом в целом количество предприятий с нестандартными трудовыми договорами росло. Оно увеличилось в 2010 г. (43,1%) по сравнению с 2009 г. (39,9%) на 3,2 процентных пункта.

**Таблица 1**

#### **Уровень и динамика нестандартных трудовых договоров, %**

Виды договоров	Годы		
	2009	2010 (10)	2011 (план)
<b>Предприятия со срочными договорами</b>	37,4	39,8	31,5
<b>Доля работников со срочными договорами (все предприятия)</b>	5,2	5,5	-
<b>Доля работников со срочными договорами (предприятия со срочными договорами)</b>	13,9	13,8	13,2
<b>Предприятия с договорами лизинга/аутстаффинга</b>	2,5	3,3	3,9
<b>Доля работников по договорам лизинга/аутстаффинга (все предприятия)</b>	0,1	0,2	-
<b>Доля работников по договорам лизинга/аутстаффинга (предприятия с договорами лизинга/аутстаффинга)</b>	5,1	6,2	10,1

Однако использование предприятиями нестандартных трудовых договоров не было однородным. Предприятия по-разному относились к отдельным видам нестандартных трудовых договоров. Это проявлялось в частности в различной степени распространённости на них отдельных видов нестандартной занятости. Так, доля предприятий со срочными трудовыми договорами среди всех предприятий была намного выше, чем доля предприятий, применяющих договоры лизинга (аутстаффинга). В 2009 г. количество предприятий со срочными трудовыми договорами превосходило количество предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) в 15 раз, хотя в 2010 г. этот

разрыв сократился уже до 12 раз. Сокращение произошло за счёт значительного роста количества предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга). Их применение увеличилось в 2010 г. по сравнению с 2009 г. на 32%, в то время как срочные договоры стали использоваться предприятиями меньше (прирост 6%). В будущем наметившаяся тенденция сохранится, поскольку в 2011 г. предприятия планируют сократить использование срочных трудовых договоров (до 31,5%), увеличив при этом применение договоров лизинга (аутстаффинга) (до 3,9%), что уменьшит разрыв между предприятиями с этими видами нестандартных трудовых договоров до 8 раз.

В целом наблюдается, что в 2009-2010 гг. применение нестандартных трудовых договоров увеличилось, но произошло оно, главным образом, за счёт роста использования предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга).

Наряду с увеличением числа предприятий, использующих нестандартные трудовые договоры, росло и количество работников, занятых на нестандартных условиях. Так, доля работников со срочными договорами среди общего количества работников, занятых на всех предприятиях, увеличилась на 0,3 процентных пункта, а доля работников по договорам лизинга (аутстаффинга) – на 0,1 процентный пункт.

При этом на предприятиях, использующих данные виды нестандартных трудовых договоров, доля работников на нестандартных условиях была ещё выше. На условиях срочных трудовых договоров на таких предприятиях трудились в среднем около 14% работников, а 5-6% были привлечены предприятиями к работе на условиях лизинга (аутстаффинга). При этом, если в 2010 г. по сравнению с 2009 г. доля работников со срочными трудовыми договорами на предприятиях практически не изменилась, то количество работников, занятых по договорам лизинга (аутстаффинга), возросло с 5,1% в 2009 г. до 6,2% в 2010 г. Далее (в 2011 г.) предприятия планируют продолжить увеличивать количество работников, занятых на условиях лизинга (аутстаффинга), на 63%, но снизить при этом долю работников со срочными договорами на 4%.

#### **Характеристики предприятий с нестандартными трудовыми договорами**

На российском рынке не все предприятия применяют нестандартные трудовые договоры. Но доля предприятий с нестандартными трудовыми договорами является относительно высокой среди общего количества предприятий и составляет около 40%.

По предварительным прогнозам, в ближайшем будущем она не упадёт ниже 35%. Это означает, что большая часть предприятий продолжит использовать нестандартные трудовые договора, то есть сохранит приверженность нестандартным видам трудовых отношений. В этой связи интерес представляют характеристики данной группы предприятий, а также отличия, которые характерны для предприятий, применяющих нестандартные трудовые договоры, по сравнению с остальными предприятиями.

В первом приближении ответ может быть получен, опираясь на основные характеристики предприятий (отрасль, размер, форма собственности).

Результаты показывают, что наибольшее количество предприятий со срочными договорами относятся к добывающей отрасли (более 50%), а также к промышленности (45%) и строительству (40%). При этом доля работников со срочными договорами максимальна в строительстве (25%) и торговле (17%). Исходя из этого, следует, что строительство является отраслью, в которой срочные договоры не только чаще применяются предприятиями, но и охватывают в среднем большее количество работников в рамках одного предприятия. Это объясняется сезонным и проектным характером работ, выполняемых в данной отрасли и, как следствие, привлечением работников для выполнения таких работ на определённый срок. Торговля также подвержена влиянию фактора сезонности. Кроме того, здесь наблюдается зависимость объёма продаж от покупательского спроса, который меняется в периоды спада и подъёма экономики. Для облегчения подстройки к сезонным и циклическим колебаниям предприятия торговли предпочитают использовать срочные трудовые договоры, нанимая работников на определённый срок.

Несколько по-другому выглядит отраслевое распределение предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга). В 2010 г. эти договоры чаще использовались на предприятиях транспорта и связи (5,1%), торговли (4,3%) и в промышленности (3,8%). При этом наибольшее количество работников с такими договорами (выше среднего уровня 6%) было в торговле (7%). Таким образом, под-

тверждается, что торговля является отраслью, в которой предприятия чаще используют договоры лизинга (аутстаффинга), и на этих условиях внутри отрасли занято большее количество работников. Одно из объяснений состоит в том, что торговые предприятия часто представляют собой сетевую структуру, имея головное предприятие в России или за рубежом, и привлекают работников на определённый срок с национальных и региональных рынков труда.

Однако не только отрасль, но и размер, и форма собственности предприятия имеют значение для применения нестандартных договоров. В целом нестандартные трудовые договоры гораздо чаще применяются средними и крупными, чем малыми предприятиями, и концентрируются преимущественно на предприятиях государственной формы собственности (государству принадлежит более 50% собственности). Это связано, с одной стороны, с процессами реструктуризации на крупных и средних предприятиях, которые являются преимущественно старыми предприятиями, оставаясь в государственной собственности. С другой стороны, средним и крупным предприятиям часто присуща сверхзанятость, которую они унаследовали с советских времён. Массовое сокращение занятости является для них практически недоступным. Для подстройки к колебаниям спроса и для обеспечения финансовой привлекательности и ликвидности на внутреннем и внешнем рынках они используют срочные трудовые договоры и (или) выводят персонал отдельных подразделений за штат.

### **Влияние нестандартных трудовых договоров на уровень занятости**

Использование предприятиями нестандартных трудовых договоров имеет значение для экономики и уровня жизни населения, если оно оказывает влияние на уровень и динамику занятости. Иными словами, происходит ли в результате применения нестандартных трудовых договоров увеличение найма работников по сравнению с количеством увольнений и, как следствие, рост уровня занятости.

Показателями, которые часто используют для оценки стабильности (мобильности) и изменений уровня занятости на предприятиях, являются валовой оборот рабочей силы<sup>8</sup> и чистые изменения занятости<sup>9</sup>. Они рассчитываются на основе определения доли нанимаемых и увольняемых работников относительно среднесписочной их численности. Сравнение доли найма и увольнения, а также валового оборота и чистых изменений занятости для отдельных групп предприятий, даёт возможность оценить эффект роста (снижения) занятости от использования нестандартных трудовых договоров.

Результаты показывают, что предприятия с нестандартными трудовыми договорами нанимали больше работников, чем те предприятия, которые не использовали такие договоры. Так, на предприятиях со срочными трудовыми договорами найм составил в 2009 г. 18% и повысился в 2010 г. до 19% относительно среднесписочной численности работников, в то время как на предприятиях со стандартными договорами он был на уровне 13% в 2009 г. и 2010 г. На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) найм работников был ещё выше. В 2009 г. он составил 21% и вырос в 2010 г. до 23% относительно среднесписочной численности работников. Таким образом, на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга), в период кризиса и при выходе из него предприятия нанимали каждого пятого работника, что было почти в два раза больше, чем нанимали предприятия со стандартными трудовыми договорами и на 3-5 процентных пункта выше, чем предприятия со срочными трудовыми договорами.

Однако на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами был выше не только уровень найма, но и уровень увольнений работников. В 2009 г. максимальный уровень увольнений отмечался на предприятиях со срочными трудовыми договорами (20%). Следом за ними шли предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) – 17%. Предприятия со стандартными договорами сокращали работников в период кризиса 2009 г. в меньшем объёме (13%).

В 2010 г., когда наметился выход из кризиса, большинство предприятий уменьшили долю увольнений. На предприятиях со срочными трудовыми договорами увольнения снизились до 18%,

---

<sup>8</sup> Валовой оборот рабочей силы равен сумме доли найма и доли увольнений в среднесписочной численности работников.

<sup>9</sup> Рассчитывается как разница между долей найма и долей увольнений в среднесписочной численности работников предприятий.

а на предприятиях со стандартными трудовыми договорами до 11% относительно среднесписочной численности работников.

На общем фоне снижения увольнений исключение составили только предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга). В период выхода из кризиса в 2010 г. они увеличили долю увольнений (20%) по сравнению с предыдущим периодом. Происходило это скорее не по причине дальнейшего ухудшения экономического положения этих предприятий, а в результате увеличения ими доли вновь нанимаемых работников, в том числе за счёт перевода части работников на договора лизинга (аутстаффинга).

В результате, при высоких уровнях найма и увольнения на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами происходило снижение стабильности занятости работников. Поскольку масштабы найма и увольнения работников на этих предприятиях были максимально высокими, то они затрагивали большее количество работников по сравнению с другими предприятиями. Таким образом, на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами большее число работников имело нестабильную занятость как во время кризиса (2009 г.), так и при выходе из него (2010 г.).

Об этом свидетельствуют показатели валового оборота. На предприятиях с нестандартными трудовыми договорами этот показатель был выше (0,36-0,37), чем на предприятиях, не использующих такие договора (0,24-0,26). При этом, если в 2009 г. самый высокий оборот рабочей силы (выше среднего) отмечался на предприятиях со срочными трудовыми договорами (0,38), то в 2010 г. он был максимальным на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) (0,44). Иными словами, если в 2009 г. занятость работников была максимально нестабильной на предприятиях со срочными трудовыми договорами, то в 2010 г. – на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга).

**Таблица 2**

**Динамика занятости на российских предприятиях по видам договоров, 2009-2010 гг.**

Виды договоров, годы	Валовой оборот		Чистые изменения	
	2009	2010	2009	2010
<b>Все предприятия</b>	0,30 (0,29)	0,29 (0,29)	-0,01 (0,14)	+0,02 (0,13)
<b>Нестандартные трудовые договоры</b>				
<b>Нет</b>	0,26 (0,29)	0,24 (0,28)	-0,01 (0,12)	+0,02 (0,12)
<b>Есть</b>	0,37 (0,29)	0,36 (0,30)	-0,02 (0,17)	+0,02 (0,14)
<b>Срочные трудовые договоры</b>	0,38 (0,29)	0,36 (0,30)	-0,02 (0,18)	+0,02 (0,14)
<b>Договоры лизинга (аутстаффинга)</b>	0,35 (0,29)	0,44 (0,37)	+0,01 (0,17)	+0,04 (0,17)

Нестабильность занятости означает одновременно и более высокую мобильность работников. Судя по показателю чистого изменения занятости, работники нанимались и увольнялись предприятиями практически в одинаковых объёмах. В результате разница между показателями найма и увольнения работников была незначительной, а чистые изменения уровня занятости на предприятиях невысокими. С одной стороны, это свидетельствует о том, что в период 2009-2010 гг. на российском рынке труда продолжала действовать модель «холостого оборота», при которой доля нанимаемых работников практически полностью соответствовала доле увольнений. С другой стороны, невысокие чистые изменения занятости характеризовались разными по отношению к уровню занятости тенденциями. В одних случаях они были положительными (со знаком плюс), что означало рост занятости, в других – отрицательными (со знаком минус), что означало сокращение занятости на предприятиях.

В 2009 г. на большинстве российских предприятий имело место сокращение уровня занятости работников, то есть уровень увольнений, хотя и незначительно, превышал уровень найма работников. Исключение составили только предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга), на ко-

торых происходило, наоборот, увеличение найма работников при снижении доли увольнений. В 2010 г. улучшение экономической ситуации привело к росту занятости на всех предприятиях. При этом предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) имели прирост занятости в два раза превышающий его уровень на остальных предприятиях.

### **Нестандартные трудовые договоры и структура занятости**

Поскольку рынки труда предприятий с нестандартной занятостью являются сегментированными, в кадровом составе этих предприятий, как правило, с большей вероятностью представлены работники, которые часто относятся к вторичному сегменту рынка труда (работники с низким уровнем квалификации, молодые работники или работники предпенсионного и пенсионного возраста, а также работники, занимающие низкие должностные позиции).

Выявление значимых различий в кадровом составе на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами от кадрового состава предприятий, не применяющих такие договора, осуществлялось при помощи теста на разнородность в рамках дисперсионного анализа. Значимая разнородность кадрового состава предприятий была подтверждена не для всех видов трудовых договоров и не по всем факторам. В частности, для предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) различия в кадровом составе работников оказались для подавляющего количества факторов неоднородности незначимыми. С одной стороны, это объясняется небольшим количеством предприятий, которые используют данный вид договорных отношений. С другой стороны, это может быть связано с особенностью применения данного вида договорных отношений, поскольку, выводя работников за штат, предприятие не меняет кадровую структуру.

Результаты анализа показали, что значимые различия относительно возрастного состава работников проявлялись между предприятиями со срочными трудовыми договорами и предприятиями, на которых не заключались срочные договоры с работниками. С одной стороны, на предприятиях со срочными трудовыми договорами имело место, как и на остальных предприятиях, превышение доли молодых работников над долей пожилых работников. С другой стороны, на предприятиях со срочными трудовыми договорами было занято меньше молодежи (29%), чем на предприятиях, не заключающих срочные трудовые договоры (32%), но занято больше работников в предпенсионном и пенсионном возрастах (13%), то есть старше 56 лет, по сравнению с остальными предприятиями (9%).

Кроме того, на предприятиях со срочными договорами доля работников со стажем менее одного года (19%) была ниже доли работников с годичным стажем на предприятиях, которые не использовали срочные трудовые договоры (16%).

На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) возрастной состав и состав работников по стажу значимо не отличался от других предприятий. Здесь все возрастные группы работников и группы работников по стажу были представлены в одинаковых пропорциях, характерных для остальных предприятий.

Следующим фактором значимых различий в кадровом составе между предприятиями с нестандартными трудовыми договорами и предприятиями, не использующими такие договоры, был уровень образования работников.

Известно, что нестандартные трудовые договоры наиболее часто применяются в отношении менее квалифицированных работников, которые заняты чаще на выполнении относительно простых функций и (или) вспомогательных работах. В этой связи предполагалось, что на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами должно быть больше работников с относительно низкой квалификацией, чем на остальных предприятиях, на которых характер деятельности требует более высокого уровня образования и постоянного повышения квалификации.

Данные предположения подтвердились результатами анализа. Было установлено, что на предприятиях со срочными договорами доля работников, имеющих низший уровень квалификации – общее среднее (в том числе неполное среднее) образование (16%) была выше в отличие от остальных предприятий (10%). При этом на предприятиях со срочными трудовыми договорами работников с высшим образованием (40%) было меньше по сравнению с предприятиями, которые не заключали с работниками срочные трудовые договоры (45%).

Уровень образования тесно связан с должностной позицией работника на предприятии. В нашем распоряжении (согласно данным анкеты) имелись три должностных уровня – это рабочие (служащие) низшего звена, специалисты и руководители. Предполагалось, что на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами доля рабочих, выполняющих, как правило, работы низкой квалификации, должна быть выше, чем на остальных предприятиях, на которых работы низкой квалификации представлены в минимальном объёме. Полученные результаты подтвердили данное предположение. На предприятиях со срочными договорами доля рабочих (56%) была выше, но доля специалистов с высшим образованием (29%) ниже, чем на предприятиях, не заключающих с работниками срочные трудовые договоры (соответственно 49% и 34%).

На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) не обнаружено значимых различий в составе работников по уровню образования и по занимаемой должности по сравнению с остальными предприятиями. Предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) не отличались по этим признакам от других предприятий.

Следующим фактором, который объясняет разнородность предприятий с нестандартными трудовыми договорами и остальных предприятий, является гендерный состав работников. В российских условиях «занятость на условиях временного трудового договора всегда была более распространена среди мужчин, чем среди женщин» [2]. Результаты данного исследования это также подтверждают. На предприятиях со срочными трудовыми договорами доля женщин была значимо меньше (39%), чем на остальных предприятиях (42%).

Вместе с тем, возрастной состав женщин на предприятиях был неоднороден. Так, на предприятиях со срочными трудовыми договорами число женщин, не достигших пенсионного возраста, было меньше, а число женщин пенсионного возраста, как раз, наоборот, больше по сравнению с предприятиями без срочных трудовых договоров. Предприятия со срочными трудовыми договорами чаще имели в своём кадровом составе женщин в пенсионном возрасте (22%), чем предприятия, не заключающие срочные договоры с работниками (18%). В результате на предприятиях со срочными договорами значительная часть срочных договоров заключалась либо с работающими мужчинами, либо с женщинами, вышедшими на пенсию.

Иначе выглядели относительно гендерного состава работников предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга). На этих предприятиях доля женщин в целом оставалась такой же, как и на остальных предприятиях. Но удельный вес женщин по возрастным группам отличался от остальных предприятий. На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) была существенно выше доля женщин в возрасте до 30 лет (42%) по сравнению с остальными предприятиями (30%). Причём высокая разнородность в возрастном составе женщин складывалась преимущественно для категории рабочих. Сюда относились женщины, выполняющие простые работы на самом низком должностном уровне и имеющие, вероятно, самый низкий уровень образования.

С одной стороны, занятость молодых женщин на условиях лизинга (аутстаффинга) может быть связана с их деятельностью в домашнем хозяйстве и воспитанием детей. Что делает для них занятость на таких договорных условиях относительно привлекательной, поскольку позволяет иметь гибкий график работы. С другой стороны, у нас нет доказательств, что данный режим занятости женщины выбирают добровольно. Его выбор может иметь и вынужденный характер, когда работодатели, ожидая высокий уровень потерь в связи временной незанятостью женщин (беременность, уход за ребёнком и т.п.), пытаются снизить издержки и привлекают женщин к выполнению работ на временной основе, в частности, на условиях лизинга (аутстаффинга). Кроме того, высокий уровень занятости молодых женщин на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) может объясняться их высокой численностью в сфере торговли и услуг, где большое количество предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга).

### **Нестандартные трудовые договоры и заработная плата**

Как известно, не только условия занятости, но и заработная плата оказывает влияние на уровень жизни работников. Нестандартные трудовые договоры часто критикуют за то, что их применение приводит к снижению уровня заработной платы работников. Однако не существует убедительных доказательств, свидетельствующих о том, что работники одинаковой квалификации получают разную заработную плату в зависимости от вида трудового договора. Вопрос о том, имеют ли

место различия в уровнях оплаты труда на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами и на предприятиях, которые такие договоры не используют, остаётся применительно к российским условиям пока открытым.

Вместе с тем, получение на него ответа внесло бы вклад в разрешение некоторых острых проблем. Прежде всего, позволило объяснить, создают ли нестандартные трудовые договоры угрозу для снижения уровня жизни работников. Кроме того, установить, насколько острыми в этой связи являются проблемы с расширением сферы их применения.

Проведённый анализ показал, что на российских предприятиях, использующих и не использующих нестандартные трудовые договоры, уровень среднемесячной заработной платы практически не различался. В среднем на предприятиях двух групп он составил в 2009 г. – 18000 рублей, а в 2010 г. – 19500 рублей.

Вместе с тем, отдельные предприятия с нестандартными трудовыми договорами платили своим работникам заработную плату как выше, так и ниже, чем на предприятиях со стандартной занятостью.

С одной стороны, для большей части предприятий со срочными трудовыми договорами (87%) и договорами лизинга (аутстаффинга) (75%) уровень средней заработной платы был равен уровню средней заработной плате на предприятиях со стандартной занятостью. С другой стороны, остальная относительно небольшая часть предприятий с нестандартными трудовыми договорами платила своим работникам среднюю заработную плату либо выше, либо ниже, чем на предприятиях со стандартными трудовыми договорами. В частности, доля предприятий со срочными трудовыми договорами, которые платили своим работникам более высокую заработную плату, равнялась 6,4%, а с договорами лизинга (аутстаффинга) – в два с половиной раза больше (16,7%). При этом среди предприятий с нестандартными трудовыми договорами были и такие, на которых заработная плата была ниже. Со срочными трудовыми договорами таких предприятий насчитывалось 7%, а предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) – 8,3%.

**Таблица 3**

**Соотношение уровней заработных плат на предприятиях с нестандартными и стандартными трудовыми договорами, 2010 г.**

<b>Заработная плата</b>	<b>Срочные трудовые договоры</b>	<b>Лизинг (аутстаффинг)</b>
<b>Такая же</b>	86,6	75,0
<b>Ниже</b>	7,0	8,3
<b>Выше</b>	6,4	16,7
<b>Всего</b>	100,0	100,0

Из представленных результатов видно, что на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) заработная плата была чаще выше, чем ниже по сравнению с другими предприятиями. При этом предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга), которые платили среднюю заработную плату выше, чем на предприятиях со стандартными трудовыми договорами, было в два раза больше. Это не наблюдалось на предприятиях со срочными трудовыми договорами, здесь доли предприятий с меньшим (7%) и большим (6,4%) уровнем заработной платы были почти равны.

Выход из кризиса в 2010 г. сопровождался улучшением экономической ситуации и общим ростом заработной платы работников (табл. 4). Однако изменения заработной платы в 2010 г. по отношению к 2009 г. происходили на предприятиях неравномерно.

На предприятиях со стандартными трудовыми договорами уровень заработной платы повысился в 2010 г. по сравнению с 2009 г., а на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами в целом снизился. Это снижение произошло, главным образом, за счёт предприятий со срочными трудовыми договорами (-60,78). На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) наблюдалось повышение заработной платы. При этом оно было в два раза выше (+1148,20), чем на предприятиях со стандартными трудовыми договорами (+578,94).

Распределение предприятий относительно повышения и понижения заработной платы по видам трудовых договоров было неравномерным. В общей сложности в 2010 г. повышение зара-



ботной платы произошло более чем на половине (61%) предприятий. Снижение имело место на 5% предприятий, а на трети предприятий (34%) уровень заработной платы не изменился.

При этом на тех предприятиях, которые применяли срочные договоры как повышение, так и снижение заработной платы, коснулось большего их числа, чем в целом по экономике. Повышение заработной платы имело место здесь на 65% предприятий, а на 7% предприятий заработная плата снизилась. Это свидетельствует о том, что предприятия со срочными трудовыми договорами внутри своей группы более разнородны, чем предприятия в масштабах экономики в целом.

**Таблица 4**

**Изменение среднемесячного уровня заработной платы на предприятиях  
в зависимости от вида договора, 2009-2010 гг.**

<b>Показатели</b>	<b>Все предприятия</b>	<b>Стандартные трудовые договора</b>	<b>Срочные трудовые договора</b>	<b>Договора лизинга (аутстаффинга)</b>
<b>Изменение среднего уровня заработной платы (ЗП) в 2010 г. по сравнению с 2009г.*,руб.</b>	+ 316,40	+ 578,94	- 60,78	+ 1148,20
<b>ЗП понизилась</b>	5,4%	4,5%	7,0%	5,0%
<b>ЗП не изменилась</b>	33,6%	38,0%	27,6%	15,0%
<b>ЗП повысилась</b>	61,0%	57,5%	65,4%	80,0%
<b>Всего</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

- В сопоставимых ценах.

Высокий уровень их разнородности объясняется отчасти отраслевой принадлежностью. Как известно, срочные трудовые договоры чаще встречаются на предприятиях промышленности, строительства и на предприятиях добывающей отрасли и торговли. В период кризиса и последующего из него выхода экономическое положение предприятий этих отраслей существенно различалось.

Предприятия промышленности и строительства оказались наиболее глубоко затронуты кризисом и медленнее выходили из него. На них был самый низкий уровень среднемесячной заработной платы (15700 рублей и 17500 рублей соответственно), а падение заработной платы в период кризиса было самым значительным. Кроме того, в 2010 г. на эти предприятия приходилось более 50% всех задержек по выплате заработной платы, переводов работников на неполный рабочий день и вынужденных неоплаченных отпусков.

Предприятия добывающей отрасли и торговли, на которых также была высока доля работников со срочными трудовыми договорами, выглядели на этом фоне более благополучно. В этих отраслях гораздо реже происходили задержки заработной платы, мало использовались вынужденные отпуска и переводы работников на неполное рабочее время, а уровень среднемесячной заработной платы был выше (20500 рублей и 19400 рублей соответственно).

Небольшое количество предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) характеризовались практически повсеместным повышением уровня заработной платы в 2010 г. по сравнению с 2009 г.. Рост заработной платы здесь произошёл на подавляющем большинстве предприятий (80%), и встречался, как следствие, гораздо чаще, чем на остальных предприятиях. Таким образом, предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) имели не только в целом положительное сальдо прироста абсолютного уровня заработной платы, но и относились преимущественно к той группе предприятий, на которых в 2010 г. произошло повышение уровня заработной платы.

Такая особенность предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) связана, главным образом, с их отраслевой принадлежностью. Предприятия, на которых наиболее широко использовались договора лизинга (аутстаффинга), а именно предприятия торговли, транспорта и связи, по уровню среднемесячной заработной платы входили в 2010 г. в десятку наиболее высокооплачиваемых отраслей российской экономики [3]. Уровень среднемесячной заработной платы составлял в этих отраслях 20 тыс. рублей.

При этом на предприятиях промышленности, которые также часто использовали договоры лизинга (аутстаффинга), уровень заработной платы был ниже (16 тыс. рублей). Но и в этой отрасли в

2010 г. на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) наблюдался прирост заработной платы, хотя и гораздо в меньшем объёме.

### **Заключение**

В 2009-2010 гг. на российском рынке труда увеличилось количество предприятий, применяющих нестандартные трудовые договоры. При этом количество работников, занятых на нестандартных условиях, также возросло.

Поскольку нестандартные трудовые договоры создавали для предприятий различные выгоды, то использовались они неравномерно. Как следствие, они имели разные масштабы применения и динамику роста по предприятиям.

Договоры лизинга (аутстаффинга) использовались небольшим количеством российских предприятий, но имели очень высокую динамику роста. При этом всё большее количество предприятий планировало использовать данный вид нестандартной занятости, переводя всё большее количество работников на условия лизинга (аутстаффинга).

Срочные трудовые договоры применялись большим количеством российских предприятий по сравнению с договорами лизинга (аутстаффинга). При этом доля предприятий и количество работников со срочными трудовыми договорами характеризовались низкой динамикой роста и имели тенденцию к сокращению в 2011 г.

Результаты анализа показали, что в 2009-2010 гг. на российском рынке труда продолжала действовать российская модель холостого оборота. При этом она функционировала вне зависимости от договорных отношений с работниками.

Ожидания относительно того, что нестандартные трудовые договоры окажут напрямую значительное положительное влияние на уровень занятости, не подтвердились результатами исследования. Уровень занятости на российских предприятиях остаётся практически неизменным, вне зависимости от применяемых договорных отношений, отклоняясь в пределах 1-4%. Существенного роста занятости не происходит по причине низких темпов создания предприятиями новых рабочих мест, причём повсеместно вне зависимости от договорных отношений с работниками.

Вместе с тем, нестандартные трудовые договоры оказывают «поддерживающее» влияние на уровень занятости. Предприятия с нестандартными трудовыми договорами больше нанимают работников, хотя больше их и увольняют. Нестандартные трудовые договоры позволяют предприятиям, имеющим сезонный и проектный характер работ, а также неустойчивым к колебаниям конъюнктуры и имеющим избыточную численность работников, «защитить» работников от безработицы. Реализация такого рода защиты происходит за счёт применения ими нестандартных трудовых договоров и создания буфера с нестабильной занятостью. В результате предприятия с нестандартными трудовыми договорами отличаются, при прочих равных, от остальных предприятий двумя чертами. Во-первых, для них характерен высокий уровень мобильности работников и низкий уровень стабильности занятости. Во-вторых, на них существует высокая сегментация внутренних рынков труда. Таким образом, предприятия с нестандартными трудовыми договорами «поддерживают» общий уровень занятости за счёт снижения её защиты для отдельных групп работников.

В результате кадровый состав работников на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами отличался от кадрового состава предприятий, которые эти договоры не использовали.

При этом стратегия предприятий с нестандартными трудовыми договорами по формированию «буфера» реализовывалась за счёт разных категорий работников. Формирование «буфера» на предприятиях со срочными трудовыми договорами осуществлялось чаще за счёт работников низкого уровня квалификации и работников, находящихся в предпенсионном и (или) пенсионном возрасте. При этом преимущественно этими работниками были мужчины. Формирование буфера кадрового состава на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) происходило, главным образом, за счёт молодых работников – женщин, которые занимали низкие должностные позиции и имели низкий уровень квалификации. При этом на предприятиях со срочными трудовыми договорами и договорами лизинга (аутстаффинга) различался возрастной состав женщин. На предприятиях со срочными трудовыми договорами было больше занято женщин пенсионного возраста, а на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) – молодых женщин в возрасте до 30 лет.

Уровень заработной платы на предприятиях с нестандартными и стандартными трудовыми договорами практически не различался. Более чем для двух третей предприятий с нестандартными трудовыми договорами он оставался на уровне заработной платы предприятий со стандартными условиями занятости (трудовыми договорами). Но вместе с тем, на общем фоне выделялись предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) которые чаще остальных предприятий платили работникам более высокую заработную плату.

Динамика изменений заработной платы в 2010 г. по сравнению с 2009 г. была также в пользу предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга). Эти предприятия на 80% относились к группе предприятий с возросшим в 2010 г. уровнем заработной платы. В то время как предприятия со срочными трудовыми договорами входили в эту группу в количестве 65%, а предприятия со стандартными трудовыми договорами в ещё меньшем количестве (58%).

Результаты анализа свидетельствуют о том, что ухудшение условий занятости, проявляющееся, прежде всего, в снижении её стабильности, и падении уровня заработной платы, наиболее вероятны для работников на предприятиях со срочными трудовыми договорами. На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) уменьшение стабильности занятости может быть компенсировано работникам более высокой заработной платой по сравнению с её среднерыночным уровнем. При этом на предприятиях со стандартными трудовыми договорами для работников характерны стабильные трудовые отношения, но ниже вероятность роста заработной платы.

Таким образом, применение предприятиями нестандартных трудовых договоров хотя и повышает для работников нестабильность занятости, но снижает для них вероятность безработицы. И в этом контексте оказывает положительное влияние на уровень жизни. При этом на предприятиях, использующих нестандартные трудовые договоры уровень заработной платы не ниже, а вероятность его роста выше, чем на предприятиях со стандартными условиями занятости. В этой связи занятость работников на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами повышает для них вероятность более высокой заработной платы по сравнению со среднерыночным уровнем, положительно влияя на уровень жизни работников.

\*\*\*

1. Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договоры: опыт использования предприятиями. Препринт WP15/2010/ – М.: ГУ ВШЭ – 2010.

2. Нестандартная занятость в российской экономике. Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшниковой. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ. – 2006 г.

3. Рейтинг видов экономической деятельности по среднемесячной начисленной заработной плате без выплат социального характера (июль 2010 г.), Росстат, ФБК. – 2011.

## КЛЮЧЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ БУДУЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

**Прудников Е.А.**

В статье рассматриваются вопросы формирования пенсионных накоплений, влияние негосударственных пенсионных фондов на обеспеченность граждан страны, вскрываются причины, препятствующие развитию института формирования пенсионных накоплений, оцениваются возможные перспективы дальнейшего развития обязательного накопительного компонента пенсионной системы, предлагается комплекс мер по адаптации и реформированию пенсионной системы в современных условиях.

**Ключевые слова:** пенсионная система, пенсионная реформа, НПФ, накопительный компонент, страховые взносы, пенсионное обеспечение, программа софинансирования, пенсионные права.

Проводимые с 1 января 2002 г. в Российской Федерации крупномасштабные преобразования в пенсионной системе являются ключевой частью структурных преобразований в экономике и социальной политике государства, цель которой – создание многоуровневой пенсионной системы, позволяющей обеспечить гражданам возможность получения достойной и справедливой пенсии после окончания трудовой деятельности.

Тем не менее, в настоящее время система пенсионного страхования в России все ещё находится в стадии реформирования и переживает сложный период. Пенсионный фонд России (ПФР) не в состоянии обеспечить в полной мере государственные пенсионные обязательства за счет собственных источников. Разбалансированность бюджета ПФР, покрываемая из средств федерального бюджета достигла критических масштабов (в 2010 г. дефицит его бюджета составил более 1,2 трлн руб.). Остаются до конца не реализованными в пенсионной системе основные страховые принципы. Современная экономическая ситуация требует разработки новых для России подходов в стратегии управления и развития пенсионного страхования, а также к развитию институтов негосударственного пенсионного обеспечения.

В проводимых реформах негосударственным пенсионным фондам отводится важнейшая роль в повышении уровня жизни нетрудоспособных членов общества. Именно этот социальный институт должен помочь снять с государственного пенсионного фонда часть нагрузки, которая при существующей демографической ситуации была бы непосильна для любого государственного бюджета. Сложность демографической ситуации в России заключается в том, что население нашей страны одновременно и стареет и сокращается за счет невосполнения естественной убыли населения рождаемостью. Предполагается, что численность населения в трудоспособном возрасте с 2011 по 2025 гг. уменьшится не менее, чем на 10 млн человек<sup>10</sup>. Темпы сокращения рабочей силы в 2011-2030 гг. будут составлять в среднем 0,9% в год, а затем ускорятся до 1,2% в 2030-е гг., и до 1,4% в 2040-е гг. Таким образом, к 2050 г. прогнозируемое количество трудоспособных граждан снизится на 1/3 по сравнению с 2000 г. В этих условиях существенно возрастает риск дальнейшего роста дефицита бюджета пенсионного фонда и значение накопительной части пенсии в обеспечении пенсионеров. Негосударственные пенсионные фонды могли бы выступить в роли аккумуляторов сбережений населения для осуществления долгосрочных инвестиций и тем самым служить эффективным стабилизирующим фактором в экономике страны.

Накопительная часть пенсии – единственный компонент в составе трудовой пенсии, которым гражданин может самостоятельно управлять. Накопительная часть передается по выбору в управляющую компанию либо негосударственный пенсионный фонд, которые инвестируют пенсионные накопления на фондовом рынке. Формировать пенсионные накопления можно:

- через Пенсионный фонд России, выбрав одну из управляющих компаний, с которой ПФР заключил договор. При этом назначение и выплату накопительной части трудовой пенсии будет осуществлять Пенсионный фонд Российской Федерации. Можно выбрать либо государственную управляющую компанию – Внешэкономбанк, либо частную управляющую компанию. Частные

<sup>10</sup> Доклад секретаря совета безопасности РФ Николая Патрушева на выездном совещании в Дальневосточном федеральном округе 13 сентября 2011 г. <http://www.rg.ru/2011/09/13/patrushev-anons.html>

управляющие компании имеют более широкий перечень активов для инвестирования пенсионных накоплений, чем государственная управляющая компания;

- через негосударственный пенсионный фонд (НПФ), одним из видов деятельности которого является обязательное пенсионное страхование. При этом все средства пенсионных накоплений будут переданы Пенсионным фондом в выбранный гражданином НПФ, который и будет осуществлять назначение и выплату накопительной части пенсии. Также государство предлагает принять участие в программах добровольного негосударственного пенсионного обеспечения, которые предлагают НПФ, даже если формировать накопительную часть пенсии через Пенсионный фонд Российской Федерации.

Правовой статус негосударственных пенсионных фондов определяет Федеральный закон от 7 мая 1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», как «особую организационно-правовую форму некоммерческой организации социального обеспечения, исключительным видом деятельности которой является негосударственное пенсионное обеспечение участников фонда на основании договоров о негосударственном пенсионном обеспечении населения с вкладчиками фонда». Негосударственные пенсионные фонды осуществляют два основных вида деятельности – это негосударственное пенсионное обеспечение и обязательное пенсионное страхование.

Деятельность НПФ в области обязательного пенсионного страхования включает в себя, прежде всего, инвестирование средств пенсионных накоплений с целью обеспечения прав граждан на прирост накопленной части пенсии. Негосударственное пенсионное обеспечение, осуществляемое фондами, это традиционная деятельность НПФ. Основная ее суть заключается в том, что предприятия и граждане заключают договоры с фондами, уплачивают взносы в добровольном режиме, а при достижении работником пенсионного возраста он начинает получать дополнительную пенсию.

Как следует из данного в законе определения, НПФ являются некоммерческими организациями. Это означает, что НПФ, преследуя цель извлечения прибыли, не распределяют полученную прибыль между учредителями. Таким образом, создание НПФ преследует в первую очередь цель социальной защиты граждан, которая укладывается именно в рамки деятельности некоммерческой организации.

На 30 июня 2011 г. в России действует 149 негосударственных пенсионных фондов с общим количеством застрахованных лиц по обязательному пенсионному страхованию 11 098 506 человек. Крупнейшие НПФ по количеству застрахованных лиц по обязательному пенсионному страхованию представлены в таблице 1.

Сумма пенсионных накоплений в российских НПФ по обязательному пенсионному страхованию составила 301 472 млн руб., а сумма пенсионных резервов НПФ по негосударственному пенсионному обеспечению 669 447 млн руб. Участниками НПФ по негосударственному пенсионному обеспечению являются 6 651 146 человек, а те, кто уже получают негосударственную пенсию, 1 401 731 человек<sup>11</sup>.

Ключевая задача, стоящая перед рынком НПФ и органами государственной власти в 2011 г., – выбор дальнейшего направления развития пенсионной системы России. Варианты реформирования накопительного компонента пенсионной системы, предложенные в конце 2010 г. Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, спровоцировали широкое обсуждение долгосрочной устойчивости пенсионной системы и места, которое в этой системе должен занимать накопительный элемент. Один из вариантов реформирования предусматривает и вовсе отмену обязательного накопительного элемента пенсии и возврат к распределительной системе.

Действительно, реформирование накопительной составляющей трудовой пенсии до настоящего времени остается незаконченным, что делает ее функционирование малоэффективным и приводит к девальвации пенсионных прав застрахованных лиц, включенных в эту систему. Можно выделить следующие причины, которые создают препятствия для развития института формирования пенсионных накоплений:

---

<sup>11</sup> По данным Федеральной службы по финансовым рынкам по итогам 2 квартала 2011 г.  
[http://www.ffms.ru/common/upload/uploaded/Dannye\\_o\\_NPF\\_dlya\\_sayta\\_01072011.xls](http://www.ffms.ru/common/upload/uploaded/Dannye_o_NPF_dlya_sayta_01072011.xls)

1. Применение для расчета размера накопительной части трудовой пенсии показателя ожидаемой продолжительности выплаты трудовой пенсии по старости в распределительной системе может привести к дефициту бюджетов негосударственных пенсионных фондов. Учитывая разную структуру получателей выплат, возможно, существенно отличающуюся от общепопуляционной, может привести к чрезмерно быстрому или чрезмерно медленному исчерпанию накопленных средств на выплату накопительной части пенсии. В первом случае будет нарушена долгосрочная финансовая устойчивость фонда, во втором – получена необоснованная выгода.

**Таблица 1**

**Крупнейшие НПФ по количеству застрахованных лиц по обязательному пенсионному страхованию<sup>12</sup>**

<b>№</b>	<b>Наименование фонда</b>	<b>Количество застрахованных лиц</b>
1	НОНПФ «ЛУКОЙЛ – Гарант»	1 521 988
2	НОНПФ «Благосостояние»	1 402 977
3	НОНПФ «Норильский никель»	924 456
4	НПФ «Промагрофонд»	743 099
5	НПФ Электроэнергетики	580 699
6	КИТ Финанс НПФ	504 607
7	НОНПФ «Большой ПФ»	462 506
8	НПФ «ГАЗФОНД»	427 635
9	НПФ «РЕНЕССАНС ЖИЗНЬ И ПЕНСИИ»	410 862
10	НПФ «СтальФонд»	408 944
11	НПФ Сберегательного банка	402 532
12	НПФ «Социум»	302 014
13	НПФ «Русь»	284 460
14	НОНПФ ВТБ Пенсионный фонд	259 957
15	НПФ «РЕГИОНФОНД»	229 391
16	НПФ «Национальный НПФ»	169 574
17	НПФ «Социальное развитие»	147 460
18	Ханты – Мансийский НПФ	124 858
19	НПФ «Дженерали ППФ»	121 093
20	НПФ «Первый национальный ПФ»	111 853
21	НПФ «Сберегательный Фонд РЕСО»	108 994
22	НПФ «Магнит»	90 087
23	НПФ «ОБРАЗОВАНИЕ»	89 911
24	НПФ «МЕЧЕЛ – ФОНД»	81 286
25	НПФ «СТРАТЕГИЯ»	77 476

2. Отсутствие системы страхования пенсионных накоплений от банкротства НПФ и механизмов гарантий сохранности и возвратности пенсионных накоплений. Снижение ставок на рынке заставляет фонды чаще рисковать при инвестировании, а объем собственного капитала большинства фондов не позволяет покрывать текущие убытки. Отсутствуют гарантии покрытия не только минимальной, но и даже отрицательной доходности от инвестирования пенсионных накоплений, то есть прямая потеря пенсионных прав.

3. Низкая эффективность инвестирования средств пенсионных накоплений. Для первого поколения застрахованных лиц (1953 (м) / 1957 (ж) – 1966 г. рождения) полученная доходность обеспечивает накопительную часть трудовой пенсии в 2010 г. в среднем размере всего 91 руб., для вто-

<sup>12</sup> по данным Федеральной службы по финансовым рынкам по итогам 2 квартала 2011 г.  
[http://www.ffms.ru/common/upload/uploaded/Dannye\\_o\\_NPF\\_dlya\\_sayta\\_01072011.xls](http://www.ffms.ru/common/upload/uploaded/Dannye_o_NPF_dlya_sayta_01072011.xls)

рого поколения (1967 г. рождения и позднее) по достижении пенсионного возраста – в размере 1007 руб. Застрахованные лица, имеющие 30 лет страхового стажа, при наступлении пенсионного возраста будут получать накопительную часть трудовой пенсии в среднем размере 5456 руб. (в 2035 г.), что составит 15,7% от среднего размера их трудовой пенсии по старости. Из-за опережающего роста индексации расчетного пенсионного капитала (страховая часть пенсии) относительно роста доходности от инвестирования пенсионных накоплений (накопительная часть пенсии), несмотря на закладываемые в прогноз оптимистические параметры (4% сверх темпов инфляции), прямые потери пенсионных прав застрахованных лиц составляют к 2010 г. уже 19% пенсии, а к 2035 г. возрастут до 30% пенсии<sup>13</sup>.

4. Отсутствие заинтересованности большинства граждан в формировании пенсионных накоплений. Статистика свидетельствует, что за 9-летний период функционирования накопительного механизма финансирования пенсий большинство застрахованных лиц остались пассивными участниками пенсионной системы. Из почти 70 млн чел., имеющих к началу 2011 г. пенсионные накопления, 60 млн чел. по-прежнему остаются в государственной управляющей компании. А те, кто перевели пенсионные накопления в частные фонды – это, в основном, работники крупных корпораций. Распределение пенсионных накоплений между государственной управляющей компанией, НПФ и частными управляющими компаниями представлено на рис. 1.

5. Отсутствие у застрахованных лиц права собственности на пенсионные накопления и возможности передачи по наследству своих пенсионных прав по накопительной части пенсии. Также невозможна ссуда под залог средств пенсионных накоплений, переданных в НПФ, а пенсионные накопления, размещенные в ПФР, продолжают оставаться собственностью Российской Федерации.

6. Непрозрачность и неэффективность работы большинства негосударственных участников пенсионной системы (нет сопоставимой с государственной пенсионной отчетности).

7. Низкий уровень доходов и заработка работников, которых не хватает не только на формирование достаточных пенсионных накоплений, но даже на текущее потребление большинства застрахованных лиц. Статистическое распределение заработка отражает 80%-ю долю работающих, на которую приходится лишь половина фонда заработной платы, в то время как на долю остальных 20% работников приходится вторая его половина. Денежные доходы в среднем на душу населения в сентябре 2011 г. составили 20 185 руб<sup>14</sup>. Большинство работников объективно не обеспечены минимально необходимыми средствами для текущего потребления и, соответственно, для формирования пенсионных накоплений.

8. Несистемное и нецелевое государственное стимулирование добровольных пенсионных накоплений, в том числе по программе государственного софинансирования накопительной части трудовой пенсии, которая регулируется Федеральным законом от 30.04.2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений». Учитывая установленные законом ограничения, несложно подсчитать, что максимальный суммарный размер государственных отчислений в рамках стимулирования участия конкретного гражданина в программе софинансирования добровольных пенсионных накоплений за 10 лет составит 120 000 руб. Пунктом 5 ст. 14 Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» так называемый «ожидаемый период выплаты», являющийся делителем при исчислении пенсии, установлен на уровне 228 месяцев. Можно предположить, что в случае установления такого же делителя для исчисления накопительной части пенсии, даже при условиях инвестирования пенсионных накоплений с результативностью, компенсирующей инфляционные показатели, при выходе на пенсию эффект от совместных усилий государства и пенсионера составит для него прибавку в размере:

$(120\ 000\ \text{руб.} + 120\ 000\ \text{руб.}) / 228\ \text{мес.} = 1053\ \text{руб./мес.}$ , в ценах 2011 г.

9. Низкая финансовая грамотность населения, которая не просто упускает возможность эффективно вложить накопленные средства, но и лишает экономику необходимой ликвидности.

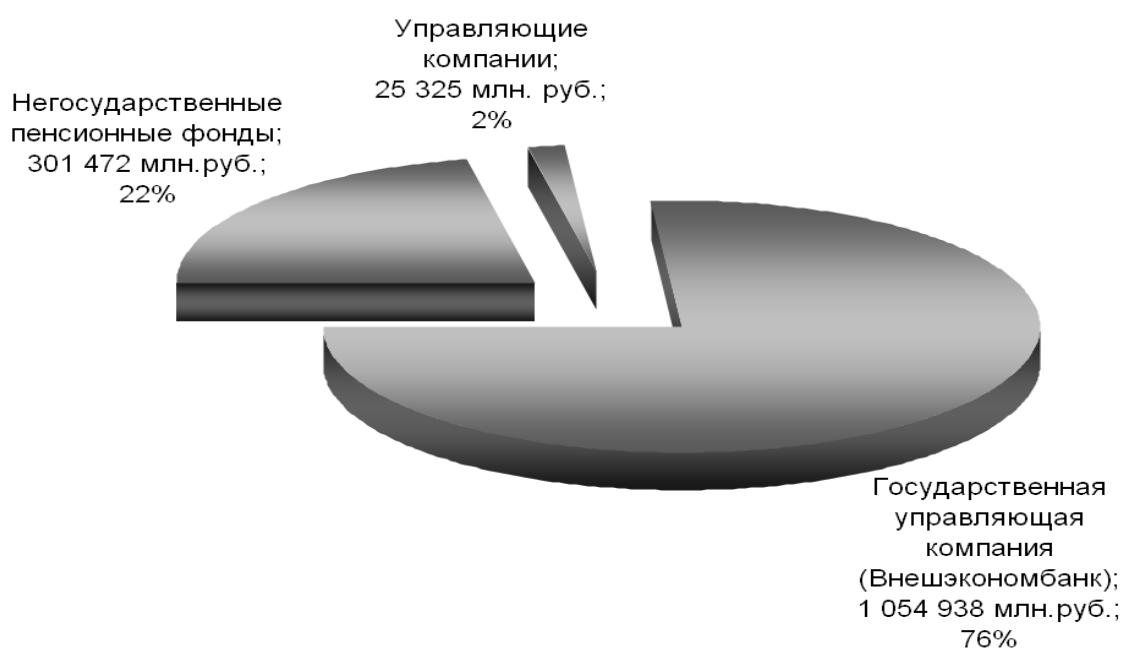
<sup>13</sup> Доклад Минздравсоцразвития России «Итоги пенсионной реформы и долгосрочные перспективы развития пенсионной системы Российской Федерации с учетом влияния мирового финансового кризиса» ноябрь 2010 г. <http://www.minzdravsocru/docs/mzs/insurance/6>

<sup>14</sup> По данным Федеральной службы государственной статистики России [http://www.gks.ru/bgd/free/B11\\_00/bslWWW.exe/Stg/dk09/6-0.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B11_00/bslWWW.exe/Stg/dk09/6-0.htm)

В настоящий момент, возможные перспективы дальнейшего развития обязательного накопительного компонента пенсионной системы можно разделить на три группы:

1. Отмена обязательного накопительного элемента – накопительный компонент пенсионной системы переформируется из ныне существующего обязательного формата в добровольный формат. При этом застрахованному лицу будет предоставлено право добровольного выбора способа формирования своих пенсионных накоплений – через переход в НПФ и продолжение формирования в них пенсионных накоплений на добровольной основе либо через возврат пенсионных накоплений в страховую часть трудовой пенсии и продолжение формирования будущих пенсий исключительно на солидарно-распределительной основе.

2. Снижение доли накопительного элемента в системе – либо за счет снижения охвата населения обязательным накопительным страхованием, выделив застрахованных лиц, получающих заработную плату ниже среднемесячного заработка в стране (так как они не смогут сформировать сколь-нибудь значительных пенсионных накоплений), либо за счет снижения тарифа страховых взносов на формирование накопительной части трудовой пенсии.



**Рис. 1. Распределение пенсионных накоплений по ОПС на I полугодие 2011 г., млн руб.<sup>15</sup>**

Действительно, актуарные расчеты показывают: для того чтобы доля накопительной части составила в структуре трудовой пенсии хотя бы 15%, необходимо уплачивать взносы в размере 6% с заработной платы не менее 600 тыс. в год в течение не менее 30 лет<sup>16</sup>. В тоже время снижение накопительного компонента пенсионной системы для большинства населения в очередной раз продемонстрирует непоследовательность и ненадежность государства, которое сначала развивало накопительные механизмы и всех призывало делать взносы, а теперь упразднит накопительную часть пенсии. Будут подорваны, заложенные реформой 2002 г., основы социально-страховых механизмов развития пенсионной системы, включая прямую зависимость размера трудовой пенсии от страховых взносов и усиление участия застрахованного лица в формировании своих пенсионных прав. Мерами государственного регулирования необходимо не снижать пенсионные накопления застрахованных лиц, а пытаться обеспечить адекватное повышение уровня заработной платы работников

<sup>15</sup> по данным Федеральной службы по финансовым рынкам по итогам 2 квартала 2011 г. [http://www.ffms.ru/common/upload/uploaded/Dannye\\_o\\_NPF\\_dlya\\_sayta\\_01072011.xls](http://www.ffms.ru/common/upload/uploaded/Dannye_o_NPF_dlya_sayta_01072011.xls)

<sup>16</sup> Доклад Минздравсоцразвития России «Итоги пенсионной реформы и долгосрочные перспективы развития пенсионной системы Российской Федерации с учетом влияния мирового финансового кризиса» ноябрь 2010г.. <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/insurance/6>



для увеличения их уровня потребления, а также мотивировать работников получать «белую» зарплату.

3. Сохранение статус-кво или рост доли накопительного элемента при последовательном реформировании системы негосударственных пенсионных фондов.

Аргументация в пользу выбора того или иного варианта развития накопительного компонента пенсионной системы должна строиться, исходя не только из возможной выгоды пенсионеров, но и из возможности реализации предложенных мер. С моей точки зрения, наиболее целесообразным является реализация третьей возможности развития обязательного накопительного элемента. Это обусловлено несколькими причинами. Во-первых, значительным числом людей, сделавших сознательный выбор в отношении своей пенсии, и число застрахованных лиц, переведших свои накопления в негосударственные пенсионные фонды, по итогам 2010г.превысило 10млн человек.

Во-вторых, в следующем году начнутся первые выплаты по накопительной части трудовой пенсии, и «виртуальные» пенсионные накопления превратятся в «реальные» деньги. После этого отменить обязательный накопительный элемент станет значительно сложнее.

Для решения существующих недостатков современной пенсионной системы, адаптации и реформирования пенсионной системы к сложившейся в стране ситуации целесообразно предложить следующий комплекс мер:

1. Отказаться от верхнего предела зарплат, с которых платятся пенсионные взносы. Сейчас страховыми взносами облагается зарплата до 463 тыс. рублей в год. Идея этого ограничения в том, чтобы люди с небольшими и средними доходами не оплачивали будущие пенсии тех, кто получает большой заработок. А также, что не совсем честно, в попытке достижения за 30 лет величины коэффициента замещения уровня 40%, поскольку они будут считаться от соответствующего размера заработной платы. А это одна из главных целей реформы пенсионного законодательства. Таким образом, максимальная пенсия, удовлетворяющая этому коэффициенту, будет составлять около 14 000 руб. в месяц, что значительно выше, чем нынешний уровень пенсии, но все же соотносится скорее с понятием «прожиточный минимум», чем со средствами, необходимыми для достойной старости. Вместе с тем, система пенсионного обеспечения формировалась как раз для того, чтобы каждый получал пенсию исходя из собственного уровня зарплаты, и именно эта индивидуализация обеспечивается уже закрепленными в пенсионном законодательстве механизмами. Отказ от существующего порога зарплат приведет к повышению доли сбережений в пенсионной системе и будет способствовать увеличению рынков капитала в нашей стране.

2. Создание специального страхового фонда для частных пенсионных накоплений, по аналогии с Агентством по страхованию вкладов в банковской сфере. Создание системы страхования пенсионных накоплений – самое непростое среди возможных реформ пенсионной системы. Необходимо обязать все негосударственные пенсионные фонды в обязательном порядке страховать средства пенсионных резервов и пенсионных накоплений. Схема должна стать аналогичной системе страхования банковских вкладов, а в роли страховщика выступит государственный гарантийный фонд. В случае банкротства фонда или потери части накоплений (например, в случае убытков от инвестирования) клиенты негосударственного пенсионного фонда смогут рассчитывать на компенсацию от государства в определенном законом размере (например, до 500 тыс. рублей). С одной стороны, создание системы страхования должно привлечь в НПФ дополнительных клиентов, повысит доверие к системе негосударственного пенсионного обеспечения со стороны населения и бизнеса. С другой стороны, введение системы страхования пенсионных резервов и накоплений означает дополнительные расходы для НПФ, так как страховые взносы необходимо формировать за счет доходов от инвестирования пенсионных накоплений и собственного имущества фондов.

Экспертный совет при Общественном совете при Президенте Российской Федерации предлагает создание двухуровневого механизма компенсации рыночных рисков инвестирования, дав возможность фондам создавать страховой резерв по обязательному пенсионному страхованию, а также сформировать при участии государства гарантийный фонд. Финансирование гарантийного фонда предполагается за счет отчислений от обязательных страховых взносов или отчислений от инвестиционного дохода.

Вместе с тем, основной вопрос, заключается в том, по какому принципу будут формироваться гарантийный фонд. В случае дифференцирования исключительно по объему обязательств система взносов, при которой взносы более устойчивых организаций будет компенсировать убытки обанкротившихся структур, может привести к реализации ухудшающего отбора. Решением проблемы устойчивости гарантийного фонда могла бы стать дифференциация взносов фондов в зависимости от их надежности. В противном случае пострадают в первую очередь клиенты надежных НПФ с широкой клиентской базой, так как давление на доходность от инвестирования пенсионных накоплений для них окажется наиболее сильным.

3. Необходимость профильного регулятора рынка НПФ и упорядочение законодательства. Регулированием деятельности НПФ сейчас одновременно занимаются Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации (пенсионное обеспечение), Федеральная служба по финансовым рынкам (лицензирование и оперативный контроль), Министерство экономического развития Российской Федерации (стратегия развития), Министерство финансов Российской Федерации (инвестирование пенсионных накоплений). Фонды также должны отчитываться перед Министерством юстиции Российской Федерации, Федеральной налоговой службой и Банком России. Длительные согласования позиций ведомств вопросов регулирования НПФ тормозят развитие отрасли. Выделение профильного регулятора для НПФ должно ускорить развитие всей отрасли пенсионного обеспечения. Государственное регулирование негосударственного пенсионного страхования должно быть направлено на повышение надёжности НПФ, защиту вложенных денежных средств от действий некомпетентных и недобросовестных управляющих, а также от возможных интересов в отношении этих средств со стороны различных государственных органов.

4. Целевое государственное стимулирование добровольных пенсионных накоплений. Как уже отмечалось выше, программу государственного софинансирования накопительной части трудовой пенсии вряд ли можно считать эффективной. По состоянию на 31 декабря 2010 г. в Программу государственного софинансирования пенсий вступили 3,98 млн человек, это лишь 2,8% от численности граждан, проживающих в Российской Федерации. Средняя сумма дополнительных страховых взносов, уплаченных на одно застрахованное лицо – плательщика взносов в 2010 г. составила 4 404 руб<sup>17</sup>. Это позволит увеличить пенсию на 386 рублей в месяц в ценах 2011 г., при условии компенсации инфляции инвестиционным доходом. Очевидно, что существенно увеличить накопительный капитал будущих пенсионеров и, как следствие, их планируемые пенсии такими мерами невозможно. Здесь было бы целесообразнее установить ограничения на размер предоставления государственных субсидий в диапазоне 12 000-60 000 руб., дав реальный шанс накопить на пенсию тем гражданам, которым до пенсии осталось 5-15 лет. При этом прибавка к пенсии могла бы превысить 5 000 руб. в ценах 2011 г. Таким образом, программа софинансирования стала бы целевой, узконаправленной, и, соответственно, информационная кампания по продвижению этой реформы была бы более эффективна. Иначе молодое поколение не будет участвовать в программе, так как риск обесценивания накоплений в течение 20-30 лет до пенсии слишком велик. И старшему поколению нет стимула участвовать в программе софинансирования из-за незначительной прибавки к пенсии.

В заключение необходимо сказать, что система негосударственного пенсионного обеспечения представляет масштабный и социально значимый элемент экономики. Количество негосударственных пенсионных фондов растет, их качество работы с пенсионными накоплениями тоже. Поэтому не вызывает сомнений факт необходимости НПФ как социального и экономического института в системе пенсионного обеспечения страны. За последние пятнадцать лет в России несколько раз концептуально менялось направление реформирования пенсионной системы. Сначала предполагался переход к накопительной системе финансирования, затем возврат к распределительной системе. Вместе с тем, только сочетание этих способов может создать сбалансированную и финансово-устойчивую систему пенсионного страхования, способную обеспечить пенсионерам достойный уровень жизни.

<sup>17</sup> По данным годового отчета Пенсионного фонда России за 2010 год. [http://www.pfrf.ru/advert\\_materials/17041.html](http://www.pfrf.ru/advert_materials/17041.html)

\*\*\*\*\*

1. Роик В. К формированию в стране современного института обязательного пенсионного страхования // Рос. экон. журнал. – 2009, № 1-2.
2. Рыбалкин Р., Митрофанов П., Рынок НПФ за 2010 год: в ожидании регулирования // Бюллетень Эксперт РА. – 2011.
3. Дмитриева О. Переход от распределительной пенсионной системы к накопительной: результаты и критерии эффективности / О. Дмитриева, Н. Петухова, Д. Ушаков // Вопросы экономики. – 2010, № 4.
4. Журавлев С. Старость, обеспеченная будущими поколениями // Эксперт. – 2010, № 23.
5. Куртин А.В. Развитие методов государственного регулирования пенсионной системы России // Уровень жизни населения регионов России. – 2010, № 6 (Тем. вып.: Пенсионная система: пути модернизации).

## ОЦЕНКА ИЗМЕНЕНИЙ УРОВНЯ ЖИЗНИ ПЕНСИОНЕРОВ

### АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ЗА ГОДЫ НЕЗАВИСИМОСТИ

Абдуллаева Р.С.

Статья посвящена, проводимым за последние годы в республике Азербайджан реформам в сфере пенсионного обеспечения. Была дана оценка изменениям в уровне жизни населения, начиная с первых лет независимости вплоть до сегодняшнего дня. Изучено влияние проведенных реформ на уровень жизни пенсионеров. В заключение даны предложения по улучшению социального положения пенсионеров республики Азербайджан на ближайшее время.

**Ключевые слова:** пенсия, накопительная пенсионная система, уровень жизни, трудовая пенсия.

Начавшееся во второй половине XX в. ускорение всемирной глобализации создало большие возможности для интеграции Азербайджана в систему мирового хозяйства. В настоящее время наша республика как политическими (процесс государственного строительства, основанного на демократических ценностях), так и экономическими (создание социально ориентированной рыночной экономики) реформами ориентирована на защиту прав и свобод граждан, улучшение социальной защиты, обеспечение занятости населения, формирование среднего класса в обществе и т. д.

Как известно, права и свободы граждан находят свое отражение в основном законе государства – конституции. После объявления Азербайджанской республикой своей независимости в 1991 г., был принят воплощающий в себе основные права и свободы граждан Конституционный Акт, в котором отражены социальные права, гарантирующие социальную защиту граждан.

В 1 пункте 16 статьи Конституции обозначено, что «Азербайджанское государство стремится к росту благосостояния народа и каждого гражданина, его социальной защите и достойному уровню жизни». В 1 пункте 38 статьи отражено, что «у каждого гражданина есть право социального обеспечения», во 2 пункте данной статьи утверждается, что «помощь нуждающимся, в первую очередь, дело членов их семей», в 1 пункте 15 статьи – «Развитие экономики Азербайджанской республики, основанной на различных формах собственности, служит росту благосостояния народа» и другие такого рода положения также были отражены в Конституции [1, с. 13-25]. Следует отметить, что статьи Конституции, связанные с социальной защитой, соответствуют многим международным правовым актам: «Общей декларации по правам человека», «Социальной Хартии Европы», «Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах», конвенции и рекомендациям Международной Организации Труда (МОТ), ратифицированным Азербайджанской Республикой.

Следует отметить, что в годы перехода Азербайджана от административно-командной системы к рыночным отношениям (в начале 90-х гг.) спад уровня жизни, рост безработицы и уровня бедности, усиление расслоения общества и др. создали много трудностей в решении социально-экономических проблем страны. Эти трудности объяснялись, с одной стороны, несоответствием

действующих в условиях административно-командной системы механизмов социальной защиты требованиям рыночной экономики, а, с другой стороны, задержками внедрения самой новой системы пенсионного обеспечения.

За первые годы независимости на фоне других социально-экономических трудностей проблемы, возникшие в «распределительной» системе пенсионного обеспечения, из-за своей значимости были выдвинуты на передний план.

Кроме того, негативные тенденции в демократических процессах также отрицательно влияли на систему пенсионного обеспечения. Поэтому формирование системы социальной защиты, отвечающей международным стандартам, и в частности, проведение фундаментальных реформ в системе социального страхования, было одной из первых задач, стоящей перед государством. После перехода Азербайджана к рыночным отношениям были проведены реформы в сфере пенсионного обеспечения. Однако проведенные реформы хоть немного и улучшили положение пенсионеров в целом не смогли исправить ситуацию в лучшую сторону. Так, низкий уровень жизни лиц, вышедших на пенсию, слабая связь между пенсионными выплатами и социальными выплатами занятых граждан в фонд социального страхования; неправильный расчет коэффициентов индексации, приведший к разному размеру пенсий у людей, вышедших на пенсию в разные годы; уклонение занятых граждан от выплат в фонд социального страхования, рост социальной нагрузки государства и т.д. сделали необходимым проведение комплекса реформ в сфере пенсионного обеспечения.

Для проведения этих реформ в первую очередь требовалось создание необходимой нормативно-правовой базы. С переходом к новым экономическим отношениям были приняты законы «О пенсионном обеспечении военнослужащих» (29 апреля 1992 г.), «О социальной защите населения» (25 августа 1992 г.), «О пенсионном обеспечении граждан» (23 сентября 1992 г.) и т.д. В последующие годы к этим законам были сделаны поправки и дополнения, а также приняты новые законы. Среди них можно назвать законы: «О социальном страховании» (18 февраля 1997 г.), «Об изменениях и дополнениях в законе Азербайджанской Республики о социальном страховании» (16 ноября 2001 г.), «О персонифицированном учете в государственной системе социального страхования» (27 ноября 2001 г.), «О социальном обслуживании престарелых» (30 апреля 2002 г.) и др.

Вместе с вышеупомянутыми законами были проведены государственные меры по совершенствованию социальной политики в соответствии с конвенциями и соглашениями МОТ, «Европейской Социальной Хартией», «Общей декларации по правам человека», «Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах». Однако, несмотря на все вышеуказанное, главной функцией пенсионного обеспечения граждан является обеспечение соответствия минимального уровня жизни, социальных выплат населения в страховой фонд и размером выплачиваемых пенсий. К сожалению, проведенная в республике первая социальная реформа, устранив связь между трудовым стажем занятых граждан и выплатами в страховой фонд, а также размером выплачиваемых пенсий, привела с 1 января 1992 г. к выплате пенсий, исходя из минимального потребительского бюджета (317 рублей). Это не отвечает основным целям системы пенсионного обеспечения, что вызвало социальную напряженность среди пенсионеров. Для устранения такого рода явлений были приняты законы: «Об индексации денежных доходов граждан Азербайджанской Республики» (17 июня 1992 г.) и «О пенсионном обеспечении граждан» (23 сентября 1992 г.). Первый закон предполагал индексацию пенсий, но отсутствие практики индексации сделало необходимым повторное рассмотрение закона «О пенсионном обеспечении граждан». Вместе с тем, резкая разница между страховыми выплатами, вышедших на пенсию до принятия этого закона и вышедшими на пенсию недавно, способствовало принятию в 1994 г. нового порядка расчета пенсий – расчет пенсий на основе минимальной заработной платы.

Увязка размера пенсий с размером минимальной заработной платы и ее неизменностью с 1 февраля 1995 г. поставило вопрос о повторном пересмотре принципов расчета пенсий. Таким образом, на основе указа президента Азербайджанской Республики, изданного 11 марта 1996 г., «О совершенствовании системы оплаты труда и дополнительных мерах либерализации внешнеэкономических связей» был упразднен расчет пенсий на основе минимальной заработной платы и осу-

ществлён переход на принцип расчета пенсий на основе современного уровня среднемесячной заработной платы.

Принятый 13 июня 1997 г. закон «Об изменениях и дополнениях в закон Азербайджанской Республики о пенсионном обеспечении граждан» был первым серьёзным шагом в определении коэффициентов индексации пенсионных выплат лицам, вышедшим на пенсию до 1993 г. Этот закон устранил существующую разницу между пенсионными выплатами, вышедших на пенсию до и после 1993 г., и как результат рост среднемесячной пенсии на конец 1997 г. по сравнению с началом того же года составил 73,3%.

На основе принятого Кабинетом Министров Азербайджанской Республики постановления № 91 от 13 августа 1997 г. была отменена увязка размера пенсий с минимальной заработной платой, и осуществился переход на новый механизм расчета пенсий, основанный на среднемесячной заработной плате. По данному постановлению для расчета пенсий среднемесячная зарплата по республике была определена в размере 12 манат (15 долларов), в 1997 г. Эта сумма составляла 42,4% от общереспубликанской номинальной среднемесячной заработной платы.

По новому механизму расчета пенсий определенная среднемесячная зарплата должна в течение последующих лет изменяться в соответствии с изменениями номинальной среднемесячной зарплаты. Однако, такое изменение последней с целью начисления пенсий не проводилось, и её размер оставался неизменным до 2003 г. Только в 2003 г. в результате изменения размера среднемесячной зарплаты для расчёта пенсий (на 17,3 доллара) этот показатель изменился на 22,2%. В последующие годы это соотношение ещё более сократилось и в 2005 г. составило 13,7% (табл.1).

**Таблица 1**

**Система показателей, характеризующая относительный уровень пенсий**  
(на конец года)

Годы	Номинальная средне-месячная зарплата по республике (манат)	Средне-месячная пенсия по республике (манат)	Отношение пенсии к номинальной средне-месячной зарплате, (%)	Минимальная среднемесячная зарплата для расчета пенсий (манат)	Отношение средне-месячной зарплаты для расчета пенсий к номинальной среднемесячной зарплате, (%)
1993	0,43	0,36	83,7	0,18	41,9
1994	3,1	1,7	54,8	0,8	25,8
1995	12,5	3,5	28,0	1,1	8,8
1996	17,9	5,1	28,5	1,1	6,2
1997	28,3	8,8	31,1	12	42,4
1998	34,8	11,4	32,8	12	34,5
1999	36,9	13,9	37,7	12	32,5
2000	44,3	15,4	34,7	12	27,0
2001	52,0	15,7	30,2	12	23,1
2002	63,1	18,8	29,8	12	19,0
2003	76,6	25,1	32,8	17	22,2
2004	96,7	25,3	26,1	17	17,6
2005	123,6	29,9	24,2	17	13,7
2006	149,0	42,8	29,0	–	–
2007	215,8	62,9	29,1	–	–
2008	274,4	95,8	35,0	–	–
2009	298,0	100,4	33,7	–	–

Как видно из таблицы, разница в уровне жизни между пенсионерами и занятыми трудовой деятельностью лицами растет из года в год. Так, за последние годы уменьшилось соотношение между размерами средней общереспубликанской пенсии и среднемесячной заработной платой по республике. Если в 1997 г. относительный уровень пенсий был 31,1%, то в 2005 г. он составил 24,2%.

Отметим, что соотношение между размерами средней пенсии и среднемесячной заработной платой в развитых странах изменяется в пределах 45-70%. Так, в Италии этот показатель составил 69%, в Швеции – 68%, в Голландии – 64%, в Германии – 49%, а в США – 44% [2, с. 155-174]. По расчетам МОТ, соотношение между размерами средней пенсии и среднемесячной заработной платой не должно быть менее 40%. В бывшем СССР этот показатель варьировался в пределах 50-100%. Кроме этого, соотношение среднемесячной зарплаты, необходимой для расчета пенсий, и размер самой среднемесячной зарплаты по сравнению с 1997 г. в 2005 г. также снизился. Так, в 1997 г. – год принятия нового порядка расчета пенсий на основе среднемесячной зарплаты данное соотношение составило 42,4%, а в 2005 г. уменьшилось до 13,7%.

Следует отметить, что после изменений в законе «О пенсионном обеспечении» были начислены надбавки за возраст многим категориям пенсионеров, исходя из минимального размера пенсии. Если в 1998 г. размер минимальной пенсии по возрасту был равен минимальной заработной плате, то после принятых изменений в законе размер минимальной пенсии по возрасту установили равным 30% от размера среднемесячной зарплаты. До августа 2003 г. эта сумма составляла 3,6 манат или 3,7 долларов США, а с августа 2003 г. она была уже 5,1 манат или 5,2 доллара США. Принципы государства по выбору социально-экономических критериев определения уровня минимальной пенсии по возрасту до сих пор точно не ясен.

Согласно механизму расчета пенсий на основе среднемесячной заработной платы размер максимальной пенсии не должен превышать 3-х размеров среднемесячной зарплаты. В 1997 г. уровень среднемесячной заработной платы по республике для расчета пенсий (12 манат или 15 долларов США) был в 2,4 раза ниже уровня номинальной среднемесячной зарплаты (28,3 манат), а тройной размер среднемесячной зарплаты составлял 36 манат (45 долларов США). Как было отмечено, вследствие отсутствия увязки роста номинальной среднемесячной зарплаты с темпами роста среднемесячной зарплаты для расчёта пенсий, новый механизм расчета пенсий не дал сколь-нибудь серьёзного толчка в росте благосостояния пенсионеров.

**Таблица 2**

**Система показателей, характеризующих социальное обеспечение населения**  
(на конец года)

	1995	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2005	2007	2008	2009
<b>Сумма среднемесячной пенсии (манат)</b>	3,5	5,1	8,84	13,9	15,4	15,7	18,8	29,9	62,9	95,8	100,4
<b>Номинальная среднемесячная зарплата, (манат)</b>	12,5	17,9	28,3	36,9	44,3	52,0	63,1	123,6	215,8	274,4	298,0
<b>Стоимость потребительского бюджета на 1-го человека, (манат)</b>	60,9	64,0	73,8	65,1	66,3	66,4	66,8	52,1	64,0	70,0	84,0
<b>Ежемесячные денежные доходы на душу населения, (манат)</b>	14,8	20,8	26,8	34,2	36,9	39,6	43,8	78,5	140,8	195,3	211,4

Все вышеуказанное говорит о том, что за последние годы, несмотря на многократный рост пенсий, из-за отсутствия их корректировки с уровнем инфляции они не смогли повлиять на рост уровня жизни пенсионеров. Президент Азербайджанской республики издал указы: «О росте размера пособий малоимущим семьям» от 22 мая 1996 г., «Об усилении социальной защиты неработающих пенсионеров» от 24 декабря 1999 г., «О росте государственной помощи социальным пенсионерам» от 13 октября 2000 г., а также постановление № 597 «О социальной защите педагогических работников, граждан-инвалидов, социальных пенсионеров, инвалидов Чернобыльской катастрофы, инвалидов первой и второй групп» от 17 июня 1997 г., которые также не смогли серьезно улучшить уровень жизни пенсионеров.

На 1 января 2010 г. общее количество пенсионеров в республике составило 1308432 чел., из них 858659 чел. (65,6%) – пенсионеры по возрасту, 311849 чел. (23,8%) – пенсионеры по инвалидности, 137924 (10,6%) – получающие пенсию по причине утери главы семьи. В настоящее время среднемесячная пенсия, приходящаяся на 1 человека, составляет 100,4 манат, соответственно, пенсии по возрасту – 104,4 манат, пенсии по инвалидности – 98,5 манат, пенсии по причине утери главы семьи – 80,1 манат [3, с.147].

Как видно, несмотря на проведение реформ в сфере социальной защиты, после перехода к новым экономическим отношениям уровень жизни пенсионеров все еще на низком уровне. Хотя пенсии и были подняты в несколько раз, тем не менее, они не смогли повысить реальные доходы пенсионеров. Создание соответствующей нормативно-правовой базы пенсионного обеспечения пенсии не дает желаемого эффекта из-за задержек дополнительных выплат из бюджета.

Как видно из таблицы 2, в 2009 г. по сравнению с 1995 г. среднемесячная сумма пенсий и стоимость номинальной среднемесячной зарплаты соответственно возросли в 28,7 и 23,8 раза. За этот же период размер денежных доходов, приходящихся на душу населения, также возрос примерно в 14,2 раза. По таблице видно, что, несмотря на последовательный рост суммы пенсий, номинальной среднемесячной зарплаты и доходов на душу населения в течение последних лет, они не повлияли на улучшение социального положения пенсионеров. По мнению специалистов, «в сложившихся условиях на рост заработанных плат, пенсий и пособий повлияла инфляция, а не реальный рост потребительских благ» [4, с. 118]. В первое десятилетие независимости республики (1991-2000 гг.), с одной стороны, резкое несоответствие пенсий и пособий прожиточному минимуму, а, с другой, их нерегулярная выдача значительно ухудшили социальное положение пенсионеров. Все это обусловило переход от «распределительной» системы пенсионного обеспечения к «накопительной» системе, основанной на персонифицированном учете граждан. Кроме того, произошедшие изменения в демографической ситуации также требовали изменения «распределительной» системы пенсионного обеспечения.

С этой целью в Концепции Пенсионных Реформ в Азербайджанской Республике, принятой 17 июля 2001 г., предусмотрено совершенствование системы государственного пенсионного обеспечения: 27 ноября 2001 г. был принят Закон АР «О персонифицированном учете в системе социального страхования». Данный Закон определяет цели персонифицированного учета и основные принципы его организации.

Для достижения вышеупомянутых целей в соответствии с Концепцией Пенсионных Реформ в АР с 2006 г. был осуществлен переход на пенсионную систему «накопительного» типа. В связи с этим, в первую очередь был необходим переход на персонифицированный учет в пенсионном обеспечении. Система персонифицированного учета обладает рядом преимуществ, делающих ее выгодной как для страхователей, так и для застрахованных лиц. Она обеспечивает связь между суммой пенсионных выплат, с одной стороны, и взносами на социальное страхование, внесенными за период трудовой деятельности, и трудовым стажем, с другой. Учет данных о каждом застрахованном лице, что позволяет получить точную информацию о сумме выплат на социальное страхование за период трудовой деятельности гражданина, страховой стаж, оплате труда и т.д. Среди преимуществ системы персонифицированного учета – упрощение механизма определения пенсии. Новая система устраняет те или иные бюрократические препоны с помощью автоматизированных баз данных. Статья 2-я вышеупомянутого Закона посвящена целям персонифицированного учета. Достижение этих целей позволит повысить заинтересованность застрахованных лиц во внесении взносов на социальное страхование, усовершенствовать систему государственного социального страхования, начисление пенсий в зависимости от суммы взносов на социальное страхование и страхового стажа. Это, в свою очередь, резко увеличит численность лиц, привлеченных к социальному страхованию.

В связи с вступлением в силу Закона «О трудовых пенсиях» с 1 января 2006 г. в стране началось применение новой, основанной на системе персонифицированного учета, «накопительной» системы пенсионного обеспечения. В соответствии с данным Законом трудовая пенсия состоит из 3-х частей: базовой, страховой и накопительной. Базовая часть трудовой пенсии является первой

ее частью и одновременно государственной гарантией социальной защиты лиц, получающих трудовые пенсии.

Вторая часть трудовой пенсии (страховая) является суммой, которая рассчитывается как отношение пенсионного капитала, накопленного в страховой части персонифицированного счета, к ожидаемому числу месяцев, в течение которых будет осуществлена выплата пенсионных пособий. В соответствии с законодательством, действовавшим до вступления в силу Закона «О трудовых пенсиях» страховой частью пенсии считался остаток средств после вычета базовой части из общей суммы условно начисленной пенсии. Начиная с 1 января 2007 г., страховая часть трудовой пенсии и пенсионный капитал, накопленный в страховой части персонифицированного счета, индексируются не реже чем один раз в год согласно годовому индексу потребительских цен, определенному соответствующим органом исполнительной власти.

Накопительная часть трудовой пенсии, будучи третьей ступенью в расчете трудовых пенсий, исчисляется как отношение пенсионного капитала, отраженного в накопительной части персонифицированного счета, к ожидаемому числу месяцев, в течение которых будет осуществлена выплата пенсионных пособий.

Сумма базовой части трудовой пенсии по возрасту определяется соответствующим органом исполнительной власти и индексируется не реже чем один раз в год на уровень не ниже чем годовой индекс потребительских цен. Поскольку базовая часть иных видов трудовой пенсии (по инвалидности, при потере главы семьи) рассчитывается на основе базовой части трудовой пенсии по возрасту, сумма данной части играет важную роль в улучшении социального положения пенсионеров. В 2006 г. базовая часть трудовой пенсии по возрасту в республике определена на уровне 35 манатов, с 1 февраля 2007 г. эта сумма была повышена до 50 манатов, с 2008 г. – до 70, а с 1 сентября 2010 г. – до 85 манатов. Следует отметить, что данная сумма ниже прожиточного минимума. В 2007 г. базовая часть пенсий в стране составляла 25,2% номинальной среднемесячной зарплаты и 83,8% от черты бедности. Следовательно, базовая часть трудовой пенсии должна поэтапно повышаться. Положительным моментом, связанного с применением новой системы, является рост отношения среднемесячной пенсии к номинальной среднемесячной заработной плате с 24,2% в 2005 г. до 33,7% в 2009 г.

Однако в стране существуют диспропорции в суммах средней базовой и страховой частей пенсии. Так, в 2007 г. средняя базовая часть пенсии в расчете на 1 человека составила 34,7 манат, а страховая часть – 6,5 манат. Иными словами, страховая часть трудовой пенсии составила всего 19% от средней базовой части.

Как видно, существует ряд проблем, связанных с внедрением новой системы, но проводятся реформы, направленные на их решение. Неудивительно, что через несколько месяцев после принятия Закона «О трудовых пенсиях» был принят Закон «О внесении изменений и дополнений в Закон АР «О трудовых пенсиях»». Принятие нового закона обеспечило переход пенсионного страхования на систему единого пенсионного обеспечения.

В целом, реформы в системе пенсионного обеспечения в Азербайджане успешно продолжают. По нашему мнению, применение новой пенсионной системы сыграет в будущем важную роль в улучшении социального положения населения, обеспечении социальной справедливости, облегчении социальной нагрузки государства.

\* \* \*

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası – Bakı, «Azərbaycan nəşriyyatı», 1997.
2. Ерошенков С.Г. Пенсионная реформа в Российских условиях // Общество и экономика, – 2001, № 10.
3. Azərbaycanın statistik göstəriciləri, 2010.
4. Кулиев Д.Б., Мамедова Х.М. Ситуация с социальным обеспечением населения в Азербайджане и задачи государства на пути его улучшения // «Известия» НАН Азербайджана: серия «Экономика». – 1998, № 4.





## ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ ПЕРЕВОДА ЗАТРАТ РАБОТОДАТЕЛЯ НА РАБОЧУЮ СИЛУ В ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ РАБОТНИКА на примере авиационной промышленности

**Ананишнев В.В.**

Заработная плата в оборонно-промышленном комплексе России неконкурентоспособная. Существует возможность по её увеличению за счёт оптимизации структуры затрат работодателя на живой труд без увеличения самих затрат. Проведённые расчёты позволяют увеличить уровень существующей заработной платы в два раза с учетом наличия ограничений по такому переводу.

**Ключевые слова:** затраты, перевод, эффект, труд.

Оборонно-промышленный (военно-промышленный) комплекс (далее – ОПК, ВПК) – это совокупность организаций и предприятий (заводов) промышленности, выполняющих государственный оборонный заказ, то есть производящих продукцию и услуги в интересах обороны для российских силовых структур и обеспечения поставок вооружения и военной техники иностранным государствам в рамках военно-технического сотрудничества.

В оборонно-промышленных комплексах ведущих государств мира заняты миллионы наиболее квалифицированных инженеров, рабочих и служащих. Они используют лучшее оборудование, сырьё и материалы. В отличие от гражданских секторов экономики, ОПК, как правило, имеют гарантированные государством долговременные заказы.

Безудержное, намного опережающее по темпам другие секторы экономики, развитие ОПК ведущих государств мира в послевоенные годы было инициировано «холодной войной» между Западом и Востоком, в ходе которой органически слились коренные интересы военных, предпринимателей, разработчиков и поставщиков оружия. Это оказало решающее влияние на внешнюю политику, особенно на политику недемократических (авторитарных) государств, придав ей воинствующий, агрессивный характер. В свою очередь, эта политика явилась для ОПК своеобразной «питательной» средой [1].

Особое отрицательное влияние деятельность ОПК оказывает на возможности гражданского машиностроения, отнимая большую часть материальных, энергетических и людских ресурсов государства на производство вооружения и военной техники. В то же время ОПК оказывает огромное влияние на научно-технический прогресс государства в целом, являясь его своеобразным «движителем и катализатором».

Ведущей отраслью ОПК считается авиационная промышленность, в связи со многими обстоятельствами: самый большой товарный выпуск продукции из всех отраслей ОПК, не считая ракетно-космической отрасли (ракетно-космическая отрасль ОПК является полностью дотационной из федерального бюджета, то есть государство производит в основном само для себя, для внутреннего потребления, поэтому, как таковая, не рассматривается); большой экспортный потенциал; высокий уровень наукоемкой высокотехнологичной продукции и рентабельности производства; наиболее динамично развивающаяся отрасль.

Исходя из этого, а также особого внимания государства к этой отрасли, в авиационной промышленности наиболее широко представлены современные методы организации и оплаты труда и, соответственно, присутствует высокий уровень разработки нормативной документации по труду. После внедрения определённого положения в авиационной промышленности, такое же положение внедряется федеральным органом исполнительной власти (Министерством промышленности и торговли Российской Федерации) в другой отрасли ОПК (как шаблон). Все методы, исследования и разработки в области труда, используемые для авиационной промышленности ОПК, применимы также и в любой другой отрасли ОПК.

На текущий момент в авиационной промышленности Российской Федерации действуют следующие соглашения по социальному партнерству.

На федеральном уровне:

– Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013

гг. (подписанное 31.12.2010 г.);

– Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2011-2013 гг. (подписанное 02.03.2011 г.) между Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности, ООПР «Союз машиностроителей России» и Минпромторгом России.

На региональном уровне:

– Московское трехстороннее соглашение на 2011 г. между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (подписанное 02.12.2010 г.);

– Соглашение о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2011 г. (подписанное 03.02.2011 г.);

– Московское областное межотраслевое соглашение по организациям оборонно-промышленного комплекса РФ от 18.03.2009 г. между Министерством промышленности и науки Московской области, Московскими областными организациями профсоюзов: трудящихся авиационной промышленности, работников оборонной промышленности, работников радиоэлектронной промышленности и Московским областным союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) на 2009-2011 гг. (изменения приняты 03.02.2011 г.);

На подотраслевом (внутриотраслевом) уровне:

– Отраслевое тарифное соглашение в гражданской авиации России на 2007-2009 гг. от 29.08.2007 г. – не действует;

– Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве между ОАО «ОПК «ОБОРОНПРОМ» и Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности (подписанное 14.02.2011 г.);

Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве между ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» и Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности (подписанное 24.02.2009);

– Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве между ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация» и Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности (подписанное 08.10.2009 г.).

– Отраслевые соглашения на региональном уровне разработаны только для субъекта Федерации – Московская область и устанавливают более жесткие условия для работодателей по сравнению с федеральными соглашениями в связи с тем, что уровень прожиточного минимума в столичном регионе значительно выше, чем в других регионах РФ.

Несмотря на наличие перечисленных регуляторов затрат работодателя на живой труд в авиационной промышленности, уровень заработной платы в отрасли, как и в ОПК в целом, остаётся низким и неконкурентоспособным на глобальном рынке труда.

Приведём статистические данные.

В 2009 г. среднегодовая заработная плата работника авиапрома США составляла 59 990 долларов США в год (1 810 804,15 руб.), а в России – 220 932 руб. в год, при этом прожиточный минимум в США – 10 830 долларов США в год (326 904,63 руб.), в России – 61 728 руб., минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в США – 14 355 долларов США в год (433 307,11 руб.), а в России – 51 960 руб. При этом наблюдается устойчивая положительная динамика роста затрат работодателя на живой труд в авиапроме США, совпадающей с темпом роста по стране (разница в среднем 0,7% от роста показателя по стране) [2].

Таким образом, средняя заработная плата в авиационной промышленности России в 8,2 раза меньше, чем в авиационной промышленности США, в 1,5 раза меньше прожиточного минимума США и в 2 раза меньше МРОТ в США. При этом заработная плата в авиапроме больше МРОТ в США в 5,5 раза, а в России – в 3,6 раза.

Следует отметить, что в США прожиточный минимум больше МРОТ на 32%, а в России на 19% МРОТ ниже прожиточного минимума (относительное отклонение 51%), что также говорит о несовершенстве российского трудового законодательства в принципе.

В связи с этим специалисты отрасли, особенно инженеры-конструкторы, стремятся работать в транснациональных компаниях или иммигрировать из страны и пользуются повышенным спросом у компаний. Если в начале 1990-х гг. существовала проблема утечки кадров из страны, то сейчас возникла проблема утечки кадров из российских авиационных предприятий в представительства иностранных компаний, крупнейшими из которых являются Аэробус (Airbus) и Боинг (Boeing).

В 1998 г. компания «Боинг» основала в Москве Конструкторский Центр, который в настоящий момент является крупнейшим в Восточной Европе центром, использующим современные компьютерные технологии. На начальном этапе в Центре работало всего 12 инженеров из КБ им. С.В. Ильюшина. Сегодня в Конструкторском Центре компании «Боинг» по контрактам с российскими компаниями работает свыше 1000 инженеров – сотрудников ведущих российских конструкторских бюро и инженерно-сервисных компаний, а также 150 штатных сотрудников.

За почти 10-летнюю историю Конструкторский Центр «Боинг» в Москве принял активное участие в более чем 250 проектах, а с 2000 г. – во всех программах компании «Боинг – Гражданские самолеты», включая такие крупномасштабные проекты, как новейший авиалайнер – Boeing 787 Dreamliner.

Инженерные проекты компании «Боинг» в России в 1998-2008 гг. позволили привлечь в отрасль большое количество квалифицированных российских инженеров, покинувших авиапромышленность и работавших в непрофильных компаниях (банках, торговле и т.д.). За время существования Центра компанией «Боинг» и российскими организациями-партнерами была создана уникальная система обучения российских инженеров современным технологиям компьютерного проектирования, управления проектами и контроля качества [3].

Необходимо отметить, что проблема закрепления кадров не может быть решена вне комплексной программы возрождения и модернизации авиационной промышленности России в целом, внедрение новых технологий проектирования и реорганизации серийного производства. Для сокращения разрыва между среднемесячной зарплатой по регионам из-за разницы в развитии их экономики применительно к организациям авиапрома необходимо полностью загрузить организации заказами, обеспечивающими достижение уровня рентабельности производства.

В результате был выявлен целый комплекс проблем в авиационной промышленности, решение которого возможно различными методами, вплоть до политических решений в рамках всего государства.

Большинство предприятий, выстраивая свою кадровую политику, расходуют по ней средства неэффективно. Это и низкие оклады, и нерегулярные премии, социальный пакет, доступный немногим, неэффективная система профессионального обучения, при которой работник после окончания курса, может уволиться на следующий день, содержание предприятиями зачастую огромных социально-бытовых комплексов, как дома отдыха, спорткомплексы, санатории-профилактории, гостиницы, дома культуры и др.

Поэтому одним из способов увеличения заработной платы предлагается рассмотреть затраты работодателей авиационной промышленности на рабочую силу с точки зрения сохранения и увеличения кадрового потенциала, а также возможность перевода существующего социального пакета работника в его заработную плату.

Исследования проводились по следующему алгоритму:

1. Разделить расходы работодателя, связанные с живым трудом, на контролируемые (установленные нормативными актами предприятия) и неконтролируемые (установленные законодательством).

2. Рассмотреть каждый вид контролируемых затрат.

- 2.1. Рассмотреть экономический эффект от перевода этих расходов в заработную плату.

- 2.2. Рассмотреть социальный эффект от перевода этих расходов в заработную плату.

- 2.3. Рассмотреть целесообразность перевода этих расходов в заработную плату.

3. Провести расчёт новой заработной платы (фонда оплаты труда), произведя суммирование существующего фонда оплаты труда и контролируемых затрат работодателя, которые целесообразно конвертировать в заработную плату.

4. Сравнить полученную заработную плату со среднерыночным отраслевым и региональным уровнем оплаты труда.

5. Выработка рекомендаций работодателям ОПК по переводу социального пакета в заработную плату.

Исследования проводились на базе одного из крупнейших авиационных предприятий в России. Было выяснено, что ежегодные затраты работодателя, связанные с живым трудом, в среднем превышают фонд оплаты труда (заработную плату) в среднем за четыре года в 2,67 раза и под контролем предприятия находится в среднем 84% расходов на живой труд. Проведя перевод контролируемых затрат работодателя в заработную плату, мы получили в среднем превышение в 2,04 раза новой средней заработной платы над существующей на предприятии без увеличения затрат работодателя на рабочую силу, что безусловно заставляет задуматься о возможности проведения конвертации затрат работодателя на живой труд в заработную плату.

На основе проведенного исследования были получены следующие выводы.

Практически все расходы работодателя на живой труд можно квалифицировать как переменные расходы, пропорциональные численности персонала. Из этого следует вывод, что при внедрении новых технологий автоматизации и управления производством, перевооружения производства возможно производить сокращение численности персонала, а соответственно, и расходов работодателя на заработную плату. При отсутствии дальнейших перспектив развития предприятия и сокращением портфеля заказов в будущем, необходимо проводить диверсификацию производства. В случае невозможности её проведения, проводить оптимизацию производственных возможностей предприятия, включая сокращение бизнес-процессов и численности персонала. Содержание производства ради производства в условиях скудного финансирования не целесообразно, происходит старение оборудования, зданий, сооружений, заработная плата не растёт требуемыми рынком труда темпами, и происходит постепенная утрата научного и производственного потенциала и в итоге потеря всего бизнеса.

Далее будем приводить рекомендации, в соответствии с порядком показателей в форме «Сведения о составе затрат организации на рабочую силу в 2005 году» (форма №1-рабочая сила).

Расходы организации по обеспечению работников жильем (п. 5 формы) для организаций оборонно-промышленного комплекса полностью за счёт собственных средств (создание инфраструктуры общежитий, гостиниц, строительство домов) признаём нецелесообразными и подлежащими конвертации в заработную плату.

Тем не менее, если предприятие находится в стабильном финансовом положении (показатели финансового анализа соответствуют нормативам) и средняя заработная плата соответствует среднерыночному уровню по региону или чуть ниже (5-10%), то стоит рассматривать корпоративную ипотеку с банком-партнером как эффективный инструмент привлечения и удержания молодых специалистов высокого уровня (после строго отбора, а то может получиться что будут удержаны специалисты среднего уровня, которых потом не будет возможности уволить).

Расходы организации на социальную защиту работников (п. 6 формы) в части содержания медицинских и оздоровительных объектов инфраструктуры в условиях недостаточного финансирования, не самокупаемости и требующих значительных вложений не представляется целесообразным. Эти расходы предлагается конвертировать в заработную плату. Но оплата медицинского обслуживания всех работников организации – это своеобразная норма для крупных организаций, тем не менее, в случае, если качество медицинских услуг неконкурентоспособное, то представляется целесообразным включить эти расходы в заработную плату. Касательно организаций ОПК оплату медицинских расходов необходимо оставить только для регулярного осмотра работников, занятых на вредных производствах и для рабочих, нанимаемых на работу.

Имеющиеся объекты инфраструктуры на балансе организаций ОПК рекомендуется реализовать, при этом получив дополнительный доход от реализации непрофильных активов (прочие доходы), будущих выгод за счёт сокращения эксплуатационных затрат, увеличив прибыль, за счёт сокращения прочих расходов.

При наличии возможности необходимо проводить переговоры с администрацией городов, где находятся организации, с целью выделения субсидий из местного или регионального бюджетов на поддержание объектов инфраструктуры социального значения. Это особенно касается моногородов - городов с монопрофильной экономикой, в которых расположены градообразующие предприятия.

Расходы на профессиональное обучение (п. 7 формы) в сфере высоких технологий является необходимыми и обязательными. Молодых специалистов привлекает возможность профессионального роста. В целях удержания молодых специалистов на предприятии после обучения эффективным способом представляется заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором будет указан срок работы сотрудника после окончания обучения (варьируется в зависимости от суммы за обучение, начиная от 1 года). В случае если работник увольняется ранее указанного срока, то ему необходимо компенсировать стоимость обучения, либо в полном объеме, либо пропорционально отработанному времени. Кроме того, необходимо стремиться к обучению в аккредитованных учебных заведениях по согласованным программам с Министерством образования и науки Российской Федерации.

Рассмотрим расходы на культурно-бытовое обслуживание (п. 8 формы).

Существование пункта питания, отвечающего законодательным нормам в области питания, в непосредственной близости от места работы – объективно необходимо. Представляется целесообразным провести исследование рынка пунктов питания, находящихся вблизи места работы. В случае их недостаточности или отсутствия, провести анализ расходов по альтернативным проектам: организация пункта питания в организации, включая приготовление, или приобретение услуг по аутсорсингу в различных вариациях (организация пункта питания за территорией организации, на территории организации, приобретение предприятием только питания при самостоятельной организации пункта). В любом случае необходимо минимизировать издержки организации на осуществление этого процесса: в случае существования в организации пункта питания необходимо изначально отталкиваться от его самоокупаемости, ликвидируя нерентабельные направления в принципе или за счёт аутсорсинга.

Деятельность объектов инфраструктуры, находящихся за территорией предприятия, также как и оздоровительных учреждений, необходимо рассматривать с точки зрения самоокупаемости, а в случае их убыточности и невозможности субсидирования их деятельности за счет местного или регионального бюджета, реализовывать на сторону.

Касательно домов культуры, в случае невозможности организации бизнес-центра со сдачей в аренду офисных помещений на их базе (прибыльность или безубыточность деятельности), их необходимо также реализовать.

Очевидно, что организации начиная подобные преобразования, столкнутся с множеством проблем. Одной из весомых проблем будут, уже существующие договорные обязательства. К ним относятся следующие:

расселение общежитий и служебных жилых помещений. Часть 1 ст. 103 Жилищного кодекса Российской Федерации увязывает выселение нанимателей по договору найма специализированного жилого помещения (служебные жилые помещения и жилые помещения в общежитиях) с расторжением или прекращением договора. Далее необходимо исследовать возможность изменения функционала здания, сдача в аренду помещений и т.п., в случае невозможности – продажа объекта;

выданные гарантии банкам по ипотечным займам и кредитам;

обслуживание уже выданных работникам ссуд.

Кроме этого, необходимо будет изменить следующие документы:

пересмотреть положение об оплате труда, в части увеличения окладов и тарифных ставок, а также положения о материальном стимулировании;

изменить коллективный договор в части сокращения социального пакета (исключения упоминания об объектах инфраструктуры), включения пунктов об оформлении обязательств работника после прохождения обучения и пр.

\*\*\*\*\*

1. <http://www.voina-i-mir.ru/dicdefinition/?id=496> – Словарь «Война и мир» под общей редакцией Дмитрия Rogozina.
2. <http://www.dol.gov/>. – United states Department of labor (Департамент труда США).
3. <http://www.boeing.ru/ViewContent.do?id=41622> – Сайт представительства компании «Боинг» в России.

## **В**НУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ, КАК ЭЛЕМЕНТ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

**Мионов Г.Э.**

Сегодня эффективность развития экономики современных государств в огромной степени зависит от средств, вкладываемых в «человеческий фактор», так как без этого невозможно обеспечить поступательное развитие общества. Задачи обучения персонала определяются целями бизнеса, уровнем развития компании, приоритетами в областях инвестирования внутри фирмы, направлениями развития персонала, при этом это далеко не исчерпывающий список факторов, влияющих на характер образовательных мероприятий в компании. Управлять знаниями необходимо, и одним из аспектов такого управления является разработка стратегии предприятия, в которую включается стратегия внутрифирменного обучения. Организации, имеющие современную систему внутрифирменной подготовки, лидируют в условиях конкуренции. Они имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой «вызов» внешней среды повышением собственной продуктивности.

**Ключевые слова:** внутрифирменное обучение; обучение персонала; оценка внутрифирменного обучения персонала; мотивация персонала; компетентность и компетенции персонала; роль внутрифирменного обучения персонала в компании.

Возрастающее значение профессионального обучения для организации, проявляющее себя с середины XX в., привело к тому, что ведущие компании взяли на себя функции самостоятельного обновления квалификации своих сотрудников. Организация профессионального обучения стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет – наибольшей (после заработной платы) статьёй расходов многих компаний, осознавших, сколь мощным рычагом повышения общей эффективности работы предприятия оно является. Это объясняется тем, что многие компании, изменив кадровую политику в соответствии с передовыми тенденциями в современном менеджменте, стали рассматривать знания и квалификацию наемного работника как принадлежащий организации и приносящий прибыль капитал, а затраты на обучение – как доходные капиталовложения. Человек является не только важнейшим ресурсом организации, он представляет собой рефлектирующую систему.

Это означает, что он участвует в организации, вступая в те или иные организационные, политические и экономические отношения; он еще самоопределяется как личность, превращая организацию в условие и ресурс собственного движения и развития. Другими словами, как индивидуум, человек принимает организацию, прежде всего, потому, что сам предполагает использовать ее.

Однако это не исключает того, что функционируя и занимая определенное место в организации, человек отождествляется с ней и ее имиджем, принимает и начинает сам пропагандировать так называемую «доктрину организации», замещает нормы и стандарты организационного поведения. Поэтому речь должна идти уже не только о компромиссе между самопроектированием человека, рассматривающим организацию как ресурс личного роста, и требованиями организации, но и о пересечении стандартов личности и норм организации, об их существенном уподоблении друг другу.

Задачи обучения персонала определяются целями бизнеса, уровнем развития компании, приоритетами в областях инвестирования внутри фирмы, направлениями развития персонала, при этом это далеко не исчерпывающий список факторов, влияющих на характер образовательных мероприятий в компании. Построение системы обучения – процесс трудоемкий, прежде всего, по

причине затрат как временных, так и финансовых. Именно поэтому все сотрудники, в первую очередь, руководители высшего и среднего звена, должны четко понимать цели и задачи подготовки персонала и осознавать его значение в успешном функционировании компании.

Основным моментом в управлении профессиональным развитием сотрудников компании является определение потребности компании в этой области. Речь идет о необходимости выявления несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должен обладать сотрудник компании для реализации его целей, и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности.

Сегодня эффективность развития экономики современных государств в огромной степени зависит от средств, вкладываемых в «человеческий фактор», так как без этого невозможно обеспечить поступательное развитие общества. В разработку теории человеческого капитала большой вклад внесли такие ученые как Теодор Шульц и Гэри Беккер<sup>18</sup>.

Так, Беккер в основу анализа положил представления о человеческом поведении, как рациональном и целесообразном, применяя такие понятия, как редкость, цена, альтернативные издержки и т.п., к самым разнообразным аспектам человеческой жизни, используя также те, которые традиционно находились в ведении других социальных дисциплин. Сформулированная им концепция стала основой для всех последующих исследований в этой области. Человеческий капитал, по мнению Г.Беккера, - это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации. Огромное внимание в своих трудах ученый уделял исследованию проблемы экономической отдачи от образования<sup>19</sup>. Так как посредством обучения предприятие открывает своим сотрудникам возможность повысить профессиональные навыки и тем самым создает основу квалифицированного персонала и осуществляет опережающую подготовку персонала. Необходимо понимать, что именно знания, или ключевые способности, позволяют предприятиям конкурировать на рынке. Как отмечают многочисленные исследования, большая и самая важная доля таких способностей представляет собой нематериальные интеллектуальные активы. Конкурентная борьба современных предприятий сводится к конкуренции знаний их работников.

Управление знаниями представляет собой сложнейшую задачу, потому что эти нематериальные активы создаются в результате динамичных, неструктурированных и часто незаметных процессов, которые плохо поддаются формализации и включению в официальные программы обучения и не улавливаются информационными системами. Однако на практике попытки передачи интеллектуальных активов внутри предприятий и между ними не всегда успешны. Управлять знаниями необходимо, и одним из аспектов такого управления является разработка стратегии предприятия, в которую включается стратегия внутрифирменного обучения<sup>20</sup>.

Наиболее распространенной формой обучения во всем мире признается внутрифирменное обучение без отрыва от производства. Основные причины, подтверждающие необходимость подготовки кадров внутри организации следующие: недостаток высококвалифицированных кадров; давление конкурентов, требующее эффективного использования труда; увеличение стоимости рабочей силы; технические особенности и изменения, связанные с научно-техническим прогрессом и внедрением информационных технологий; повышение объемов производства и продаж; возможность развития потенциала сотрудников, ответственность предприятия за ее работников.

Особенность внутрифирменного обучения состоит в том, что оно интегрирует два процесса, протекающих в организационной среде: процесс целевого обучения и процесс профессиональной деятельности. Подходы к определению сущности, целей и задач внутрифирменного обучения менялись в процессе эволюции взглядов на развитие и обучение работников организации в целом. До возникновения концепции стратегического развития человеческих ресурсов типичным являлось следующее определение - внутрифирменное обучение – это систематическое развитие зна-

<sup>18</sup> Г. Беккер. Человеческий капитал / пер. с англ. М., 1999, с. 132.

<sup>19</sup> Г. Беккер. Человеческий капитал / пер. с англ. М., 1999, с. 183.

<sup>20</sup> Михайлов Ф.Б. Методы управления персоналом. М., 2009, с.156.

ний, навыков и подходов к профессиональной деятельности, необходимых работнику компании для обеспечения должного уровня выполнения его служебных обязанностей и решения проблем, возникающих в процессе его профессиональной деятельности<sup>21</sup>.

Существует и другое распространенное определение - внутрифирменное обучение это процесс, организованный и инициированный компанией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности компании.

Наиболее точным представляется следующее определение: внутрифирменное обучение – это систематический процесс, вписанный в общую политику развития человеческих ресурсов и направленный на изменения поведения работника в целях наилучшего достижения целей организации.

Анализ приведенных трактовок сущности и целей внутрифирменного обучения позволяет сделать вывод, что, во-первых, это не разовый акт, а непрерывный процесс, во-вторых, это процесс, инициированный и управляемый самой компанией, основанный на стремлении к достижению единства интересов каждого отдельного работника и компании в целом.

Содержание внутрифирменного обучения раскрывается через его основные функции, которые на основе обобщения могут быть сформулированы следующим образом:

- выявление и анализ потребностей в тех или иных знаниях и навыках для определенных работников компании в зависимости от стратегии ее развития и текущих задач, решаемых компанией;
- анализ возможностей и определение наиболее адекватных форм и методов внутрифирменного обучения;
- организация и проведение внутрифирменного обучения для целевой группы работников компании, его кадровое, материальное и техническое обеспечение.
- создание условий и мотивация реализации результатов обучения в процессе профессиональной деятельности обученных работников;
- оценка результатов обучения<sup>22</sup>.

Результатами внутрифирменного обучения одновременно являются и результаты обучения, и, косвенно, результаты профессиональной деятельности, точнее их изменение по результатам обучения. Поскольку объектом внутрифирменного обучения является человек – работник организации, изменяемым параметром в результате осуществления внутрифирменного обучения должно быть такое качество работника, которое было бы максимально связано и содержательно, и формально с результатами его профессиональной деятельности. Этим условиям отвечает такая категория как компетентность работника. В связи с этим в качестве целевого параметра процесса внутрифирменного обучения целесообразно рассматривать уровень компетентности работника.

Представляется важным уточнить содержание понятий компетентности и компетенции, поскольку эти характеристики отражают потенциальную и реальную возможность работника наиболее полно соответствовать занимаемой должности и ее профессиональному статусу в организации.

Компетентность подразумевает всю совокупность качеств, знаний и навыков работника, необходимых для реализации профессиональных компетенций, т. е. «круга соответствующих полномочий какого-либо органа или должностного лица согласно законам, нормативным документам, уставам, положениям». Применительно к профессиональной деятельности, компетенциями описывается спектр профессиональных задач, стоящих перед работником<sup>23</sup>.

Таким образом, компетентность является производной компетенции. Компетенция определяет функции и задачи профессиональной деятельности, а компетентность, представляет набор знаний и навыков, необходимых для реализации соответствующей компетенции.

Компетентность проявляет индивидуальную специфику каждого субъекта – носителя компетенции. Уровень компетентности может способствовать или препятствовать эффективной реализации компетенции. На формирование компетентности оказывает влияние, во-первых, компетенция,

<sup>21</sup> Смирнов Б.М. Кадровые нововведения в системе управления персоналом. М., 2010, с. 144.

<sup>22</sup> Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления / Пер. с англ. Киев, 2009, с. 187.

<sup>23</sup> Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М., 2009, с. 56.



которая определяет потребность в определенном уровне компетентности, во-вторых, личные качества и способности ее носителя.

Внутрифирменное обучение, по мнению автора, должно быть направленно, в первую очередь, на повышение уровня компетентности сотрудников компании и основываться на разработке и внедрении проекта внутрифирменного обучения, отвечающего основным целям компании и реалиям времени.

Для понимания того, каковы должны быть сотрудники по результатам обучения можно предложить составить профиль требований к сотрудникам. Профиль требований включает в себя описание должностных обязанностей сотрудника, место сотрудника в организационной структуре (кому подчиняется и кто подчиняется сотруднику), описание требований к знаниям, навыкам и личным качествам сотрудника. Кроме этого по каждой компетенции проставляется требуемый уровень развития компетенции.

Следует заключить, что организации, имеющие современную систему внутрифирменной подготовки, лидируют в условиях конкуренции. Они имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой «вызов» внешней среды повышением собственной продуктивности.

Однако, система внутрифирменной подготовки может быть успешной только в том случае, если будут проанализировано существующее положение, оценена перспектива и сформирован образ желаемого будущего, спрогнозированы изменения, подготовлены проекты изменения, определены сроки и затраты.

\*\*\*\*\*

1. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. – М. – 2009.
2. Беккер Г. Человеческий капитал / Пер. с англ. – М. – 1999.
3. Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления / Пер. с англ. – Киев. – 2009.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. / Пер. с англ. – СПб. – 1999.
5. Михайлов Ф.Б. Методы управления персоналом. – М. – 2009.
6. Оценка персонала. Критика теории и практики применения сбалансированных показателей / В.Е.Хруцкий, Р.А.Толмачёв, – 2-изд., перераб. и доп. – М. – 2008.
7. Питере Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. – М. – 2009.
8. Смирнов Б.М. Кадровые нововведения в системе управления персоналом. – М. – 2010.

## УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

**Новикова Е.В.**

В статье проводится анализ статистических данных, рассматривается распределение субъектов РФ по уровню безработицы, анализируется влияние безработицы на уровень и качество жизни, а также предлагаются пути решения снижения уровня безработицы.

**Ключевые слова:** рынок труда, общая безработица, регистрируемая безработица, пособие по безработице, уровень безработицы, уровень и качество жизни.

Одним из самых сложных явлений социально-трудовой сферы, органически связанным с рынком труда и занятостью населения, является безработица, под которой понимают социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной (большой или меньшей) части экономически активного населения, способной и желающей трудиться.

В соответствии с положением Международной организации труда (МОТ) безработным признается человек, который в настоящее время не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости. В Российской Федерации статус безработного определен согласно Закону «О занятости населения в Российской Федерации»: «безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имели работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей

работы, ищут работу и готовы приступить к ней» [1, с. 3]. Кроме того, законом определено, что безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту.

Довольно тщательно исследовал безработицу К. Маркс в «Капитале» (вторая половина XIX в.). Он отмечал, что с техническим прогрессом рост количества и стоимости средств производства, приходящихся в расчете на одного работника, приводит к относительному отставанию спроса на труд от темпов роста накопления капитала, и в этом кроется причина безработицы. Такая трактовка математически не вполне корректна, так как если спрос на рабочую силу растет, то безработица исчезает, или хотя бы рассасывается, несмотря на то, что рост капитала происходит еще более высокими темпами. К. Маркс допускал и такие причины безработицы, как цикличность развития рыночного хозяйства, что делает ее постоянным спутником развития рыночного хозяйства. Выведение безработицы из циклического развития экономики стало после К. Маркса устойчивой традицией в экономической теории [2, с. 67].

В настоящее время экономистами по труду рассматриваются и исследуются различные типы, формы, виды безработицы, каждая из которых по-своему влияет на экономику страны в целом, на отдельные регионы и субъекты Российской Федерации.

Для каждой страны естественная норма безработицы складывается по-своему, и единого значения для нее не существует, поэтому мной будет предложено следующее распределение по уровню безработицы: до 4% – нормальный уровень, от 5% до 7% – приемлемый уровень, от 8% до 11% – критический уровень, свыше 12% – массовый уровень, который позволяет охарактеризовать ситуацию на рынке труда и наметить пути решения борьбы с ней.

По официальным данным Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстата) об общей численности безработных и численности зарегистрированных безработных в службах занятости по субъектам Российской Федерации, стало возможно определить общий уровень безработных и зарегистрированных безработных и провести анализ, по результатам которого можно сформулировать выводы по каждому субъекту РФ об уровне безработицы и наметить пути решения по ее сокращению в тех субъектах, где она носит массовый характер.

Большой интерес представляет полученное распределение субъектов Российской Федерации по уровню безработицы, которое приведено в таблице 1.

Анализ проведен и рассмотрен в 2010 г. по сравнению с 2000 г. и показывает, что в 2010 г. по сравнению с 2000 г. естественный уровень безработицы наблюдается только в Центральном федеральном округе (до 5%), тогда как в 2000 г. уровень безработицы во всех федеральных округах был выше естественного уровня (выше 5%). В 2000 г. в Северо-Западном, Южном, Приволжском федеральных округах уровень безработицы характеризуется как приемлемый (от 5% до 7%), а в 2010 г. только в Центральном федеральном округе уровень безработицы соответствует приемлемому. В 2000 г. критический уровень безработицы (от 8% до 11%) наблюдался в Уральском, Сибирском и Дальневосточном федеральных округах, а в 2010 г. критический уровень наблюдается в таких федеральных округах, как: Северо-Западный, Приволжский и Уральский. Массовый уровень безработицы (свыше 12%) в 2000 г. наблюдался только в Северо-Кавказском федеральном округе (по официально опубликованным данным, хотя до 2010 г. субъекты Северо-Кавказского федерального округа входили в состав Южного федерального округа), тогда как в 2010 г. массовый уровень безработицы можно наблюдать, кроме Северо-Кавказского федерального округа, еще и в таких федеральных округах, как: Южный, Сибирский, Дальневосточный, что говорит о том, что уровень безработицы в федеральных округах Российской Федерации увеличился в 2010 г. по сравнению с 2000 г. и носит массовый характер. Это объясняется влиянием мирового экономического кризиса, наличием структурной безработицы, сокращающей спрос на работников одних профессий и увеличивающей спрос на работников других профессий, особенностями региона: трудоизбыточный или трудодифицитный и, следовательно, географическим перемещением экономически активного населения в города миллионеры, увеличением численности мигрантов, занимающих рабочие места.

Положительная динамика наблюдается в большинстве субъектов Российской Федерации, но особое внимание необходимо обратить на то, что в большинстве субъектов Северо-Кавказского

федерального округа уровень безработицы находится практически на одном уровне – массовом, и не наблюдается никаких тенденций к его снижению (табл. 1).

**Таблица 1**

**Распределение субъектов Российской Федерации по уровню безработицы\***

Интервалы /Уровень безработицы, %	Субъекты Российской Федерации	
	2000 г.	2010 г.
<b>До 5</b>	г. Москва	Города (2): Москва, Санкт-Петербург Области (2): Липецкая, Московская, Автономные округа (2): Ямало-Ненецкий, Чукотский
<b>От 5 до 7</b>	г. Санкт-Петербург Области (6): Белгородская, Московская, Ярославская, Новгородская, Нижегородская, Ульяновская	Области (28): Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Калужская, Ивановская, Костромская, Смоленская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Ярославская, Архангельская, Вологодская, Ленинградская, Новгородская, Ростовская, Нижегородская, Оренбургская, Пензенская, Самарская, Саратовская, Тюменская, Челябинская, Новосибирская, Томская, Амурская, Магаданская Республики (2): Мордовия, Татарстан Автономные округа (2): Ненецкий, Ханты-Мансийский Края (4): Краснодарский, Ставропольский, Красноярский, Камчатский
<b>От 8 до 11</b>	Области (27): Владимирская, Воронежская, Калужская, Ивановская, Костромская, Курская, Липецкая, Орловская, Рязанская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Вологодская, Ленинградская, Псковская, Астраханская, Волгоградская, Кировская, Пензенская, Самарская, Саратовская, Свердловская, Тюменская, Челябинская, Иркутская, Кемеровская, Магаданская Края (2): Алтайский, Пермский Республики (8): Карелия, Саха (Якутия), Башкортостан, Марий Эл, Мордовия, Татарстан, Удмуртская, Чувашская Автономные округа (4): Ненецкий, Ханты-Мансийский, Ямало-Ненецкий, Чукотский	Области (16); Курская, Орловская, Рязанская, Калининградская, Мурманская, Псковская, Астраханская, Волгоградская, Кировская, Ульяновская, Свердловская, Иркутская, Кемеровская, Омская, Сахалинская, Еврейская автономная Республики (12): Карелия, Коми, Адыгея, Карачаево-Черкесская, Северная Осетия-Алания, Башкортостан, Марий Эл, Удмуртская, Чувашская, Бурятия, Хакасия, Саха (Якутия) Края (5): Пермский, Алтайский, Забайкальский, Приморский, Хабаровский
<b>Более 12</b>	Области (14); Брянская, Смоленская, Калининградская, Мурманская Архангельская, Ростовская, Оренбургская, Курганская, Новосибирская, Омская, Томская, Амурская, Сахалинская, Еврейская автономная. Края (6): Краснодарский, Ставропольский, Забайкальский, Камчатский, Приморский, Хабаровский Республики (12): Коми, Калмыкия, Адыгея, Алтай, Бурятия, Тыва, Хакасия, Дагестан, Ингушетия, Кабардино-Балкарская, Карачаево-Черкесская, Северная Осетия – Алания	Республики (7): Калмыкия, Дагестан, Ингушетия, Кабардино-Балкарская, Чеченская, Алтай, Тыва Области (1): Курганская

\*Источник: на основе официальных данных, опубликованных на [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – сайт Федеральной службы государственной статистики, общей численности безработных и зарегистрированных безработных, а также экономически активного населения по субъектам Российской Федерации в 2000 г. и 2010 г.

Уровень зарегистрированной (регистрируемой) безработицы по федеральным округам в течение изучаемого периода носит массовый характер только в Северо-Кавказском федеральном округе. Среди субъектов Российской Федерации следует выделить такие, как Республика Ингуше-

тия, Кабардино-Балкарская Республика, Чеченская Республика, в которых уровень зарегистрированной безработицы соответствует уровню общей безработицы. Во всех других регионах ситуация более стабильная и уровень зарегистрированной безработицы не поднимается выше естественного уровня (до 5%), то есть наблюдается несоответствие показателей общей и регистрируемой безработицы.

Таким образом, из вышеизложенного можно сделать вывод, что одним из важнейших показателей состояния рынка труда является уровень безработицы, который показывает долю безработных в численности экономически активного населения. Проблема безработицы является ключевым вопросом в рыночной экономике и, не решив ее, невозможно наладить эффективную деятельность экономики, а также повысить уровень и качество жизни населения. Безработица в наибольшей степени угрожает людям с низким уровнем профессиональной подготовки, доход которых до входа в состояние безработицы был, как правило, ниже среднего дохода по населению в целом. Нередко возникает ситуация, когда величина пособия по безработице, которая составляет от 850 руб. до 4900 руб. (согласно Постановлению Правительства РФ от 14 ноября 2009 г. № 926 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице») оказывается ниже черты бедности, а система социальных гарантий для безработных обеспечивает их денежными пособиями, как правило, только в течение ограниченного периода времени [3, с. 155-160].

Формирование рынка труда в России и его прогнозирование является неотъемлемой частью становления рыночного механизма. Основными направлениями его регулирования должны стать: борьба против дальнейшего спада производства; недопущение массовой безработицы; принятие мер по повышению уровня и качества жизни населения и др.

Главные пути решения проблемы безработицы на рынке труда, по моему мнению, – экономический рост производства (восстановление законсервированных производственных мощностей), что приведет к увеличению темпа роста числа занятых в экономике; перераспределение имеющегося спроса на труд путем стимулирования перехода предприятий на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю и т.п.; развитие служб переподготовки кадров и повышения квалификации; предоставление рабочих мест, не ориентированных на получение прибыли, а связанных с работой в интересах общества, например: работа в области охраны окружающей среды и т.д.

Расширение занятости в будущем зависит и от объема привлекаемых иностранных инвестиций. В целом инвестиции в реконструкцию и технологическое переоборудование предприятий будут оказывать трудосберегающий эффект. Но увеличение капитальных вложений означает создание новых рабочих мест [4, с. 19-24].

Решение проблемы безработицы в регионах, где в городе находится 1-2 предприятия, можно осуществлять через стимулирование инвестиций и малого бизнеса на уровне регионов и реализацию региональных программ содействия занятости.

Органам службы занятости всех уровней необходимо широкое развертывание профориентационной работы с молодежью для ее подготовки к трудовой деятельности в условиях развивающегося рынка труда.

Необходимо расширять сеть учебных центров профессионального обучения, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников и безработных граждан, но учитывать при этом потребности рынка труда в необходимых специалистах, а также публиковать перечень востребованных профессий и информировать о них.

Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости, как важной социальной гарантии для экономически активного населения, является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития многоукладной экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики. Таким образом, комплексный подход к системе занятости, мерам ее регулирования и социальной защите населения, на мой взгляд, позволит смягчить социальную напряженность в сфере трудовых отношений.

В Российской Федерации происходит процесс формирования конкретных механизмов государственного регулирования рынка трудовых ресурсов. Определенные шаги здесь уже сделаны: принят Закон «О занятости населения в Российской Федерации», создана государственная служба занятости, функционирует система переподготовки кадров, официально устанавливаются прожиточный минимум и минимальная заработная плата. Впрочем, пока два последних индикатора в России являются лишь условными показателями (в отличие от высокоразвитых стран с рыночной экономикой). Дело в том, что минимальный размер оплаты труда установлен на столь низком уровне, что любая – даже откровенно грабительская ставка – легко укладывается в этот норматив.

\*\*\*\*

1. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» (с последующими дополнениями и изменениями) от 19.04.1996 г., ст. 3. (в ред. Федеральных законов от 30.04.1999 г. № 85-ФЗ, от 10.01.2003 № 8-ФЗ, от 27.12.2009 г. № 367-ФЗ, от 11.07.2011 г. № 205-ФЗ).

2. Бакалавр экономики: Хрестоматия в 3 томах / Под общей редакцией В.И. Видяпина. Рос. Экон.Академия им. Г.В. Плеханова; Центр кадрового развития – М.: Триада. – 1999.

3. Беглова Е.И. Безработица и ее роль в увеличении масштабов и степень распространения бедности // Экономические науки. – 2010, № 10 (71).

4. Соколова Г. Н. Структура занятости и безработица: Проблемы и тенденции // Экономика и жизнь. – 2004, № 1.

5. www.gks.ru

## ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ ЗАПАДНЫХ КОНЦЕПЦИЙ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

Солтанова Ф.М.

Настоящая статья посвящена обзору современных карьерных концепций, занимающих центральное место в западной социологической литературе. В статье описаны и проанализированы две основополагающие концепции: безграничной и протейной карьеры, а также ряд менее распространенных – калейдоскопной, гибридной, посткорпоративной. Дана критическая оценка концепций, их применимость к российским реалиям.

**Ключевые слова:** традиционная, линейная, кросс-функциональная, разнонаправленная, безграничная, протейная, поливариативная, гибридная, калейдоскопная, посткорпоративная карьера.

На протяжении многих лет, ученые исследовали карьеру в рамках традиционных, четко выстроенных, иерархичных организационных структур. Однако новые реалии рынка приводят к тому, что привычные карьерные представления больше не соответствуют сложившимся условиям. Начиная с середины 1990-х гг., в западной литературе все большее внимание уделяется карьере за пределами одной организации.

В настоящей работе приведены наиболее распространенные и применяемые современные западные карьерные концепции, которые демонстрируют переход от линейной к так называемой разнонаправленной карьере. Эти концепции важны не только сами по себе, но и служат базой, основой для создания новых теорий.

Понимание современных тенденций, мотивов и предпочтений нового поколения работников необходимо для создания грамотной системы управления в организациях. Это знание даст возможность компаниям воспользоваться преимуществами новой системы, так как привлечение и удержание квалифицированных специалистов остается одним из ключевых факторов успеха организации.

В работах исследователей индустриального общества (1950-е – 60-е гг. прошлого века) доминировало представление о карьере как о линейном внутриорганизационном развитии индивида, чему способствовала сама структура компаний [1]. Она условно выглядела как «лестница», взбираясь по ступеням которой индивид приобретал больший статус и заработную плату. В целом, под

карьерой общество понимало вертикальный рост. Отношения работодатель – работник можно было охарактеризовать как «верность сотрудника в обмен на гарантию занятости» [2, с. 50-53].

Растущая глобализация, развитие малого и среднего бизнеса, появление новых профессий, стремительное развитие новых (инновационных) технологий, рост использования услуг временно и частично занятого персонала, а также аутсорсинг ряда служб и функций привели к изменению традиционной организационной структуры. Она стала приобретать более плоский вид – снизилось количество ступеней в должностной иерархии, а, следовательно, и возможностей для вертикального роста в рамках компании.

С другой стороны, изменилось и поведение самих работников – на первое место индивиды стали выдвигать собственные потребности в росте, развитии и обучении. Также претерпело изменение представление работников об успешности карьеры – к общепринятым должности и зарплате добавились внутренняя удовлетворенность, баланс свободного и рабочего времени, автономность и свобода в принятии решений.

Теперь для привлечения и удержания сотрудников компаниям требуется предлагать новые пути развития.

Необходимость разработки новых способов управления и развития персонала со стороны компаний прослеживалась уже в конце 70-х гг. прошлого века. Шайн [3] предложил концепцию кросс-функционального внутриорганизационного движения, которая стала настоящим прорывом. Карьеру стали рассматривать в новом ключе – теперь она включала возможности спирального развития, предполагающие выполнение сотрудниками различных функций на пути вверх. Такое движение, однако, продолжало реализовываться в рамках одной компании.

### ***Карьера «без границ»***

С возникновением «организаций без границ» (boundaryless organizations) [4], возникает и понятие «карьеры без границ» (boundaryless career) – профессионального пути, который не ограничен пределами организации. Теперь в оборот вводится новое понятие – «разнонаправленная карьера» (multidirectional career) – которое подразумевает новые, нелинейные пути развития индивида.

Первыми использовать термин «безграничная карьера» стали исследователи ДеФиллиппи и Артур [5]. Новые экономические, технологические и социальные реалии привели к стиранию организационных границ и разрушению четких и статичных карьерных систем. Карьерные пути стали более открытыми, многообразными. ДеФиллиппи и Артур предложили использовать выражение «интеллектуальная карьера» (intelligent career). Оно означало, что для успешного управления карьерой, необходимо понимание того, «**как**» (включает навыки, опыт, способности, явные и скрытые знания), «**для чего**» (предпочтения, ценности, внутренние потребности, образ жизни) и «**с чьей помощью**» (как находить нужных людей и выстраивать с ними взаимоотношения) реализовывать карьерные планы.

К этому Джонс и ДеФиллиппи [6, с. 91-94] добавили качества, отвечающие на вопросы «**Что? Где? Когда?**» – то есть возможности, угрозы и требования; устройство на работу, обучение и продвижение; правильный выбор времени.

Действительно, перечисленные качества соответствуют эре, в которой люди управляют своей карьерой, перебирая различные варианты, не ограничиваясь одним работодателем.

М. Артур и Д. Руссо в 1996 г. предпринимают первую попытку систематизировать исследования феномена карьеры без границ. На их взгляд, она приводит к значительному росту компетентности индивидов, а также положительно влияет на организацию в целом [7]. Суть такой карьеры заключается в том, что индивид приобретает новые знания, навыки, экспертизу и связи, работая в разных командах на различных проектах. Его человеческий капитал постоянно растет, что, с одной стороны, ведет к росту его «стоимости» на рынке труда, а, с другой, приносит пользу той организации, которая привлекает его на проект.

Салливан и Артур [8] расширили концепцию безграничной карьеры, введя понятия физической и психологической мобильности.

Несмотря на то, что первоначальные исследования были направлены на изучение именно физической мобильности, они не выявили различий между типами физической мобильности и не указали их **причину** (добровольная или вынужденная), **природу** (по инициативе компании или по собственной инициативе) и **направление** (вертикальная – вверх/вниз, горизонтальная) [9, с. 490-493]. Разобраться в различных типах физической мобильности важно, так как это необходимо для объяснения противоречивых, иногда конфликтующих результатов исследований.

Так, например, исследование Баруша и Альтмана по карьере экспатриантов [10] демонстрирует различия в результатах мобильности, относящихся к **природе** перехода. В случаях, когда переезд в другую страну инициирован самим работником, должность и зарплата, чаще всего, бывают ниже текущих. Аналогично и по возвращению. Если же инициатором выступает компания-работодатель, по переезду сопровождается повышением в должности и зарплате, а возвращается индивид на сопоставимую должность и компенсацию.

Выводы исследований Баруша и Альтмана, возможно, являются интересными, но, в то же время, не несут принципиально новой информации: логично, что, когда организация планирует отправить своего сотрудника в другой регион для развития бизнеса, она вынуждена стимулировать его зарплатой и/или должностью. В случае если индивид сам переезжает на новое место, он сталкивается с новой для себя конкурентной средой, где может проигрывать другим соискателям по таким параметрам, как, например, знание языка, местной культуры или особенностей рынка.

Далее, большинство исследований по физической мобильности фокусируются на мобильности, связанной с повышением по карьерной лестнице. Лишь некоторые направлены на изучение менее распространенных типов таких, как понижение в должности, факторах вынужденной мобильности и вынужденной «не мобильности».

Относительно мало исследований ставили целью изучение психологической мобильности [11, с. 181]. Причиной того, что в центре чаще всего стоит физическая мобильность, является то, что ее проще измерить (посчитать количество переходов из одной компании в другую). Некоторые исследователи все же попытались изучить взаимодействие между физической мобильностью и психологическими переменными. Так, например, Кирчмейер [12] зафиксировал, что женщины чаще мужчин прерывают карьеру (то есть демонстрируют физическую мобильность) по семейным обстоятельствам (психологический мотив – осознанный отказ от работы ради заботы о семье). Причиной же прерывания карьеры среди мужчин является зачастую потеря работы.

Продолжая изучать концепцию безграничной карьеры, Салливан и Артур [8] выявили ряд «границ», барьеров на пути ее реализации – дискриминация по половому признаку, культурные различия и индивидуальные компетенции. Ганз, Пайперл и Тзаббар [13, с. 476-479] добавили к этому списку сложности, связанные с адаптацией в новом коллективе при регулярной смене работы. Дэни [14] выявил особенности французских работников, препятствующие распространению безграничной карьеры во Франции – фокус на вертикальном росте (в противовес горизонтальному развитию, присущему карьере без границ), важность такого фактора, как гарантия занятости, предоставляемая работодателем, и обязательное повышение заработной платы при смене работы.

В целом, концепция безграничной карьеры интересна в качестве интерпретации нового стиля поведения работников: она описывает причины изменившегося поведения (преобразование оргструктур, появление множества небольших компаний), возможные варианты поведения индивидов (проектная работа, консалтинг), результаты мобильности (рост компетенций, появление необходимых связей).

В то же время слабо изучены ее негативные аспекты. Так, например, исходя из логики концепции, индивид, участвовавший в большом количестве проектов, имеет хороший разносторонний опыт. Однако при подборе персонала, этот же фактор (число предыдущих мест работы) может быть интерпретирован негативно. Частая смена работы может быть результатом непостоянства работника, неумения вливаться в коллектив, нежелания предыдущих работодателей продлевать контракты и др.

Кроме того, концепция в принципе не делает различий в своей применимости к разным специальностям, профессиям, должностям. На мой взгляд, такая оговорка логична и необходима.

Отсюда же вытекает еще один вопрос: не приведет ли такая модель поведения к неоправданному росту текучести кадров, который повлечет за собой рост издержек на персонал?

Несмотря на то, что концепции безграничной карьеры посвящен не один десяток статей признанных западных исследователей, перечисленные вопросы остаются незатронутыми.

### **«Протейная» карьера**

Стоит обратить внимание на концепцию протейной (Protean career) или поливариативной карьеры, предложенную Д. Холлом и Ф. Мирвисом [15], которая отражает сложный и динамичный характер карьерного пути. Авторы акцентируют внимание на уникальности и неповторимости карьерного пути каждого индивида. Этот путь может включать взлеты и падения, смену одной профессии на другую. Работник легко может развивать и совершенствовать свои профессиональные навыки в нескольких сферах деятельности. Авторы не отвергают влияния на профессиональную карьеру экономических, социальных, организационных и других факторов, однако отдают приоритет личностным факторам и способностям человека обучаться.

Хотя первое упоминание протейной карьеры встречается у Холла еще в 1976 г., только в 1996 г. концепция получила широкое распространение. Термин «протейная карьера» был позаимствован Дугласом Холлом из греческой мифологии [16, с. 9]. Используя метафору о греческом боге Протее, который мог менять обличия, Холл описал протейную карьеру как набор знаний, умений и способностей, которыми должен обладать индивид, чтобы соответствовать изменяющимся условиям окружающей среды и всегда оставаться востребованным на рынке труда. Такие индивиды обладают способностью подстраиваться под внешние условия, ценят свободу, постоянно повышают уровень квалификации и выбирают работодателей с соответствующими их потребностям системами оплаты труда. Они сами управляют своей карьерой, не позволяя внешним условиям диктовать правила игры.

Протейная карьера – это процесс, которым управляет человек, не организация. В центре этой концепции стоит индивид, который является хозяином своей карьеры, и его успешность определяется внутренними, а не внешними критериями (должность и зарплата).

Основными ценностями такой карьеры являются свобода, личностное развитие, высокая мобильность и чувство удовлетворенности работой.

Отличия традиционной карьеры от протейной отражены в таблице 1.

**Таблица 1**

	<b>Протейная карьера</b>	<b>Традиционная карьера</b>
<b>Основная роль</b>	Отводится человеку	Отводится организации
<b>Ключевые ценности</b>	Свобода, развитие	Должностной рост
<b>Степень свободы, мобильности</b>	Высокая	Низкая
<b>Критерии успеха</b>	У каждого индивидуальные	Должность, зарплата

Работая над этой концепцией, Бриско и Холл [17] выделили 2 аспекта:

1) Ориентация на внутренние ценности. Личные ценности индивида определяют направление карьерного развития и шкалу измерений успешности собственной карьеры.

2) Ориентация на собственные интересы при управлении карьерой – умение адаптироваться в разных условиях.

Основываясь на различных комбинациях этих двух аспектов, Бриско и Холл предложили 4 основные карьерные стратегии (Схема 1):

Чтобы эмпирически проверить эти категории, Бриско и Холл разработали шкалу измерений из 14 пунктов.

Бриско провел исследование среди 493 слушателей MBA и выявил, что протейные предпочтения коррелируют с такими личностными особенностями, как проактивность, открытость к получению нового опыта и ориентация на цели.

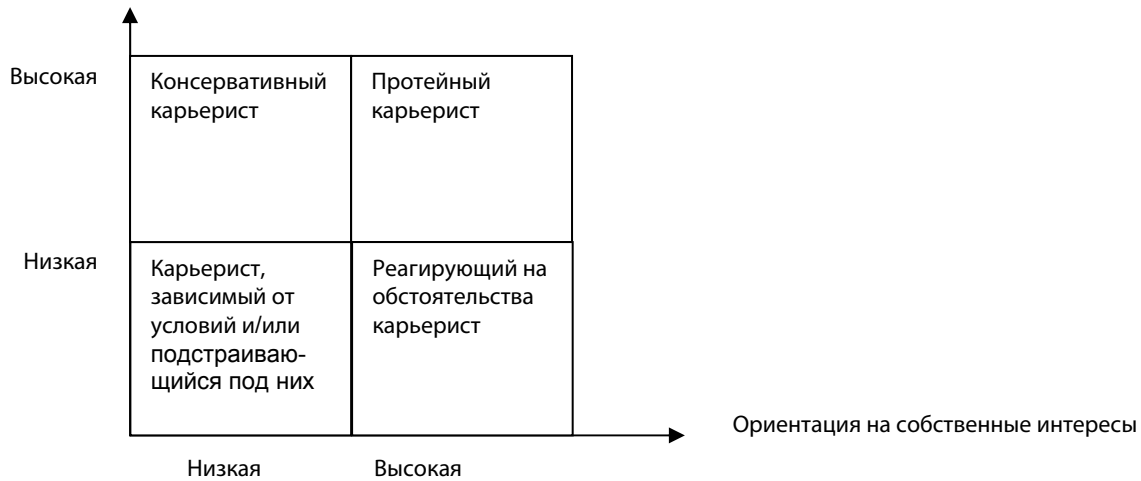
Не обнаружилось значимой связи между ориентацией на собственные интересы и частой сменой работы, но была выявлена существенная связь между сменой работы и ориентацией на внутренние ценности. Это означало, что индивиды могут иметь протейную карьерную ориентацию,



не демонстрируя высокую физическую мобильность. Также исследование показало, что существуют гендерные различия в протейных карьерных ориентациях. Так, например, было обнаружено, что женщины более ориентированы на внутренние ценности, чем мужчины.

Схема 1

Ориентация на внутренние ценности



Сравнительно мало исследований было проведено на выявление связи между протейной карьерой и культурными различиями. Одним из немногих стало мультинациональное исследование Седжерса [18], в ходе которого он обнаружил, что индивиды, живущие в обществе с преобладающей численностью женщин, более ориентированы на внутренние ценности. В культурах же с малой дистанцией власти индивиды более самостоятельны в управлении собственной карьерой. Они предпочитают контролировать управление своей карьерой, нежели полагаться на системы управления карьерой, предлагаемые работодателем. Выводы Седжерса иллюстрируют важность рассмотрения контекстуальных факторов таких, как культура, в изучении профессиональной ориентации.

Результатом ряда исследований является идея, что некоторые индивиды ищут «гибридные» профессии, которые характеризуются элементами традиционной и нетрадиционной карьеры (Hybrid Careers).

Например, Гранроуз и Баччили [19] обнаружили, что большинство работников стремится получить результаты как традиционной (гарантию занятости и вертикальный рост), так и нетрадиционной карьеры (обучение, которое может быть использовано и за пределами компании; открытую, доверительную и уважительную рабочую атмосферу).

Говоря в целом о протейной карьере, сложно сказать, какое новое знание она нам дает. Ее ключевая идея состоит в том, что в центре внимания здесь стоит индивид, от способностей, внутреннего настроя и ценностей которого зависит весь его дальнейший путь. Однако подобные выводы сделаны в результате исследования карьерных путей успешных индивидов – тех, кто нашел свое призвание, сформировал новую рабочую идентичность.

Не исключено, что аналогичные способности, настрой и ценности присущи и рядовым работникам, но в силу других обстоятельств их карьера не стала выдающейся. И пока не проведен сравнительный анализ «успешных» и «неуспешных» индивидов, не стоит делать однозначных выводов, подобных выводам протейной карьеры.

### Модель «калейдоскопной» карьеры

Еще одной концепцией карьеры нового поколения является модель калейдоскопной карьеры (The Kaleidoscope Career Model), которая была разработана независимо от протейной и безграничной концепций.

Данная модель базируется на результатах пяти различных исследований (трех опросов, интервью, фокус-групп) более чем 3000 американских работников [20]. Так же, как калейдоскоп ис-

пользует три зеркала для создания бесконечного количества моделей, люди сосредоточены на трех карьерных параметрах при принятии решений. Свое название она получила из-за присущей ей динамичности: карьера меняется в зависимости от той ситуации, в которой пребывает человек. Модель предполагает влияние гендерного фактора на принятие решений. Как калейдоскоп, который при вращении создает меняющиеся узоры, женщины изменяют свою карьеру, «перемещая» отдельные элементы жизни. Любое принятое решение влечет за собой изменение «картины» в целом. Женщина, например, может изначально поступиться работой, когда у нее есть маленькие дети, но активно заняться карьерой, когда они подрастут и уедут учиться. Она может строить карьеру в 20 или 30 лет, затем в 40 лет прерваться, чтобы родить и вырастить детей, после чего снова начать работать, запустить собственный бизнес или реализовать свою страсть к живописи. Либо найти способ одновременно совмещать работу и семью. Основные элементы карьеры «калейдоскоп» – «аутентичность», «баланс» и «вызов» (authenticity, balance, challenge). На первом этапе карьеры женщина ставит перед собой амбициозные задачи («вызов»). Когда они реализуются (или даже не до конца реализуются, но приходит время для создания семьи), встает вопрос о «балансе» – необходимости сочетать работу и заботу о семье. По прошествии времени, когда дети взрослеют, и вновь появляется время для работы, перед женщинами встает вопрос: чего действительно они могут достичь, на что способны («аутентичность»).

Модель калейдоскопной карьеры, на мой взгляд, является достаточно стройной и логичной. С одной стороны, она описывает план действий для представительниц женского пола, с другой – руководство для работодателей.

Сложно отрицать некую дискриминацию в пользу мужчин при подборе персонала. Она в определенной мере оправдана, так как нанимая девушку, работодатель не застрахован от необходимости искать нового сотрудника в связи с уходом первой в отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком и т.д. Однако около половины рабочей силы земного шара – женщины, а значит, организации вынуждены учитывать особенности их поведения. Следовательно, имея правильную концепцию, работодателям будет легче планировать кадровую политику.

#### ***Взаимосвязь безграничной и протейной карьеры: рождение новых концепций***

Появление новых концепций является следствием динамично развивающейся внешней среды. Некоторые концепции появились на свет в результате интерпретации вновь проведенных исследований (например, концепция гибридной карьеры), другие предлагают иначе взглянуть на карьеру в целом (модель калейдоскопной карьеры). Однако большинство концепций представляет собой различное сочетание основных идей безграничной и протейной карьеры.

Исследователи продолжают задаваться вопросами относительно взаимосвязи этих двух концепций.

Гранроуз и Баччили [19, с. 175-177] не усматривают различия между протейной и безграничной карьерами. Наоборот, они предполагают, что обе концепции отражают новые взаимоотношения между работником и работодателем.

Гринхаус [21, с. 279] отмечает, что нет четкого определения безграничной карьеры и вообще сложно понять, где заканчивается безграничная и начинается протейная карьера.

В то время как одни исследователи спорят о взаимодополняемости (комплиментарности) или частичном пересечении/совпадении этих двух моделей, другие предлагают объединить их в одну более полную модель.

В результате этой полемики, было предложено 3 интегративных концепции, проясняющих связь между этими моделями.

Первой стала концепция **посткорпоративной карьеры (postcorporate career)**, предложенная Пайперлом и Барушем [22]. Она объединила идеи протейной и безграничной карьеры. Исследователи предположили, что индивид полностью берет на себя ответственность по управлению собственной карьерой, ориентирован на собственные потребности, имеет представление о существующих карьерных возможностях и готов преодолевать множество преград ради удовлетворения собственных материальных и профессиональных притязаний.

Посткорпоративный карьерист добровольно либо по стечению обстоятельств отказывается от службы в крупных организациях в пользу альтернативных вариантов, например, в качестве независимого эксперта, консультанта либо сотрудника небольших сервисных или консалтинговых компаний, оказывающих различные профессиональные услуги крупным игрокам.

Идею посткорпоративной карьеры поддержали и применили многие исследователи [23], [24].

Несколько иное прочтение безграничной карьеры было предложено Гринхаусом [21]. Его идея включала 3 главных компонента: *мобильность* (разнонаправленное движение между видами работ, компаниями, формами занятости и др.), *компетенции* (знания и навыки) и *протейную ориентацию* (ответственность по управлению карьерой, ориентация на собственные потребности).

Эта концепция очерчивает возможные предпосылки безграничной карьеры (экономические факторы, организационные изменения, личные качества), а также ее вероятные результаты с точки зрения индивида и работодателя.

Идея третьей концепции принадлежит Бриско и Холлу [17]. Они предложили 16 профилей индивидов, сочетая элементы протейной ориентации и безграничной карьеры.

Каждый профиль основан на двух измерениях протейной карьеры (ориентация на собственные интересы и ориентация на внутренние ценности) и двух измерениях безграничной (психологическая и физическая мобильность). Каждый профиль описывается как высокий или низкий для каждого из этих четырех измерений. Например, профиль солидного гражданина, Бриско и Холл определили как имеющий низкую физическую, но высокую психологическую мобильность.

Для того чтобы эмпирически проверить эти 16 комбинаций, Седжерс [18] рассмотрел карьерные профили 13000 человек из девяти европейских стран. Он обнаружил 3 из 16 профилей, предложенных Бриско и Холлом, а также один профиль, который сочетает аспекты двух профилей.

Седжерс установил, что 30% респондентов являются «архитекторами» протейной карьеры (*career architects*) (самостоятельно управляют своей карьерой, психологически и физически мобильны), 22% оказались в «ловушке» (*trapped/lost*) (то есть не видят возможных альтернативных вариантов карьеры), 21% – «наемники» (*hired gun/hired hand*) (то есть физически мобильны и адаптивны, но не слишком хороши в принятии решений), а 27% – «странники» (*curious/wanderer*) (то есть физически и психологически мобильны, но не самостоятельны). Интересно, что Седжерс нашел контекстуальные факторы, влияющие на наличие этих карьерных профилей. В частности, профиль «архитекторы» протейной карьеры был чрезмерно представлен в скандинавских странах и Нидерландах, в то время как «наемники» были в меньшинстве. В Италии больше «наемников», тогда как в Бельгии преобладают «странники». Кроме того, профиль «архитекторов» протейной карьеры чаще представлен в здравоохранении, консалтинге, науке и исследованиях, маркетинге и управлении. Профиль «наемников» в основном встречается в продажах. Профиль «странника» более вероятно можно найти в образовании, здравоохранении и секторе продаж. Профиль «попавших в ловушку» выделяется в строительстве, производстве, транспорте, логистике и новых технологиях.

### **Заключение**

Изложенные карьерные концепции являются центральными в западной литературе двух последних десятилетий. Рост конкуренции на рынке работодателей, глобализация, стремительное развитие среднего и малого бизнеса, и, соответственно, преобразование организационных структур, привели к изменению поведения работников на рынке труда, что повлекло рождение новых теорий и концепций, описывающих, объясняющих и систематизирующих это поведение.

Именно на основе концепций безграничной и протейной карьеры продолжают строиться новые западные теории, проводятся исследования, выдвигаются и проверяются гипотезы.

С одной стороны, эти концепции действительно достаточно корректно отражают современные реалии рынка труда, описывают модели поведения индивидов и демонстрируют положительный эффект от такого поведения. С другой стороны, нельзя отрицать наличие ряда пробелов в приведенных концепциях. К каким категориям персонала, профессиям, уровням должностей, сегментам рынка применимы данные концепции? Что нам дает знание этих концепций (какие действия необходимо предпринимать организациям для повышения эффективности деятельности: удерживать или привлекать новых сотрудников, на что ориентироваться при подборе персонала,

вкладывать ли в обучение)? Какие негативные аспекты концепций существуют (рост текучести кадров, рост издержек на рекрутмент)?

Если попробовать переложить концепцию безграничной карьеры на российские реалии, то мы увидим, что из области применения сразу выпадают целые регионы, так как для ее реализации необходимо:

- а) наличие конкуренции на рынке работодателей,
- б) наличие прозрачной системы подбора, основанной на квалификации кандидатов (минимизация влияния фактора наличия связей и «блата»),
- в) наличие развитой инфраструктуры, дорог, жилья (концепция предполагает межрегиональную мобильность, которая весьма ограничена в России вследствие целого ряда причин).

При этом применение концепции в городах-миллионниках весьма реально.

С точки зрения исследователей, может представлять интерес изучение влияния стратегии поведения, характерной для концепции безграничной карьеры, на уровень квалификации индивидов: действительно ли регулярная смена работодателя приводит к безусловному росту компетенций специалиста? Повышает ли наличие опыта работы в разных командах и на различных проектах его «стоимость» и востребованность?

Отдельный интерес для российского общества представляет концепция, акцентированная на карьерных стратегиях женщин. Модель калейдоскопной карьеры актуальна в большинстве регионах России, так как значительный процент женщин входят в состав рабочей силы, и проблема выбора семья/карьера существует достаточно остро.

Недостаток многих карьерных теорий, в том числе и изложенных выше, заключается в том, что выводы зачастую базируются на результатах исследования успешных специалистов и руководителей. Стоит изучить и карьеру среднестатистических работников. Не исключено, что последние выбирают аналогичные модели поведения, но они не приводят к положительным результатам.

С точки зрения организации, понимание стратегии поведения и мотивов работников, необходимо для создания эффективной, отвечающей современным требованиям, системы управления человеческими ресурсами. Это знание позволит разработать грамотную стратегию подбора персонала, правильно построить систему стимулирования и удержания сотрудников, что, несомненно, даст положительный эффект на результаты деятельности организации в целом.

\*\*\*\*\*

1. Sullivan, S. E. 1999. The changing nature of careers: A review and research agenda // *Journal of Management*, 25: pp. 457-484.
2. Rousseau, D.M. 1996. Changing the deal while keeping the people // *Academy of Management Executive*, Vol. 10 No. 1: pp. 50-59.
3. Schein, E.H. 1978. *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley, Reading MA.
4. Ashkenas, R., Ulrich, D., Jick, T. and Kerr, S. 1995. *The boundaryless Organization*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
5. DeFillippi, R. J., Arthur, M. B. 1996. Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. In B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career*: pp.116-131.
6. Jones, C. and DeFillippi, R.J. 1996. Back to the future in film: combining industry and self-knowledge to meet career challenges of the 21st century // *Academy of Management Executive*, Vol. 10 No. 4: pp. 89-104.
7. Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. 1996. *The boundaryless career as a new employment principle*. New York, NY: Oxford University Press: pp. 3-20.
8. Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. 2006. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility // *Journal of Vocational Behavior*, 69: pp. 19-29.
9. Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. 2007. Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80: pp. 363-386.

10. Baruch, Y., & Altman, Y. 2002. Expatriation and repatriation in MNC: A taxonomy // Human Resource Management, 41: pp. 239-259.
11. Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. 2005. Career success in a boundaryless career world // Journal of Organizational Behavior, 26: pp. 177-202.
12. Kirchmeyer, C. 2002. Gender differences in managerial careers: Yesterday, today and tomorrow // Journal of Business Ethics, 37: pp. 5-24.
13. Gunz, H. P., Peiperl, M. A., & Tzabbar, D. 2007. Boundaries in the study of career. In H. P. Gunz & M. A. Peiperl (Eds.), Handbook of career studies. Thousand Oaks, CA: Sage Publications: pp. 471-494.
14. Dany, F. 2003. 'Free actors' and organizations: critical remarks about the new career literature, based on French insights // International Journal of Human Resource Management, 14: pp. 821-838.
15. Hall D.T. Mirvis P.H. 1995. The new career contract developing the whole person at midlife beyond // Journal of vocational behavior. Vol.35: pp. 64-75.
16. Hall, D. T. 1996. Protean careers of the 21st century // Academy of Management Executive, 10: pp. 8-16.
17. Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. 2006. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration // Journal of Vocational Behavior, 69: pp.30-47.
18. Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. 2008. Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators // Journal of Vocational Behavior, 73: pp. 212-230.
19. Granrose, C. S., & Baccili, P. A. 2006. Do psychological contracts include boundaryless or protean careers? // Career Development International, 11: pp. 163-182.
20. Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. 2006. The opt-out revolt: How people are creating kaleidoscope careers outside of companies. New York: Davies-Black.
21. Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & DiRenzo, M. (2008). A boundaryless perspective on careers. In Barling, J., & Cooper, C. L. (Eds.), The Sage handbook of organizational behavior. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Volume 1: pp.277-299.
22. Peiperl, M. A., & Baruch, Y. 1997. Back to square zero: The post-corporate career // Organizational Dynamics, 25(4): pp. 7-22.
23. Ozbilgin, M. F., & Healy, G. 2004. The gendered nature of career development of university professors: The case of Turkey // Journal of Vocational Behavior, 64: pp.v358-371.
24. Mihail, D. M. 2008. Graduates' career orientation and strategies in corporate Greece // Personnel Review, 37: pp. 393-411.

## **О**ЦЕНКА И ИЗМЕРЕНИЕ ФАКТИЧЕСКОГО УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

**Сорокин А.А.**

Приводится авторское определение комплекса понятий «уровень и качество жизни населения». Описывается система измерения и оценки данного показателя. Проводится анализ фактического уровня и качества жизни населения на основе структуры потребительских расходов жителей Самарской области и сравнение с данными по различным странам мира.

**Ключевые слова:** уровень жизни населения, качество жизни населения, социальная политика, структура расходов населения, благосостояние.

Государственная политика в области уровня и качества жизни населения должна опираться на их системную оценку и анализ. В данном случае представляет интерес именно симбиоз этих двух понятий, которые, по нашему мнению, хотя и являются разными экономическими категориями, но частично накладываются друг на друга. Ниже представлено их авторское определение.

Уровень и качество жизни населения – это комплекс сложных социально-экономических категорий, выражающих через свободу выбора и творчества саморазвитие и самореализацию, степень удовлетворенности населения своей жизнью и восприятие своего положения в обществе с

точки зрения различных потребностей и интересов, зависящих от культурных особенностей и системы ценностей, в связи с целями, ожиданиями, стандартами и заботами людей.

Исходя из этого, мы считаем, что при формировании системы измерений и оценки этих понятий необходимо проводить разделение, подобное тому, что представлено в концепциях нобелевского лауреата, индийского экономиста Амартия Сена [1].

Имеющиеся в распоряжении потребителя блага характеризуют его фактический уровень и качество жизни, то есть, это те элементы бытия, которые он выбрал из множества альтернатив. Очевидно, что их оценка концептуально не связана с измерением свободы выбора и располагаемых возможностей человека, которые являются второй равноправной частью этой системы.

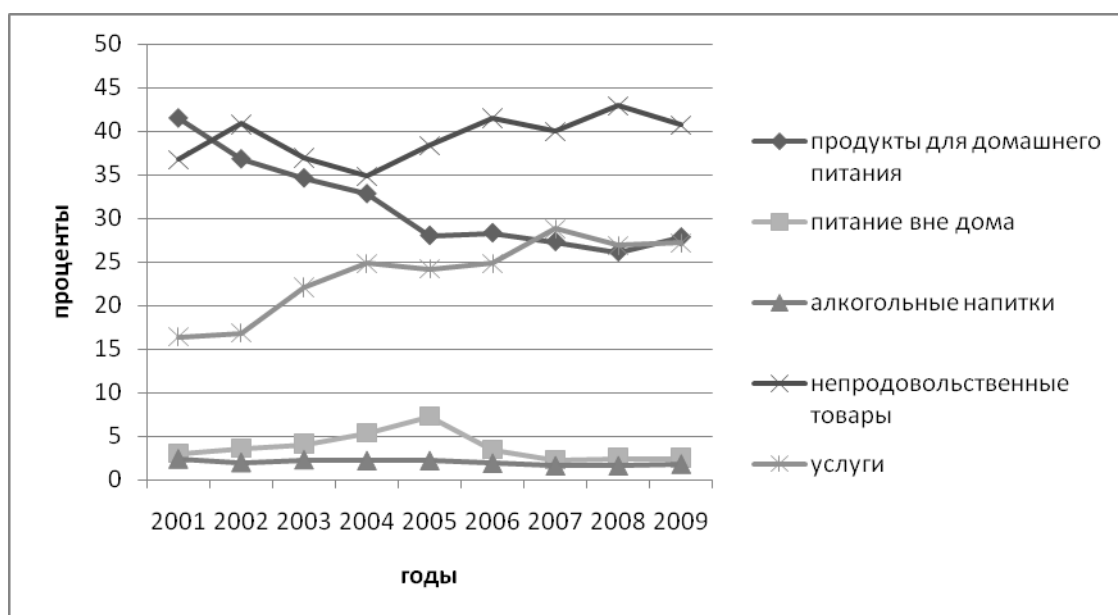
Кроме того, важно учитывать и мотивационные факторы. Именно они разделяют оба представленных компонента выше. Ведь изучая свободу выбора потребителя как совокупность альтернатив, которыми он обладает в данный момент времени, и далее анализируя то, что он в итоге выбрал и то, что он имеет в текущей ситуации, важно понимать, что заставило остановиться именно на этом варианте. То есть, не менее значимым при данном исследовании является ответ на вопрос: «Почему из всего множества альтернатив была выбрана текущая?».

Для оценки фактического уровня и качества жизни населения может использоваться система потребительских бюджетов и структура потребительских расходов населения. Измерение последней в современной России непрерывно менялось, и в настоящее время этот процесс не завершён. До 2001 г. в статистических исследованиях можно выделить укрупнённую и расширенную структуру потребительских расходов домашних хозяйств. В первом случае выделялось всего 4 группы расходов: на покупку продуктов питания, непродовольственных товаров, алкогольных напитков и оплату услуг. Во втором случае речь шла о многоуровневой структуре: кроме 4 перечисленных выше групп отдельно учитывались расходы на питание вне дома (общественное питание), а далее выделялись подгруппы, что очень важно.

***Низкая сопоставимость полученных результатов с данными других стран, использующих другую статистическую базу, выявила необходимость перехода на общемировую систему классификации расходов. Она стала строиться Росстатом по выборочным обследованиям бюджетов домашних хозяйств на основе классификатора индивидуального потребления домашних хозяйств по целям (КИПЦ-ДХ) с 2001 г., но в статистике первые результаты появились в 2003 г. по данным 2002 г. по России в целом, и по регионам в частности. В основу его построения положена классификация индивидуального потребления по целям – Classification Of Individual Consumption By Purpose (COICOP), она относится к одной из четырёх функциональных классификаций, появившихся в Системе Национальных Счетов в 1993 г.***

***Получившаяся в итоге структура расходов не является логическим продолжением рассмотренной выше, так как подход к группировке расходов используется иной, что и отражено в названии классификатора – «по целям». Особое внимание уделяется не виду товара или услуги, а потребности, которую они удовлетворяет. Со временем новая структура также стала многоуровневой.***

На рис. 1 представлено изменение структуры обобщённых групп расходов домашних хозяйств Самарской области. В целом по региону наиболее существенные изменения наблюдались до периода 2004-2005 гг., после которого колебания стали более плавными и с меньшей амплитудой. При этом видны положительные тенденции, так доля расходов на покупку продуктов для домашнего питания сократилась почти на 15% (с 42% в 2001 г. до 28% в 2005 г.), на оплату услуг выросла с 17% до 25%, на питание вне дома – с 3% до 8%. По непродовольственным товарам и алкогольным напиткам за обозначенный период изменения почти отсутствуют.



**Рис. 1. Укрупнённая структура потребительских расходов домашних хозяйств Самарской области в 2001-2009 гг., % [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8]**

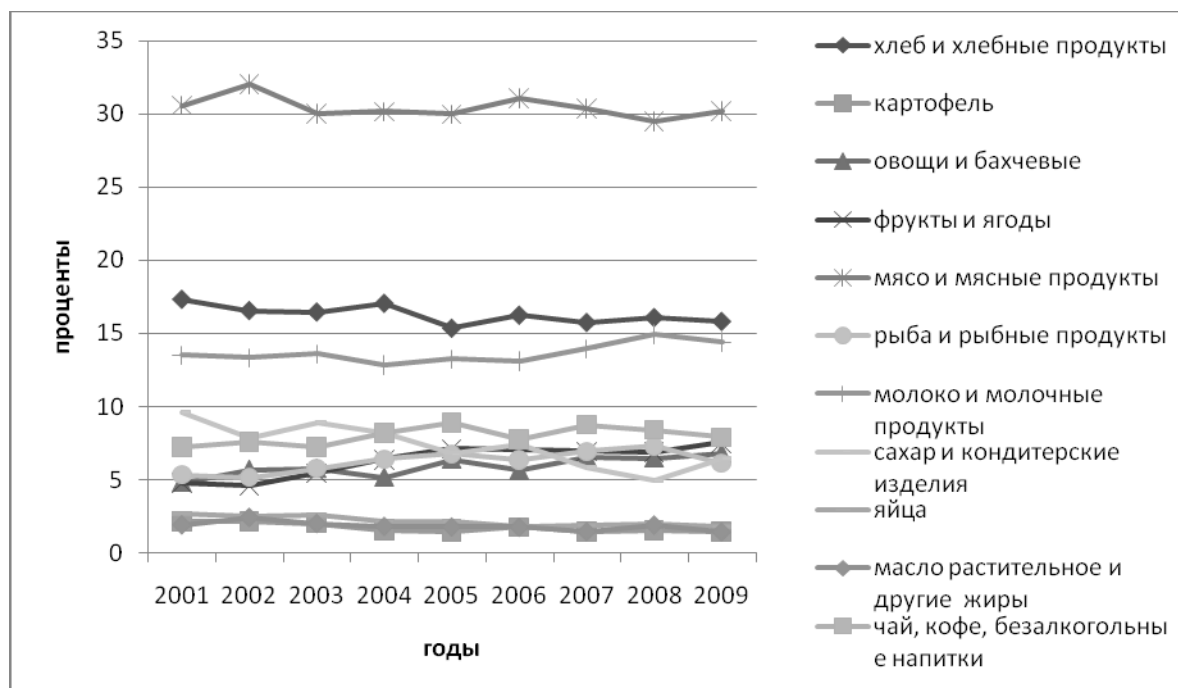
Несмотря на долгосрочные положительные изменения, стоит отметить, что доля расходов на покупку продуктов для домашнего питания всё ещё остаётся довольно высокой – 25-30%, в то время как посещение кафе и ресторанов остаётся недоступным широким слоям населения. Доля расходов на оплату услуг также только в последние 3 года превысила значения аналогичного показателя по продуктам для домашнего питания, но ещё не вернулась к значению 2007 г. в 30%.

Однако подобного поверхностного анализа недостаточно для выводов, необходимо перейти к изучению структуры расходов в рамках выделенных выше групп. В первую очередь рассмотрим более подробно структуру расходов на покупку продуктов для домашнего питания (рис. 2.). В целом, можно сказать, что она довольно стабильная и со временем меняется незначительно, тенденции в долгосрочном периоде свидетельствуют о росте уровня и качества жизни населения.

В Самарской области среди продуктов питания наибольшие денежные средства у людей уходят на покупку мяса и мясных продуктов, что связано, в первую очередь, с их высокой стоимостью, при этом их наличие в рационе крайне необходимо, однако постепенно доля расходов на их приобретение снижается (максимальные колебания на всём интервале 2,6%, но в 2009 г. по сравнению с 2001 г. снижение всего на 0,4%). Более уверенно уменьшается доля расходов на покупку хлеба и хлебных продуктов – 1,5% за 9 лет, сахара и кондитерских изделий – 3,4% за аналогичный период, картофеля, масла и яиц – около 1% по каждой группе.

Также устойчивый рост на протяжении 10 лет наблюдался в следующих группах товаров: молоко и молочные продукты (около 1%), фрукты и ягоды (около 3%), рыба и рыбные продукты (около 1%), овощи и бахчевые (2%), молоко и молочные продукты (более 1%), чай, кофе и безалкогольные напитки (около 1%). В 2009 г., в связи с глобальным экономическим кризисом произошли значительные корректировки потребительских предпочтений, но негативные тенденции были более слабые, чем позитивные достижения за предыдущие 8 лет.

Отмеченные изменения в спросе связаны не только с ростом или снижением покупательской способности, но и со сменой вкусов у потребителей, обновлением представленного ассортимента товаров и модой. Так, в последние годы на рынке появилось большое множество новых молочных продуктов: от йогуртовых до сыворотковых с добавлением бифидобактерий. Это существенно повлияло на рацион людей, почти ежедневно многие из них употребляют в пищу самые разные молочные продукты, соответственно расходы на их покупку растут.



**Рис. 2. Структура потребительских расходов домашних хозяйств в Самарской области на покупку продовольственных товаров в 2001-2009 гг., % [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8]**

Рыба, являясь важным элементом питания, слабо представлена в магазинах региона, что характерно для большинства субъектов Российской Федерации, цена на неё остаётся довольно высокой, потому одновременно с ростом её потребления ещё более высокими темпами растёт доля расходов на её приобретение в общей структуре расходов на покупку продуктов питания. Картофель остаётся традиционной пищей для россиян и, несмотря на его относительно невысокую стоимость, он продолжает занимать свою долю в рационе и выделяется в отдельную группу.

Овощи, фрукты и ягоды становятся более доступными широким слоям населения за счёт расширения ассортимента и ослабления зависимости от сезонных факторов по их выращиванию, так яблоки и цитрусовые продаются в магазинах круглогодично, что не было распространено, к примеру, 10 лет назад.

В целом, обозначенные выше тенденции свидетельствуют о росте уровня и качества жизни населения, хотя структура расходов на покупку продуктов питания всё ещё не соответствует той, что сформировалась в развитых странах. Можно считать недостаточными расходы на покупку рыбы, овощей, фруктов и ягод, доля которых не превышает в сумме 20-25%, в то время как на хлеб и хлебные продукты тратится почти 16% всех денежных средств, идущих на продовольствие, а на мясо и мясные продукты – не менее 30%. Причина заключается как в недостаточных доходах населения, так и в нехватке доступных по цене и одновременно качественных продуктов питания равномерно по всем группам.

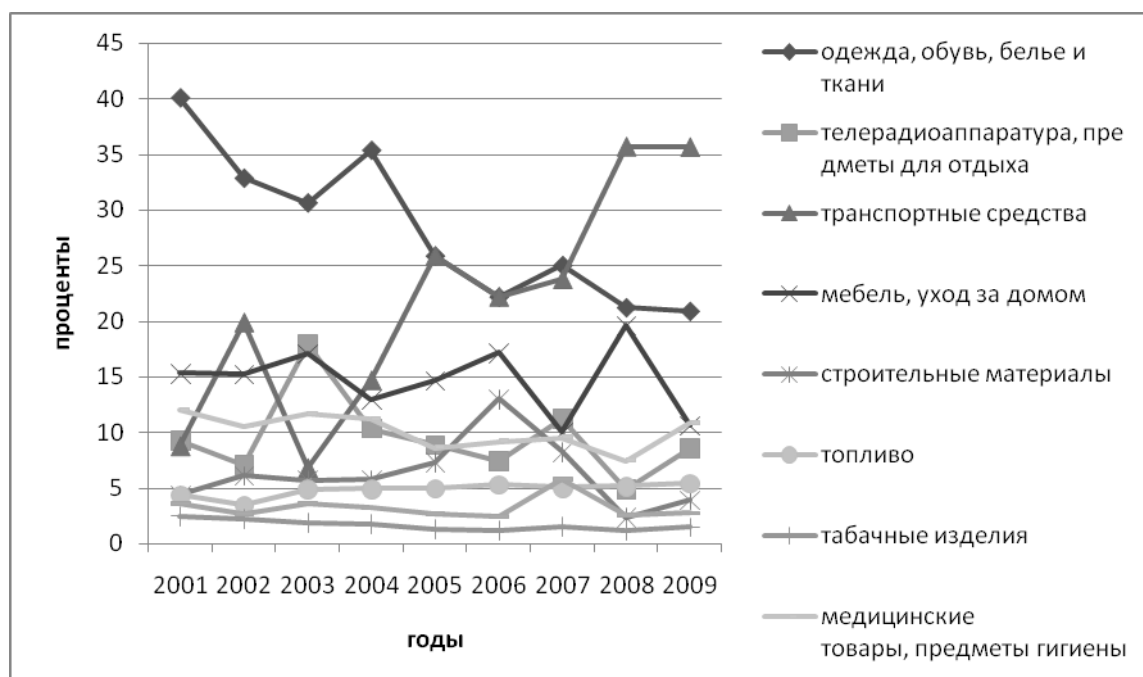
Несмотря на появление современных цивилизованных форматов торговли, приход в регион крупных ритейлеров и совершенствование логистики, даже в гипермаркетах ощущается нехватка рыбы и морепродуктов и высокая стоимость тех, что имеются в наличии, наблюдается недостаток овощей и фруктов, которые в основном продаются или недозрелыми, или переспелыми и не обладают товарным видом, в мелких магазинах ситуация, как правило, ещё хуже. В тоже время рыночный формат торговли развивается крайне слабо, его сложно назвать удобным и цивилизованным. Современные рынки мало отличаются от тех, что были 10 лет назад, комфортность покупки на них мала, качество продуктов часто сомнительно.

Значимость такого фактора как питание крайне высоко, оно во многом определяет здоровье человека, а, следовательно, комплексно влияет на уровень и качество жизни населения.

Не менее важным мы считаем анализ структуры расходов на приобретение непродовольственных товаров (по региону рис. 3.). В 2001 г. из всех расходов на непродовольственные товары



40% уходило на приобретение одежды, обуви, белья и тканей, что можно считать довольно существенными цифрами, так как подобные траты относятся к группе обязательных. Однако к 2009 г. доля данных расходов снизилась существенно – почти в 2 раза и составила 20%, а по мебели и уходу за домом в долгосрочном периоде она колеблется около 15% в большую и меньшую сторону. Причём на графике видно, если по одной группе наблюдался существенный рост, то по другой – равнозначное падение.



**Рис. 3. Структура потребительских расходов домашних хозяйств в Самарской области на покупку непродовольственных товаров в 2001-2009 гг., %**  
[2, 3, 4, 5, 6, 7, 8]

Можно предположить, что домохозяйства делали для себя выбор между дорогостоящей обувью (зимняя и межсезонная) или одеждой (верхняя) и мебелью и обустройством дома, то есть, в один год тратились в большей мере на одни товары, в последующий – на другие.

Это может говорить о недостаточности денежных средств в семьях, что не позволяет удовлетворить потребности в данных видах товаров в полном объёме в длительном периоде и вынуждает расставлять приоритеты и более взвешенно подходить к выбору.

Доля расходов на приобретение транспортных средств после резкого падения в 2003 г. (5%) к 2008-2009 гг. также заметно выросла в 7 раз до 35%, одновременно наблюдается рост и в такой группе, как топливо, однако здесь речь идёт о 2-3%.

По медицинским товарам и предметам гигиены значения рассматриваемого показателя с 2001 по 2008 гг. снизилось с 12% до 7,5% (в кризисный 2009 год зафиксирован рост).

По строительным материалам до 2006 г. наблюдался рост, после наметилось заметное снижение, однако к 2009 г. значение практически вернулось на уровень 2001 г. В долгосрочном периоде снижается доля расходов на приобретение телерадиоаппаратуры и предметов отдыха.

Если учесть, что затраты на покупку одежды и обуви, медицинских товаров и предметов гигиены, топлива являются вынужденными, а также принимать во внимание тот факт, что их совокупная доля даже в предкризисном 2008 г. – 37% (в 2001 г. – 57%), то стоит признать уровень и качество жизни населения недостаточными. Более 1/3 расходов на непродовольственные товары домохозяйства тратят на те, без которых обойтись практически невозможно и менее 2/3 остаётся на остальные («добровольные»).

Можно сделать вывод, что уровень и качество жизни населения региона в последние 10 лет растёт, хотя имеется отставание от показателей развитых стран, на что есть разные причины: мен-

талитет, особенности потребления, разница в доходах, ценовая политика, развитие ритейла и сферы услуг, состояние производства. Люди продолжают тратить существенные средства на обязательные расходы, такие как продукты питания, одежда и обувь, вынуждены сдерживать свои потребности в непродовольственных товарах, сфера услуг всё ещё слабо представлена в структуре потребления.

Важно не только принимать меры, способствующие росту доходов населения, то есть, стимулировать спрос, но и создавать условия для развития производства, инфраструктуры, третичного сектора экономики, то есть формировать предложение. Это необходимо учитывать как на федеральном уровне, так и на региональном – для проведения взвешенной политики, направленной на долгосрочный рост уровня и качества жизни населения, что является основной целью для любого государства.

\*\*\*\*\*

1. Сен А. Развитие как свобода; пер. с англ. под ред. и с послеслов. Р.М. Нуреева. – М.: Новое издательство. – 2004.

2. Основные социально-экономические показатели бюджетов домашних хозяйств по Самарской области за 2002 год: Статистический бюллетень. – Самара: Госкомстат России, Самарский областной комитет государственной статистики. – 2003.

3. Основные социально-экономические показатели бюджетов домашних хозяйств по Самарской области за 2003 год: Статистический бюллетень. – Самара: Госкомстат России, Самарский областной комитет государственной статистики. – 2004.

4. Основные социально-экономические показатели бюджетов домашних хозяйств по Самарской области за 2004 год: Статистический бюллетень. – Самара: Госкомстат России, Самарский областной комитет государственной статистики. – 2005.

5. Основные социально-экономические показатели бюджетов домашних хозяйств по Самарской области за 2006 год: Статистический бюллетень. – Самара: Росстат, Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Самарской области. – 2007.

6. Основные социально-экономические показатели бюджетов домашних хозяйств по Самарской области за 2007 год: Статистический бюллетень. – Самара: Росстат, Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Самарской области. – 2008.

7. Основные социально-экономические показатели бюджетов домашних хозяйств по Самарской области за 2008 год: Статистический бюллетень. – Самара: Росстат, Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Самарской области. – 2009.

8. Основные социально-экономические показатели бюджетов домашних хозяйств по Самарской области за 2009 год: Статистический бюллетень. – Самара: Росстат, Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Самарской области. – 2010.

## **П**РОФСОЮЗЫ КАК СУБЪЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ

*Золотов А.В. Развитие профсоюзного движения России: Монография. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. – 374 с.*

Проблема повышения уровня жизни была и остается одной из самых острых для России. Ее решение – в такой же мере условие, как и результат устойчивого социально-экономического развития страны. Поскольку решение крупных общественных задач требует сознательных, активных действий заинтересованных общественных сил, то тема монографии А.В. Золотова представляется крайне актуальной.

Исследование логично начинается с анализа интересов общественного развития в современную эпоху, выявляющего их направленность на обеспечение достойной жизни и свободного развития каждого. Именно этим задается объективное мерило достижений в повышении уровня жизни общества после завершения индустриализации.

Автор справедливо отмечает, что все классы современного общества в той или иной степени заинтересованы в социальной ориентации экономики, улучшают свое положение в связи с ее реализацией. Это формирует предпосылку социального партнерства сторон трудовых отношений в повышении уровня жизни населения.

И все же прямо и непосредственно от общего повышения уровня жизни выигрывают именно работники, тогда как выигрыш работодателей зачастую бывает отдаленным и опосредствованным ростом издержек на труд. Вот почему объективно возникают противоречия интересов сторон трудовых отношений, разрешение которых должно инициироваться работниками, организованными в профсоюзы. Эта идея стала в монографии ключевой, определяющей ее содержание.

Борьба экономических интересов разворачивается, прежде всего, вокруг установления уровня заработной платы. Автор видит основную проблему в том, что средняя зарплата оказывается ниже денежного выражения стоимости рабочей силы со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями (подрывом жизненных сил работников, демографической проблемой, утратой трудовой мотивации и т.д.). Тогда центральной задачей профсоюзов, по мнению А.В. Золотова, становится приведение зарплаты в соответствие со стоимостью рабочей силы при труде в рамках нормальной продолжительности рабочего времени и при благоприятных условиях. Такая постановка вопроса, безусловно, заслуживает поддержки.

В работе приводится методика расчета стоимости рабочей силы российского работника. Она согласуется с разработанной и успешно апробированной Всероссийским центром уровня жизни методикой расчета потребительского бюджета, обеспечивающего развитие человека. Данный бюджет – один из элементов в системе потребительских бюджетов. Но в современных условиях перспектива повышения уровня жизни, действительно, связана с реализацией не бюджета прожиточного минимума, а более высоких социальных стандартов, гарантирующих расширенное воспроизводство совокупного работника России.

Автор, опираясь на факты, доказывает, что инициативные профсоюзные организации способны добиться существенных успехов в повышении заработной платы, что такое повышение не только не наносит ущерб производству, но, наоборот, способствует его прогрессу. Это – важное обстоятельство для понимания того, что рост уровня жизни – не только высшая ценность социального государства, но и ключевой фактор развития экономики.

Именно с таких позиций целесообразно оценивать развитие профсоюзного движения России: добиваясь повышения уровня жизни трудящихся, профсоюзы одновременно стимулируют подъем отечественного производства, обеспечивают развитие главной производительной силы страны – трудящегося человека.

Монография А.В. Золотова, несомненно, будет способствовать утверждению в российском обществе правильного понимания роли профсоюзов.

**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА  
«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ» ЗА 2011 ГОД**

<b>№ 1/2011 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВИЧ/СПИД В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ</b>		
<b>ВИЧ/СПИД КАК КОМПЛЕКСНАЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА</b>		
<b>Евсеев В.О.</b>	Социально-экономическая политика и проблема СПИДа в системе жизненных смыслов	3
<b>Василенко И.В.</b>	ВИЧ/СПИД – наркомания, пути решения комплексной проблемы	15
<b>Нестерова А.А.</b>	Жизнеспособность и жизнестойкость личности как фактор психологической адаптации ВИЧ-инфицированных	20
<b>Петрова Е.А. Красникова Т.В.</b>	Исследование представлений о ВИЧ-инфицированных и стигмы, связанной с ВИЧ-СПИДом	25
<b>ВИЧ И ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЫ</b>		
<b>Сочивко Д.В.</b>	Актуальные проблемы современной пенитенциарной системы и методологии ее изучения	34
<b>Щербаков Г.В.</b>	Социальная работа в уголовно-исполнительной системе: наука, практика, образование	44
<b>Корнеева Г.К.</b>	Социально-психологические аспекты сопровождения ВИЧ-инфицированных осужденных	51
<b>СОЦИАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ЛЮДЕЙ, ЖИВУЩИХ С ВИЧ</b>		
<b>Мардахаев Л.В.</b>	Деонтология социально-педагогического сопровождения людей, живущих с ВИЧ	55
<b>Шимков Е.В.</b>	ВИЧ-инфекция как комплексная проблема медицинского и социально-педагогического сопровождения	59
<b>Сизикова В.В.</b>	Педагогическое регулирование профессиональной подготовки специалистов для социальной работы с ВИЧ-инфицированными	65
<b>БЕЗОПАСНОСТЬ И ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ-ИНФИЦИРОВАННЫХ В СОВРЕМЕННОМ СОЦИУМЕ</b>		
<b>Петрова Е.А. Коровина Е.П.</b>	Безопасность образовательной среды как фактор профилактики СПИДа у подрастающего поколения	69
<b>Калинова И.Л. Молостцова Г.В.</b>	Особенности принятия болезни и качества жизни ВИЧ-инфицированных осужденных женщин	75
<b>Молостцов А.В.</b>	Образ жертвы как специфическая черта субъектности преступника	81
<b>Филатова О.В. Блинкова Л.А. Макарова Ю.В.</b>	Система социальной работы с ВИЧ-инфицированными осужденными (опыт учреждений исполнения наказания Орловской области)	89
<b>ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ</b>		
<b>Козлов Ю.Н.</b>	Формирование и использование рабочей силы на фоне ухудшения здоровья населения	93
<b>Мякинин Д.А.</b>	Занятость молодежи: общие проблемы и региональная специфика	98
<b>Морозов В.И.</b>	Стоматологическое здоровье в характеристике качества жизни населения России	103
<b>Катасонов С.В. Кострикина И.С.</b>	Проблемы социализации личности и методологические аспекты их изучения	108
<b>ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ СЛОВО</b>		

**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА  
«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ» ЗА 2011 ГОД**

<b>Патрушев В.И.</b>	Барометр социальных болезней – социальный иммунитет	117
<b>№ 2/2011 ТРУД УЧИТЕЛЯ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ</b>		
<b>СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ</b>		
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А. Маликов Н.С. Чесалкина Е.Ю.</b>	Социально-экономические аспекты модернизации образования и оплата педагогического труда	5
<b>Клячко Т.Л.</b>	Российское школьное образование: основные тенденции развития в 2000-2010 годах	15
<b>Типенко М.Г.</b>	Новые системы оплаты труда в школах: особенности введения и первые итоги	31
<b>Духанина Л.Н.</b>	Итоги проведения ЕГЭ 2010 – аналитика и предложения Общественной палаты Российской Федерации	42
<b>Быкова Е.А.</b>	Роль образования в формировании качества рабочей силы в России	47
<b>Шестаков Е.В.</b>	Образование как базовая характеристика формирования и развития трудового потенциала	52
<b>«ГОД УЧИТЕЛЯ» В РОССИИ</b>		
<b>Григорьев С.И.</b>	Экспертная оценка эффективности «Года учителя» в современной России (общероссийский контекст анализа проблемы)	57
<b>Егорычев А.М.</b>	Оценки «Года учителя» в России 2010 года: уроки проведения всероссийского экспертного опроса (Материалы заочного круглого стола)	66
<b>Кучмаева О.В. Петрякова О.Л.</b>	Доступность образовательных услуг для семей с детьми в г. Москве	71
<b>Азарова Р.Н. Григорьев С.И.</b>	Социально-территориальная дифференциация экспертных оценок социальной и педагогической эффективности «Года учителя» в современной России	79
<b>Кравченко И.Л. Кравченко Г.В.</b>	Год учителя: итоги, проблемы и перспективы	88
<b>Разоренова Ж.Н. Булгакова Е.Г.</b>	Качество образования и качество уровня жизни как критерии современной образовательной среды в школе	93
<b>ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>		
<b>Субетто А.И.</b>	Самоутверждение России в XXI веке как лидера в ноосферном прорыве человечества – невозможно без учителя	97
<b>Курбатов А.В.</b>	Антикризисная модель образования	106
<b>Фастовский И.А.</b>	Школа – пространство успешной личности	117
<b>Колчин А.А.</b>	Современная российская школа и подготовка социально активной молодежи через организацию учебно-исследовательской и проектной деятельности	120
<b>Гусякова Л.Г. Кудрявцева Е.Ю.</b>	Культуроцентричность как основа формирования коммуникативной компетенции будущего учителя	126
<b>Лучкина Т.В.</b>	Инновационные формы профессионального становления начинающего учителя в современной школе	132
<b>Гурьянова М.П.</b>	Влияние сельского учителя на подрастающее поколение и социокультурную жизнь сельских сообществ	139

**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА  
«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ» ЗА 2011 ГОД**

<b>Мардахаева Е.Л.</b>	Реализация национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»	151
<b>№ 3/2011 ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ: СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРАКТ</b>		
<b>РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ КОНТРАКТОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ</b>		
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А. Маликов Н.С. Чесалкина Е.Ю.</b>	Социальный контракт как основа модернизации системы социальной поддержки трудоспособного малоимущего населения	4
<b>Антонова Н.А.</b>	О внедрении системы социальных контрактов при предоставлении адресной социальной помощи малоимущим гражданам	20
<b>Антропов В.В.</b>	Экономические механизмы социальной адаптации нуждающегося населения трудоспособного возраста в зарубежных странах	25
<b>Кузнечевских О.А.</b>	Оказание адресной социальной помощи по выходу на самообеспечение на основе социального контракта: опыт реализации в Тюменской области	34
<b>Ханжин Е.В.</b>	Реализация технологии социального контракта с малоимущими гражданами в Самарской области	37
<b>Иванова Т.А. Антропов В.В.</b>	Экономическое стимулирование малоимущих семей на основе предоставления адресной социальной помощи: опыт курганской области	42
<b>СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b>		
<b>Денисов Н.А. Порядина Е.Д. Одинцова Е.В.</b>	Совершенствование перечня и условий предоставления населению услуг социального обслуживания	47
<b>Петросян В.А.</b>	Современные индикаторы материальной обеспеченности пенсионеров города Москвы	57
<b>Малофеев И.В.</b>	Развитие социальных услуг как фактора повышения качества жизни населения	61
<b>Чеканов Е.В.</b>	Гарантии по заработной плате – главный элемент социальной защиты наемных работников	71
<b>Мякинин Д.А.</b>	Повышение социальной защищенности молодежи на рынке труда: совершенствование институциональных основ занятости	76
<b>Богатырев В.В.</b>	О качестве системы жизнеобеспечения населения: связь с жизненными целями человека и качеством управления	84
<b>ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ</b>		
<b>Беглова Е.И.</b>	Оплата труда и потребительное производство в современной России в контексте проблем развития социальной политики	90
<b>Катасонов С.В. Титова Н.Н.</b>	Место и роль профсоюзов в региональных социально-экономических системах России	98
<b>Зязин В.Н.</b>	Оценка текущих дополнительных расходов предприятия, возникающих при трудоустройстве инвалидов	109
<b>Сорокина А.В.</b>	Социальные расходы государства и рост уровня жизни населения	115
<b>Леута Е.Н.</b>	Механизмы регуляции социальных отношений и развития социальной политики в Китайской народной республике	120

<b>№ 4/2011 МОНИТОРИНГ ДОХОДОВ И УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ</b>		
<b>Бобков В.Н. Алиев У.Т. Гулюгина А.А. Куница С.М. Черенько Л.Н. Шевченко С.В.</b>	Неравенство распределения населения по уровню жизни: межстрановое сопоставление	3
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А. Чесалкина Е.Ю.</b>	Региональное неравенство качества и уровня жизни населения России (2009 г.)	16
<b>МОНИТОРИНГ ДОХОДОВ И УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ: январь – март 2011 года</b>		
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А.</b>	Аналитический доклад по результатам мониторинга за период октябрь – декабрь 2010 года	54
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А.</b>	Основные показатели доходов и уровня жизни населения России в I квартале 2011 года	65
<b>Бобков В.Н. Васильев В.П. Гулюгина А.А. Чесалкина Е.Ю.</b>	Основные показатели доходов и уровня жизни населения по федеральным округам Российской Федерации в I квартале 2011 года	70
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А. Чесалкина Е.Ю.</b>	Основные показатели доходов и уровня жизни населения по субъектам Российской Федерации	85
<b>ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ</b>		
<b>Фокин С.Г. Бобкова Т.Е.</b>	Экономическая оценка управленческих решений при изучении риска для здоровья населения	99
<b>Авдеев В.В.</b>	Влияние трудовых факторов на социально-демографические процессы	101
<b>Любимов А.В.</b>	Типичные причины трудовых конфликтов и специфика их проявления в современных условиях	110
<b>Цикорин А.И.</b>	Занятость работников банковского сектора: трудовой потенциал и образование	117
<b>Манохина А.Н.</b>	Современное состояние и тенденции развития профессионального образования в Москве	123
<b>Мионов Г.Э.</b>	Современное состояние и пути совершенствования мотивационной политики российских предприятий	128

**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА  
«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ» ЗА 2011 ГОД**

<b>№ 5/2011 20-ЛЕТИЕ ПРИНЯТИЯ ЗАКОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» (ЧАСТЬ I)</b>		
<b>КЛЮЧЕВЫЕ ТЕМЫ НОМЕРА</b>		
<b>Герций Ю.В.</b>	20 лет государственной службе занятости: теория и практика борьбы с безработицей	3
<b>Бобков В.Н. Черных Е.А. Алиев У.Т. Курильченко Е.И.</b>	Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений	13
<b>Семенов А.В. Прокопов Ф.Т.</b>	Вклад лауреатов Нобелевской премии по экономике 2010 года в развитие экономики труда	26
<b>СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ</b>		
<b>Кязимов К.Г.</b>	Становление и развитие государственной службы занятости	43
<b>Нетеребский О.В.</b>	Становление и развитие Московской городской службы занятости	48
<b>Локтюхина Н.В.</b>	О структурных проблемах в области занятости населения в городе Москве	53
<b>Подковинская И.А.</b>	Региональной экономике нужны профессионалы	62
<b>Полевой И.Н.</b>	Востребованность Белгородской службы занятости населения проверена временем	68
<b>Каболова Л.Х.</b>	Северная Осетия – Алания. Рынок труда: состояние и перспективы	75
<b>Алибеков М.М.</b>	Опыт работы Союза собственников- совладельцев «Шухты»	79
<b>ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ</b>		
<b>Перекрест С.С.</b>	Региональное развитие России в социологическом измерении	88



**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА  
«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ» ЗА 2011 ГОД**

<b>№ 6/2011 20-ЛЕТИЕ ПРИНЯТИЯ ЗАКОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» (ЧАСТЬ II)</b>		
<b>АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА</b>		
<b>Луданик М.В. Юн Е.А.</b>	Реализация права на труд в России инвалидов боевых действий и военной службы	3
<b>Бушмин И.А.</b>	Социальная ответственность работодателей как фактор стабилизации и развития рынка труда	14
<b>Воробьева Ж.Л.</b>	Информационное обеспечение участников российского рынка труда в современных условиях. Путь к динамическому развитию национальной экономики	23
<b>Арзамасцев А.А.</b>	Персоналистские перспективы занятости	26
<b>Быкова Е.А. Кузьминова Т.В. Прокудин В.А. Степин Е.И.</b>	Оценка качества рабочей силы современной России	34
<b>Кудашова В.В.</b>	Анализ опыта создания в России систем оценки профессиональной компетентности по рабочим профессиям	40
<b>Бушуева Н.В.</b>	Проблема человеческого капитала в современной России: гендерный аспект	45
<b>Порядина Е.Д.</b>	Правовые основы формирования, развития и применения инновационного потенциала рабочей силы в Российской Федерации	49
<b>Качалов Н.А. Михина Т.В.</b>	Методические подходы к сравнительной оценке уровней производственного травматизма в субъектах Российской Федерации	53
<b>ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ</b>		
<b>Фатеев С.А.</b>	Особенности и проблемы развития рынка труда города Москвы	58
<b>Варкентина Т.И.</b>	Предпрофессиональная педагогическая подготовка старшеклассников	63
<b>НОВЫЕ ПРОЕКТЫ</b>		
<b>Алексеев Ю.В. Бобков В.Н. Простов А.Ф. Плаксин В.А.</b>	Человеческий капитал: пути повышения уровня жизни населения	68
<b>Памяти А.Ю. Шевякова</b>		77

**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА  
«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ» ЗА 2011 ГОД**

<b>№ 7/2011 МОНИТОРИНГ ДОХОДОВ И УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ</b>		
<b>Бобков В.Н. Васильев В.П. Гулюгина А.А. Чесалкина Е.Ю.</b>	Мониторинг доходов и уровня жизни населения России: апрель – июнь 2011 года	3
<b>Бушуев В.В. Голубев В.С. Тарко А.М.</b>	Качество жизни и капитал стран мира и субъектов Российской Федерации в их сопоставлении – 2009 г.	48
<b>Шевченко С.В.</b>	Показатели уровня жизни населения в союзной с Россией Республике Беларусь	70
<b>Альев И.Г. Кафаров А.А.</b>	Социально-экономические проблемы Ленкоранского экономического района Азербайджанской Республики и стратегия его развития	79
<b>Козлов Ю.Н.</b>	Аудит социально-трудовых отношений на предприятии – реальный механизм улучшения условий использования рабочей силы	83

<b>№ 8/2011 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАРОДОНАСЕЛЕНИЯ</b>		
<b>СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ И РОЖДАЕМОСТЬ</b>		
<b>Бобков В.Н.</b>	Влияние экономической активности и уровня жизни населения на рождаемость в современной России	3
<b>Зверева Н.В.</b>	Рождаемость и развитие населения	17
<b>Архангельский В.Н.</b>	Влияние субъективной оценки уровня жизни на репродуктивное поведение	36
<b>Калабихина И.Е.</b>	Гендерный переход и качество жизни	42
<b>ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ НА СОСТОЯНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИИ</b>		
<b>Кашепов А.В.</b>	Россия в 2010 г.: дефицит или избыток рабочей силы?	49
<b>Коровкин А.Г. Королев И.Б. Единак Е.А.</b>	Социально-экономическое расстояние как фактор межрегионального движения населения и рабочей силы	54
<b>Маликов Н.С.</b>	Поколения, их роль в социально-экономическом и социально-демографическом развитии	63
<b>Кайгородова Т.В.</b>	Роль здоровья в социально-экономическом развитии общества. Европейский опыт	75
<b>ГОСУДАРСТВО И СЕМЬЯ</b>		
<b>Елизаров В.В.</b>	Демографические и экономические аспекты поддержки семей с детьми	78

<b>№ 9/2011 КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА (ПО МАТЕРИАЛАМ КОНФЕРЕНЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ))</b>		
<b>Приветствие Президента Республики Саха (Якутия) Е.А. Борисова</b>		4
<b>Песковская Ю.А.</b>	Совершенствование законодательства в целях улучшения качества жизни населения регионов России	5
<b>Стручков А.А.</b>	Качество жизни населения Республики Саха (Якутия) и основные направления деятельности Правительства Республики Саха (Якутия) по улучшению качества жизни населения	8
<b>Фролова Е.Б.</b>	Основные направления развития статистики уровня жизни населения в России	15
<b>Бобков В.Н.</b>	Методические и практические вопросы изучения качества жизни: региональный аспект	21
<b>Храпылина Л.П.</b>	Новые методологические подходы к оценке качества жизни отдельных категорий населения	27
<b>Вербицкая Л.И.</b>	Приоритетные направления повышения качества жизни с позиции охраны здоровья населения Республики Саха (Якутия)	33
<b>Дегтярев Н.Н.</b>	Принятие социальных стандартов – необходимое условие повышения качества жизни населения	36
<b>Белозеров Д.Г.</b>	Приоритетные направления агропромышленного комплекса для улучшения качества жизни на селе	40
<b>Мотрич Е.Л.</b>	Социально-демографические проблемы Дальневосточного федерального округа	43
<b>Толстых Г.В. Набережная А.Т.</b>	Пути повышения уровня и качества жизни населения Северного региона (на примере Республики Саха (Якутия))	56
<b>Птицын В.И.</b>	Деятельность Центра занятости населения Мегино-Кангалаского района по улучшению качества жизни населения	61
<b>Третьякова Т.В.</b>	Роль региональной системы оценки качества образования в развитии человеческого потенциала Республики	62
<b>Харлампьев Г.И.</b>	Роль малого бизнеса в повышении качества жизни населения Республики	69
<b>Ратьковская Т.Г.</b>	Инвестиционно-бюджетные условия развития отраслей социальной сферы: характер и степень региональных различий в Российской Федерации	72
<b>Егоров Е.Г.</b>	Миграция как фактор роста качества жизни населения региона (на примере Республики Саха (Якутия))	77
<b>Кондратьева В.И.</b>	Предложения по совершенствованию мониторинга уровня жизни населения в регионах России	81
<b>Батожергалова И.И.</b>	О расчетах денежных доходов населения в разрезе районов и проведении обследования бюджетов домашних хозяйств	82
<b>Корякина Т.К.</b>	К вопросу совершенствования методики определения величины прожиточного минимума для Республики Саха (Якутия)	86
Резолюция научно-практической конференции «Качество жизни населения регионов Дальневосточного федерального округа и его оценка» 14-16 июня 2011 года, г. Якутск		95

**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА  
«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ» ЗА 2011 ГОД**

<b>№ 10/2011 МОНИТОРИНГ ДОХОДОВ И УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ</b>		
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А. Чесалкина Е.Ю.</b>	Ежегодный мониторинг неравенства качества и уровня жизни населения России за 2010 год	3
<b>МОНИТОРИНГ ДОХОДОВ И УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ: июль – сентябрь 2011 года</b>		
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А.</b>	Аналитический доклад по результатам мониторинга за период апрель – июнь 2011 года	40
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А.</b>	Основные показатели доходов и уровня жизни населения России в III квартале 2011 года	50
<b>Бобков В.Н. Васильев В.П. Гулюгина А.А. Чесалкина Е.Ю.</b>	Основные показатели доходов и уровня жизни населения по федеральным округам Российской Федерации в III квартале 2011 года	55
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А. Чесалкина Е.Ю.</b>	Основные показатели доходов и уровня жизни населения по субъектам Российской Федерации	70
<b>ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ</b>		
<b>Катасонов С.В.</b>	Методология расчета трудозатрат при регулировании социально-экономических отношений в региональных сегментах рынка труда	84
<b>Крысов И.С.</b>	Место и роль улучшения условий труда в инновационной экономике с позиций «антропоцентризма» и повышения «качества трудовой жизни»	93
<b>Мелихова Е.П.</b>	Организационно-методическое обеспечение качества охраны труда	97
<b>Пионтовский И.Н.</b>	Трудовая активность лиц старших возрастных групп в условиях трудодефицитного региона	102

<b>№ 11/2011 БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ: ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ЖИЗНИ и инновационное развитие</b>		
<b>НА ПУТИ К ГОРОДУ ДОБРА И БЛАГОПОЛУЧИЯ</b>		
<b>Бобков В.Н. Маликов Н.С.</b>	Тенденции и динамика изменения уровня и качества жизни населения города Белгорода в первом десятилетии нового века	3
<b>Патрушев В.И.</b>	Система распределенного управления качеством жизни в крупном городе	12
	Город Белгород в цифрах и фактах в 2010 году	21
<b>РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИЙ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА</b>		
<b>Гулюгина А.А.</b>	Основные показатели уровня жизни населения Белгородской области и их изменение в период 2000-2010 годов	29
<b>Тюриков А.Г. Парфенов В.Г. Кулешов С.М.</b>	Оценка качества жизни населения Центрального федерального округа Российской Федерации как критерий социальной эффективности управления	52
<b>Парфенов В.Г.</b>	Социальные ожидания населения регионов России по повышению качества жизни	77
<b>Григорьев С.И.</b>	Социокультурные аспекты качества жизни в мнениях белгородцев	83
<b>МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНОГО АНАЛИЗА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ</b>		
<b>Каргин Н.Н. Патрушев В.И. Простов А.Ф.</b>	Теоретические основы механизма управления процессом «устойчивого развития»	88
<b>Простов А.Ф. Патрушев С.В.</b>	«Политическая кибернетика: экспертное обеспечение проектной деятельности региональных правительств и органов местного самоуправления»	95
<b>РЫНОК ТРУДА</b>		
<b>Воробьева Ж.Л.</b>	Оценки информационной конкурентоспособности региональных рынков труда. Поиск эффективных решений	106
<b>ЭКОНОМИКА ОХРАНЫ ТРУДА</b>		
<b>Платыгин Д.Н.</b>	Экономические потери вследствие неэффективной охраны труда: компоненты и предварительные оценки	111
<b>ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ</b>		
<b>Савченко Д.В.</b>	Голбол как фактор формирования здоровья и социально-психологической адаптации слабовидящих подростков	115
<b>Шахбазов Е.Д.</b>	Роль и значение производительности труда в управлении качеством рабочей силы крупного производственного комплекса	119

<b>12/2011 СОВРЕМЕННАЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ (МИГРАЦИЯ)</b>		
<b>ДЕМОГРАФИЯ В РОССИИ НАЧАЛА НОВОГО ВЕКА</b>		
<b>Ионцев В.А. Прохорова Ю.А.</b>	Мифы и реальность четвертого демографического перехода в России	3
<b>Маликов Н.С.</b>	Демографическая ситуация в России: успехи и вызовы	12
<b>Горный Б.Э. Мажаров В.Ф.</b>	Содержательный анализ целевых демографических программ как метод предварительной экспертной оценки	19
<b>Лисицин В.И.</b>	Анализ медико-демографической ситуации: региональные особенности и тенденции на примере Новгородской области	26
<b>МИГРАЦИЯ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ</b>		
<b>Рыбаковский Л.Л.</b>	Миграционная политика в контексте национальных интересов России	35
<b>Парфенцева О.А.</b>	Миграция и ее роль в обеспечении регионов России квалифицированной рабочей силой	43
<b>Топилин А.В.</b>	Миграция и формирование общего рынка труда России и стран СНГ: 20 лет спустя	52
<b>Баженова Е.С.</b>	Миграции населения в Китае: прогноз для России	60
<b>РЫНОК ТРУДА</b>		
<b>Смирных Л.И.</b>	Нестандартные трудовые договоры и уровень жизни работников	65
<b>СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ: ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ</b>		
<b>Прудников Е.А.</b>	Ключевые ориентиры формирования пенсионных накоплений будущих пенсионеров	76
<b>Абдуллаева Р.С.</b>	Оценка изменений уровня жизни пенсионеров Азербайджанской республики за годы независимости	83
<b>ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ</b>		
<b>Ананишнев В.В.</b>	Экономический и социальный эффект перевода затрат работодателя на рабочую силу в заработную плату работника на примере авиационной промышленности	89
<b>Мионов Г.Э.</b>	Внутрифирменное обучение, как элемент нематериального стимулирования персонала	94
<b>Новикова Е.В.</b>	Уровень безработицы в субъектах Российской Федерации и пути его снижения	97
<b>Солтанова Ф.М.</b>	Обзор современных западных концепций деловой карьеры	101
<b>Сорокин А.А.</b>	Оценка и измерение фактических уровня и качества жизни населения Самарской области	109

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ  
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

<p><b>Абдуллаева Расмия Сабир кызы</b></p> <p><i>R. Abdullaeva</i></p>	<p>Ученый секретарь Института экономики Национальной Академии Наук Азербайджанской Республики, кандидат экономических наук Az 1143, г. Баку, проспект Г. Джавида, д. 31 Тел./факс: 012 (510) 34-03-051-855 e-mail: resmiyye2002@mail.ru <i>Scientific secretary of the Economy Institute of National Academy of Sciences of Azerbaijan, Ph. D. in Economical Sciences</i></p>
<p><b>Ананишнев Владислав Владимирович</b></p> <p><i>V. Ananishnev</i></p>	<p>Заместитель директора по корпоративным вопросам ФГУП «Московский конструкторско-производственный комплекс «Универсал» 127410 г. Москва, ш. Алтуфьевское, д. 79-а Тел./факс: +7 (926) 479-40-79 e-mail: ananishnev@mail.ru <i>Deputy director of Corporate Affairs FSUE «Moscow engineering industrial complex "Universal"»</i></p>
<p><b>Баженова Елена Степановна</b></p> <p><i>E. Bazhenova</i></p>	<p>Ведущий научный сотрудник Института Дальнего Востока РАН, кандидат экономических наук 117997 г. Москва, Нахимовский проспект, д. 32 Тел./факс: +7 (495) 129-12-77 e-mail: bazhenova@ifes-ras.ru <i>Leading researcher of the Institute of Far East, Ph. D. In Economical Sciences</i></p>
<p><b>Горный Борис Эммануилович</b></p> <p><i>B. Gornij</i></p>	<p>Старший научный сотрудник лаборатории общественного здоровья НИИ Комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний СО РАМН, кандидат медицинских наук 654041 г. Новокузнецк, ул. Кутузова, д. 23 Тел./факс: +7 (923) 295-06-39 e-mail: bg1960@yandex.ru <i>Senior researcher of the laboratory of social health SRI of the Complex problems of hygiene and professional disease SO RAMS, Ph. D. of Medical Sciences</i></p>
<p><b>Ионцев Владимир Алексеевич</b></p> <p><i>V. Iontsev</i></p>	<p>Заведующий кафедрой народонаселения экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, доктор экономических наук, профессор 119991 г. Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д. 1, стр.46 Тел./факс: +7 (499) 939-29-28 e-mail: <a href="mailto:iontsev@econ.msu.ru">iontsev@econ.msu.ru</a> <i>Head of chair of population of economic faculty of MSU by M.V. Lomonosov, Doctor of Economics, Professor</i></p>
<p><b>Лисицин Виктор Иванович</b></p> <p><i>V. Lisitsin</i></p>	<p>Доцент кафедры общественного здоровья, здравоохранения и общей гигиены Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого, кандидат медицинских наук 173018 г. Великий Новгород, Григорово, ул. Центральная, д. 18, кв. 49 Тел./факс: +7 (499) 164-95-94 e-mail: novgor57@mail.ru <i>Associate Professor of Public Health, Health and General Hygiene, Yaroslav - the - Wise Novgorod State University, Ph. D. in Medical Sciences</i></p>
<p><b>Мажаров Владимир Федорович</b></p> <p><i>V. Mazharov</i></p>	<p>Руководитель лаборатории общественного здоровья НИИ Комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний СО РАМН, доктор медицинских наук 654041 г. Новокузнецк, ул. Кутузова, д. 23 Тел./факс: +7 (499) 164-95-94 e-mail: info@vcug.ru <i>Head of laboratory of social health SRI of the Complex problems of hygiene and professional disease SO RAMS, Doctor of Medicine</i></p>

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ  
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

<p><b>Маликов Николай Серафимович</b></p> <p align="right"><b>N. Malikov</b></p>	<p>Заместитель руководителя научно-образовательного центра проблем доходов и потребительских бюджетов населения ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», кандидат философских наук 105043 г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел./факс: +7 (499) 164-99-25 e-mail: nsmalikov@yandex.ru <i>Deputy head of the scientifically-educational center of problems of incomes and consumer budgets of the population of PC "All-Russian center of living standards", Ph. D. in Philosophical Sciences</i></p>
<p><b>Мионов Глеб Эдуардович</b></p> <p align="right"><b>G. Mironov</b></p>	<p>Генеральный директор ООО «СВГМ-проект», соискатель ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» 125239 г. Москва, ул. Коптевская, д. 67, оф. 311 Тел./факс: +7 (926) 564-64-51 e-mail: info@vcug.ru <i>General director LLC "SVGM-project", applicant of PC "All-Russian center of living standards"</i></p>
<p><b>Новикова Екатерина Владимировна</b></p> <p align="right"><b>E. Novikova</b></p>	<p>Старший преподаватель Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова 117997 г. Москва, Стремянный пер., д. 36 Тел./факс: +7 (495) 958-20-74 e-mail: katek_ev@mail.ru <i>Senior lecturer of Russian economic university by G.V. Plekhanov</i></p>
<p><b>Парфенцева Ольга Александровна</b></p> <p align="right"><b>O. Parfenceva</b></p>	<p>Ведущий научный сотрудник Института макроэкономических исследований, кандидат экономических наук 125284 Москва, А-284, 1-й Хорошевский проезд, д. 3а Тел./факс: +7 (495) 653-10-03 e-mail: imei@isr.ru <i>Leading researcher of the Institute of macroeconomic research, Ph. D. in Economic Sciences</i></p>
<p><b>Прохорова Юлия Анатольевна</b></p> <p align="right"><b>Yu. Prokhorova</b></p>	<p>Аспирантка кафедры народонаселения экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова 119991 г. Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д. 1, стр.46 Тел./факс: +7 (915) 249-43-27 e-mail: amaranta5@yandex.ru <i>Post-graduate student of the chair of the population of economic faculty of MGU by M.V. Lomonosov</i></p>
<p><b>Прудников Евгений Александрович</b></p> <p align="right"><b>E. Prudnikov</b></p>	<p>Заместитель начальника Главного управления ПФР № 5 по г. Москве и Московской области 141400, Московская область, г. Химки, ул. Панфилова, д. 7 Тел/факс: +7 (499) 717-39-38 e-mail: prood@list.ru <i>Deputy Chief, State Institution General Directorate of Pension Fund number 5 on Moscow and Moscow region</i></p>
<p><b>Рыбаковский Леонид Леонидович</b></p> <p align="right"><b>L. Rybakovskij</b></p>	<p>Главный научный сотрудник Института социально-политических исследований РАН, доктор экономических наук, профессор 119334 г. Москва, Ленинский проспект, д. 32А Тел./факс: +7 (499) 128-47-81 e-mail: rybakovsky.post.ru <i>Chief researcher of the Institute of the socio-politic researches of RSA, Doctor of Economics, Professor</i></p>



**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ  
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

<b>Смирных Лариса Ивановна</b>  <b>L. Smirnykh</b>	Заместитель заведующего лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ) Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), доктор экономических наук, профессор 109210 г. Москва, Покровский бульвар, д. 11, корп. Ж, к. Ж-637 Тел./факс: +7 (495) 772-95-90, доб. 2638 e-mail: lsmirnykh@hse.ru <i>Deputy governor of the laboratory of labour market research of National Research University Higher School of Economics, Doctor of Economics, Professor</i>
<b>Солтанова Фатима Маратовна</b>  <b>F. Soltanova</b>	Аспирантка кафедры управления человеческими ресурсами, менеджер Центра исследований социальной организации фирмы, Научный исследовательский университет Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ) 101000 г. Москва, <u>ул. Мясницкая, д. 20</u> Тел./факс: +7 (926) 390-02-70 e-mail: timansan@rambler.ru <i>National research university – Higher school of economics, Center for Study of Social Organization of a Firm, Manager</i>
<b>Сорокин Алексей Алексеевич</b>  <b>A. Sorokin</b>	Аспирант кафедры национальной экономики и природных ресурсов Самарского государственного экономического университета 443110 г. Самара, ул. Осипенко, д. 18, кв. 16 Тел./факс: +7 (846) 334-04-45 e-mail: alexxei2006@yandex.ru <i>Post-graduate student of Department of National Economics and Natural Resources Samara State University of Economics</i>
<b>Топилин Анатолий Васильевич</b>  <b>A. Topilin</b>	Заведующий сектором демографии, миграционной политики и регулирования рынка труда Центра развития человеческого капитала и политики занятости ГУ «Институт макроэкономических исследований», доктор экономических наук, профессор 125284 г. Москва, А-284, 1-й Хорошевский проезд, д. 3а Тел./факс: +7 (495) 653-10-03 e-mail: imei@isr.ru <i>Head of the sector of the Institute of macroeconomic research, Doctor of Economics, Professor</i>

12/2011 (166)

**«LIVING STANDARD OF THE POPULATION  
IN THE REGIONS OF RUSSIA»  
Theoretical and practical journal**

<b>V. Iontsev Yu. Prohorova</b>	<b>Myths and Reality of the Fourth Demographical Transition in Russia</b>	<b>3</b>
<p>In the article the authors consider problems of the present and future demographical development of Russia from the position of proposed by them concept of the fourth demographical transition which based on such demographical processes like international migration of the population and nuptiality. These processes engender beginnings of the new generation. This concept is a one of all possible scenario of the future demographical development of Russia and other countries.</p> <p><b>Key words:</b> international migration of the population, nuptiality, interethnic marriage, the fourth demographical transition.</p>		
<b>N. Malikov</b>	<b>Demographical situation of Russia: achievements and challenges</b>	<b>12</b>
<p>There is an estimation of the development of demographical processes in Russia in 2002-2010 in the article and setting of the influence on these processes of realization of the Concept of demographical development of Russia in 2007. The author shows not the linear subjection, but strongly pronounced subjection of demographical processes from quality of life and living standards. The author points that during three years the practical achieving of goal of the Concept of demographical development for eight years doesn't let decrease all types of resources, directed on the further improvement of demographic situation in the country. There is a special necessity of providing the strong economic and demographical politics on the federal and regional level in Non-chernozem zone and Far East and also in many small towns and rural settlements of the country.</p> <p><b>Key words:</b> demographical situation, demographical politics, socio-economic politics, birth rate, death rate, migration.</p>		
<b>B. Gornyj V. Mazharov</b>	<b>Content analysis of special-purpose demographic program as a method of expert estimation</b>	<b>19</b>
<p>The article shows the expert estimation of the regional demography programs of development, drawbacks and breaches of it, which led to inefficient usage the budgetary funds. The approach, which is presented in the article, lets make the content analysis of special-purpose demographic programs and use it for assessment on the stage of projecting and on the stage of realization, and also for estimation of socio-economic efficiency of proposed events.</p> <p><b>Key words:</b> demographic program, assessment of the regional demographic programs, estimation of expense of budgetary funds.</p>		
<b>V. Lisitsin</b>	<b>Analysis of medico-demographic situation: regional peculiarities and trends on the example of Novgorod region</b>	<b>26</b>
<p>The analysis of medical demographic processes in Novgorod region in the dynamics for the past 20 years has been presented. The differences in ratios in comparison with the Russian Federation and the North – West Federal District have been found out. Factors that define medical and demographic ratios have been discussed. The necessity of development and implement of specific measures to alleviate the acuteness of demographic crisis and consolidate the positive trends in the demographic processes in the Novgorod region has been demonstrated.</p> <p><b>Key words:</b> trends in medical and demographic processes; population; sex-age structure of population; birth rate; mortality; causes of mortality; life expectancy.</p>		

**MIGRATION AND SOCIO-ECONOMIC POSITION OF THE POPULATION OF RUSSIA**

<b>L. Ribakovskij</b>	<b>Migration policy in the context of national interests of Russia</b>	<b>35</b>
<p>In the article the author considers the evolution of migration processes for the latest 60 years, shows the influence of migration to the demographic development, analyses the results of migration policy in the latest 20 years, he substantiates the necessity of change of migration policy in the modern conditions, and author's position becomes clear in relation to purposes of the concept of migration policy.</p> <p><b>Key words:</b> migration, resettlement, migration policy, concept, labor migrations, compatriots</p>		
<b>O. Parfentseva</b>	<b>Migration and its role in providing skilled labor in the regions of Russia</b>	<b>43</b>
<p>This article describes the regional dimensions of demand for labor, vocational training and opportunities for members of the Russian Federation to ensure demand for skills through migrants and vocational education system in the transition to an innovative economic path.</p> <p><b>Key words:</b> migration, labor market, employment, regions, the need for skilled, innovative development.</p>		
<b>A. Topilin</b>	<b>Migration and formation of the general labor market in Russia and the countries of CIS: 20 years later</b>	<b>52</b>
<p>In the article the author considers the role of migration in formation of general labor market of the countries of CIS; he points the factors of forming general market and step-by-step creating with the account of 20-year experience.</p> <p><b>Key words:</b> migration, general labor market, migration potential, integration, modernization of economics, a common social space.</p>		
<b>E. Bazhenova</b>	<b>Migration of the population in China: forecast for Russia</b>	<b>60</b>
<p>The article is devoted to research of migration situation in China in the modern period. The results of the latest population census (including population census of 2010) show unprecedented raise of urbanization and interior migration in China as a consequence of successfully organized economic reform. By the result of the research the author concludes, that including many such factors like aging the population of China and decrease of the number of population in able-bodied age, realization of great infrastructure projects and improvement of the living standards of population of China in compare of Russia Far East, it would not be logical to expect the intensive migration from China to the territory of Russia.</p> <p><b>Key words:</b> economic reform, market economy, migration situation, urbanization, labor force.</p>		
<b>LABOUR MARKET</b>		
<b>L. Smirnykh</b>	<b>Non-standard employment contracts and the living standards of workers</b>	<b>65</b>
<p>Effect of non-standard employment contracts for workers' standard of living is revealed through the two important components: employment and wages. At the data of enterprises in 2009-2010 analyzes the impact non-standard employment contracts for employment, the staff of workers and rate of wages in enterprises with standard and non-standard employment conditions.</p> <p><b>Key words:</b> labor force and employment, size and structure, wage level and structure, wage differentials, labor contracts, turnover, vacancies, layoffs, working conditions.</p>		
<b>SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT: PENSION PROVISION</b>		
<b>E. Prudnikov</b>	<b>Key guidelines of the pension savings formation of future pensioners</b>	<b>76</b>
<p>This paper covers the problems of pension accumulations, the impact of private pension funds on the prosperity of the citizens, reveals the reasons hindering the institution of retirement savings from development, estimates possible prospects of further development of an obligatory pension system savings component, proposes a set of measures to adapt and reform the pension system in current conditions.</p> <p><b>Key words:</b> pension system, pension reform, pension funds, savings component, insurance premiums, pension benefits, the program co-financing, pension rights.</p>		

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ  
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

<b>R. Abdullaeva</b>	<b>Estimation of the change of living standards of the pensioners of Azerbaijanian Republic for the years of independence</b>	<b>83</b>
<p>In the article the reforms in the pension system of our republic has been investigated in the last years. The changes of the pension system from the first years of the independency till this time has been estimated. The impact of the carrying out reforms to the living standards of the pensioners has been investigated. At the end of the article the suggestions in the direction of the improvement of the social condition of the pensioners has been given in the nearest future.</p> <p><b>Key words:</b> pension, accumulation pension system, living standards, labor pension.</p>		
<b>PUBLICATIONS OF THE APPLICANTS OF THE DEGREE</b>		
<b>V. Ananishnev</b>	<b>Economic and social effects of conversion costs an employer of labor to the wages of the employee for example the aviation industry</b>	<b>89</b>
<p>Wages in the defense industry of Russia is uncompetitive. There is a possibility to increase it by optimizing the cost structure of the employer to work without an increase in living expenses themselves. Our calculations allow to increase the level of the existing salary 2 times in the light of limitations on such conversion.</p> <p><b>Key words:</b> cost, conversion, effect, labor.</p>		
<b>G. Mironov</b>	<b>In-company training as the element of intangible stimulation of the personnel</b>	<b>94</b>
<p>Today the efficiency of economic development of the modern countries in a great degree depends on volume of funds, invested in a "human factor", because it is impossible to provide progressive development of society. The goals of personnel training are formed from the business goals, level of company development, priorities in sphere of in-company investment, directions of personnel development, anyway that is not the full list of factors which influence on the character of educational events in the company. Knowledge management is necessary, and one of aspects of such management is designing of company strategy, which includes the strategy of in-company training. The companies, which have the modern system of in-company training, lead in competitive conditions. They have the possibilities in shortest period to be ready to every treat of environment by increasing its productivity.</p> <p><b>Key words:</b> in-company training, training of the personnel, estimation of in-company training of personnel, motivation of the personnel, competence and abilities of the personnel, the role of in-company training of personnel in the company.</p>		
<b>E. Novikova</b>	<b>Rate of unemployment in subjects of the Russian Federation and a way of its decrease</b>	<b>97</b>
<p>The analysis of the statistical data is carried out, distribution of subjects of the Russian Federation on a rate of unemployment is considered, Influence of unemployment on level and quality of life is analyzed, and also ways of the decision of decrease in a rate of unemployment are offered.</p> <p><b>Key words:</b> labor market, general unemployment, registered unemployment, unemployment relief, the unemployment rate, standard and quality of life.</p>		
<b>F. Soltanova</b>	<b>Contemporary western career concepts review</b>	<b>101</b>
<p>This article reviews the modern concepts of career, occupying a central place in Western sociological literature. Two fundamental concepts – boundaryless and protean careers, as well as several less common concepts – post-corporate, kaleidoscope and hybrid careers are described and analyzed. A critical evaluation of mentioned concepts and their applicability to the Russian reality are presented.</p> <p><b>Key words:</b> traditional, linear, protean, cross-functional, multidirectional, boundaryless, post-corporate, kaleidoscope, hybrid career.</p>		
<b>A. Sorokin</b>	<b>Evaluation and measurement of the actual living standards and quality of life of Samara Region's residents</b>	<b>109</b>
<p>Given author's definition of complex concepts of "living standards and quality of life". Describes a system of measurement and evaluation of this indicator. The analysis of the actual living standards and quality of life based on the consumer expenditure of Samara Region's residents and compared with similar data from different countries.</p> <p><b>Keywords:</b> living standards, quality of life, social policy, cost structure, welfare.</p>		

**Открытое акционерное общество  
«ВСЕРОССИЙСКИЙ ЦЕНТР УРОВНЯ ЖИЗНИ»  
(научно-исследовательская организация)**



ВЦУЖ – научно-исследовательская организация, комплексно исследующая проблемы уровня и качества жизни населения и работающая на российском рынке научных, инновационных и образовательных услуг с 1991 г.

В структуре ВЦУЖ функционирует Центр послевузовского и дополнительного профессионального образования, осуществляющий свою деятельность на основании Лицензии АА № 000079 от 1 июля 2008 г. и Свидетельства о государственной аккредитации № 0262 от 17.02.2010 г.

Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки.

Центр послевузовского и дополнительного профессионального образования ВЦУЖ в течение года ведет прием в докторантуру и аспирантуру по научной специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Срок обучения в докторантуре – 3 года. Обучение в аспирантуре по очной форме – 3 года, по заочной – 4 года. Аспиранты-юноши очной формы обучения получают отсрочку от службы в армии. Проводится подготовка диссертаций в форме соискательства: докторских – не более 4-х лет; кандидатских – до 5 лет.

Во ВЦУЖ действует диссертационный совет Д 224.001.01 по защите докторских и кандидатских диссертаций по научной специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). В состав совета входят ведущие специалисты России в области экономики труда. Журнал «Уровень жизни регионов России», выпускаемый ВЦУЖ, является журналом, рекомендованным ВАК РФ для публикации основных результатов научных исследований аспирантов (докторантов).

Стоимость образовательных услуг ВЦУЖ: докторантура – за первый год обучения 150 000 руб. (последующие – 50 000 руб.), аспирантура (очная) – за первый год обучения 50 000 руб. (последующие – 60 000 руб.), аспирантура (заочная) – за первый год обучения 50 000 руб. (последующие – 50 000 руб.), подготовка кандидатской диссертации в форме соискательства – за первый год обучения 100 000 руб. (последующие – 30 000 руб.)

Докторантам и аспирантам ВЦУЖ предоставляется возможность активно участвовать в научных исследованиях по проблемам социального развития; состояния рынка труда в регионах России, занятости, оплаты труда; социального партнерства; уровня, структуры доходов и потребления; социальных стандартов качества и уровня жизни; социальной защиты населения; международного сопоставления уровня и качества жизни; социально-экономической деятельности предприятий; социального и пенсионного страхования и другим. Результаты научных исследований ВЦУЖ докторанты и аспиранты могут использовать при подготовке диссертаций.

При обучении в аспирантуре (докторантуре) соискателям из регионов Российской Федерации могут быть предоставлены гибкие формы обучения с учетом территориального месторасположения (дистанционный режим и др.)

Научное консультирование докторантов и руководство аспирантами осуществляют высококвалифицированные специалисты: доктора наук, профессора и доценты.

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка специалистов в сфере труда, занятости, социального страхования и социальной защиты населения ведется по аккредитованным дополнительным профессиональным программам с выдачей соответствующего документа государственного образца. Осуществляются индивидуальные стажировки.

Обучение осуществляется на договорных условиях.

Ждем ВАС в аспирантуре/докторантуре ВЦУЖ и на наших семинарах!!!

По всем вопросам обращаться по адресу: 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29.

e-mail: [info@vcug.ru](mailto:info@vcug.ru), [aspiranturav@list.ru](mailto:aspiranturav@list.ru) [www.vcug.ru](http://www.vcug.ru)

Телефоны для справок: (499) 164-99-93, 164-93-25, факс (499) 164-99-64

Прокудин Владилен Андреевич, Акумова Наталия Вячеславовна, Колчин Андрей Александрович

**ЗАКАЗ на издательскую продукцию**

Открытого акционерного общества «Всероссийский центр уровня жизни»  
105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29; тел. 164-97-64, 164-99-64

Я, (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

настоящим прошу подписать меня на издательскую продукцию ВЦУЖ согласно отмеченным в таблице обозначениям.

«Уровень жизни населения регионов России» в количестве \_\_\_\_\_ экз.  
 печатное издание     электронное издание  
на:  номера 2012 год;     1-е полугодие 2012 г.;  2-е полугодие 2012 г. (нужное отметить)

**Стоимость подписки:**

Печатное издание 1 экз. – **450 руб.**; на полугодие – **2700руб.**; на год – **5400 руб.** (вкл. НДС 10%)  
Электронное издание 1 экз. – **400 руб.**; на полугодие – **2400 руб.**; на год – **4800 руб.** (вкл. НДС 18%)

«Мониторинг доходов и уровня жизни населения» в количестве \_\_\_\_\_ экз.

электронное издание  
на:  номера 2012 год;     1-е полугодие 2012 г.;  2-е полугодие 2012 г. (нужное отметить)

**Стоимость подписки:**

На электронное издание 1 экз. – **750 руб.**; на полугодие – **1500 руб.**, на год – **3000 руб.**,  
(вкл. НДС 18%)

**\*) Стоимость почтово-экспедиторских расходов – 50,00 руб. за один экземпляр журнала. Заказанную подписку, согласно моему выбору:**

**1. Следует направлять по почте по адресу:**

\_\_\_\_\_  
(Страна, город, полный почтовый адрес и телефон)

\_\_\_\_\_  
(Деньги в сумме \_\_\_\_\_, включая оплату почтово-экспедиторских расходов по пересылке каждого экземпляра \_\_\_\_\_ перечислены в адрес:

**ОАО «ВЦУЖ»,** ИНН 7719674629, КПП 771901001;

РС № 40502810838290000124

в ДО № 1683 Московского банка Сбербанка России ОАО

КС № 30101810400000000225, БИК 044525225

платежным поручением № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

**2. Подписанные экземпляры я намерен(а) получать непосредственно во ВЦУЖ, поэтому вышеуказанная оплата не включает оплату почтово-экспедиторских расходов.**

Копия платежного поручения № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 201\_\_ прилагается.

Дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

**ВНИМАНИЕ!!! ПРИ ПОДПИСКЕ ВО ВСЕРОССИЙСКОМ ЦЕНТРЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ (ВЦУЖ) НЕОБХОДИМО ВЫСЫЛАТЬ В НАШ АДРЕС ЗАПОЛНЕННЫЙ ЗАКАЗ, С ПРИЛОЖЕНИЕМ КОПИИ ПЛАТЕЖНОГО ПОРУЧЕНИЯ, ПО ПОЧТЕ, ПО ФАКСУ: (495) 164-9715) ИЛИ ПО ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЕ: info@vcug.ru.**

**РАССЫЛКА ИЗДАНИЙ ПРОИЗВОДИТСЯ ТОЛЬКО ПОСЛЕ ПОСТУПЛЕНИЯ СРЕДСТВ НА СЧЕТ ОАО «ВЦУЖ» И ПОЛУЧЕНИЯ ЗАКАЗА С УКАЗАНИЕМ РЕКВИЗИТОВ.**